



I.I.S. PRIMO LEVI



## ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE "PRIMO LEVI"

☎ 0425 53433 - ☎ 0425 589133

via Manzoni, 191 - 45021 Badia Polesine (RO)

Codice Ministeriale ROIS00700D - Codice Fiscale 91005190292

e-mail istituzionale: [rois00700d@istruzione.it](mailto:rois00700d@istruzione.it) - posta certificata: [rois00700d@pec.istruzione.it](mailto:rois00700d@pec.istruzione.it)

SISTEMA DI GESTIONE  
QUALITÀ CERTIFICATO

**COY**  
CERTICUALITY

UNI EN ISO 9001:2015

### LICEO "EUGENIO BALZAN"

via Manzoni, 191 - Badia Polesine

☎ 0425 53433 - ☎ 0425 589133

### I.T.A.S. "LUIGI EINAUDI"

via San Nicolò, 31 - Badia Polesine

☎ 0425 51214 - ☎ 0425 590833

## LA RETRIBUZIONE

## DISEGNO DI LEGGE SUL SALARIO MINIMO

# INTRODUZIONE

## PERCHÉ IL SALARIO MINIMO?

Come anticipato, il lavoro può essere definito come un'attività produttiva che implica la messa in atto di conoscenze per produrre e dispensare beni e servizi in cambio di un compenso monetario.

Col tempo, il contesto lavorativo si è modificato. Di fatto un tempo il lavoro manuale degli schiavi era sinonimo di subordinazione e asservimento.

Nel Medioevo il lavoro viene rivalutato, nascono le prime corporazioni e per alcuni lavoratori, ad esempio gli artigiani, acquisisce maggiore dignità.

Il rinascimento e la riforma protestante sono promotori di due considerazioni sul lavoro, che percorreranno tutto il pensiero moderno: una sottolinea la creatività del lavoro e l'altra invece considera il lavoro come strumento di riscatto sociale.

Nel XVIII secolo grazie alla rivoluzione scientifica, l'essere umano acquista consapevolezza e fiducia nelle proprie capacità e quindi anche nel lavoro, attraverso il quale può affermarsi. Con la diffusione degli ideali illuministi il lavoro manuale non viene più considerato degradante ed ignobile, bensì estensione della ragione umana.

A partire dall'Ottocento, con lo sviluppo dell'industrializzazione, il lavoro subisce dei notevoli cambiamenti e si è adattato al nuovo sistema di produzione di massa. All'interno di questo sistema, l'erogazione del lavoro non era regolamentata e pertanto i lavoratori, minori compresi, venivano sfruttati ed erano costretti a lavorare in luoghi insalubri. Queste condizioni portano i lavoratori a riunirsi facendo così nascere i sindacati, ovvero delle associazioni che hanno lo scopo di tutelare i lavoratori e di proteggere i loro interessi professionali.

Oggi il lavoro è un diritto e dovere fondamentale formalmente riconosciuto per esempio, per tutti i cittadini italiani, dalla Costituzione.

Il lavoro come concetto filosofico viene sviluppato in chiavi e in modalità differenti dalla filosofia antica alla filosofia moderna.

Se la filosofia platonica, e successivamente hegeliana, concepiscono l'attività lavorativa come uno strumento finalizzato alla valorizzazione del ruolo della persona nel contesto sociale, Marx individua nel lavoro un'attività alienante, capace di porre un distacco tra l'operaio e la sua stessa forza lavoro che viene dunque mercificata.

La temperanza, virtù essenziale per il mantenimento dell'ordine sociale teorizzato da Platone, è concepibile oggi come un atteggiamento di cui tratta Il Manifesto dell'Estetica della Cittadinanza di Baldriga<sup>1</sup>: il riconoscimento dei diritti e dei doveri di ciascun componente della società permette il mantenimento di una "postura" che possa garantire il rispetto sociale reciproco. Interiorizzando entrambe le riflessioni si giunge alla possibilità di una consapevolezza della propria posizione lavorativa come alienante o emancipante, una

---

<sup>1</sup> I. Baldriga, *Estetica della Cittadinanza. Per una nuova educazione civica*, Milano, Le Monnier Università, 2020.

percezione che è determinata e strettamente dipendente dalla concezione generale della dimensione lavorativa nel contesto sociale (es. Stato) di appartenenza.

