

CAMERA DEI DEPUTATI
XIX LEGISLATURA

**PROPOSTA DI LEGGE
DI INIZIATIVA DI DEPUTATI**

Conte, Fratoianni, Richetti, Schlein, Bonelli, Magi, Evi

Silvestri Francesco, Zanella, Sottanelli, Braga, Guerra

Barzotti, Mari, D'Alessio, Scotto, Aiello, Carotenuto, Fossi, Gribaudo, Laus, Sarracino,
Tucci

Grimaldi, Serracchiani, Orlando

DISPOSIZIONI PER L'ISTITUZIONE DEL SALARIO MINIMO

Conte, *Jughe Conte*

Fratoianni, *Misto Fratoianni*

Richetti, *Matteo Richetti*

Schlein,

Bonelli, *Luca Bonelli*

Magi, *Carlo Magi*

Roberto Magi

Evi *Elena Evi*

Silvestri Francesco, *Marco*

Zanella, *Zanella*

Sottanelli, *Sottanelli*

Braga, *Chiara Braga*

Guerra *Carlo Guerra*

Barzotti, *Barzotti*

Mari, *Francesco Mari*

D'Alessio, *D'Alessio*

Scotto, *Scotto*

Aiello, *Aiello*

Carotenuto, *Carotenuto*

Fossi, *Fossi*

Gribaudo, *Gribaudo*

Laus, *Laus*

Sarracino, *Sarracino*

Tucci, *Tucci*

Grimaldi, *Grimaldi*

Serracchiani, *Serracchiani*

Orlando, *Orlando*

ONOREVOLI COLLEGHI E COLLEGHE!

In Italia, come ha rilevato nel 2021 la Confederazione europea dei sindacati (ETUI and ETUC) nel suo studio *Benchmarking Working Europe 2020* (Brussels, ETUI, 2020), già prima della crisi economico-sociale dovuta alla pandemia, il numero di lavoratori esposti al rischio di povertà era aumentato sensibilmente nel secondo decennio del secolo.

Il fenomeno ha trovato approfondimento e conferma nella Relazione curata dal Gruppo di lavoro "Interventi e misure di contrasto alla povertà lavorativa" istituito con Decreto Ministeriale n. 126 del 2021. Da tale relazione si evince inoltre che, coerentemente col ben noto fenomeno del *gender pay gap*, la quota di lavoratori poveri definiti con riferimento al reddito di lavoro annuo netto risulta, nel 2017, pari al 16,5% fra gli uomini e al 27,8% tra le donne (collocandosi al 22,2% in totale, in forte crescita dal 17,7% del 2006).

Si evidenzia inoltre che il rischio di bassa retribuzione risulta elevatissimo (53,5%) tra chi nell'anno lavora prevalentemente a tempo parziale.

Il fenomeno delle basse retribuzioni riguarda anche il lavoro parasubordinato e autonomo, specialmente nei casi di eterodirezione e monocommittenza.

La crescita del fenomeno dei working poor si accompagna anche alla crescita della distanza che li separa dal resto dei lavoratori dell'Unione europea, come ci ha mostrato il rapporto Eurostat *In-work poverty in the EU* del 16 marzo 2018, secondo cui in Italia l'11,7 per cento dei lavoratori dipendenti riceve un salario inferiore ai minimi contrattuali, dato ben al di sopra della media dell'Unione europea, che si attesta al 9,6 per cento.

Come è stato ormai dimostrato da una ampia letteratura, la misura più idonea a contrastare il fenomeno è la fissazione in via legislativa dei minimi salariali.

Un salario minimo legale esiste nella grande maggioranza degli Stati membri dell'Unione europea. Esso non è previsto nei Paesi nordici (Danimarca, Svezia, Finlandia), in Austria e in Italia. L'ultimo Paese che ha provveduto all'introduzione di un salario minimo legale, la Germania, lo ha fatto nel 2015 proprio per rimediare a un insufficiente e anzi rapidamente decrescente livello di tutela della forza lavoro mediante la contrattazione collettiva, fissandolo a 12 euro nell'ottobre 2022.

