



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa popolare, a norma dell'articolo 71, secondo comma, della Costituzione e degli articoli 48 e 49 della legge 25 maggio 1970, n. 352

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 28 NOVEMBRE 2023

Disposizioni in materia di salario minimo

ONOREVOLI SENATORI. - La nostra Carta costituzionale ha previsto all'articolo 36 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 ». In forza di tali norme, la magistratura è intervenuta negli anni a supporto della contrattazione sindacale maggiormente rappresentativa, applicandone i minimi ogni qualvolta differenti accordi collettivi o individuali violassero la sufficienza della retribuzione. Tale sistema ha retto sin quando non è iniziata la stagione delle riforme del mercato del lavoro. A ogni normativa di frantumazione della catena della produzione (facilitando il ricorso ad appalti e subappalti) e di precarizzazione del lavoro (riducendo così sempre più il tempo di sostituzione dei lavoratori) l'intensità del lavoro è aumentata (le ore lavorate *pro capite* in Italia sono maggiori di quelle della Francia o della Germania), mentre la produttività (che dipende dal progresso tecnico, dall'organizzazione e dalla capacità d'innovazione) è diminuita. La produttività italiana è stata al passo con quella francese e tedesca fino alla fine degli anni '70, in modo solo apparentemente contraddittorio, quindi, fino al termine di una lunga stagione di lotte politiche e sindacali. Dai primi '80 è iniziato un rallentamento, peggiorato nella seconda metà degli anni '90 fino a diventare una vera e propria stasi a partire dai primi anni 2000. Da quel momento la produttività è praticamente invariata in Italia. Le continue contro-riforme del mercato del lavoro hanno condotto dunque a un duplice, ma connesso, esito: a lavoro aumentato, in termini orari, corrisponde un ristagno della quota di pro-

dotto interno lordo (PIL) per ora lavorata e una diminuzione del valore delle retribuzioni reali. Malgrado il nostro Paese vanti una copertura dei contratti collettivi molto alta, ci sono milioni di persone che, pur lavorando, sono povere; dai dati dell'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS) relativi al 2019 emerge che oltre 4 milioni di lavoratrici e lavoratori percepiscono un salario lordo orario inferiore ai 9 euro e oltre 2 milioni non superano gli 8 euro lordi l'ora arrivando a retribuzioni inferiori ai 6 euro. Milioni di lavoratrici e lavoratori percepiscono quindi una retribuzione mensile che non garantisce una vita dignitosa, neppure a chi lavora a tempo pieno e indeterminato. È evidente dunque che la contrattazione nazionale, compresa quella sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, non riesce da sola a garantire il precetto dell'articolo 36 della Costituzione, per cui un intervento legislativo sul salario minimo a sostegno e non in sostituzione del contratto nazionale diventa ineludibile.

L'intervento legislativo che qui si propone tiene conto dell'importanza della contrattazione, ma anche dei suoi limiti, individuando una paga base oraria minima, indicizzata in riferimento all'Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi dell'Unione europea (IPCA), al di sotto della quale nessun trattamento retributivo possa scendere.

All'articolo 1 si precisa come tale importo, tenendo conto dei parametri internazionali richiamati anche dalla direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea, non può essere inferiore alle 10 euro lorde

l'ora e, come la stessa direttiva richiede, deve essere soggetto a rivalutazione periodica. Questo valore minimo per i livelli più bassi dell'inquadramento contrattuale (con un meccanismo di indicizzazione) rappresenta il minimo costituzionale incompressibile e inderogabile affinché sia garantita al lavoratore una retribuzione « in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa » e corrisponde al principio di adeguatezza richiamato nel titolo della citata direttiva europea relativa ai salari minimi. La retribuzione contrattuale, così come individuata dalla presente legge, corrisponde al principio di proporzionalità *ex* articolo 36 della Costituzione con le caratteristiche e le peculiarità proprie della contrattazione, con l'unico limite di un valore minimo orario, uguale per tutte e tutti, e sotto il quale non si può scendere. Insomma, una proposta di legge che rende effettivo il diritto del lavoratore a una retribuzione adeguata e dignitosa, in coerenza con quanto richiesto dal legislatore europeo, anche grazie alla maggior tutela giudiziaria e amministrativa che deriverebbe dall'intervento legislativo sul salario. L'obbligo che sorge in capo al datore di lavoro di retribuire i propri dipendenti o al committente, rispetto ai propri collaboratori, con importi non inferiori a quello previsto dalla proposta di legge costituisce un effetto scoraggiante al ricorso alla compressione salariale come unico strumento per garantire margini di profitto e, al contempo, spinge l'Italia a investire su un circuito alto del valore, a recuperare efficienza e produttività, e al contempo avvia un percorso di risanamento degli istituti di *welfare* penalizzati dal crollo

delle retribuzioni e di sostegno ai consumi interni. Infatti, l'individuazione del salario spettante al lavoratore, attraverso appunto il parametro definito nell'articolo 1, comma 1, facilita tanto il lavoratore sottopagato che tali istituti nel recupero delle differenze retributive e contributive, avendo a disposizione anche la tutela amministrativa oltre che una più efficace tutela giudiziaria.