Per riconoscere nel lavoro un mezzo che possa concorrere sia all'emancipazione di una "postura" individuale, sia al funzionamento generale della società, è necessario che esso sia garantito da un ente che possieda il potere di renderlo sicuro, tutelandone l'esistenza stessa. Laddove quest'ente non agisca, nascono problematiche e si accentuano le distanze tra i livelli di stratificazione sociale. Il contesto lavorativo è reputato motore del progresso ma, d'altro canto, anche causa principale delle disuguaglianze economiche, dunque sociali. Quest'ultime si concretizzano nei fenomeni di disoccupazione e di precarietà lavorativa, da cui scaturisce quello della povertà (partendo da quelle assoluta o relativa, fino alla cosiddetta "povertà fluttuante"). È possibile definire come questi fenomeni siano al contempo causa e conseguenza dell'instabilità lavorativa e sociale.

L'adozione di meccanismi "tamponanti", come quello del salario minimo, potrebbe rappresentare una modalità che assicuri il miglioramento della "postura" di ciascun componente all'interno della società?

Provato che anche oggi la forza lavoro viene considerata come una merce, essa fa parte di un complesso sistema di scambi che hanno come oggetto le prestazioni lavorative: il mercato del lavoro.

La domanda consiste nella disponibilità da parte delle imprese ad assumere un lavoratore a fronte di un salario, mentre l'offerta consiste nei servizi che i lavoratori possono rendere alle imprese. Questa tipologia di mercato viene considerato atipico in quanto non è autoregolato dalla legge della domanda e dell'offerta, ovvero una legge teorizzata dell'economista Jean-Baptiste Say che sostiene che il prezzo di una merce varia al variare della domanda.

Al contrario il mercato del lavoro è condizionato dalla legge bronzea dei salari, elaborata da Ferdinand Lassalle, nella seconda metà dell'Ottocento, secondo cui la possibilità di rialzo dei salari è frenata da una possibilità illimitata di reperire nuova manodopera.

Un altro limite inerente alla variazione del costo della forza-lavoro dovrebbe riguardare il fatto che l'essere umano non possa cederla in cambio di una retribuzione inferiore a quella indispensabile per condurre un'esistenza dignitosa, in caso contrario non sarebbe più in grado di produrre alcun lavoro.

Effettivamente, le soluzioni dello Stato, oggi, stanno dando i loro frutti.

Alla luce di ciò che l'Ufficio studi della CGIA, eminente e stimatissimo Istituto di Ricerca sociologica, ha fatto emergere che nel 2020, in Italia, il tasso di irregolarità del lavoro è in crescita e pari a 3,2 milioni di occupati irregolari.

Il fenomeno dell'economia sommersa non è tuttavia l'unica conseguenza della precarietà del lavoro lecitamente retribuito. Infatti, in crescita, è anche il numero di adesioni

ad associazioni criminali che si sostituiscono al Welfare, laddove lo Stato non è in grado di garantire benessere alle famiglie più vulnerabili. D'altronde ogni istituzione ha a cuore il bene dei cittadini, si tratta solo di essere più immediati nel dare il proprio aiuto ...  
DISINTERESSATO.

L'instabilità causata dalla mancanza di un salario minimo non garantito a tutti i lavoratori, crea un circolo vizioso alla cui base sta l'assenza di fiducia nello Stato non più garante della sicurezza.

Per questo motivo, l'economia sommersa diventa per molti cittadini una più semplice e immediata strategia per ottenere denaro. Ciò dà origine a fenomeni latenti come quello del caporalato, che agisce soprattutto nel Meridione. È così che anche il reato del lavoro in nero si palesa nel non rappresentare più una soluzione per i cittadini devianti, che ritrovano anche qui lesi i loro diritti. La soluzione potrebbe essere quindi il salario minimo, in grado di conferire dignità al lavoratore, che ritrova un riconoscimento oltre che economico anche sociale nella giusta e lecita retribuzione della sua attività lavorativa.

## IL SALARIO MINIMO

Per salario minimo si intende la retribuzione di base per i lavoratori di differenti categorie, in un determinato arco di tempo, stabilita per legge,. È in sostanza una soglia limite di salario sotto la quale il datore di lavoro non può scendere; non può essere in alcun modo ridotta da accordi collettivi o da contratti privati.

