



Disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo A.C. 141, A.C. 210, A.C. 216, A.C. 306, A.C. 432, A.C. 1053, A.C. 1275

Dossier n° 75 - Quarta Edizione
12 luglio 2023

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	141	210	216	306	432	1053	1275
Titolo:	Istituzione del salario minimo legale	Disposizioni in materia di determinazione della retribuzione minima applicabile ai lavoratori del settore privato	Norme di materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale	Disposizioni in materia di salario minimo e di rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva	Disposizioni di concernenti la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente dei lavoratori	Istituzione della retribuzione oraria minima	Disposizioni per l'istituzione del salario minimo
Iniziativa:	Parlamentare	Parlamentare	Parlamentare	Parlamentare	Parlamentare	Parlamentare	Parlamentare
Primo firmatario:	Fratoianni	Serracchiani	Laus	Conte	Orlando	Richetti	Conte
Iter al Senato:	No	No	No	No	No	No	No
Numero di articoli:	6	1	3	9	3	8	8
Date:							
presentazione:	13 ottobre 2022	13 ottobre 2022	13 ottobre 2022	13 ottobre 2022	24 ottobre 2022	28 marzo 2023	4 luglio 2023
assegnazione:	17 marzo 2023	9 novembre 2022	23 gennaio 2023	27 febbraio 2023	20 marzo 2023	5 aprile 2023	7 luglio 2023
Commissioni competenti:	XI Lavoro	XI Lavoro	XI Lavoro	XI Lavoro	XI Lavoro	XI Lavoro	XI Lavoro
Sede:	referente	referente	referente	referente	referente	referente	referente
Pareri previsti:	I, II (ex articolo 73, comma 1-bis, regolamento, per disposizioni di materia sanzioni), VIII, X e XIV	II (ex articolo 73, comma 1-bis, regolamento, le per disposizioni di materia V, sanzioni), XIV	II (ex articolo 73, comma 1-bis, regolamento, le per disposizioni di materia V, X e sanzioni), XIV	II, V, VI (ex articolo 73, comma 1-bis, regolamento, le per gli aspetti di materia X e tributaria), XIV	I, II, V, VIII, X e XI (ex articolo 73, comma 1-bis, regolamento, le per gli aspetti di materia X e tributaria), XIV	I, II (ex articolo 73, comma 1-bis, regolamento, le per gli aspetti di materia V, VI (ex articolo 73, comma 1-bis, regolamento, per gli aspetti di materia tributaria), X e XIV	I, II (ex articolo 73, comma 1-bis, regolamento, le per gli aspetti di materia V, VI (ex articolo 73, comma 1-bis, regolamento, per gli aspetti di materia tributaria), X e XIV

Premessa

Le proposte di legge **C. 141** (Istituzione del salario minimo legale), **C. 210** (Disposizioni in materia di determinazione della retribuzione minima applicabile ai lavoratori del settore privato), **C. 216** (Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale), **C. 306** (Disposizioni in materia di salario minimo e di rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva), **C. 432** (Disposizioni concernenti la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente dei lavoratori), **C. 1053** (Istituzione della retribuzione oraria minima) e **C. 1275** (Disposizioni per l'istituzione del salario minimo) recano disposizioni in materia di salario minimo.

Finalità

Contenuto

Le proposte di legge C. 141, C. 210, C. 216, C. 306, C. 432, C. 1053 e C. 1275 constano, rispettivamente, di sei, uno, tre, nove, tre, otto e otto articoli.

Di seguito una descrizione delle disposizioni ivi previste.

Campo di applicazione

Con riguardo al **campo soggettivo di applicazione**:

- le **pdl C. 141, C. 210, C. 216, C. 306, C. 432 e C. 1275** dispongono che il trattamento economico stabilito dal CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale si applica a **tutti i lavoratori rientranti nel settore disciplinato da tale contratto collettivo** (art. 1, c. 1, C. 141, artt. 1, c. 2, C. 210 e C. 216 e art. 2, c. 1, C. 306, C. 432 e C. 1275). Tra queste, talune pdl prevedono altresì che il trattamento economico minimo orario come definito dal CCNL applicabile non possa essere inferiore a 10 euro lordi (art. 1, c. 3, C. 141), a 9,5 euro (art. 2, c. 7, C. 432) e a 9 euro lordi (artt. 2, c. 1, C. 306 e C. 1275);
- la **pdl C. 1053** dispone che il trattamento economico annuale corrisposto dal datore di lavoro al lavoratore (comprese le somme corrisposte sotto forma di benefici accessori e i contributi previdenziali e assistenziali integrativi) si applica, oltre che a determinate categorie di lavoratori (vedi *infra*) a **tutti i rapporti di lavoro la cui retribuzione è stabilita su base oraria** e che la retribuzione oraria minima non può essere inferiore a 9 euro (artt. 2, c. 2, e 3, c. 1).