Il fenomeno dei lavoratori poveri ha una portata non solo nazionale, ma europea come dimostra la recente Direttiva (UE) n. 2041/2022 del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea. Come ribadito dagli studi economici allegati alla direttiva, l'introduzione di una disciplina legale sul salario minimo costituirebbe un ulteriore e indispensabile tassello al raggiungimento degli obiettivi ispiratori che dovranno essere perseguiti dagli Stati membri nella realizzazione dei Piani nazionali di ripresa e resilienza nell'ambito del programma straordinario di investimento denominato *Next Generation EU*. La garanzia di una retribuzione dignitosa e adeguata per tutti i lavoratori, infatti, favorirebbe senz'altro la realizzazione di un mercato del lavoro più inclusivo, equo e paritario, abbattendo le disuguaglianze, anche in termini di divario retributivo di genere.

La necessità di interventi nazionali sul salario minimo in un contesto di garanzia europea di adeguatezza delle retribuzioni è avvertita con maggior urgenza anche alla luce, prima, della crisi prodotta dall'emergenza epidemiologica e, successivamente, dell'aumento del costo della vita e dell'inflazione che hanno colpito in modo particolare proprio i settori caratterizzati da un'elevata percentuale di lavoratori a basso salario, quali, a titolo esemplificativo, quelli del commercio al dettaglio, dei servizi e del turismo. Come sottolineato dalla Banca d'Italia, l'aumento dei prezzi nel 2022 per il quinto più povero della popolazione, tenuto conto del diverso paniere di consumo, è stato pari al 17,9%.

Nonostante nel nostro Paese si registri una copertura quasi totale della contrattazione collettiva, purtroppo un consistente numero di lavoratori percepisce salari non dignitosi.

Per quanto attiene ai lavoratori subordinati, ciò è quanto emerge dall'ultimo rapporto annuale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) che, ipotizzando la regolazione per legge di

diversi importi di salario minimo, individua: 2.596.201 lavoratori «sotto soglia», se si considera un salario minimo tabellare (con importo minimo pari a 8 euro all'ora), e 2.840.893 lavoratori, se si includono nella nozione di salario minimo anche le mensilità aggiuntive (e il salario minimo viene fissato a 9 euro).

L'insufficienza dei salari percepiti dai lavoratori risulta inequivocabilmente confermata anche dalle stime relative al numero di soggetti che, pur essendo titolari di un rapporto di lavoro, hanno percepito il reddito di cittadinanza, in quanto la retribuzione ottenuta dal loro lavoro non gli permetteva di superare la soglia di povertà. Più precisamente, in base alla nota 9/2022 dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (ANPAL), erano 172.868 i beneficiari della misura che, alla data del 30 giugno 2022, risultavano titolari di un rapporto di lavoro attivo.

Decine di giudici di primo grado italiani hanno peraltro annullato le disposizioni del contratto astrattamente applicabile in alcuni settori specificando che esse hanno violato l'art 36 della Costituzione.

Molteplici sono le ragioni che ostacolano il diritto a percepire una giusta retribuzione. Tra di esse, di particolare rilievo è il proliferare dei cosiddetti contratti collettivi «pirata», ossia quei contratti collettivi – diffusi soprattutto in alcuni settori – stipulati da soggetti dotati di scarsa o inesistente forza rappresentativa, finalizzati a fissare condizioni normative ed economiche peggiorative per i lavoratori rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, dando vita a dannosi fenomeni di distorsione della concorrenza. Il moltiplicarsi dei contratti collettivi, ivi compresi appunto quelli pirata, oggi pari a 1.011, costituisce un'importante forma di *dumping* salariale.

Quali concause possono inoltre individuarsi: la frammentazione dei settori, prevalentemente collegata ai mutamenti economici, organizzativi e tecnologici; la proliferazione di forme di lavoro atipico, che sfuggono a un immediato inquadramento nell'ambito del lavoro autonomo o subordinato; il massiccio ricorso delle aziende alle esternalizzazioni.

Dal quadro sopra delineato si può agevolmente concludere che l'attuale assetto della contrattazione collettiva necessita di essere sostenuto e promosso dall'ordinamento statale al fine di garantire a tutti i lavoratori italiani l'applicazione di trattamenti retributivi dignitosi.

Quel che va sottolineato è che con la presente legge l'Italia rimarrebbe tra i sei paesi europei in cui la fissazione di un salario minimo è demandata alla contrattazione collettiva; sia per i minimi contrattuali tabellari sia per il trattamento economico complessivo la retribuzione dovuta è quella stabilita dalla contrattazione collettiva dei sindacati cui si è iscritti, con il vincolo però che essa non possa essere inferiore rispettivamente alla soglia minima di 9 euro per il TEM e a quanto stabilito da i sindacati comparativamente rappresentativi per il TEC.