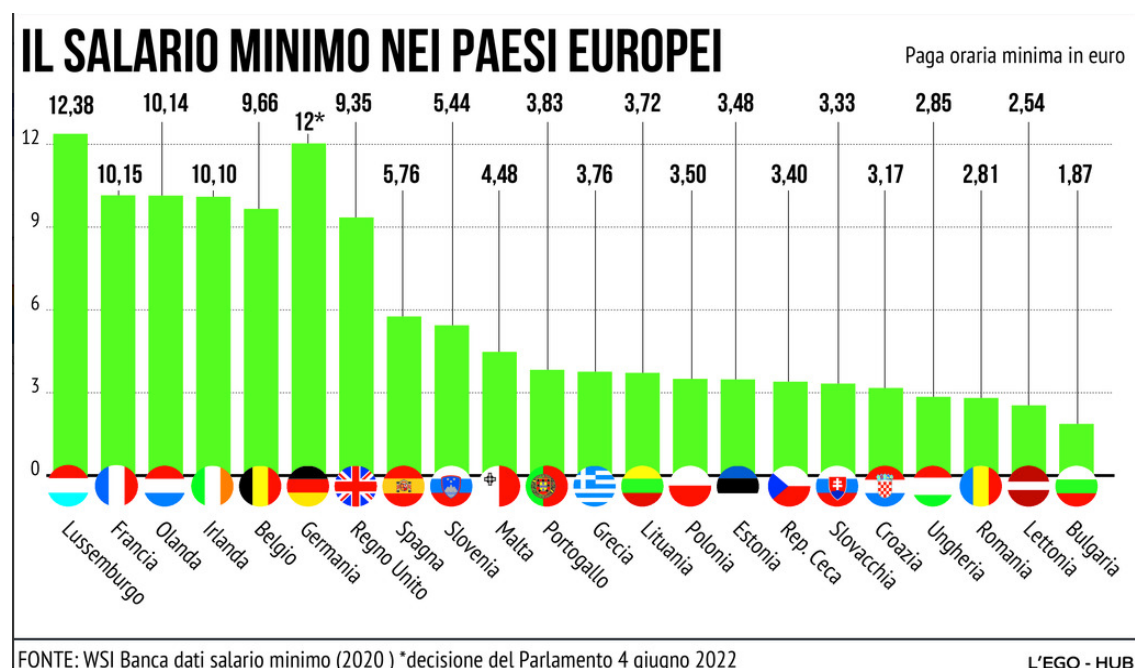
Le legislazioni sul salario minimo ad oggi emanate, hanno calcolato il salario minimo alla luce di una serie di parametri come: la produttività; il PIL; l'Indice dei prezzi al consumo; andamento generale dell'economia.

Periodicamente va fatta una rivalutazione in modo tale da mantenere il potere di acquisto dei salari stabile nel tempo.

Il 14 Settembre 2022 al Parlamento Europeo la maggioranza ha votato in favore di una direttiva per l'introduzione in tutta l'Unione del salario minimo. L'applicazione concreta è a discrezione dei Paesi aderenti, ai quali è stato dato un termine di due anni ai fini della emanazione di apposita legge.

La nuova direttiva si applicherà a tutti i lavoratori dell'UE con un contratto o un rapporto di lavoro. I Paesi UE, in cui il salario minimo gode già di protezione, grazie ai contratti collettivi, non saranno tenuti a introdurre queste norme o a rendere gli accordi già previsti universalmente applicabili.

I salari minimi più alti sono già stati fissati in diversi Paesi europei come Lussemburgo, Irlanda e Germania. Quelli più bassi si registrano in Bulgaria, Lettonia, Estonia. In ben 21 paesi su 27 membri, il salario minimo viene già garantito. Nei restanti 6 paesi il salario minimo non esiste. Tra questi stati c'è l'Italia che fa compagnia ad Austria, Cipro, Danimarca, Svezia e Finlandia. In questi ultimi paesi i livelli salariali dipendono dalla contrattazione collettiva delle retribuzioni.



Il Consiglio e il Parlamento Europeo hanno convenuto che le parti sociali saranno coinvolte nella definizione dei salari minimi legali che dipendono dalle variazioni del costo della vita e dal potere d'acquisto.

Il Parlamento Europeo ha stabilito inoltre una serie di misure per migliorare l'accesso dei lavoratori alla protezione del salario minimo: controllo da parte degli ispettori del lavoro, informazioni facilmente accessibili sulla protezione del salario minimo e sviluppo della capacità delle autorità proposte all'applicazione.

Per quanto riguarda la valutazione dell'adeguatezza dei salari minimi garantiti esistenti, i Paesi UE potranno determinare un paniere di beni e servizi a prezzi reali, o fissarlo al 60% del salario mediano lordo e al 50% del salario medio lordo. Come accennato prima, uno dei fattori essenziali è la contrattazione collettiva a livello settoriale e interprofessionale che serve per determinare i salari minimi adeguati e, pertanto, deve essere promossa e rafforzata sulla base delle nuove regole. Gli Stati membri in cui meno dell'80% dei lavoratori è interessato dalla contrattazione collettiva, dovranno - congiuntamente alle parti sociali - stabilire un piano d'azione per aumentare tale percentuale.

## **NORMATIVA VIGENTE IN ITALIA IN TEMA DI RETRIBUZIONE e SALARIO MINIMO**

### **COSTITUZIONE:**

Art. 1. L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

Art. 4. La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art. 36. 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. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

### **CODICE CIVILE:**

Art. 2099. (Retribuzione). La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

### **LEGGI IN MATERIA NON APPROVATE:**

Jobs act: legge del 10 dicembre 2014/183 la quale prevedeva un "compenso orario minimo". Questa soglia andava a soddisfare soltanto i settori non protetti da contrattazione collettiva. Tale norma prevedeva un sistema dove la maggior parte dei compensi era stabilita dai contratti collettivi nazionali dai settori vincolanti, mentre veniva istituito il salario minimo dai settori non disciplinati dai CCNL.

\*\*\*\*

Ai sensi dell'art.36 della Costituzione Italiana, per poter garantire il diritto ad una retribuzione proporzionata e adeguata ad un'esistenza libera e dignitosa è necessario emanare una legge salariale che definisca e garantisca uno stipendio minimo a tutte le categorie di lavoratori. Non esiste in Italia l'imposizione di un salario minimo, difatti la legge sul salario minimo non è mai stata attuata. Esistono però associazioni a tutela dei lavoratori come i sindacati, che proteggono gli interessi degli iscritti o meno in ambito lavorativo.

L'Italia è un paese in cui il dibattito nel mondo del lavoro risulta tanto complesso sia per le motivazioni in campo da parte degli attori, sia per le difficoltà strutturali che il nostro paese soffre a livello di processo decisionale. Il Paese non si è ancora impegnato in una discussione seria su tale riforma poiché il rischio sarebbe quello di esautorare i sindacati e le parti sociali dal dibattito. Inoltre, introdurre un salario minimo metterebbe a rischio gli equilibri degli innumerevoli contratti collettivi nazionali di cui gode il lavoro in Italia.

L'emanazione della legge sul salario minimo avrebbe però, se emanata, numerose ripercussioni positive come: il miglioramento del welfare, la diminuzione del lavoro sommerso e della microcriminalità e il confinamento della fuga all'estero di molti giovani italiani in cerca di lavoro.

Dalla lettura dell'art. 1 della Costituzione, principio fondamentale e cardine del nostro sistema giuridico, emerge che i giovani lavoratori sono le fondamenta del sistema economico del nostro Paese e per questo è indispensabile la manutenzione delle nostre strutture portanti. Sono moltissimi i giovani italiani che abbandonano il paese natio, viaggiando spesso nei paesi europei, per poter svolgere una mansione che gli permetta di vivere una vita libera e dignitosa GARANTITA PER LEGGE (condizione che l'Italia non assicura). Una Repubblica fondata sul lavoro che non definisce nella sua legislazione l'equa e minima retribuzione all'interno delle condizioni di lavoro da rispettare è da ritenersi incostituzionale. Tra le condizioni lavorative che permettono di lavorare non può mancare pertanto una chiara e decisiva precisazione sulla retribuzione minima per categoria di lavoratori.

I problemi economici del nostro Paese (come il debito pubblico) riguardano tutti e incidono soprattutto sul vasto mondo del lavoro. In Italia vi sono più cittadini passivi che attivi nella riscossione delle tasse, questo perché la maggioranza della popolazione è composta da anziani; una parte non contribuisce alla produttività economica (pensionati) e un'altra parte è costretta a farlo a causa della pensione troppo lontana. La seconda parte quindi oltre ad essere indice di un basso welfare diminuisce la produttività dello Stato. Per risollevarne l'economia italiana è necessario investire sui giovani e il salario minimo sarebbe il primo investimento coscienzioso. Il salario minimo si pone quindi come garanzia per il lavoratore cittadino e di conseguenza dello Stato e di tutto il sistema economico. Inoltre è un solido incentivo ai giovani a cui viene limitata la necessità di trasferirsi all'esterno per lavoro, rendendo l'emigrazione una scelta volontaria e non obbligata.

## **PRO E CONTRO DEL SALARIO MINIMO**

In Italia le posizioni sul tema sono molto divise, anche a livello di Governo, e il dibattito coinvolge partiti e parti sociali.

Coloro che sono a favore dell'introduzione della misura sostengono che possa aiutare concretamente a garantire una qualità della vita migliore per i lavoratori, soprattutto quelli che non rientrano nella copertura dei CCNL., il che potrebbe generare un modesto circolo virtuoso che rafforzerebbe il rapporto tra le parti (collaboratore/datore di lavoro) ed aumenterebbe la produttività del capitale umano,

Serve a contrastare il lavoro nero, elimina i contratti precari, le disuguaglianze e garantisce a tutti condizioni di lavoro dignitose. Si pensi ad esempio ai lavoratori della gig-economy che lavorano con contratti atipici e con poche garanzie.

Coloro che, invece, sostengono la posizione contraria, ritengono che l'introduzione di una misura del genere possa aumentare il costo del lavoro per le imprese, generando disoccupazione.

Il salario minimo in pratica potrebbe incidere pesantemente avere sul tasso di occupazione poiché l'aumento del costo del lavoro difficilmente potrebbe essere ammortizzato dalle piccole e medie imprese italiane che rappresentano gran parte del tessuto produttivo del nostro paese,

Altro motivo a sostegno della contrarietà al salario minimo riguarda la contrattazione collettiva. In Italia i CCNL coprono la quasi totalità dei lavoratori e l'introduzione del salario minimo porterebbe benefici diretti a una ridotta fetta di lavoratori. Inoltre, il salario dovrebbe corrispondere alla produttività e non essere moderato.

Un salario minimo, poi, potrebbe avere conseguenze sulla contrattazione collettiva e sulla centralità del proprio ruolo per la negoziazione tra lavoratore e azienda. Proprio su questo punto alcuni sindacati sono divisi tra i favorevoli all'introduzione e chi sostiene che il cambiamento debba avvenire esclusivamente tramite i CCNL.

Per ultimo una manovra politica non ponderata potrebbe spingere il mercato lavorativo ad irrigidirsi, portando le aziende a ricercare forza lavoro all'estero, o, peggio, ad alimentare il lavoro a nero.

## **DIFFERENZE E RAPPORTO TRA SALARIO E REDDITO DI CITTADINANZA**

Il reddito di cittadinanza: è una misura allo stesso tempo di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà. Si tratta di una somma erogata dallo Stato a intervalli regolari ai cittadini che fanno domanda e che hanno determinati requisiti, ed è associato ad un percorso di reinserimento lavorativo e sociale.

Un concetto che, dunque, coincide con quello di reddito universale, un reddito al di sotto del quale nessuno può scendere e che costituisce la base sopra la quale poter integrare i redditi delle proprie attività. Proprio per questo viene chiamato anche reddito di base. Per



accedervi, infatti, bisogna rispettare alcuni requisiti di reddito e assumersi un impegno di reinserimento nel mondo del lavoro.

Il reddito di cittadinanza di cui si sta parlando, dunque è da considerarsi un reddito minimo garantito/condizionato

Il salario minimo, al contrario mira a tutelare in particolare i working poors, i poveri nonostante il lavoro e ad assicurare un minimo di stipendio al di sotto del quale non si può scendere, è definita dalla legge, e può essere oraria, giornaliera o mensile

Il salario minimo ha a che vedere con la regolarità del mercato del lavoro: cioè quanti lavorano non possono essere pagati, a seconda delle diverse attività che fanno, meno di una determinata cifra. Questo porta con sé due conseguenze: la prima è che quella cifra non può essere al di sopra della produttività di determinati lavori e lavoratori, altrimenti, semplicemente, sparisce il posto di lavoro. La seconda conseguenza è che deve esistere un continuo controllo di legalità: cioè che chi è al lavoro sia al lavoro regolarmente; che sia eliminata l'evasione fiscale e il nero da parte dell'impresa e l'evasione fiscale e previdenziale da parte del lavoratore

In conclusione, si può affermare che le differenze fra il reddito di cittadinanza "autentico" e il reddito minimo garantito sarebbero enormi, a partire dalla platea dei beneficiari e dalla durata del sussidio.

Si ritiene utile richiamare in materia una decisione del giudice di merito che ha sottolineato l'insufficienza della retribuzione prevista dal contratto collettivo anche sulla base di un'altra motivazione: emerge in modo intuitivo dalla considerazione che i rispettivi importi netti, oltre ad essere inferiori ai valori soglia di povertà Istat, risultano di gran lunga inferiori ad es. al reddito di cittadinanza (il cui massimo importo mensile può raggiungere i 780,00 euro), nonché all'offerta «congrua di lavoro» che fa riferimento a una retribuzione «superiore di almeno il 10 per cento del beneficio massimo, pari cioè a 858,00 euro».

Se dunque l'importo di un mese di lavoro full time è inferiore all'importo massimo del sussidio, lo stipendio non è né proporzionato, né sufficiente a garantire una vita dignitosa.

# **DISEGNO DI LEGGE**

## **Art. 1.**

*(Principio del giusto salario)*

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 le presenti, e in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 1, comma 7, lettera g) della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, ai sensi della quale si prevede la graduale introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, 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. La presente Legge attua il principio di cui all'art. 28 della Carta Europea dei diritti fondamentali del cittadino e del lavoratore, affermando che il rinnovo contrattuale, nel rispetto delle prerogative sindacali, deve essere non simbolico e contribuire alla effettiva crescita economica del lavoratore.

## **Art. 2.**

*(Principio costituzionale dell'art. 36: clausola interpretativa autentica)*

1. Per « retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente » si intende il principio, pieno e operativo in tutte le sue implicazioni etiche ed economiche, della giusta retribuzione indicata all'art. 36 della Costituzione ed in particolare il riferimento all'ultima parte di tale Principio costituzionale, ove si afferma la necessità di una esistenza libera e dignitosa, che può realizzarsi solo attraverso il pieno riconoscimento del principio della dignità anche economica del lavoro.

2. Il principio del giusto trattamento economico costituisce una applicazione fondamentale della uguaglianza sostanziale di cui all'art. 3, comma II della Costituzione.

3. il trattamento economico complessivo, non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale in vigore per il settore in cui opera l'impresa, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso e obiettivamente vicino in senso qualitativo, all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro. Il trattamento economico minimo orario come definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro non può comunque essere inferiore a 9 euro lordi.

## **Art. 3.**

*(contratti di lavoro domestico)*

1. Per le prestazioni di lavoro domestico rese a favore di persone fisiche che non esercitano attività professionali o di impresa l'importo del trattamento economico minimo orario di cui

al comma 1 è definito, sulla base del trattamento economico minimo previsto dal contratto collettivo nazionale del settore, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le associazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Fino all'adozione del decreto di cui al primo periodo l'importo di cui al comma 1 corrisponde al trattamento economico complessivo previsto dal contratto collettivo nazionale di settore comparativamente più rappresentativo.

#### **Art. 4.**

*(Commissione per l'aggiornamento periodico del valore soglia)*

1. E' istituita presso l'ISTAT una Commissione per la rivalutazione periodica dell'importo minimo orario stabilito dall'art. 2, comma III della presente Legge.

2. 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 (INPS);

c) un rappresentante dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT);

d) un rappresentante dell'Ispettorato nazionale del lavoro;

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

3. La Commissione:

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

b) monitora il rispetto della retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente così come definita dall'articolo 2;

c) individua i contratti collettivi nazionali di lavoro prevalenti di cui all'articolo 3.

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

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

6. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e l'amministrazione interessata provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

#### **Art. 5.**

*(criteri per l'aggiornamento)*

1. Il trattamento di cui al precedente articolo 2, è incrementato, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente e non può in ogni caso essere inferiore all'importo previsto al comma 1 dell'articolo 2.

2. Ai soli fini del computo comparativo di rappresentatività del contratto collettivo prevalente ai fini della presente legge, si applicano per le associazioni dei prestatori di lavoro i criteri associativi ed elettorali di cui agli accordi interconfederali sulla misurazione della rappresentatività sindacale stipulati dalle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, e per le associazioni dei datori di lavoro i criteri ponderati del numero di imprese associate in relazione al numero delle stesse, del numero di dipendenti delle imprese medesime in relazione al numero complessivo di lavoratori impiegati nelle stesse. Nelle more dell'applicazione dei predetti criteri si assume a riferimento il contratto collettivo nazionale in vigore per il settore nel quale si eseguono le prestazioni di lavoro, come individuato ai sensi dell'articolo 2, comma 25, della legge 28 dicembre 1995, n. 549.

#### **Art. 6.**

*(Contratti collettivi scaduti o disdettati)*

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

#### **Art. 7.**

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

1. La Commissione per l'aggiornamento dei valori di cui all'art. 4, invia, entro il 31 dicembre di ogni anno una relazione al Parlamento contenente la sintesi dei lavori di aggiornamento del salari medi nazionali eventualmente effettuato.

Tale relazione conterrà i seguenti elementi:

- a) le cause relative alla necessità di aumentare tali importi soglia;
- b) eventuali raccordi con le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative e i sindacati di categoria;
- c) i monitoraggi effettuati per valutare il rispetto della retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente così come definita dall'articolo 2.

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

#### **Art. 8.**

*(Personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni)*

1. Per il personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni resta fermo quanto disposto dall'articolo 30 del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

#### **Art. 9.**

*(Repressione di condotte elusive)*

1. Fermi restando gli ulteriori strumenti di tutela previsti dall'ordinamento, ivi 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 limitare l'applicazione delle disposizioni di cui alla 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.

#### **Art. 10.**

##### *(Deposito dei contratti collettivi nazionali di lavoro)*

1. 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 individuate le procedure e gli strumenti di regolazione e razionalizzare delle modalità di deposito dei contratti collettivi di lavoro in coerenza con le finalità della presente legge.

#### **Art.11.**

##### *(Detassazione degli incrementi retributivi dei CCNL)*

1. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dopo il comma 182 è inserito il seguente:

« 182-bis. In via sperimentale, per gli anni 2022, 2023 e 2024, gli incrementi retributivi corrisposti al prestatore di lavoro per effetto del rinnovo del contratto collettivo nazionale applicato sono soggetti all'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento entro il limite di importo complessivo pari a 3.000 euro. Tali importi non concorrono al raggiungimento del limite di importo complessivo di cui al comma 182 ».

2. Agli oneri derivanti dalla disposizione di cui al comma 1, pari a 507,7 milioni di euro per l'anno 2022, 667,2 milioni di euro per l'anno 2023, 662,1 milioni di euro per l'anno 2024 e 154,4 milioni di euro per l'anno 2025, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

#### **Art. 12.**

##### *(Disposizione transitoria)*

1. Ai fini dell'applicazione della presente legge sono fatti salvi i trattamenti economici complessivi dei contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale fino alla loro scadenza.

#### **Art. 13.**

##### *(Norma contro il caporalato)*

1. E' istituita una sezione dell'Arma dei Carabinieri specializzata nella prevenzione e repressione delle pratiche illecite di assunzione di manodopera in agricoltura e in edilizia,

elusive delle norme contrattuali e legislative sul salario minimo ed altresì elusive delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. per caporalato si intende la pratica di assunzione di fatto di manodopera agricola o non specializzata in edilizia che sia effettuata senza il rispetto delle normali procedure di denuncia all'INPS e all'INAIL di apertura della posizione contributiva del lavoratore.

3. per assunzione illecita si intende anche la formale assunzione di personale agricolo o operaio con falsa dichiarazione circa la durata giornaliera del contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto alla reale prestazione lavorativa complessiva svolta dal lavoratore, con significativo divario tra quanto contrattualmente dichiarato in termini di orario di lavoro e quanto effettivamente prestato.