



Il Direttore

Alla Segreteria della XI Commissione
(Lavoro pubblico e privato)
Camera dei Deputati
com_lavoro@camera.it

Oggetto: audizioni informali "Salario minimo" - proposte di legge C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando e C. 1053 Richetti nonché C. 1275 Conte ed altri.

Si riscontra la richiesta di osservazioni sulle proposte di legge in oggetto per osservare quanto segue.

Le proposte di legge sono tutte finalizzate ad introdurre disposizioni di garanzia retributiva per i lavoratori, in alcuni casi riferendosi al solo personale assunto con contratti di lavoro subordinato ed in altri anche al personale assunto anche con contratti di natura autonoma, in particolare con contratti di collaborazione c.d. etero-organizzata ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015.

Le proposte di legge sono state da ultimo sostanzialmente riassunte nella proposta di legge C. 1275 Conte ed altri, sulla quale si ritiene opportuno concentrare le osservazioni contenute nella presente nota.

Tale ultima proposta individua, quale campo di applicazione (**art. 1**), la platea dei lavoratori subordinati, quella delle collaborazioni c.d. etero-organizzate (ad eccezione delle categorie di lavoratori ricomprese al comma 2, lett. b) e c), del citato art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015) e quella dei *"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 effettuo prestazioni d'opera intellettuale o manuale di cui all'articolo 2222 del codice civile"*, rispetto alla quale *"il committente è tenuto a corrispondere un compenso proporzionato al risultato ottenuto, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per conseguirlo"*.

La proposta individua successivamente (**art. 2**) le componenti del trattamento economico complessivo per poi disporre che lo stesso, *"ferme restando le pattuizioni di miglior favore"*, non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) in vigore per il settore in cui il datore di lavoro opera e svolge effettivamente la sua attività, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'articolato normativo stabilisce quindi che il trattamento economico minimo orario individuato dal CCNL c.d. leader *"non può comunque essere inferiore a 9 euro lordi"*. Particolari disposizioni sono poi dettate in relazione al trattamento economico da corrispondere al personale domestico.

Sul punto si ritiene opportuno anzitutto evidenziare una possibile criticità data dal fatto che il sistema retributivo previsto dalla contrattazione collettiva **non prevede normalmente una retribuzione oraria** bensì un trattamento salariale mensile a partire dal quale può farsi derivare la retribuzione oraria attraverso un divisore orario indicato dagli stessi contratti collettivi.

Peraltro, la proposta normativa individua **un obbligo a carico delle parti sociali** di stabilire un trattamento economico minimo non inferiore a 9 euro lordi (con possibili risvolti sotto il profilo della legittimità costituzionale) **e non direttamente un obbligo a carico del datore di lavoro di corrispondere tale trattamento**. Tale formulazione potrebbe recare inoltre criticità laddove il CCNL preveda comunque dei trattamenti inferiori in assenza di una espressa previsione che stabilisca *ex lege* la sostituzione dell'importo inferiore con quello previsto dalla legge.

L'articolato ribadisce successivamente (**art. 3**) che, in presenza di una pluralità di contratti collettivi, occorre prendere in considerazione il contratto collettivo *"nella categoria merceologico-produttiva interessata"*, precisazione probabilmente poco incisiva attesa la formulazione dell'art. 1 (CCNL *"in vigore per il settore in cui il datore di lavoro opera e svolge effettivamente la sua attività"*).

Appare inoltre probabilmente complessa l'applicazione della disposizione, laddove prevede che *"per i lavoratori di cui all'articolo 1, comma 3, che prestano la propria attività lavorativa in forza di un contratto di agenzia o di rappresentanza commerciale o di un contratto di collaborazione, in mancanza di accordi collettivi nazionali specifici per il settore di riferimento stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, la retribuzione dovuta non può essere complessivamente inferiore a quella stabilita dal CCNL che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per fornire la stessa prestazione"*, formulazione sostanzialmente ribadita nel corpo della modifica all'art. 2225 c.c.. Trattasi infatti di individuare anche i compensi di lavoratori **totalmente e genuinamente autonomi**, rispetto ai quali può risultare nel concreto di difficile praticabilità, **anche e soprattutto per i committenti privati**, avere contezza di *"mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per fornire la stessa prestazione"*.

Quanto alla previsione in materia di contratti collettivi scaduti o disdetti (**art. 4**) si segnala la necessità di chiarire anzitutto la nozione di "prevalenza", se cioè l'obbligo di fare riferimento al trattamento economico previsto dal *"previgente contratto collettivo prevalente fino al suo rinnovo"* sia da intendersi riferito al contratto collettivo maggiormente applicato. Peraltro, trattasi di una disposizione che non sembra recare effetti diretti sul trattamento economico, atteso che stabilisce comunque l'applicazione di un contratto scaduto (*"previgente"*) e non rinnovato, con effetti sostanzialmente di ultrattività *ex lege*.

Si segnala inoltre la previsione contenuta all'**art. 7** che sembrerebbe orientare l'attività normativa dello stesso legislatore che dovrà redigere la legge di bilancio per il 2024, rispetto alla quale non è evidentemente possibile prevedere una reale effettività.

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO

Paolo PENNESI