La presente proposta di legge si muove quindi nella direzione di conservare e rafforzare la centralità della contrattazione collettiva nazionale dei sindacati più rappresentativi quale fonte principale di determinazione del trattamento economico dei lavoratori.

L'introduzione di una disciplina sul salario minimo che valorizzi il ruolo della contrattazione collettiva deve tenere conto di alcuni ostacoli. I contratti collettivi non sono dotati di efficacia *erga omnes*, attesa la mancata attuazione dei commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 39 della Costituzione. Ciononostante la giurisprudenza utilizza, nella stragrande maggioranza dei casi, i trattamenti minimi fissati dal contratto collettivo quale parametro per l'individuazione della retribuzione sufficiente ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione.

Occorre altresì considerare che esiste una normativa settoriale che può fungere da esempio. Infatti, per le società cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, l'articolo 3 della legge 3 aprile 2001, n. 142, prevede che «Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300» – cioè l'obbligo per i beneficiari di sostegni pubblici, gli appaltatori di opere pubbliche e i concessionari di pubblici servizi di applicare condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi – «le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti,

per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine».

Inoltre, per risolvere contrasti insorti nel sistema di relazioni industriali tra differenti organizzazioni delle società cooperative, che avevano prodotto la stipulazione di differenti contratti collettivi con trattamenti economici molto differenziati, il legislatore è tornato sul tema disponendo, all'articolo 7, comma 4, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31, che «Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria».

Le censure di costituzionalità mosse a quest'ultima disposizione sono state dichiarate non fondate dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 51 del 26 marzo 2015, la quale ha espressamente affermato: «Nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative, l'articolo censurato si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative».

Orbene, l'assetto che ne deriva pone un delicato problema – già rilevato dai commentatori di quella sentenza – di differenziazione ingiustificata tra la posizione giuridica dei soci lavoratori delle cooperative, cui è garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello derivante dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, e quella dei dipendenti di imprese individuali o società di capitali, cui tale livello di trattamento economico è garantito con tutte le oscillazioni e le limitazioni della giurisprudenza ordinaria fondata sull'articolo 36 della Costituzione, cui si faceva cenno in precedenza.

In effetti, per la generalità del lavoro al di fuori del settore cooperativo non esiste uno strumento che dia certezza del diritto ai datori di lavoro e ai lavoratori, che contrasti efficacemente forme di competizione salariale al ribasso e che garantisca dunque la correttezza della competizione concorrenziale sul mercato da parte delle imprese.

Per superare questa situazione, la presente proposta di legge mira a generalizzare l'osservanza dei livelli retributivi previsti dai contratti collettivi, deflazionando e semplificando il contenzioso in materia retributiva che grava sulla giustizia del lavoro; a sostenere per questa via l'attività di regolazione del mercato del lavoro liberamente compiuta dalle parti sociali, che sono le autorità salariali più idonee allo svolgimento del compito, senza sostituirsi ad esse; a regolare con facilità e immediatezza il tema della retribuzione proporzionata e sufficiente prescritta dall'articolo 36, primo comma, della Costituzione, senza pregiudicare l'eventuale volontà del Parlamento di dare una soluzione generale al problema dell'efficacia generale dei contratti collettivi, secondo le previsioni dei commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 39 della stessa Costituzione.

Proprio per questo la presente proposta di legge:

- definisce in modo certo, eguale per tutti i rapporti di lavoro e cogente il trattamento economico, che integra la previsione costituzionale della retribuzione proporzionata e sufficiente, in modo che questa non sia inferiore al trattamento previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, per i lavoratori subordinati, come pure per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato che presentino analoghe necessità di tutela

- ferma restando l'applicazione generalizzata del CCNL, a ulteriore garanzia del riconoscimento di una giusta retribuzione, introduce una soglia minima inderogabile (9 euro all'ora), per tutelare in modo particolare i settori più fragili e poveri del mondo del lavoro, nei quali è più debole il potere contrattuale delle organizzazioni sindacali. La soglia opererebbe solo sulle clausole relative ai «minimi», lasciando al contratto collettivo la regolazione delle altre voci retributive;
- garantisce l'ultrattività dei contratti scaduti o disdettagli;
- conformemente a quanto previsto anche nella direttiva, istituisce una Commissione tripartita composta dalle parti sociali comparativamente più rappresentative che avrà come compito principale quello di aggiornare periodicamente il trattamento economico minimo orario.
- La disciplina proposta si premura inoltre di introdurre un'apposita procedura giudiziale, di matrice collettiva, volta a garantire l'effettività del diritto dei lavoratori a percepire un trattamento economico dignitoso.

