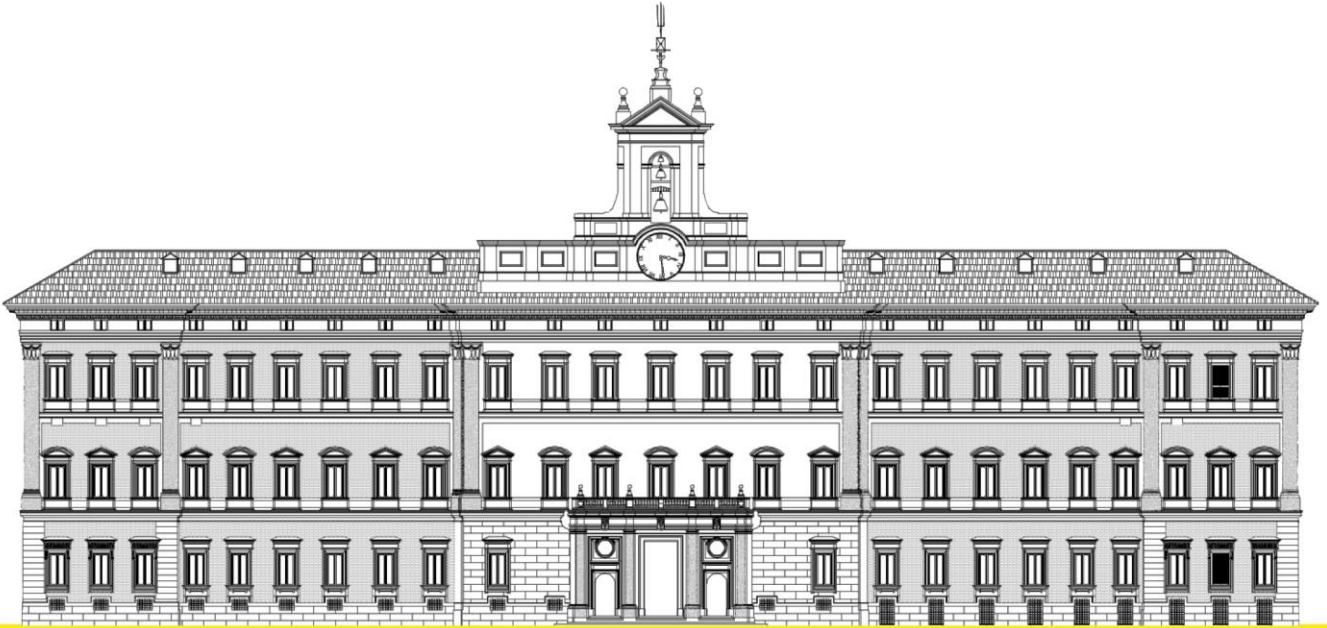




Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA



Analisi degli effetti finanziari

A.C. 1275 e abb.

Disposizioni per l'istituzione del salario minimo

N. 10 – 1° agosto 2023



Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA

Analisi degli effetti finanziari

A.C. 1275 e abb.

Disposizioni per l'istituzione del salario minimo

N. 10 – 1° agosto 2023

La verifica delle relazioni tecniche che corredano i provvedimenti all'esame della Camera e degli effetti finanziari dei provvedimenti privi di relazione tecnica è curata dal Servizio Bilancio dello Stato.

La verifica delle disposizioni di copertura è curata dalla Segreteria della V Commissione (Bilancio, tesoro e programmazione).

L'analisi è svolta a fini istruttori, a supporto delle valutazioni proprie degli organi parlamentari, ed ha lo scopo di segnalare ai deputati, ove ne ricorrano i presupposti, la necessità di acquisire chiarimenti ovvero ulteriori dati e informazioni in merito a specifici aspetti dei testi.

SERVIZIO BILANCIO DELLO STATO – Servizio Responsabile

☎ 066760-2174 / 066760-9455 – ✉ bs_segreteria@camera.it

SERVIZIO COMMISSIONI – Segreteria della V Commissione

☎ 066760-3545 / 066760-3685 – ✉ com_bilancio@camera.it

INDICE

PREMESSA	- 4 -
ANALISI DEGLI EFFETTI FINANZIARI	- 5 -
ARTICOLI 1-4.....	- 5 -
PREVISIONE DI UNA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA SUFFICIENTE E PROPORZIONATA.....	- 5 -
ARTICOLO 5.....	- 8 -
COMMISSIONE PER L'AGGIORNAMENTO DEL VALORE SOGLIA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO ORARIO.....	- 8 -
ARTICOLO 6.....	- 9 -
REPRESSIONE DI CONDOTTE ELUSIVE.....	- 9 -
ARTICOLO 7.....	- 10 -
BENEFICI IN FAVORE DEI DATORI DI LAVORO	- 10 -
ARTICOLO 8.....	- 11 -
EFFICACIA DELLE DISPOSIZIONI	- 11 -

Informazioni sul provvedimento

A.C.	1275
Titolo:	Disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo
Iniziativa:	parlamentare
Iter al Senato:	no
Relazione tecnica (RT):	assente
Relatori per la Commissione di merito:	Schifone (FdI)
Commissioni competenti:	XI (Lavoro)

PREMESSA

Il progetto di legge (C. 1275) di iniziativa parlamentare, reca disposizioni per l'istituzione del salario minimo. Il provvedimento è stato esaminato, in sede referente, dalla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) che lo ha assunto come testo base nella seduta del 12 luglio 2023, nell'ambito di una pluralità di progetti di legge vertenti sulla medesima materia (C. 141, C. 210, C. 216, C. 306, C. 432 e C. 1053).

Nella seduta del 25 luglio 2023, il Presidente della XI Commissione ha comunicato che l'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, della Commissione medesima ha convenuto all'unanimità che non sussistono le condizioni per procedere alla votazione degli emendamenti presentati alla proposta di legge nel corso dell'esame in sede referente. In quella sede, la Commissione ha convenuto pertanto che la discussione in Assemblea, anche in assenza del conferimento del mandato alla relatrice, si sarebbe comunque svolta sulla predetta proposta di legge C. 1275, adottata quale testo base dalla Commissione.

Il testo iniziale del provvedimento non è corredato di relazione tecnica.

Si esaminano di seguito le disposizioni che presentano profili di carattere finanziario.

ANALISI DEGLI EFFETTI FINANZIARI

ARTICOLI 1-4

Previsione di una retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata

Le norme prevedono che i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, siano tenuti a corrispondere ai lavoratori, di cui all'articolo 2094 del codice civile, una retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

L'articolo 2094 del codice civile qualifica come prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. L'articolo fa parte del Libro V, titolo II, capo I (articoli 2082-2134), che disciplina il lavoro nell'impresa e, più specificamente, l'impresa in generale.

Le disposizioni si applicano anche ai rapporti di collaborazione continuativa, ad eccezione di quelle prestate da professionisti iscritti negli appositi albi professionali e alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni. Ai lavoratori che prestano la propria attività 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 effettuino prestazioni d'opera intellettuale o manuale, il committente è tenuto a corrispondere un compenso proporzionato al risultato ottenuto, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per conseguirlo (articolo 1).

Per “retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato” si intende il trattamento economico complessivo, comprensivo di quello 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 la sua attività. Il trattamento economico minimo orario stabilito dal CCNL non può comunque essere inferiore a 9 euro lordi. Il trattamento economico minimo orario per il lavoro domestico è stabilito mediante decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (articolo 2).

In presenza di una pluralità di contratti collettivi nazionali, la retribuzione complessiva 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. Il trattamento economico minimo orario stabilito dal CCNL non può essere in ogni caso inferiore all'importo di 9 euro.

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 non può essere complessivamente inferiore a quella stabilita dal CCNL che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili. In mancanza di contratti collettivi nazionali specifici per il settore di riferimento, la retribuzione 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. 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, in mancanza di accordi collettivi nazionali specifici, la retribuzione 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.

Infine, viene modificato l'articolo 2225 del Codice civile, prevedendo che il corrispettivo per la prestazione d'opera intellettuale o manuale non possa essere comunque inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi per mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati (articolo 3).

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che le norme in esame prevedono che i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, siano tenuti a corrispondere ai lavoratori subordinati, di cui all'articolo 2094 del codice civile, una retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, fermo restando che il trattamento economico minimo orario non può comunque essere inferiore a 9 euro lordi. Tali disposizioni riguardano anche i lavoratori che prestano la propria attività 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 effettuino prestazioni d'opera intellettuale o manuale. Viene altresì modificato l'articolo 2225 del Codice civile, prevedendo che il corrispettivo per la prestazione d'opera intellettuale o manuale non possa essere comunque inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi per mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

Al riguardo, si osserva innanzitutto che il provvedimento poiché applicabile, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, a tutti i datori di lavoro – imprenditori e non imprenditori – risulta riferibile sia ai datori di lavoro privati sia alle pubbliche amministrazioni. Infatti, ai sensi del decreto legislativo n. 165 del 2001 (ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), i

rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, salve talune deroghe (personale cosiddetto "non contrattualizzato", come ad esempio i magistrati, il personale delle forze armate e delle forze di polizia ecc.): tali partizioni del codice includono, appunto, l'articolo 2094 cui il provvedimento in esame fa espresso rinvio.

Ciò stante, appare pertanto necessario che il Governo chiarisca se dal testo in esame possano derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in conseguenza dell'applicazione delle prescrizioni sul salario minimo ai contratti di lavoro subordinato e alle altre tipologie di contratti ivi previste in cui siano parte le amministrazioni pubbliche. In particolare, tali oneri dovrebbero manifestarsi nell'ipotesi in cui risultino presenti nel perimetro della pubblica amministrazione contratti di lavoro subordinato o le altre tipologie contrattuali di cui si è detto con retribuzione oraria inferiore a quella minima prevista dal presente provvedimento. In tal caso, l'ammontare degli oneri dovrebbe essere stimato sulla base del divario esistente tra l'ammontare del salario minimo e i trattamenti retributivi non rispondenti a quest'ultimo erogati dalle pubbliche amministrazioni, al netto dei cosiddetti "effetti riflessi", in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, ossia delle maggiori entrate erariali e contributive derivanti dall'erogazione da parte delle amministrazioni medesime dei maggiori trattamenti retributivi.

Va considerato, per altro, che la definizione *ex lege* di un salario minimo appare altresì suscettibile di determinare, a parità di altre condizioni, effetti finanziari sia positivi che negativi, di carattere eventuale e indiretto, di regola non considerati ai fini della copertura finanziaria delle leggi di spesa. Si fa riferimento a mero titolo di esempio:

- al maggior gettito IRPEF e contributivo a valere sui maggiori redditi dei lavoratori non impiegati nelle pubbliche amministrazioni;
- al minor gettito fiscale ascrivibile ai minori utili dei datori di lavoro;
- alla diminuzione delle misure di carattere assistenziale, conseguenti all'incremento del reddito disponibile delle famiglie.

ARTICOLO 5

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

Le norme, ai commi 1 e 2, istituiscono presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali la Commissione per l'aggiornamento del valore soglia del trattamento economico minimo orario.

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'INPS;
- c) un rappresentante dell'ISTAT;
- d) un rappresentante dell'Ispettorato nazionale del lavoro;
- e) un numero pari di rappresentanti delle associazioni dei datori lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Alla Commissione, in base al comma 3, spettano i seguenti compiti:

- a) con cadenza annuale, valuta e determina l'aggiornamento dell'importo del trattamento economico minimo orario;
- b) monitora il rispetto della retribuzione;
- c) raccoglie informazioni e cura l'elaborazione di specifici rapporti o studi periodici sull'applicazione dei contratti collettivi nei vari settori.

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

Dall'attuazione delle disposizioni in esame non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e l'amministrazione interessata vi provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente (comma 6).

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che le norme in esame istituiscono presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali la Commissione per l'aggiornamento del valore soglia del trattamento economico minimo orario.

Al riguardo, non si formulano osservazioni riguardo agli eventuali oneri derivanti dal trattamento retributivo dei componenti la Commissione, dal momento che le disposizioni precisano che ad essi non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso di spese o altro emolumento comunque denominato.

Peraltro, si osserva che le disposizioni assegnano alla Commissione compiti significativi dal punto di vista amministrativo: l'aggiornamento dell'importo del trattamento economico minimo orario, il monitoraggio del rispetto della normativa in questione nonché la raccolta delle informazioni e l'elaborazione di rapporti e studi sull'applicazione dei contratti collettivi nei vari settori. Pertanto, pur rilevando che le disposizioni in argomento prevedono che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provveda a tali compiti con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, appare necessario che il Governo fornisca dati ed elementi di valutazione volti a confermare l'invarianza finanziaria delle norme in esame.

ARTICOLO 6

Repressione di condotte elusive

Le norme prevedono che, qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti a impedire o a limitare l'applicazione delle disposizioni di cui al presente provvedimento, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali il giudice del lavoro del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, ordini al datore di lavoro, con decreto immediatamente esecutivo, la corresponsione ai lavoratori del trattamento economico complessivo e di tutti gli oneri conseguenti (comma 1).

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato. Contro il decreto è ammessa opposizione davanti al giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva (comma 2).

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che le norme in esame prevedono che, qualora vi siano da parte del datore di lavoro comportamenti diretti a impedire o limitare l'applicazione delle disposizioni di cui al presente provvedimento, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali, il giudice del lavoro ordini al datore di lavoro, con decreto immediatamente esecutivo, la corresponsione ai lavoratori del trattamento economico complessivo e di tutti gli oneri conseguenti. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, atteso il carattere ordinamentale delle disposizioni in esame.

ARTICOLO 7

Benefici in favore dei datori di lavoro

Le norme prevedono che la legge di bilancio per il 2024 definisca 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.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che le norme in esame prevedono che la legge di bilancio per il 2024 definisca 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 riguardo, si rileva che le disposizioni in esame, nel rinviare alla legge di bilancio per l'anno 2024, la determinazione di un beneficio a favore dei datori di lavoro¹, non ne specificano né la natura né ne stabiliscono l'ammontare, ma si limitano a prevedere che il beneficio sia disposto "per un periodo di tempo definito" - senza peraltro precisarne la durata - e "in misura progressivamente decrescente, proporzionale agli incrementi retributivi corrisposti ai prestatori di lavoro".

In questo quadro, le disposizioni non appaiono suscettibili di determinare vincoli a carico della finanza pubblica, giacché, da un lato, esse, al momento, non determinano oneri da coprire, stante il carattere non puntuale e non immediatamente precettivo dei loro contenuti, dall'altro, esse non risultano giuridicamente idonee ad imporre alla prossima legge di bilancio l'adozione delle misure ivi previste e pertanto in questo senso appaiono prive di effettivo contenuto normativo. Infatti, essendo la legge di bilancio equiordinata e successiva al presente provvedimento, la stessa legge di bilancio sarebbe comunque libera di disporre in senso diverso rispetto alle indicazioni provenienti da quest'ultimo.

¹ Nell'ipotesi, per altro non esplicitata dal testo del provvedimento, che quest'ultimo entri in vigore prima della prossima legge di bilancio.

ARTICOLO 8

Efficacia delle disposizioni

Le norme prevedono che le disposizioni del presente provvedimento - ad eccezione del precedente articolo 7, che prevede benefici in favore dei datori di lavoro da definire con la legge di bilancio 2024 - acquistino efficacia dal 15 novembre 2024.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che le disposizioni in esame fissano l'efficacia delle disposizioni di cui al provvedimento in esame a partire dal 15 novembre 2024, ad eccezione del precedente articolo 7, che prevede benefici in favore dei datori di lavoro da definire con la legge di bilancio 2024, sulla cui effettiva precettività si è già detto in precedenza.

In proposito, non vi sono osservazioni da formulare.