Disposizioni per l'istituzione del salario minimo A.C. 1275 e abb.

Dossier n° 75/1 - Elementi per l'esame in Assemblea
26 luglio 2023

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	1275 e abb.
Titolo:	Disposizioni per l'istituzione del salario minimo
Iniziativa:	Parlamentare
Date:	
termine dell'esame in Commissione:	25 luglio 2023

Premessa

La proposta di legge A.C. **1275,** recante **disposizioni per l'istituzione del salario minimo,** è iscritta nel vigente calendario dell'Assemblea in **quota opposizione**.

Nella seduta di martedì 25 luglio, la **Commissione** ha convenuto all'unanimità di concludere l'esame in sede referente di tale proposta di legge - adottata quale testo base - **senza conferire il mandato** alla relatrice **a riferire all'Assemblea**.

Contenuto

La proposta di legge in esame reca disposizioni in materia di **salario minimo**.

Essa consta di **otto** articoli.

L'**articolo 1** definisce le **finalità e l'ambito di applicazione** della proposta di legge, in primo luogo configurando in capo ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, l'obbligo di corrispondere ai lavoratori dipendenti una **retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata** alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e, in secondo luogo, disponendo che quanto previsto nella medesima proposta di legge si applichi anche ai rapporti di collaborazione organizzati dal committente che, in base a quanto disposto dalla normativa vigente, rientrano nella nozione di lavoro subordinato, nonché 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 concreti in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato, o che effettuano prestazioni d'opera intellettuale o manuale.

L'**articolo 2** definisce la suddetta retribuzione, intendendo per tale il **trattamento economico complessivo non inferiore** - **ferme restando le pattuizioni di miglior favore - a quello previsto dal CCNL in vigore** per il settore in cui il datore di lavoro opera e svolge effettivamente la sua attività. In ogni caso, il trattamento economico minimo orario stabilito dal CCNL **non** può essere **inferiore** a **9 euro lordi**. Per quanto concerne il lavoro domestico, la definizione del trattamento economico minimo orario è demandata ad apposito regolamento adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Gli **articoli 3 e 4 individuano il trattamento economico applicabile in caso di mancanza, di pluralità di CCNL**. In particolare, se è presente una pluralità di contratti collettivi nazionali applicabili, il trattamento economico – che comunque deve essere pari ad almeno 9 euro lordi per ora - non può essere inferiore a quello previsto 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 interessata.

Se invece manca il CCNL per il settore di riferimento, la retribuzione non può essere complessivamente inferiore a quella stabilita dal CCNL che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili e 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. Se tale mancanza deriva da scadenza o disdetta, il trattamento economico complessivo applicabile è quello previsto dal previgente contratto collettivo prevalente fino al suo rinnovo.

L'**articolo 5** prevede l'istituzione di una apposita **Commissione per l'aggiornamento annuale del valore soglia del trattamento economico** minimo orario.

L'**articolo 6** reca disposizioni per la **repressione di condotte elusive**, prevedendo, in particolare, che, qualora il giudice del lavoro accerti la violazione di quanto disposto dalla proposta di legge in esame da parte del datore di lavoro, ordina allo stesso la corresponsione ai lavoratori del trattamento economico complessivo e di tutti gli oneri conseguenti.

L'**articolo 7** demanda alla legge di bilancio per il 2024 la definizione di un **beneficio in favore dei datori di lavoro**, per un periodo di tempo definito e in misura progressivamente decrescente, **proporzionale agli incrementi retributivi corrisposti ai prestatori di lavoro** al fine di adeguare il trattamento economico minimo orario all'importo di 9 euro lordi.

L'**articolo 8** dispone che **la proposta di legge** in oggetto, ad eccezione del predetto articolo 7, **acquista efficacia dal 15 novembre 2024**. Come indicato nella relazione illustrativa della proposta di legge, tale è la data entro cui gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla direttiva UE 2022/2041 sul salario minimo (*ex* articolo 17 della direttiva).

Quadro europeo: la Direttiva (UE) 2022/2041

La direttiva UE 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea è finalizzata a garantire l'adeguatezza dei salari minimi e condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori europei, nel rispetto delle specificità di ogni ordinamento interno e favorendo al contempo il dialogo tra le parti sociali. Ciò al fine di contribuire alla convergenza sociale verso l'alto e alla riduzione delle disuguaglianze retributive.

La direttiva interviene principalmente nei seguenti ambiti:
1. adeguatezza dei salari minimi legali;
2. promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
3. accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo.

Come specificato nell'articolo 1 della direttiva, nessuna disposizione della medesima può essere interpretata in modo tale da imporre a qualsiasi Stato membro:
a) l'obbligo di introdurre un salario minimo legale, laddove la formazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante
contratti collettivi, o
b) l'obbligo di dichiarare un contratto collettivo universalmente applicabile.

Con riferimento agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali, la direttiva chiede a tali Stati di istituire le necessarie procedure per la loro determinazione ed il loro aggiornamento, sulla base di criteri che ne assicurino l'adeguatezza, al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso, ridurre la povertà lavorativa, promuovere la coesione sociale e una convergenza sociale verso l'alto, nonché ridurre il divario retributivo di genere.
I criteri per tale aggiornamento – che deve avvenire almeno ogni due anni (quattro per gli Stati che ricorrono ad un meccanismo di indicizzazione automatica) con il coinvolgimento delle parti sociali – comprendono almeno:
- il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita;
- il livello generale dei salari e la loro distribuzione;
- il tasso di crescita dei salari;
- i livelli e l'andamento nazionali a lungo termine della produttività.