L'ultrattività della vigenza contrattuale prevista al comma 4 dell'articolo 1 della proposta di legge impedisce la disapplicazione del contratto nazionale per la parte economica nelle more del suo rinnovo.

L'articolo 2 prevede un meccanismo automatico di rivalutazione dell'importo minimo orario, basato sulla variazione dell'IPCA.

L'articolo 3 estende l'applicazione delle tutele previste dalla presente legge ai rapporti di collaborazione come definiti al comma 1.

All'articolo 4, infine, sono previste le sanzioni amministrative pecuniarie direttamente proporzionali al periodo di effettivo lavoro, salvo il diritto al risarcimento di danni ulteriori. Sotto il profilo sanzionatorio si prevede, negli ultimi due commi, nei confronti del contravventore alle previsioni della legge anche l'esclusione, per la durata di tre 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, e l'impossibilità per lo stesso di apporre termini alla durata dei contratti di lavoro subordinato. La violazione di tale prescrizione porterebbe alla trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Definizione)

1. Ogni lavoratore di cui all'articolo 2094 del codice civile, in conformità all'articolo 36, primo comma, della Costituzione ha diritto, con riferimento alla paga base oraria, a un trattamento economico minimo orario non inferiore a 10 euro lordi l'ora.

2. Qualora il datore di lavoro corrisponda una paga base oraria inferiore a quanto previsto al comma 1, il trattamento economico che costituisce retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi del comma 1 è quello del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) di settore che stabilisce per i lavoratori il trattamento economico di miglior favore e la cui paga base non sia inferiore nel minimo a 10 euro all'ora al lordo degli oneri di legge, contributivi e fiscali.

3. La retribuzione oraria lorda minima di 10 euro deve intendersi riferita al livello di inquadramento più basso previsto dalla contrattazione collettiva.

4. Ogni lavoratore ha inoltre diritto al pagamento della tredicesima mensilità, delle retribuzioni differite, delle ore di lavoro straordinario, degli scatti di anzianità e delle altre competenze previste dai CCNL di settore applicati al rapporto di lavoro e che prevedano una paga base non inferiore a quanto previsto dal comma 1.

5. Ai fini dell'applicazione della presente legge è fatta salva l'applicazione al lavoratore e alla lavoratrice dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro che prevedono un trattamento economico minimo orario, corrispondente al li-

vello di inquadramento più basso, superiore all'importo del trattamento economico minimo legale.

Art. 2.

(Meccanismo di rivalutazione)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il minimo salariale si rivalorizza alla data del primo gennaio e del primo luglio di ogni anno sulla base dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi dell'Unione europea (IPCA).

Art. 3.

(Applicazione ai rapporti di lavoro non subordinato)

1. La disciplina di cui alla presente legge si applica ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme, anche digitali.

2. Il compenso dei rapporti di collaborazione di cui al comma 1 non può essere complessivamente inferiore a quello stabilito dal CNL, identificato secondo quanto previsto dall'articolo 1 della presente legge, che disciplina, nel medesimo settore o in settori affini, mansioni equiparabili svolte dai lavoratori con contratto di lavoro subordinato, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per fornire la stessa opera o servizio.

Art. 4.

(Sanzioni)

1. Il datore di lavoro che eroga al lavoratore un compenso inferiore a quello risul-

tante dall'articolo 1 è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria:

a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore retribuito in misura inferiore al salario minimo, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;

b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore retribuito in misura inferiore al salario minimo, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;

c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore retribuito in misura inferiore al salario minimo, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

2. In relazione alla violazione di cui al presente articolo, si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

3. Al datore di lavoro che consapevolmente affida l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi a un soggetto che non rispetta quanto previsto dall'articolo 1 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di un importo da euro 500 a euro 1.000 per ciascun lavoratore, commisurato alla durata e all'entità della violazione.

4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689, non si applica il regime del pagamento in misura ridotta. In caso di reiterazione si applicano le sanzioni di cui ai commi 1 e 3 maggiorate per un terzo. In tutti i casi successivi alla prima reiterazione l'importo è elevato fino alla metà.

5. In aggiunta alla sanzione amministrativa di cui al comma 1, il datore di lavoro è tenuto anche, nei riguardi del lavoratore, all'erogazione di tutte le differenze retributive maturate fino all'applicazione della retribuzione di cui all'articolo 1, comma 1, salvo il diritto al risarcimento di danni ulteriori.

6. L'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui ai commi 1 e 3 comporta altresì l'esclusione, per la durata di tre 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.

7. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto subordinato non è ammessa per le aziende che violano l'articolo 1 della presente legge per la durata di tre anni. In caso di violazione di tale divieto il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 5.

(Disposizione transitoria)

1. I contratti o accordi di lavoro con paga oraria inferiore al trattamento minimo legale di cui all'articolo 1 sono adeguati automaticamente entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

€ 1,00