

# CAMERA DEI DEPUTATI

N. 216

## PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato LAUS

Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale

*Presentata il 13 ottobre 2022*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Sui temi oggetto della presente proposta di legge i senatori del Partito democratico hanno presentato, per primi, nel corso della scorsa legislatura, il disegno di legge n. 310, a prima firma del presentatore della presente iniziativa, e il disegno di legge n. 1132, a prima firma del senatore Nannicini.

Nonostante la volontà e gli sforzi dei senatori del Gruppo del Partito democratico, la Commissione lavoro del Senato non è riuscita a portare a termine l'esame del provvedimento e a trovare così una soluzione legislativa alla questione dei numerosi lavoratori che percepiscono retribuzioni insufficienti.

Il riconoscimento del giusto valore economico del lavoro è un precetto imprescindibile dell'ordinamento costituzionale repubblicano. L'articolo 36 della Costituzione esige che la retribuzione corrisposta a un lavoratore sia proporzionata alla qualità e alla quantità del suo lavoro e, in ogni caso, suffi-

ciente a garantire a lui e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Caduto l'ordinamento corporativo fascista, che piegava il prezzo del lavoro all'interesse superiore della nazione, svincolandolo dal suo valore reale, il sistema delle relazioni sindacali è stato per lungo tempo capace di comporre, in un equilibrio virtuoso, le diverse istanze di equità salariale e di efficienza delle imprese. In anni più recenti, tuttavia, anche in conseguenza della trasformazione organizzativa delle imprese e della frammentazione dei sistemi di rappresentanza, quel sistema ha manifestato segni di debolezza e ineffettività, soprattutto con riferimento alle aree più periferiche del mercato del lavoro o più esposte alla trasformazione produttiva.

Si pone, quindi, l'esigenza di garantire una tutela retributiva universale attraverso strumenti che assicurino solidità alla disciplina contrattuale, in modo da contrastare il *dumping* contrattuale e qualsiasi forma di corsa al ribasso in materia salariale. È arrivato il

momento di sancire per legge che la giusta retribuzione prescritta dall'articolo 36 della Costituzione è quella stabilita dalla contrattazione collettiva. Ma proprio in questa ottica, occorre rafforzare e ricomporre il sistema della rappresentanza, attraverso meccanismi certi e condivisi di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali. Senza questa scommessa risulterebbe difficile arginare gli attacchi al ruolo della contrattazione, a fronte di una sua capacità di copertura e tutela il cui universalismo si sta sempre più sgretolando. Occorre, infine, garantire ai lavoratori forme più evolute ed efficaci di partecipazione e consultazione rispetto alle scelte e alle dinamiche aziendali.

In tale prospettiva la presente proposta di legge reca norme in materia di giusta retribuzione, rappresentanza e contrattazione collettiva. Essa è orientata, innanzitutto, a fissare in norma primaria il principio secondo cui la giusta retribuzione è rinvenibile nella disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale così come definite dalla presente proposta di legge, in relazione al settore di appartenenza.

Il trattamento minimo tabellare stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle associazioni di rappresentanza si applica a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Negli ambiti di attività non coperti dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni di rappresentanza, in coerenza con altri disegni e proposte di legge che sono intervenuti in materia nella XVIII legislatura (atto Senato n. 310, d'iniziativa dei senatori Laus ed altri; atto Camera n. 947, d'iniziativa dei deputati Delrio ed altri), è istituito il salario minimo di garanzia quale trattamento economico minimo che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore a cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, secondo gli importi e le modalità determinati dalla Commissione di cui all'articolo 2 (articolo 1).

Nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali, il riordino delle regole su rappresentanza e contrattazione è affidato alla costituenda « Commissione paritetica per la rappresentanza e la contrattazione collettiva », istituita presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) e composta da dieci rappresentanti dei lavoratori dipendenti, dieci rappresentanti delle imprese e dal presidente del CNEL, che la convoca e la presiede. A tale Commissione è affidato il compito di definire i settori della contrattazione collettiva nazionale, con l'obiettivo di ridurre il numero; di indicare i criteri di misurazione e certificazione delle rappresentanze sindacali e delle imprese; di stabilire i rapporti tra i diversi livelli contrattuali in un'ottica di coordinamento, nonché il salario minimo di garanzia applicabile, ove individuati, negli ambiti di attività non coperti da contrattazione collettiva, nonché i criteri per il suo aggiornamento. Per le deliberazioni adottate dalla Commissione è previsto l'integrale recepimento attraverso appositi decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro trenta giorni dalla loro trasmissione, con conseguente efficacia vincolante nei confronti delle amministrazioni pubbliche competenti. Il datore di lavoro che non si attenga a quanto prescritto dai decreti ministeriali è soggetto a una sanzione amministrativa da un minimo di euro 1.000 a euro 10.000 per ciascun lavoratore, nonché al ristoro del danno economico determinato ai lavoratori (articolo 2).

