



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore LAFORGIA

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 30 APRILE 2019

Salario minimo e validità *erga omnes* dei contratti collettivi nazionali di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge attua l'obiettivo di definire la giusta retribuzione tramite la validità *erga omnes* dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Questa misura necessaria di per sé è tanto più urgente in un contesto italiano caratterizzato da oltre 2,5 milioni di *working poors*, coloro che appartengono alla categoria dei lavoratori poveri che, pur avendo un'occupazione, si trovano a rischio di povertà e di esclusione sociale a causa del livello troppo basso del loro reddito, dell'incertezza sul lavoro, della scarsa crescita reale del livello retributivo, dell'incapacità di risparmi.

Il fenomeno, causato anche da una progressiva polarizzazione del mercato del lavoro, che non facilita la disponibilità occupazionale per le fasce medie di reddito, è presente negli Stati Uniti, in Italia, ma anche altrove e richiede l'applicazione di specifiche politiche di supporto (fissazione di un salario minimo, programmi di *training* e formazione obbligatori, eccetera).

Posto che una percentuale compresa tra l'80 e il 90 per cento dei lavoratori italiani è coperta dai contratti nazionali, appare improcrastinabile rendere quei contratti validi *erga omnes*, facendoli dunque valere per tutti, recependo gli accordi interconfederali e permettendo così che, insieme al salario, anche altri diritti - come le ferie - diventino per legge i diritti minimi, stabiliti dalla contrattazione tra le parti, sotto i quali non potere andare.

Per poter affrontare il tema del salario minimo è indispensabile partire dal rafforzamento della contrattazione.

Una norma di legge che si propone di fissare un salario minimo orario legale per tutti i lavoratori dipendenti deve innanzitutto sta-

bilire il valore legale dei trattamenti economici complessivi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, poiché - altrimenti - potrebbe favorire una fuoriuscita dall'applicazione dei contratti, rivelandosi così uno strumento per abbassare salari e tutele dei lavoratori.

Un rischio che si fa maggiormente concreto stante la diffusa struttura di piccole e medie imprese presenti nel tessuto economico italiano.

È dunque importante prevedere un meccanismo in base al quale assumono valore legale i minimi dei contratti collettivi nazionali firmati dalle organizzazioni più rappresentative in cui saranno le stesse parti sociali a definire il salario minimo legale che si applicherà ai lavoratori non coperti dalla contrattazione nazionale.

Pertanto con l'articolo 1 della nostra proposta, per dare attuazione all'articolo 36, primo comma, della Costituzione (nonché all'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), stabiliamo che si faccia riferimento al trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale, che assumono valore *erga omnes* per tutti gli addetti del settore, ma anche per i settori affini anche se non coperti da contratti collettivi.

Tali disposizioni sono valide anche per i collaboratori, mentre per gli apprendisti rimarrebbe in vigore la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'articolo 2, al fine di individuare le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavo-

ratori più rappresentative sul piano nazionale, fa riferimento per le organizzazioni dei lavoratori ai criteri associativi ed elettorali di cui al testo unico sulla rappresentanza, recato dall'accordo del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, e per le organizzazioni dei datori di lavoro ai criteri del numero di imprese associate in relazione al numero complessivo di imprese e del numero di dipendenti delle imprese associate in relazione al numero complessivo di lavoratori impiegati nel complesso delle imprese.

L'articolo 3 istituisce una Commissione di analisi, monitoraggio e arbitraggio, alla quale si possono rivolgere le parti sociali per dirimere le eventuali difficoltà nell'applicazione delle disposizioni della presente legge.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi della Commissione, riferi-

sce annualmente al Parlamento, in occasione della presentazione del Documento di economia e finanza, sui risultati conseguiti nell'applicazione della presente legge.

L'articolo 4 prevede delle sanzioni pecuniarie e l'esclusione dalla partecipazione a gare d'appalto pubbliche concernenti contratti di fornitura di prestazione di servizi ed esecuzione di opere edilizie, per due anni, per le imprese che subiscono l'applicazione delle sanzioni amministrative.

L'articolo 5 prevede la costituzione di un Fondo di 20 milioni di euro annui, a valere sulle risorse del Fondo per l'occupazione, per aumentare gli organici dei servizi ispettivi, le loro dotazioni informatiche e la loro omogeneizzazione, nonché la costituzione di un sito informativo *online*.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Giusta retribuzione e validità erga omnes dei contratti collettivi di lavoro)

1. Al fine di dare attuazione al diritto fondamentale sancito dall'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e al diritto di ogni lavoratore 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, di cui all'articolo 36 della Costituzione, si fa riferimento al trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale individuate ai sensi della presente legge.

2. Il trattamento minimo tabellare stabilito da uno dei contratti collettivi nazionali di cui al comma 1 si applica a tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale e ai lavoratori appartenenti a settori non coperti da tale contratto collettivo di lavoro il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso e obiettivamente vicino in senso qualitativo, anche considerato nel suo complesso, all'attività svolta dai lavoratori anche in maniera prevalente.

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

4. Sono fatti salvi i principi in materia di contratto di apprendistato previsti dall'arti-

colo 42, comma 5, lettera *b*), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 2.

(Organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative)

1. Al fine di individuare le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 1 della presente legge, si applicano per le organizzazioni dei lavoratori i criteri associativi ed elettorali previsti dal testo unico sulla rappresentanza, di cui all'accordo tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014, e per le organizzazioni dei datori di lavoro i criteri del numero di imprese associate in relazione al numero complessivo di imprese e del numero di dipendenti delle imprese associate in relazione al numero complessivo di lavoratori impiegati nel complesso delle imprese.

Art. 3.

(Commissione di analisi, monitoraggio e arbitraggio)

1. È istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una Commissione di analisi, monitoraggio e arbitraggio, composta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali o da un suo rappresentante, che la convoca e la presiede, e da sei membri di cui quattro designati dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) e dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) e due professori universitari di prima fascia in disciplina di diritto del lavoro, nominati, con proprio decreto, dal Mi-

nistro del lavoro e delle politiche sociali. I membri della Commissione durano in carica cinque anni e possono essere riconfermati.

2. Alla Commissione di cui al comma 1 si possono rivolgere le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori in merito all'applicazione dei criteri di cui all'articolo 2 e in merito all'interpretazione del comma 2 dell'articolo 1, fatto salvo il diritto di ricorrere in giudizio da parte di ogni singolo lavoratore.

3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi della Commissione di cui al comma 1, riferisce annualmente alle Camere, in occasione della presentazione del Documento di economia e finanza, sui risultati conseguiti nell'applicazione della presente legge.

Art. 4.

(Sanzioni)

1. Il datore di lavoro o il committente che eroga al lavoratore un compenso inferiore a quello risultante dall'applicazione dell'articolo 1 è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 1.000 a euro 10.000 per ciascun lavoratore.

2. Il datore di lavoro o il committente che affida l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi a un altro committente nella consapevolezza che quest'ultimo non rispetti quanto previsto dall'articolo 1 è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 1.000 per ciascun lavoratore.

3. L'applicazione delle sanzioni amministrative previste dai commi 1 e 2 comporta l'esclusione per due anni dalla partecipazione a gare d'appalto pubbliche concernenti contratti di fornitura di prestazione di servizi ed esecuzione di opere edilizie.

Art. 5.

(Rafforzamento del sistema ispettivo)

1. Presso lo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per il rafforzamento del sistema ispettivo del lavoro, di seguito denominato « Fondo ». Al Fondo sono attribuite risorse pari a 20 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, a valere sulle risorse del Fondo per l'occupazione, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

2. Le risorse del Fondo sono finalizzate all'incremento del personale degli ispettorati del lavoro, dei servizi ispettivi dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), all'attuazione delle misure di cui al comma 3, nonché al miglioramento e all'omogeneizzazione delle dotazioni strumentali informatiche di tali ispettorati e servizi. Le assunzioni di cui al presente comma possono essere eseguite anche in deroga alle disposizioni generali relative alle assunzioni e al *turn-over* del personale delle pubbliche amministrazioni.

3. Al fine di assicurare la più ampia pubblicità e circolazione in formato aperto dei dati relativi alle retribuzioni minime vigenti e delle informazioni acquisite in via amministrativa ovvero attraverso le ispezioni, è istituito e aggiornato a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali un sito *online* consultabile da tutti i cittadini.

€ 1,00