Un esame puntuale di ognuno degli otto articoli che compongono la proposta di legge, permette di segnalare ulteriormente le scelte qualificanti che sono a loro sottese.

L'art. 1 definisce il campo e l'ambito di applicazione del presente progetto di legge che attua l'art. 36 della Costituzione. Tutti i datori di lavoro devono corrispondere ai loro dipendenti ex art. 2094 cod. civ. una retribuzione sufficiente e proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestata.

Il capoverso dell'art.1 estende le previsioni di cui al comma precedente ai rapporti di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, eccetto per i rapporti previsti alla lettera b) e c) del comma 2 del presente comma.

L'ultimo comma dell'art.1, attuando l'art. 35 primo comma e 36 primo comma della Costituzione, stabilisce che per coloro che prestano attività come collaboratori di un contratto di agenzia o in relazione ad un rapporto d'opera coordinato e continuativo prevalentemente personale e non di lavoro subordinato di cui all'art. 2 D.Lgs n. 81/2015 (i cosiddetti collaboratori eterorganizzati i quali sono già equiparati ai lavoratori subordinati in virtù di una sentenza della Corte di cassazione) o, ancora, effettuino prestazioni di natura intellettuale o manuale di cui all'art. 2222 cod. civ. il committente è tenuto a corrispondere un compenso proporzionato, avuto riguardo al tempo necessario per conseguirlo. La norma vuole quindi superare un compenso meramente contrattuale e riferito al risultato e vuole integrare la valutazione del tempo necessario a conseguire tale risultato in modo da impedire compensi troppo bassi.

L'art. 2 stabilisce che la retribuzione complessiva adeguata e sufficiente dovuta a tutti i lavoratori ai sensi dell'art. 36 Cost. è data dal "trattamento economico complessivo" (noto come T.E.C), comprendente non solo il trattamento economico minimo (T.E.M.), ma anche gli scatti di annualità, le retribuzioni aggiuntive e le indennità contrattuali fisse e continuative, previste dal contratto collettivo, sottoscritto per il settore di effettiva attività aziendale dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Viene chiarito, per evitare equivoci, che questo trattamento economico complessivo dovuto ai lavoratori non impedisce che vengano stipulati anche contratti collettivi più favorevoli con efficacia limitata agli iscritti, essendo principio generale del diritto del lavoro l'efficacia e la validità delle pattuizioni sia individuali che collettivi di miglior favore.

Il capoverso dell'art. 2 contempla poi il valore salariale minimo orario (detto anche trattamento economico minimo orario, o T.E.M.) che sostituisce, occorrendo, quello inferiore previsto ovviamente per le qualifiche più basse da vari contratti collettivi. Tale valore è fissato in 9,00 euro lordi orari.

Infine il terzo comma dell'art. 2 contiene un importante rinvio di futura regolamentazione entro 12 mesi, e con decreto legislativo, del trattamento economico minimo dovuto per il lavoro domestico che recepisca i principi della presente legge mutuandoli sulla particolarità del settore.

L'art. 3 offre alcune importanti precisazioni per l'ipotesi che vi siano più contratti collettivi nazionali applicabili con preferenza, allora, per i contratti stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative (**commi 1 e 2**); fermo rimanendo il rispetto per le tariffe orarie del capoverso dell'articolo precedente.

Il terzo comma regola il caso che nel settore di riferimento manchi un contratto stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative; in questo caso per determinare il T.E.M. alla luce del primo comma dell'art. 2 si fa riferimento al quanto stabilito in altro contratto del settore che regola mansioni equiparabili. Laddove manchi nel settore una contrattazione collettiva si applica quella (quarto comma) che disciplina mansioni equiparabili sottoscritta dalle associazioni comparativamente più rappresentative