È inoltre previsto che il CNEL, in cooperazione con l'INPS, aggiorni la numerazione dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro depositati e archiviati, attribuendo un codice alfanumerico – denominato « codice CCNL » – a ciascun contratto o accordo collettivo. Tale codice è integrato dall'INPS nella procedura relativa alla compilazione digitale dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili. A questo fine il datore di lavoro è tenuto a indicare per ciascuna posizione professionale il « codice CCNL » riferibile al contratto o accordo collettivo applicato (articolo 3).

## PROPOSTA DI LEGGE

### Art. 1.

*(Giusta retribuzione e salario minimo di garanzia)*

1. Il diritto di ogni lavoratore a una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro, in attuazione dell'articolo 36 della Costituzione, è assicurato facendo riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, individuate come tali ai sensi della presente legge.

2. Il trattamento minimo tabellare stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle associazioni di rappresentanza di cui al comma 1 si applica a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale.

3. Negli ambiti di attività non coperti dai contratti collettivi di cui ai commi 1 e 2, è istituito il salario minimo di garanzia quale trattamento economico minimo che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore a cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, secondo gli importi e le modalità determinati dalla Commissione di cui all'articolo 2.

### Art. 2.

*(Commissione paritetica per la rappresentanza e la contrattazione collettiva)*

1. È istituita, presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), la Commissione paritetica per l'individuazione dei criteri di maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali dei lavoratori e delle associazioni nazionali di rappresentanza dei datori di lavoro, nonché degli ambiti e dell'efficacia dei contratti collettivi, di seguito denominata « Commissione ».

2. La Commissione è composta da dieci rappresentanti dei lavoratori dipendenti, da dieci rappresentanti delle imprese e dal presidente del CNEL, che la convoca e la presiede.

3. I membri della Commissione sono nominati, su designazione delle associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, previa deliberazione del Consiglio dei ministri. I membri della Commissione durano in carica cinque anni e possono essere confermati.

4. In sede di prima nomina, i membri della Commissione rappresentanti delle parti sociali sono nominati dalle organizzazioni rappresentate nell'assemblea del CNEL.

5. A supporto della Commissione, è istituito presso il CNEL un nucleo tecnico di analisi e monitoraggio, composto da quattro esperti designati rispettivamente dall'Istituto nazionale di statistica, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dall'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche e dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, nonché da due professori universitari di prima fascia in discipline economiche o statistiche, nominati, con proprio decreto, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

6. Entro diciotto mesi dal decreto di nomina, la Commissione, tenendo conto degli accordi interconfederali stipulati in materia dalle associazioni di rappresentanza delle parti sociali comparativamente più rappresentative, adotta una deliberazione recante:

*a)* gli ambiti della contrattazione collettiva nazionale di primo livello, tenendo conto della situazione esistente e della necessità di ridurre il numero dei contratti e di evitare sovrapposizioni;

*b)* i criteri di misurazione e certificazione della rappresentatività delle associazioni sindacali dei lavoratori;

*c)* i criteri di misurazione e certificazione della rappresentatività delle associazioni nazionali di rappresentanza dei datori di lavoro;

d) i criteri di misurazione e certificazione delle rappresentanze aziendali dei lavoratori;

e) le modalità e i termini per l'acquisizione, l'aggiornamento e la trasmissione dei dati necessari alle finalità di cui alle lettere a), b), c) e d), nel rispetto della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali;

f) i criteri e le modalità operative per la determinazione della titolarità e dell'efficacia soggettiva della contrattazione collettiva di primo livello e di secondo livello;

g) i criteri per l'individuazione, in ciascun ambito di cui alla lettera a), dei contratti collettivi nazionali di riferimento ai fini e per gli effetti dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dell'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

h) il salario minimo di garanzia applicabile, ove individuati, negli ambiti di attività non coperti dalla contrattazione collettiva, nonché i criteri per il suo aggiornamento.

7. La Commissione trasmette la deliberazione di cui al comma 6 al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che la recepisce con uno o più decreti, entro trenta giorni dalla data della trasmissione.

8. Il datore di lavoro che non si attiene a quanto prescritto dai decreti di cui al comma 7 è soggetto alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 1.000 euro a 10.000 euro per ciascun lavoratore ed è tenuto al ristoro del danno economico determinato ai lavoratori.

9. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi del nucleo tecnico di cui al comma 5, riferisce annualmente alle Camere in merito agli esiti dell'applicazione della presente legge e dei decreti di cui al comma 7.

### Art. 3.

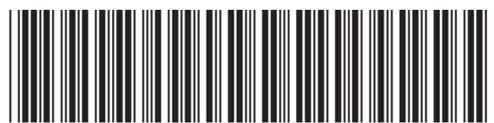
(Codice CCNL)

1. Il CNEL, in cooperazione con l'INPS, aggiorna la numerazione dei contratti e

degli accordi collettivi di lavoro depositati e archiviati, attribuendo un codice alfanumerico a ciascun contratto o accordo collettivo. Tale codice alfanumerico è denominato « codice CCNL », anche ai fini di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389.

2. Il « codice CCNL » è altresì utilizzato dall'INPS nella procedura relativa alla compilazione digitale dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili. A tale fine il datore di lavoro è tenuto a indicare per ciascuna posizione professionale il « codice CCNL » riferibile al contratto o accordo collettivo applicato.

PAGINA BIANCA



\*19PDL0005140\*