Le pdl **C. 141, C. 306, C. 432, C. 1053 e C. 1275** specificano altresì che:

- i lavoratori dipendenti di cui trattasi sono quelli di cui all'art. 2094 c.c., che disciplina il **rapporto di lavoro subordinato** (artt. 1, c. 1, C. 141, C. 306, C. 432, art. 3, c. 1, C. 1053 e art. 1, c. 1, C. 1275);
- le disposizioni ivi previste si applicano anche ai **rapporti di collaborazione organizzati dal committente** che, in base a quanto disposto dalla normativa vigente (art. 2 del D.Lgs. 81/2015), rientrano nella nozione di lavoro subordinato (art. 1, c. 1, C. 141 e art. 1, c. 2, C. 306, C. 432, art. 3, c. 1, C. 1053 e art. 1, c. 2, C. 1275). Le pdl C. 306 e C. 1275 dispongono che la disciplina ivi dettata si applica anche a taluni rapporti che invece secondo la disciplina vigente non rientrano nell'ambito dei rapporti subordinati, pur essendo rapporti di collaborazione organizzati dal committente (ex art. 2, c. 2, lett. a) e d), del D.Lgs. 81/2015), ossia:
 - i rapporti di collaborazione per i quali gli accordi collettivi nazionali prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore (C. 306 e C. 1275);
 - le collaborazioni rese in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle FSN, alle DSA e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (C. 1275).

Le **pdl C. 141 e C. 1053** specificano altresì che la disciplina ivi prevista si applica anche:

- ai **contratti di prestazione occasionale**:
 - che, in base alla normativa vigente, possono essere stipulati dagli utilizzatori diversi dalle persone fisiche, purché non abbiano alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori a tempo indeterminato, non rientrino nell'ambito delle imprese del settore agricolo o dell'esecuzione di appalti di opere o servizi (ex art. 54-*bis*, c. 6, lett. b), D.L. 50/2017) (art. 1, c. 1, C. 141)
 - stipulati da tutti gli utilizzatori previsti dall'articolo 54-bis del D.L. 50/2017 (art. 3, c. 1, C. 1053). Conseguentemente, la pdl C. 1053 specifica che l'importo massimo di 5.000 euro che le prestazioni occasionali possono raggiungere in un anno civile per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, deve riferirsi ad un numero di ore in rapporto all'importo corrisposto che in ogni caso garantisca il rispetto della retribuzione oraria minima stabilita per legge (art. 4);
- 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** (art. 2, c. 1, C. 141 e art. 1, c. 3, C. 1275);
- alle **prestazioni d'opera intellettuale o manuale**, nelle quali, ai sensi dell'art. 2222 c.c., i lavoratori si obbligano a compiere verso un corrispettivo un'opera intellettuale o manuale o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente (art. 1, c. 3, C. 1275). Il corrispettivo per

la prestazione d'opera 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. 3, c. 6, C. 1275).

Trattamento economico e CCNL applicabili

Per le **pdl C. 141, C. 210, C. 216, C. 306, C. 432 e C. 1275** per retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente si intende un **trattamento economico non inferiore a quello riconosciuto dal CCNL stipulato dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, applicabile al settore in cui il datore di lavoro opera (artt. 1, c. 1, C. 141, C. 210 e C. 216, art. 2, c. 1, C. 306 e C. 432 e art. 2, c. 1, C. 1275). Sul punto, la pdl C. 1275 fa salve le pattuizioni di miglior favore.

Non inferiore a quello riconosciuto dal CCNL di riferimento

Per la **pdl C. 1053** per retribuzione si intende il **trattamento economico annuale corrisposto dal datore di lavoro al lavoratore**, comprese le somme corrisposte sotto forma di benefici accessori e i contributi previdenziali e assistenziali integrativi in ottemperanza a disposizioni di legge (art. 2, c. 1).

Per individuare il trattamento economico applicabile, le pdl C. 141, C. 210, C. 306 fanno riferimento al **trattamento economico complessivo** stabilito dal CCNL così individuato, mentre la pdl C. 216 fa riferimento al **trattamento minimo tabellare**.

Si ricorda che il primo comprende tutte le componenti salariali oltre al minimo, comprese le forme di *welfare*, mentre il secondo è costituito dal trattamento minimo fissato dai singoli contratti collettivi.

In merito al trattamento economico da corrispondere:

- la **pdl C. 1275** specifica che:
 - il trattamento economico complessivo è **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 (art. 2, c. 1);
 - 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 principi e delle finalità della medesima legge (art. 2, c. 2).

Di seguito, le previsioni contenute nelle diverse pdl per individuare il trattamento economico applicabile in presenza di situazioni particolari. In dettaglio:

Situazioni particolari

- **qualora il CCNL applicabile non preveda esplicitamente la prestazione lavorativa oggetto del rapporto di lavoro**, tale trattamento debba essere quello previsto dal medesimo CCNL per prestazioni equiparabili a quelle effettivamente svolte (art. 1, c. 1, C. 141);
- **per i rapporti di lavoro non subordinato**, tale trattamento non può essere inferiore a quello stabilito nel medesimo settore, per mansioni equiparabili svolte dai lavoratori con contratto di lavoro subordinato, dai contratti collettivi nazionali di categoria (art. 3, c. 2, C. 141);
- **per i 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**, il committente è tenuto a corrispondere un compenso proporzionato al risultato ottenuto, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per conseguirlo. In mancanza di CCNL specifici per il settore di riferimento, tale compenso non può essere complessivamente inferiore a quello stabilito dal contratto collettivo nazionale che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili svolte dai lavoratori con contratto di lavoro subordinato, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per fornire la stessa opera o servizio (art. 2, C. 141 e artt. 1, c. 3, e 3, c. 5, C. 1275);
- la nozione di trattamento economico complessivo determinata ai sensi della medesima pdl (ossia non inferiore a quello previsto dal CCNL stipulato OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) è utilizzata ai fini del calcolo dei contributi previdenziali che il datore di lavoro è tenuto a versare per accedere ai benefici normativi ed economici previsti dalla legge, nonché ai fini dell'applicazione delle pertinenti disposizioni del codice dei contratti pubblici (art. 2, c. 2, C. 432); Sul punto, si ricorda che tale codice prevede, tra l'altro, che l'appaltatore è tenuto ad osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi

nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni.

- qualora il CCNL applicabile non preveda o non definisca nelle sue componenti il trattamento economico complessivo, esso è individuato da un accordo interconfederale stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Decorsi sei mesi dalla suddetta data di entrata in vigore, ove non sia stato stipulato tale accordo interconfederale, il complessivo trattamento economico di cui è individuato, in via provvisoria, con apposito decreto del Ministro del lavoro, sentita la istituenda commissione interistituzionale (art. 2, c. 3-6, C. 432). Tale commissione è istituita con decreto ministeriale e i suoi componenti e le sue funzioni sono individuate dall'art. 2, c. 5 e 6, della pdl 432 in argomento;
- **il contratto collettivo nazionale di riferimento** è quello in vigore per il settore in cui opera l'impresa e il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso e obiettivamente vicino in senso qualitativo all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro (art. 2, c. 1, C. 306).

Di seguito, le previsioni delle diverse pdl per individuare il trattamento economico applicabile qualora non vi siano CCNL di riferimento o ve ne sia una pluralità. In particolare:

- se è presente una **pluralità di contratti collettivi** nazionali applicabili:
 - ai sensi delle pdl C. 306 e C. 1275, 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 merceologico-produttiva interessata (artt. 3, c. 1, C. 306 e C. 1275);
 - per la pdl C. 306, ai soli fini del computo comparativo di rappresentatività del contratto collettivo prevalente, si rimanda, per le associazioni dei prestatori di lavoro, ai criteri associativi ed elettorali di cui agli accordi interconfederali e, nelle more dell'adozione di tali criteri, alla disposizione secondo cui la retribuzione da assumere come base è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria (art. 3, c. 2);
 - ai sensi della pdl C. 141, il trattamento economico complessivo non può essere comunque inferiore a quello stabilito, per la prestazione lavorativa oggetto del contratto, dai CCNL di categoria stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria stessa (art. 3, c. 1);
- **in mancanza di contratti collettivi** nazionali per il settore di riferimento:
 - ai sensi della pdl **C. 1275** 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 (art. 3, c. 3 e 4);
 - ai sensi della **pdl C. 1275** 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. 3, c. 6, che integra l'art. 2225 c.c., in base al quale, in tali contratti d'opera, il corrispettivo, se non è convenuto dalle parti e non può essere determinato secondo le tariffe professionali o gli usi, è stabilito dal giudice in relazione al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo);
 - ai sensi della pdl **C. 141**, per i **rapporti di lavoro non subordinato**, tale trattamento non può essere inferiore a quello stabilito nel medesimo settore, per mansioni equiparabili svolte dai lavoratori con contratto di lavoro subordinato, dai contratti collettivi nazionali di categoria (art. 3, c. 2)
- in mancanza di contratti collettivi applicabili a causa di **scadenza o disdetta**, il trattamento economico complessivo applicabile:
 - ai sensi delle pdl **C. 306** e **C. 1275** è quello previsto dal previgente contratto collettivo prevalente fino al suo rinnovo. Per la pdl C. 306 tale importo, dal 1° gennaio 2025, è incrementato annualmente sulla base delle variazioni dell'indice IPCA rilevato nell'anno precedente (artt. 4);

Pluralità di
contratti
collettivi

Mancanza di
CCNL

- ai sensi della pdl C. 141 non può essere inferiore a quello previsto dal medesimo contratto, rivalutato sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (art. 1, c. 2).

Per quanto concerne la misurazione della rappresentatività sindacale, si anticipa che la pdl C. 216 prevede l'introduzione di criteri volti alla misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori ad opera di una Commissione appositamente costituita, mentre la pdl C. 306 reca disposizioni ai soli fini del computo comparativo di rappresentatività del contratto collettivo prevalente in caso di pluralità di contratti (vedi *infra*).

Salario minimo

Le proposte di legge in esame introducono il **salario minimo legale**, ma a condizioni e con modalità diverse. In particolare:

- le **pdl C. 210 e C. 216 lo introducono per gli ambiti di attività non coperti dai contratti collettivi**. La definizione di tale salario minimo è demandata:
 - in base alla pdl C. 210 (art. 1, c. 3), ad apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro dello sviluppo economico e il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, previa intesa in sede di Conferenza Stato, regioni e province autonome, sentito il CNEL e le parti sociali e tenuto conto dei livelli retributivi vigenti nei settori affini) da emanarsi annualmente;
 - in base alla pdl C. 216 (art. 2, c. 6, lett. h)), alla Commissione paritetica per la rappresentanza e la contrattazione collettiva.
- le **pdl C. 306, C. 1053 e C. 1275 lo introducono per tutte le situazioni**, disponendo che il **trattamento economico minimo orario non può comunque essere inferiore a 9 euro**; le **pdl C. 306 e C. 1275 specificano che tale importo è lordo** (artt. 2, c. 1, C. 306 e C. 1275, art. 2, c. 2, C. 1053). Tale **importo è adeguato** dalle Commissioni istituite allo scopo dalle suddette tre pdl. *Con riferimento alla pdl C. 1053, si valuti l'opportunità di specificare la natura lorda o netta dell'importo di 9 euro ivi indicato*;
- la **pdl C. 141 lo introduce per tutte le situazioni** disponendo che il **trattamento economico minimo orario** come definito dal CCNL **non può comunque essere inferiore a 10 euro lordi**, importo annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (art. 1, c. 3);
- la **pdl C. 432 lo introduce per tutte le situazioni**, disponendo che il **trattamento economico minimo orario** come definito dal CCNL **non può comunque essere inferiore a 9,5 euro al lordo** degli oneri contributivi e previdenziali (art. 2, c. 7).

Aggiornamento del valore soglia del trattamento economico minimo orario

Le proposte di legge C. 141, C. 210, C. 216, C. 306, C. 1053 e C. 1275 prevedono l'**aggiornamento del valore soglia del trattamento economico minimo orario**. Con riferimento a tale aggiornamento:

- la pdl **C. 141** (art. 1, c. 3) prevede che esso consegua alla **rivalutazione annuale** sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati;
- la pdl **C. 210** (art. 1, c. 3) lo affida ad apposito **decreto ministeriale** da emanarsi annualmente;
- la pdl **C. 216** (art. 2) lo affida alla richiamata **Commissione paritetica** per la rappresentanza e la contrattazione collettiva;
- la pdl **C. 306** e la pdl **C. 1275** (artt. 5) lo affidano alla **Commissione** istituita allo scopo. Tale Commissione, presieduta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, o da un suo delegato, è composta da un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'ISTAT, dell'INL e da un numero pari di rappresentanti delle associazioni dei prestatori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ai quali non spetta alcun compenso. La Commissione è chiamata altresì ad individuare i contratti collettivi prevalenti;
- la **pdl C. 1053** (art. 2, c. 3) lo affida alla **Commissione** istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto del medesimo Ministro (da adottarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore della medesima pdl), che definirà la periodicità e le modalità di aggiornamento, nonché le modalità di monitoraggio dell'attuazione della pdl in oggetto. Tale Commissione è composta da rappresentanti del CNEL, dell'INPS,

dell'ISTAT, dell'INL e delle associazioni dei prestatori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La pdl **C. 432** prevede **forme di automatismo** volte a sostenere i salari per fronteggiare gli aumenti dei prezzi delle materie prime e dell'inflazione (cfr. paragrafo successivo).

Sostegno ai salari

La **pdL C. 432**, come anticipato, prevede forme di automatismo volte a sostenere i salari (art. 3). Automatismo

In particolare, al fine di fronteggiare l'aumento dei prezzi e dell'inflazione:

- limita l'accesso ai **benefici** economici e normativi stabiliti dalla legge e dal codice dei contratti pubblici ai datori di lavoro che applicano contratti collettivi di lavoro che siano stati **rinnovati entro dodici mesi** dalla scadenza prevista e sono condizionati all'applicazione di un trattamento economico non inferiore a quello previsto dai CCNL stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività prevalentemente svolta dal datore di lavoro (lett. a));
- triplica il **contributo** dovuto secondo la normativa vigente (ex art. 2, c. 31, della L. 92/2012) dal datore di lavoro per l'**interruzione di rapporti di lavoro** a tempo indeterminato, qualora il CCNL applicato dal datore di lavoro al momento del recesso **non** sia stato **rinnovato entro dodici mesi** dalla scadenza prevista (lett. b));
- prevede l'incremento automatico del trattamento economico complessivo fissato dai CCNL scaduti e non rinnovati, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi dell'Unione europea fino al rinnovo del contratto e in ogni caso non oltre dodici mesi dalla scadenza prevista. Tale incremento opera anche con riferimento agli importi relativi al costo del lavoro negli appalti di servizi e forniture, individuati annualmente dal Ministero del lavoro con apposite tabelle, decorsi dodici mesi dalla scadenza del CCNL applicato e fino al suo rinnovo (lett. c)).

L'incremento di cui alla lettera c) è riconosciuto anche in caso di contratti collettivi nazionali di lavoro scaduti e non rinnovati da più di dodici mesi alla data di entrata in vigore della pdl in oggetto.

Rappresentatività delle associazioni sindacali

La **pdL C. 216** (art. 2) **prevede l'introduzione di criteri volti alla misurazione della rappresentatività** delle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori, nonché l'individuazione degli ambiti e dell'efficacia dei contratti collettivi ad opera della **Commissione paritetica per la rappresentanza e la contrattazione collettiva**, appositamente costituita presso il CNEL.

La Commissione è composta da dieci rappresentanti dei lavoratori dipendenti, da dieci rappresentanti delle imprese e dal presidente del CNEL, che la convoca e la presiede, nominati per cinque anni, con la possibilità di essere confermati, con decreto del Presidente della Repubblica (su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, previa deliberazione del Consiglio dei ministri), su designazione delle associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In sede di prima nomina, i membri della Commissione rappresentanti delle parti sociali sono nominati dalle organizzazioni rappresentate nell'assemblea del CNEL.

Si valuti l'opportunità di specificare i tempi di costituzione della Commissione, nonché se ai membri della stessa è riconosciuto un compenso e per quante volte i suoi componenti possono essere confermati.

A supporto della Commissione, si prevede l'istituzione presso il CNEL di un nucleo tecnico di analisi e monitoraggio, composto da quattro esperti designati rispettivamente dall'ISTAT, dall'INPS, dall'INAPP e dall'ANPAL, nonché da due professori universitari di prima fascia in discipline economiche o statistiche, nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Entro diciotto mesi dal decreto di nomina, la Commissione, tenendo conto degli accordi interconfederali stipulati in materia dalle associazioni di rappresentanza delle parti sociali comparativamente più rappresentative, adotta una **deliberazione** che viene trasmessa al Ministro del lavoro e delle politiche sociali (il quale la recepisce con uno o più decreti entro trenta giorni dalla data della trasmissione), che riferisce annualmente alle Camere in merito agli esiti dell'applicazione di tali decreti e di tutte le disposizioni contenute nella pdl C. 216. Tale deliberazione reca:

1. gli **ambiti della contrattazione collettiva** nazionale di primo livello (tenendo conto della situazione esistente e della necessità di ridurre il numero dei contratti e di evitare

Commissione
paritetica per la
rappresentanza
e la
contrattazione
collettiva

- sovrapposizioni) e i **criteri per l'individuazione dei contratti collettivi nazionali di riferimento** per ciascun ambito ai fini della determinazione degli obblighi al cui adempimento è connesso il riconoscimento di taluni benefici normativi e contributivi (ex art. 1, c. 1175, L. 296/2006 e art. 36 della L. 300/1970);
2. i **criteri di misurazione e certificazione della rappresentatività** delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro;
 3. i **criteri di misurazione e certificazione delle rappresentanze aziendali** dei lavoratori;
 4. le modalità e i termini per l'acquisizione, l'aggiornamento e la trasmissione dei dati necessari alle suddette finalità;
 5. i **criteri per la determinazione della titolarità e dell'efficacia soggettiva della contrattazione collettiva** di primo livello e di secondo livello;
 6. il **salario minimo di garanzia** applicabile, ove individuati, negli ambiti di attività non coperti dalla contrattazione collettiva, nonché i criteri per il suo aggiornamento.

Benefici in favore dei datori di lavoro per l'adeguamento del trattamento economico minimo orario

La **pdl C. 1275** 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 (art. 7)

Legge di bilancio
2024

Detassazione dei premi di produttività e degli incrementi retributivi

La **pdl C. 306** (art. 8) **prevede in via sperimentale, per gli anni dal 2023 al 2025, una detassazione degli incrementi retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro**

disponendo che tali incrementi siano soggetti alla medesima imposta sostitutiva dell'IRPEF, prevista dalla normativa vigente per i premi di risultato, pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo pari a 3.000 euro. Tali importi non concorrono al raggiungimento del limite di importo complessivo stabilito dalla normativa vigente per la tassazione agevolata dei premi di risultato fino a 3.000 euro lordi.

La **pdl C. 1053** (art. 5) **esclude dal reddito imponibile i premi di risultato** di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, entro il limite di importo complessivo di 6.000 euro lordi annui, nonché **gli incrementi retributivi** corrisposti al lavoratore derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello. La tassazione agevolata al 10 per cento prevista dalla normativa vigente resta confermata per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. La definizione dei criteri per la misurazione e la verifica dei suddetti premi di risultato sono demandate ad apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali; in sede di prima attuazione si applicano i criteri già definiti dal DM 25 marzo 2016 in attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente che disciplina attualmente la tassazione dei premi di produttività. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione di tale previsione, valutate in 500 milioni di euro annui, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per far fronte ad esigenze indifferibili che si manifestano nel corso della gestione (di cui all'art. 1, c. 200, della L. 190/2014).

In materia, si ricorda che attualmente i suddetti premi di produttività sono soggetti all'imposta sostitutiva dell'IRPEF pari al 10 per cento (al 5 per cento limitatamente ai premi erogati nel 2023) e nel limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi (innalzato a 4.000 euro se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nella organizzazione del lavoro) (art. 1, c. da 182 a 188, della L. 208/2015).

Detassazione

Deposito e numerazione dei CCNL

La **pdl C. 216** (art. 3) affida al CNEL, in cooperazione con l'INPS, **l'aggiornamento dei codici alfanumerici** dei contratti e degli accordi collettivi depositati e archiviati attribuendo a ciascuno di essi un codice alfanumerico - denominato "codice CCNL" che deve essere obbligatoriamente indicato dal datore di lavoro con riferimento al contratto o accordo collettivo applicato – anche al fine di individuare la retribuzione applicabile. Tale codice viene altresì utilizzato dall'INPS nella procedura relativa alla compilazione digitale dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili.

Sul punto si ricorda che l'art. 16-quater del D.L. 76/2023 ha previsto l'istituzione di un codice alfanumerico unico per l'individuazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito delle comunicazioni obbligatorie (ai servizi per l'impiego competenti) in materia di rapporti di lavoro e delle comunicazioni mensili UNIEMENS all'INPS.

Aggiornamento
dei codici
alfanumerici

La **pdl C. 306** (art. 7) **demanda ad apposito DM** - da adottarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della medesima pdl - l'individuazione delle procedure e degli strumenti di regolazione e razionalizzazione delle modalità di **deposito** dei CCNL.

A tale proposito, la normativa vigente prevede il deposito dei contratti di qualsiasi livello per la determinazione degli elementi contrattuali imponibili ai fini contributivi, nonché il deposito dei contratti di secondo livello per l'applicazione di sgravi contributivi. In base a quanto previsto dall'art. 3, c. 2, del D.L. 318/1996, dall'art. 14 del D.Lgs. 151/2015 e dalla Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 139 del 1996, il deposito – che deve avvenire entro 30 giorni dalla data della stipula – viene effettuato:

Deposito dei
contratti

- per gli accordi interconfederali ed i contratti nazionali di lavoro, presso il MLPS, Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali;
- per gli accordi territoriali e aziendali, in via telematica presso la l'ufficio territoriale dell'Ispektorato del lavoro competente per territorio.

Personale impiegato nell'esecuzione di appalti pubblici e di concessioni

La **pdl C. 141** (art. 4) reca norme in materia di **contratti collettivi applicabili ai soggetti attuatori di appalti pubblici e di concessioni e al personale impiegato nella loro esecuzione.**

Contratti
collettivi
applicabili

In particolare, si dispone che:

- gli operatori economici osservano gli obblighi in materia sociale e di lavoro stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- al personale impiegato sono applicati i contratti collettivi nazionale e territoriale di categoria e di zona stipulati dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale nonché quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa, anche in maniera prevalente.

Si specifica infine che in caso di ritardato pagamento della retribuzione dovuta ai sensi della medesima pdl C. 141, il responsabile unico del procedimento diffida per iscritto il soggetto inadempiente, e in ogni caso l'affidatario dell'appalto o della concessione, ad adempiere entro il termine di quindici giorni. Ove il soggetto o i soggetti diffidati, entro il medesimo termine, non ottemperino alla richiesta e non ne contestino motivatamente la fondatezza, la stazione appaltante provvede direttamente, anche in corso d'opera, al pagamento delle retribuzioni arretrate, detraendo il relativo importo dalle somme dovute all'affidatario ovvero, in caso di pagamento diretto, al subappaltatore inadempiente.

Le previsioni contenute nel richiamato art. 4 recano contenuto analogo a quanto attualmente disposto dal Codice degli appalti (art. 30 D.Lgs. 50/2016) in riferimento ai contratti applicabili al personale impiegato negli appalti e alle conseguenze del ritardato pagamento. Per quanto concerne invece l'individuazione degli obblighi in materia sociale e di lavoro che devono essere rispettati dai soggetti attuatori, la norma in commento elimina il riferimento, attualmente presente nel citato art. 30 del Codice degli appalti, sia a quelli di natura ambientale, sia a quelli previsti dalla normativa europea, nazionale o dalle disposizioni internazionali.

Inderogabilità da parte della contrattazione di prossimità

La **pdl C. 141** (art. 5) dispone che **le intese stipulate su determinate materie da parte dei contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale** da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, **non possono derogare a quanto previsto dalla medesima pdl**, contrariamente a quanto disposto in via generale dalla normativa vigente

Si ricorda, infatti, che l'art. 8 del D.L. 138/2011 prevede che le suddette intese, fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie indicate nel medesimo art. 8 e alle relative regolamentazioni contenute nei CCNL.

Tali materie ineriscono l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- alla disciplina dell'orario di lavoro;

- alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Sanzioni in caso di violazioni

Le **pdl C. 210, C. 216 e C. 1053** prevedono il pagamento di una **somma da 1.000 a 10.000 euro per ciascun lavoratore, nonché il risarcimento del danno**, da parte del datore di lavoro che non si attiene, rispettivamente, a quanto prescritto dalla medesima pdl C. 210 o dai decreti con cui il Ministro del lavoro recepisce la deliberazione della Commissione paritetica per la rappresentanza e la contrattazione collettiva istituita dalla pdl C. 216 (art. 1, c. 4, C. 210; art. 2, c. 8, C. 216; art. 6 C. 1053). La pdl C. 1053 prevede altresì che tale sanzione sia raddoppiata in caso di reiterazione.

Sanzione e risarcimento

La **pdl C. 141** (art. 6) dispone che:

- al datore di lavoro o al committente che corrisponde al lavoratore un trattamento economico o un compenso complessivamente inferiore a quello dovuto ai sensi della medesima pdl si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di un importo da 1.000 a 10.000 euro per ciascun lavoratore, commisurato alla durata e all'entità della violazione. Resta ferma l'obbligazione al pagamento del trattamento economico dovuto;
- al datore di lavoro o al committente che consapevolmente affida l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi a un soggetto che non rispetta quanto previsto dagli articoli 1 e 2 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di un importo da 500 euro a 1.000 euro per ciascun lavoratore, commisurato alla durata e all'entità della violazione.

L'applicazione delle suddette sanzioni comporta altresì l'esclusione, per la durata di due anni, dalla partecipazione a gare pubbliche d'appalto di opere o di servizi, dalla concessione di agevolazioni finanziarie, creditizie o contributive e da finanziamenti pubblici di qualunque genere.

La **pdl C. 306 e C. 1275** (artt. 6) **recano disposizioni volte alla repressione delle condotte elusive**, fermi restando gli ulteriori strumenti di tutela previsti dall'ordinamento, compresa l'adozione della diffida accertativa. In particolare, si dispone che, qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti a impedire o a limitare l'applicazione delle disposizioni ivi previste, il giudice del lavoro del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato - su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, convocate le parti e assunte sommarie informazioni - se ritiene sussistente la violazione, ordina al datore di lavoro, con **decreto motivato e immediatamente esecutivo**, la corresponsione ai lavoratori del trattamento economico complessivo spettante in base alle medesime pdl C. 306 e C. 1275 e di tutti gli oneri conseguenti. Contro tale decreto - la cui efficacia esecutiva non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice del lavoro definisce il giudizio - è ammessa, entro trenta giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si precisa che si applicano le disposizioni del Codice di procedura civile che disciplinano il procedimento di primo grado.

Disciplina transitoria

Le **pdl C. 306 e C. 1053** dettano una **disciplina transitoria**.

La prima fa salvi i trattamenti economici complessivi dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale fino alla loro scadenza (art. 9).

La seconda dispone che i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali si adeguano a quanto previsto dalla medesima pdl entro 12 mesi dalla sua pubblicazione in GU, precisando altresì che l'adeguamento non può comunque determinare l'applicazione di un trattamento economico complessivo peggiore rispetto a quello applicato in virtù del contratto collettivo in vigore (art. 7).

Entrata in vigore

La **pdl C. 1053** dispone che la medesima proposta di legge entri in vigore **sei mesi dopo la sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale**.

Ai sensi dell'art. 73 della Costituzione, le leggi entrano in vigore il quindicesimo giorno successivo alla loro pubblicazione in GU, salvo che le leggi stesse stabiliscano un termine diverso.

La **pdl C. 1275** dispone che la medesima proposta di legge (ad eccezione dell'articolo 7 che demanda alla legge di bilancio 2024 la definizione di un determinato beneficio economico – vedi ante) acquista efficacia **dal 15 novembre 2024**, data entro cui gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla direttiva UE 2022/2041 sul salario minimo (art. 8).

Il quadro europeo: la direttiva (UE) 2022/2041

Le relazioni illustrative di cinque delle sette proposte di legge in commento (C. 141, C. 210, C. 306, C. 1053 e C. 1275) fanno espresso riferimento alla **direttiva (UE) 2022/2041** del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, che deve essere recepita dagli Stati membri entro il **14 novembre 2024**. La **pdl C. 1053** richiama la direttiva, oltre che nella relazione illustrativa, anche nell'articolo 1.

La direttiva, come specificato all'art. 1, par. 4, non configura l'obbligo per gli Stati membri di introdurre un salario minimo legale, laddove la formazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi, né quello di dichiarare un contratto collettivo universalmente applicabile.

Il **salario minimo** può essere pertanto stabilito per legge (salario minimo **legale**), dalla **contrattazione collettiva**, o dalla **combinazione della fonte normativa con la contrattazione collettiva**. Attualmente, il salario minimo esiste in tutti gli Stati membri dell'UE: in **21 Paesi** esistono **salari minimi legali**, mentre in **6 Stati membri** (Danimarca, Italia, Cipro, Austria, Finlandia e Svezia) la protezione del **salario minimo** è fornita esclusivamente dai **contratti collettivi**.

Nel nostro ordinamento la determinazione della retribuzione minima da riconoscere ai lavoratori dipendenti è rimessa all'autonomia collettiva, sulla base di una interpretazione adattativa del combinato disposto degli articoli 36 e 39 della Costituzione.

L'articolo 36, al comma primo, prevede che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

L'articolo 39 attribuisce ai sindacati, previa registrazione, il potere di stipulare contratti collettivi di lavoro vincolanti per tutti i lavoratori appartenenti alla categoria cui il contratto si riferisce, e ciò da parte di una delegazione unitaria di tutti i sindacati registrati, ognuno rappresentato in proporzione ai propri iscritti.

La mancata attuazione di tale ultima previsione costituzionale ha determinato due conseguenze:

- la mancata estensione nei confronti di tutti i lavoratori appartenenti alla medesima categoria della efficacia dei contratti collettivi;
- una proliferazione degli stessi contratti collettivi.

Sotto il primo profilo, alla mancanza di una efficacia generalizzata dei contratti collettivi ha sopperito nel corso degli anni una consolidata giurisprudenza secondo cui i minimi tabellari stabiliti nei CCNL sono applicabili anche alle imprese e ai lavoratori che non hanno sottoscritto alcun contratto collettivo (cfr. tra le altre, Cass. 31 gennaio 2012, n. 1415; Cass. 4 dicembre 2013, n. 27138; Cass. 2 agosto 2018, n. 20452; Cass. 30 ottobre 2019, n. 27917). In Italia, dunque, trovano applicazione, per i relativi settori, i livelli minimi di retribuzione stabiliti dai contratti collettivi nazionali per ciascuna qualifica e mansione. Vi sono, tuttavia, settori, qualifiche e mansioni che potrebbero risultare non coperti dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda il secondo profilo, l'elevato numero di CCNL ha dato luogo al fenomeno del cosiddetto *dumping* contrattuale, vale a dire l'applicazione di contratti firmati da organizzazioni datoriali e sindacali che non risultano maggiormente rappresentative e che applicano minimi tabellari più bassi.

Obiettivo della direttiva non è la definizione di un salario minimo unico per tutti gli Stati membri, quanto piuttosto quello di 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.

La **direttiva chiede agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali 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.

L'articolo 1 della direttiva precisa che, per copertura della contrattazione collettiva, si intende la percentuale di lavoratori a livello nazionale cui si applica un contratto collettivo, calcolata come rapporto tra il numero di lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva e il numero di lavoratori le cui condizioni di lavoro possono essere disciplinate da contratti collettivi conformemente al diritto e alle prassi nazionali.

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 potenzia 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 altresì 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.

In linea generale, la direttiva prevede che, decorsi sette anni dalla sua entrata in vigore, la Commissione, previa consultazione degli Stati membri e delle parti sociali a livello dell'Unione, presenti al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sull'attuazione della medesima direttiva e, se opportuno, proposte di modifica.

Nel [XXIV Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva 2022 del CNEL](#) si evidenzia che gli Stati membri in cui i salari sono previsti esclusivamente mediante la negoziazione collettiva sono, di regola, caratterizzati da una copertura estremamente elevata della contrattazione e da alti livelli di affiliazione sia alle associazioni datoriali che alle organizzazioni sindacali.

Secondo il medesimo Rapporto, al 7 novembre 2022 risultano depositati in archivio 946 CCNL per i lavoratori dipendenti nel settore privato, 18 CCNL per i lavoratori dipendenti nel settore pubblico, 12 CCNL per i lavoratori parasubordinati/collaboratori, 31 accordi economici collettivi stipulati per alcune categorie di lavoratori autonomi.

Per quanto riguarda il tasso di copertura della *contrattazione collettiva in Italia*, una [statistica dell'Organizzazione internazionale del lavoro](#) evidenzia che tale tasso era pari al **99 per cento nel 2019**.

Il tasso di copertura, con riferimento alla medesima annualità, è stato **rivisto al 100%** dalla recente **Comunicazione della Commissione europea del 25 gennaio 2023 sul dialogo sociale nell'Unione europea (COM(2023) 40 final)**, tenendo conto del fatto che i salari di base fissati negli accordi collettivi sono utilizzati dai tribunali del lavoro come riferimento per l'applicazione del principio costituzionale di una remunerazione adeguata e sufficiente.

Nel richiamato Rapporto del CNEL si evidenzia, infine, che "solo a seguito del recepimento nell'ordinamento interno della direttiva sarà possibile valutare se il nostro sistema contrattuale soddisfi i criteri dalla direttiva o se, invece, il nostro Paese sarà chiamato ad approntare un piano d'azione volto a rafforzare la contrattazione collettiva, quanto meno con riferimento ai settori in cui dovessero emergere criticità".

La direttiva trae origine dalla proposta della Commissione europea **COM (2020) 682**, del 28 ottobre 2020.

La suddetta proposta fu esaminata, nella XVIII Legislatura, dalle Commissioni Lavoro della Camera e del Senato che adottarono, rispettivamente, una risoluzione ([DOC XVIII, n. 22](#)) e un [documento finale](#).

In occasione dell'esame da parte delle Camere, il Governo aveva presentato una **Relazione sulla proposta di direttiva trasmessa** ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della L. 234/2012.

Analisi di impatto di genere

Gli ultimi dati elaborati dalla Commissione europea (riferiti all'anno 2020) evidenziano un divario retributivo di genere medio (ossia la differenza nella retribuzione oraria lorda tra uomini e donne) pari al [4,2%](#) (al di sotto della media europea che è del 13%), mentre il **divario retributivo di genere complessivo** (ossia la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini) è pari al [43%](#) (al di sopra della media europea, che è invece pari al 36,2%).

Ai fini di un'analisi dei potenziali effetti dell'introduzione di un salario minimo legale sul divario retributivo di genere, si vedano il [Gender policies report 2021](#), elaborato dall'INAPP, e il ["2022 report on gender equality in the EU"](#) della Commissione europea.