I **commi 5 e 6** dell'art. 3 dettano, poi, fondamentali previsioni relative alla concreta applicazione ai lavoratori autonomi di diversa tipologia del principio del compenso adeguato e sufficiente, ed invero in applicazione del principio generale di compensare il risultato quanto meno con riguardo al tempo di lavoro necessario per ottenerlo; si deve, far riferimento a come quel tempo di lavoro viene retribuito dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi ai lavoratori subordinati che svolgono mansioni comparabili con quelle dei lavoratori autonomi interessati, se mancano accordi collettivi applicabili. Per solo coloro che prestano attività ex art. 2222 cod. civ. è aggiunto (comma sei) che aggiunge un secondo comma all'art. 2225 (che stabilisce il compenso per tali lavoratori nel sistema codicistico) che stabilisce che il compenso che non può essere inferiore a quanto stabilito dal contratto collettivo che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi

L'art. 4 contiene una regola quanto mai necessaria per la funzionalità del sistema, e cioè quella della ultrattività dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi costituenti punto di riferimento per la garanzia ex art. 36 Cost. di fruizione del trattamento economico complessivo. Tale riferimento resta fermo anche dopo l'eventuale scadenza o disdetta del contratto collettivo, ancorché una ultrattività del regolamento contrattuale non sia prevista, come invece per lo più accade, dallo stesso contratto collettivo.

L'art. 5 prevede opportunamente la costituzione di una Commissione (i cui membri sono indicati dalla norma) che propone l'aggiornamento del valore soglia del T.E.M. inizialmente fissato, come detto, in 9,00 euro orari, aggiornamento da effettuarsi, su proposta della Commissione, dal Ministero del Lavoro. La Commissione svolge anche compiti di controllo e monitoraggio sull'effettivo rispetto della retribuzione complessiva sufficiente ed adeguata alla qualità del lavoro prestato e sull'andamento della contrattazione collettiva nei vari settori.

L'art. 6 introduce, poi, un procedimento giudiziario di grande importanza per la repressione di condotte elusive della normativa in tema di garanzia del trattamento economico complessivo, condotte che possono realizzarsi nelle modalità più varie, tra cui, ad esempio, dei falsi contratti a part-time nei quali il lavoratore viene retribuito in perfetta coerenza con i contratti collettivi, ad esempio per 20 ore settimanali, ma è obbligato a lavorare per 40 ore settimanali, così ricevendo, in definitiva, una retribuzione dimezzata. Altra elusione diffusissima è quella di costringere il lavoratore a restituire parte del salario formalmente corrisposto in modo regolare, e così via. Il procedimento giudiziario previsto dall'art. 6 è ricalcato su quello dell'art. 28 Legge 20 maggio 1970 n. 300 in tema di repressione di comportamento antisindacale che ha dato luogo, in decenni, a ottima prova. Quanto

mai importante, infine, è l'esplicito richiamo che si legge nell'art. 6 dell'istituto della diffida accertativa di cui all'art. 12 D.lgs 124/2004 che segna una vera rivoluzione nella lotta al sottosalario, perché grazie a quanto stabilito negli articoli 1 e 2 del progetto diverrà possibile quantificare *ex ante* il trattamento minimo retributivo cui il lavoratore ha diritto ex art. 36 Cost. e dunque, procedere su base certa al suo recupero in via amministrativa attraverso l'Ispettorato del Lavoro.

L'art. 7 prevede che la legge di bilancio per il 2024 definisca un beneficio temporaneo per accompagnare l'adeguamento al trattamento economico orario di 9,00 euro delle eventuali più basse retribuzioni previste da contratti collettivi di settori meno sviluppati da un punto di vista sociologico.

L'art. 8, infine, fissa l'entrata in vigore della legge, individuando nella data del 15 novembre 2024, che è anche quella ultima di doveroso ricevimento della Direttiva UE 19 ottobre 2022 n. 2041, quella necessaria al fine di consentire ai contratti collettivi di aggiornarsi ed adeguarsi alla presente legge e al T.E.M. ora inizialmente previsto, come detto, in 9,00 euro orari.

Art. 1.

(Finalità e ambito di applicazione)

1. In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione e fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e da ogni altra disposizione di legge compatibile con la presente legge, i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, sono 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.

2. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di collaborazione di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, a eccezione di quelli previsti alle lettere *b)* e *c)* del comma 2 del medesimo articolo.

3. In attuazione degli articoli 35, primo comma, e 36, primo comma, della Costituzione, ai lavoratori che prestano la propria attività lavorativa in forza di un contratto di agenzia o di rappresentanza commerciale o di un contratto di collaborazione che si concreti in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato, o effettivo prestazioni d'opera intellettuale o manuale di cui all'art. 2222 codice civile, il committente è tenuto a corrispondere un compenso proporzionato al risultato ottenuto, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per conseguirlo.

