

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1053

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

RICHETTI, BENZONI, BONETTI, BONIFAZI, BOSCHI, CARFAGNA, CASTIGLIONE, ENRICO COSTA, D'ALESSIO, DEL BARBA, DE MONTE, FARAONE, GADDA, GIACHETTI, GRIPPO, GRUPPIONI, MARATTIN, PASTORELLA, ROSATO, RUFFINO, SOTTANELLI

Istituzione della retribuzione oraria minima

Presentata il 28 marzo 2023

ONOREVOLI COLLEGHI! – Nel settembre 2022 il Parlamento europeo ha approvato, a larga maggioranza (505 voti favorevoli, 92 contrari e 44 astensioni), la direttiva sui salari minimi adeguati nell'Unione europea con l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro di tutti i lavoratori. Pur non obbligando l'Italia ad adottare un salario minimo legale in virtù dell'elevata diffusione dei contratti collettivi nazionali del lavoro (CCNL), la direttiva impone una riflessione su quale sia il salario al di sotto del quale nessun lavoratore dovrebbe lavorare.

Tutte le stime disponibili per il nostro Paese indicano un tasso di copertura – almeno formale – dei CCNL molto alto: 94,3 per cento secondo i dati CNEL-UNEMENS, 97 per cento secondo la «Euro-

pean Company Survey» di Eurofound (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro) e 99 per cento per l'Organizzazione internazionale del lavoro e 100 per cento per l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). Al 31 dicembre 2021 i CCNL depositati erano 992 (dati dell'ultimo rapporto CNEL); solamente il 22 per cento sono firmati da CGIL, CISL o UIL – erano il 57 per cento nel 2011 – i restanti sono stati sottoscritti da altre sigle sindacali. Alcune di tali ultime organizzazioni di lavoratori, come UGL e Confsal – che si sono fatte spazio negli ultimi anni – sono effettivamente rappresentative, seppur fuori dalla cosiddetta «triplice». Altre, invece, sono sigle sostanzialmente create *ad hoc* per firmare contratti di comodo – i cosiddetti

« contratti pirata » – per pagare salari inferiori a quelli previsti dal CCNL di settore.

Per quanto riguarda il numero di lavoratori poveri, secondo l'INPS sarebbero all'incirca 2,2 milioni i dipendenti dei settori privato, agricolo e del lavoro domestico che percepiscono un salario lordo, inclusivo di tredicesima e TFR, inferiore a 9 euro l'ora.

Tale soglia minima è in linea con quella dei principali Paesi europei, nei quali tuttavia i lavoratori percepiscono salari mediamente più elevati. Bisogna infatti tener presente che i salari minimi nei paesi OCSE variano tra il 40 per cento e il 60 per cento del salario mediano per un lavoratore *full-time*. In Italia, invece, un salario minimo orario di 9 euro corrisponderebbe a circa il 74 per cento del reddito mediano *full-time*.

Questi numeri impongono una seria riflessione sulle modalità di introduzione di tale misura e sul suo ambito di applicazione. Al riguardo, la presente proposta di legge propone che la retribuzione oraria minima di 9 euro sia comprensiva, oltre che della tredicesima e del TFR, anche del cosiddetto « salario differito » e degli eventuali *benefit* accessori, come ad esempio i buoni pasto.

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione, riteniamo che tale soglia si debba applicare a tutti i lavoratori dipendenti e a tutti gli altri lavoratori i cui corrispettivi economici siano determinati su base oraria, indipendentemente dalla tipologia di contratto.

Per assicurare l'efficacia della misura è inoltre essenziale, da un lato, concedere alle parti sociali il tempo necessario per aggiornare i CCNL attualmente in vigore e per definire i nuovi CCNL per i lavoratori attualmente scoperti, e dall'altro, assicurare che l'adeguamento dei CCNL non comporti modifiche peggiorative del trattamento economico complessivo.

Inoltre, per aumentare il potere di acquisto anche dei lavoratori dipendenti e al contempo stimolare la produttività, proponiamo di azzerare le imposte sui premi di produttività fino a 6.000 euro e di azzerare la tassazione sugli aumenti salariali che derivano dalla contrattazione di secondo livello.

Nel dettaglio, la proposta all'articolo 1 reca le finalità della legge, in attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, e della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

L'articolo 2 reca la definizione della retribuzione oraria minima, prevedendo che essa non possa essere inferiore a 9 euro; ai fini della presente legge, per retribuzione si intende il complessivo 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 versati ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Al comma 2 si prevede l'istituzione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro trenta giorni dall'entrata in vigore della legge, della « Commissione per l'aggiornamento della retribuzione oraria minima », incaricata presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e composta da rappresentanti del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, dell'Istituto nazionale di statistica, dell'Ispettorato nazionale del lavoro e dai rappresentanti delle associazioni dei prestatori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Col medesimo decreto sono stabiliti la periodicità e le modalità di aggiornamento della retribuzione oraria minima e i criteri da utilizzare a tal fine, nonché le modalità di monitoraggio e controllo sull'attuazione della legge.

L'articolo 3 disciplina l'ambito di applicazione della retribuzione oraria minima, prevedendo che essa si applichi a tutti i rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, ai contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, e ai contratti di collaborazione di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché a tutti i rapporti di

lavoro la cui retribuzione è stabilita su base oraria.

Conseguentemente, l'articolo 4 della proposta di legge modifica l'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, che disciplina le prestazioni occasionali.

L'articolo 5 dispone la detassazione dei premi di produttività fino a 6.000 euro annui e degli incrementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

L'articolo 6 disciplina le sanzioni in caso di inosservanza della legge.

Infine, l'articolo 7 reca disposizioni transitorie e l'articolo 8 disciplina l'entrata in vigore della legge. Nel dettaglio, si prevede che le disposizioni della legge entrino in vigore sei mesi dopo la sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*, prevedendo altresì che le parti sociali dispongano di ulteriori sei mesi per aggiornare i contratti collettivi in essere ed adeguare i relativi importi e che tale adeguamento non possa comunque determinare l'applicazione di un trattamento economico complessivo peggiorativo rispetto a quello applicato in virtù del contratto collettivo già in essere.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. Al fine di assicurare al lavoratore un'esistenza libera e dignitosa come sancito dall'articolo 36, primo comma, della Costituzione, e in attuazione della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, la presente legge istituisce e disciplina la retribuzione oraria minima.

Art. 2.

(Definizione e determinazione della retribuzione oraria minima)

1. Ai fini della presente legge per retribuzione si intende il complessivo 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 versati ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

2. La retribuzione oraria minima di cui all'articolo 1 non può essere inferiore a 9 euro.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali la « Commissione per l'aggiornamento della retribuzione oraria minima », composta da rappresentanti del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, dell'Istituto nazionale di statistica, dell'Ispettorato nazionale del lavoro e dai rappresentanti delle associazioni dei prestatori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresenta-

tive sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono stabiliti la periodicità e le modalità di aggiornamento della retribuzione oraria minima e i criteri da utilizzare a tal fine, nonché le modalità di monitoraggio e controllo sull'attuazione della presente legge.

Art. 3.

(Ambito di applicazione)

1. Le disposizioni della presente legge si applicano ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, ai contratti di collaborazione di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, nonché a tutti i rapporti di lavoro la cui retribuzione è stabilita su base oraria.

Art. 4.

(Modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali)

1. All'articolo 54-*bis*, comma 1, lettera a), del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono aggiunte, infine, le seguenti parole: « e per un numero di ore in rapporto all'importo corrisposto che in ogni caso garantisca il rispetto della retribuzione oraria minima stabilita per legge ».

Art. 5.

(Premi di produttività e contrattazione collettiva di secondo livello)

1. I premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il

Ministro dell'economia e delle finanze, entro il limite di importo complessivo di 6.000 euro lordi annui, nonché gli incrementi retributivi corrisposti al prestatore di lavoro derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello non concorrono alla formazione del reddito complessivo ai fini delle imposte sul reddito.

2. In sede di prima attuazione, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione di cui al comma 1 si applicano i criteri di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016, pubblicato per comunicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 112 del 14 maggio 2016.

3. All'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, le parole: « i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché » sono soppresse.

4. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione del presente articolo, valutate in 500 milioni di euro annui, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Art. 6.

(Sanzioni)

1. In caso di violazione delle disposizioni di cui alla presente legge, al datore di lavoro si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 10.000 per ciascun lavoratore, raddoppiata in caso di reiterazione. Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno economico determinato dal datore di lavoro.

Art. 7.

(Disposizioni transitorie)

1. Ai fini dell'adeguamento alle disposizioni di cui all'articolo 2 della presente legge, le parti sociali procedono all'aggior-

namento dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, entro dodici mesi dalla data di pubblicazione della presente legge nella *Gazzetta Ufficiale*.

2. L'adeguamento di cui al comma 1 non può comunque determinare l'applicazione di un trattamento economico complessivo peggiore rispetto a quello applicato in virtù del contratto collettivo in vigore.

Art. 8.

(Entrata in vigore)

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 7, la presente legge entra in vigore sei mesi dopo la sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.



19PDL0030440