Gli Stati membri possono inoltre ricorrere a un meccanismo automatico di adeguamento dell'indicizzazione dei salari minimi legali, basato su criteri appropriati e a condizione che l'applicazione di tale meccanismo non comporti una diminuzione del salario minimo legale.

Con riferimento ai Paesi in cui la definizione di un salario minimo è affidata alla contrattazione collettiva, la direttiva reca alcune disposizioni volte alla sua promozione, nonché ad incrementarne la copertura.
Per le suddette finalità si dispone, tra l'altro, che gli Stati membri:
- promuovano lo sviluppo e il rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, in particolare a livello settoriale o intersettoriale;
- previa consultazione delle parti sociali, o mediante un accordo con queste ultime, o a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, definiscano un piano d'azione - sottoposto a riesame almeno ogni cinque anni – volto alla promozione della contrattazione collettiva. Con tale piano lo Stato stabilisce un

calendario chiaro e misure concrete per aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali.

Il *Considerandum* n. 21 chiarisce che la direttiva dovrebbe applicarsi ai lavoratori che hanno 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 dei criteri stabiliti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (Corte di giustizia) per determinare lo status di lavoratore. A condizione che soddisfino tali criteri, i lavoratori del settore pubblico e privato, nonché i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti, gli apprendisti e altri lavoratori atipici nonché i falsi lavoratori autonomi e i lavoratori non dichiarati potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva. Ne sono, comunque, esclusi i lavoratori effettivamente autonomi.

La direttiva è volta altresì a potenziare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo - sotto forma di salario minimo legale, laddove esista, o se prevista, nei contratti collettivi -.

Al fine di migliorare il suddetto accesso da parte dei lavoratori, la direttiva dispone:

- un aumento della copertura della contrattazione collettiva sino ad arrivare all'80 per cento, per gli Stati membri in cui la determinazione del salario minimo è affidata alla contrattazione medesima. A tal fine gli Stati membri sono chiamati ad approntare, con la partecipazione delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, una serie di misure volte anche a facilitare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, prevedendo altresì un piano d'azione finalizzato a promuovere la contrattazione collettiva medesima;
- la previsione di controlli ed ispezioni sul campo, nonché lo sviluppo della capacità delle autorità responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali per gli Stati membri in cui esiste un salario minimo definito dalla legge.

La direttiva istituisce inoltre un sistema di monitoraggio, attribuendo agli Stati membri l'obbligo di comunicare alla Commissione europea ogni due anni, prima del 1° ottobre dell'anno di riferimento, i seguenti dati, diversi a seconda che la definizione del salario minimo sia attribuita alla legge o alla contrattazione collettiva:

- per la tutela garantita dal salario minimo prevista esclusivamente dai contratti collettivi:
    - il tasso e lo sviluppo della copertura della contrattazione collettiva, le retribuzioni più basse previste dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario e la percentuale di lavoratori da esse coperta o una loro stima;
    - il livello dei salari versati ai lavoratori non coperti dai contratti collettivi e il suo rapporto con il livello dei salari versati ai lavoratori coperti dai contratti collettivi.
- per i salari minimi legali:
    - il livello del salario minimo legale e la percentuale di lavoratori coperti da tale salario minimo legale;
    - una descrizione delle variazioni e delle trattenute esistenti e dei motivi della loro introduzione, nonché la percentuale di lavoratori interessati da tali variazioni, nella misura in cui i dati siano disponibili.

Ai sensi dell'articolo 17 della direttiva, gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla direttiva medesima entro il 15 novembre 2024 e ne informano immediatamente la Commissione.

E', infine, previsto che, entro il 15 novembre 2029, la Commissione, previa consultazione degli Stati membri e delle parti sociali a livello dell'Unione, effettui una valutazione della direttiva e successivamente presenti al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione in cui è esaminata l'attuazione della presente direttiva, proponendo, ove opportuno, modifiche legislative (art.15 della direttiva).

Discussione e attività istruttoria in Commissione in sede referente

La Commissione XI Lavoro ha avviato, il 22 marzo 2023, l'esame in sede referente delle proposte di legge in materia di salario minimo A.C. 141, A.C. 210, A.C. 216, A.C. 306 e A.C. 432.

Nel corso dell'esame, sono state abbinate ulteriori proposte di legge (A.C. 1053 e, da ultimo, A.C. 1275).

Con riferimento alle suddette proposte di legge, si rinvia al dossier appositamente predisposto ai fini dell'esame in sede referente.

La Commissione ha proceduto allo svolgimento di un ciclo di audizioni informali, che hanno avuto inizio il 12 aprile e si sono concluse l'11 luglio.

Nella seduta del 12 luglio è stata adottata quale testo base per il seguito dell'esame la proposta di legge A.C. 1275.

L'esame in sede referente è proseguito nelle sedute del 18, 19e 25 luglio.

In quest'ultima seduta si è dato conto degli esiti della riunione - avutasi nella medesima giornata - dell'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, che ha convenuto all'unanimità sulla non sussistenza delle condizioni per procedere alla votazione degli emendamenti presentati alla proposta di legge, né per procedere alla votazione sul conferimento del mandato alla relatrice. Ciò in considerazione dei limitati tempi rimasti a disposizione al fine di rispettare la calendarizzazione in Assemblea, anche per i concomitanti impegni della Commissione dovuti all'esame, in congiunta con la I Commissione, degli emendamenti al decreto-legge n. 75 del 2023.

La Commissione non ha pertanto proceduto all'esame degli emendamenti e al conferimento del mandato alla relatrice a riferire all'Assemblea.

La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge.I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.