Art. 2.

(Definizione)

1. Per «retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato» si intende il trattamento economico complessivo, 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, non inferiore e salve restando le pattuizioni di miglior favore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale 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 sul piano nazionale. Il trattamento economico minimo orario come definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) non può comunque essere inferiore a 9 euro lordi.

2. Il trattamento economico minimo dovuto per il lavoro domestico sarà stabilito con decreto legislativo da emanarsi entro 12 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, tenuto conto dei principi e delle finalità di questa.

Art. 3.

(Minimi inderogabili di trattamento)

1. In presenza di una pluralità di contratti collettivi nazionali applicabili ai sensi dell'articolo 2, il trattamento economico che costituisce retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato 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.

2. Il trattamento economico minimo orario come definito dal CCNL non può in ogni caso essere inferiore all'importo previsto dal comma 1 dell'articolo 2.

3. In mancanza di contratti collettivi nazionali per il settore di riferimento, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, il compenso di cui al comma 1 non può essere complessivamente inferiore a quello stabilito dal contratto collettivo nazionale che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili”.

4. In mancanza di contratti collettivi nazionali specifici per il settore di riferimento il compenso di cui al comma 1 non può essere complessivamente inferiore a quello stabilito nel contratto collettivo nel settore maggiormente affine al primo e che disciplina mansioni equiparabili a quelle svolte nel settore privo di contrattazione collettiva.

5. Per i lavoratori di cui all'art. 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 organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, il compenso dovuto 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

6. All'art. 2225 codice civile è aggiunto il seguente secondo comma: “Il compenso per la prestazione d’opera intellettuale o manuale non può essere comunque inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi stipulati da datori di lavoro e associazioni sindacali comparativamente più rappresentativi a livello nazionale per mansioni comparabili svolte con contratto di lavoro subordinato”.

Art. 4.

(Contratti collettivi scaduti o disdettati)

1. Qualora, per scadenza o disdetta, manchi un contratto collettivo applicabile cui fare riferimento ai sensi degli articoli 2 e 3, il trattamento economico complessivo di riferimento è quello previsto dal previgente contratto collettivo prevalente fino al suo rinnovo.

Art. 5.

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

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita la Commissione per l'aggiornamento del valore soglia del trattamento economico minimo orario di cui all'articolo 2, comma 1, di seguito denominata «Commissione». Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono nominati i membri della Commissione.

2. 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'Istituto nazionale della previdenza sociale;

c) un rappresentante dell'Istituto nazionale di statistica;

d) un rappresentante dell'Ispettorato nazionale del lavoro;

e) un numero pari di rappresentanti delle associazioni dei prestatori e dei datori lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. La Commissione:

a) valuta con cadenza annuale l'aggiornamento dell'importo previsto al comma 1 dell'articolo 2;

b) monitora il rispetto della retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, come definita dall'articolo 2;

c) Raccoglie informazioni e cura l'elaborazione di specifici rapporti o studi periodici sull'applicazione dei contratti collettivi nei vari settori.

4. L'aggiornamento su base annuale dell'importo di cui al comma 1 dell'articolo 2 è disposto con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, come da proposta della Commissione.

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

6. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo 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.

Art. 6.

(Repressione di condotte elusive)

1. Fermi restando gli ulteriori strumenti di tutela previsti dall'ordinamento, compresa l'adozione della diffida accertativa di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti a impedire o a limitare l'applicazione delle disposizioni della presente legge, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il giudice del lavoro del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, la corresponsione ai lavoratori del trattamento economico complessivo e di tutti gli oneri conseguenti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto di cui al comma 1 non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato ai sensi del medesimo comma 1. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro trenta giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile proposta della Commissione.

Articolo 7

(Norma di accompagnamento all'adeguamento del trattamento economico minimo orario)

1. La legge di Bilancio per il 2024 definisce un beneficio in favore dei datori di lavoro, per un periodo di tempo definito e in misura progressivamente decrescente, proporzionale agli incrementi retributivi corrisposti al prestatore di lavoro al fine di adeguare il trattamento economico minimo orario all'importo di nove euro ai sensi dell'articolo 2, comma 1, ultimo periodo.

Articolo 8

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore alla scadenza del termine per il recepimento della Direttiva (UE) n. 2041/2022 del 19 ottobre 2022, fissato alla data del 15 novembre 2024, ad eccezione dell'articolo 7, che entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale.