

XIX legislatura

Disegni di legge in materia di
retribuzione dei lavoratori e di
contrattazione collettiva
(A.S. n. 957, trasmesso dalla
Camera dei deputati, A.S.
n.126, A.S. n. 281, A.S. n. 956
e A.S. n. 1237)

settembre 2024
n. 336



servizio studi del Senato

ufficio ricerche sulle questioni
del lavoro e della salute



SERVIZIO STUDI

TEL. 066706-2451

studi1@senato.it

I dossier del Servizio studi sono destinati alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. I testi e i contenuti normativi ufficiali sono solo quelli risultanti dagli atti parlamentari. Il Senato della Repubblica declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

XIX legislatura

Disegni di legge in materia di
retribuzione dei lavoratori e di
contrattazione collettiva
(A.S. n. 957, trasmesso dalla
Camera dei deputati, A.S. n.126,
A.S. n. 281, A.S. n. 956 e A.S. n.
1237)

settembre 2024
n. 336

a cura di: M. Bracco

INDICE

Cenni sulle direttive dell'Unione europea in materia di retribuzione dei lavoratori e sulle relative deleghe per il recepimento.....	7
DISEGNI DI LEGGE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A.S. 957 (TRASMESSO DALLA CAMERA DEI DEPUTATI), A.S. 126, A.S. 281, A.S. 956.....	9
Articolo 1 (<i>Delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva e in materia di vigilanza sugli enti cooperativi</i>)	11
Articolo 2 (<i>Delega al Governo in materia di controlli e informazione sulla retribuzione dei lavoratori e sulla contrattazione collettiva</i>)	18
Articolo 3 (<i>Disposizioni finanziarie</i>).....	21
Articolo 4 (<i>Esclusione dei dipendenti pubblici dall'ambito di applicazione della presente legge</i>).....	22
NOTE SUGLI ALTRI DISEGNI DI LEGGE PRESENTATI IN SENATO IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	23
Sintesi dell'A.S. n. 126, "Disposizioni in materia di salario minimo e rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva"	25
Sintesi dell'A.S. n. 281, "Disposizioni in materia di retribuzione proporzionata e sufficiente"	27
Sintesi dell'A.S. n. 956, "Disposizioni in materia di salario minimo"	29
Sintesi dell'A.S. n. 1237, "Disposizioni per l'istituzione del salario minimo"	31

Cenni sulle direttive dell'Unione europea in materia di retribuzione dei lavoratori e sulle relative deleghe per il recepimento

I recenti interventi normativi dell'Unione europea in materia di retribuzione dei lavoratori sono costituiti, in via principale, da:

- la [direttiva 2022/2041/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, “relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea”; il termine per il recepimento da parte degli Stati membri è posto al 15 novembre 2024 (il recepimento può anche essere affidato dallo Stato alle parti sociali);
- la [direttiva 2023/970/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, “volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione”; il termine per il recepimento da parte degli Stati membri è posto al 7 giugno 2026 (il recepimento può anche essere affidato dallo Stato alle parti sociali).

Una delega al Governo per il recepimento della citata direttiva 2022/2041/UE sui salari minimi era stata posta dalla [L. 21 febbraio 2024, n. 15](#), (legge di delegazione europea 2022-2023)¹; il termine per l'esercizio della delega è scaduto². Si ricorda che la direttiva in oggetto non vincola gli Stati membri alla determinazione in via diretta di una retribuzione minima, ma pone un quadro normativo affinché i salari siano definiti a livelli minimi adeguati in tutti gli Stati membri – tramite le norme pubbliche o la contrattazione collettiva – e affinché siano assicurati il rispetto e l'applicazione efficaci dei medesimi livelli. Riguardo a quest'ultimo profilo, l'articolo 13 della direttiva, relativo alle sanzioni, prevede tra l'altro che, negli Stati membri (come l'Italia) il cui ordinamento pubblico non prevede “salari minimi legali”, le misure in materia di sanzioni “possono contenere o limitarsi a un riferimento alla compensazione e/o alle penalità contrattuali previste, se del caso, dalle norme sull'applicazione dei contratti collettivi”. A quest'ultimo riguardo, per alcuni cenni sull'efficacia dei contratti collettivi di lavoro nell'ordinamento italiano e sulla giurisprudenza in materia, cfr., nel presente dossier, la scheda di lettura dell'**articolo 1** dell'**A.S. n. 957** (cfr., in particolare, le parti di scheda relative alle **lettere a) e c)** del **comma 2**).

Una disciplina di delega al Governo per il recepimento della summenzionata direttiva 2023/970/UE sulla parità di retribuzione tra uomini e donne è posta dall'articolo 9 della citata L. n. 15 del 2024. Tale articolo reca anche alcuni principi e criteri direttivi specifici di delega (i quali si aggiungono a quelli generali – ove inerenti – posti, con riferimento all'esercizio di deleghe per il recepimento di direttive dell'Unione europea, dall'articolo 32 della [L. 24 dicembre 2012, n. 234](#)).

¹ Cfr. l'articolo 1 e l'allegato A, n. 4), della suddetta L. n. 15.

² Cfr. l'articolo 31 della [L. 24 dicembre 2012, n. 234](#), e successive modificazioni (articolo a cui fa rinvio il comma 1 del suddetto articolo 1 della L. n. 15).

Tale delega deve essere esercitata entro il 7 febbraio 2026 (fatto salvo l'eventuale differimento di tre mesi, in base al meccanismo di scorrimento dei termini)³.

Per un esame del contenuto delle citate direttive 2022/2041/UE e 2023/970/UE nonché della disciplina di delega di cui al suddetto articolo 9 della L. n. 15 del 2024, **si rinvia** al [dossier](#) dei Servizi Studi del Senato e della Camera dei deputati relativo al testo della medesima L. n. 15 (dossier del gennaio 2024 relativo formalmente all'A.S. n. 969)⁴.

³ Cfr. il citato articolo 31 della L. n. 234 del 2012 (articolo a cui, come detto, fa rinvio il comma 1 del suddetto articolo 1 della L. n. 15).

⁴ Dossier n. 143/2 nella numerazione del Servizio Studi del Senato e n. 163/2 nella numerazione del Servizio Studi della Camera (cfr., in tale dossier, la scheda di lettura relativa all'articolo 9 e, nella parte relativa all'allegato A, la scheda sulla direttiva 2022/2041/UE).

**SCHEDE DI LETTURA DELL'A.S. N. 957 (TRASMESO
DALLA CAMERA DEI DEPUTATI)**

Articolo 1

(Delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva e in materia di vigilanza sugli enti cooperativi)

L'**articolo 1** reca una disciplina di delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva; un principio di delega, inoltre, prevede la revisione della vigilanza sugli enti cooperativi (**comma 2, lettera h**)).

La presente disciplina di delega fa riferimento (**comma 1**) alle finalità dell'attuazione del diritto dei lavoratori a una retribuzione proporzionata e sufficiente – ai sensi dell'articolo 36 della [Costituzione](#)⁵ –, del rafforzamento della contrattazione collettiva, della definizione di criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati, nonché agli obiettivi di: assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi; contrastare il lavoro sottopagato, anche in relazione a specifici modelli organizzativi del lavoro e a specifiche categorie di lavoratori; stimolare (nell'interesse dei lavoratori) il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle parti sociali; contrastare i fenomeni di concorrenza sleale attuati mediante la diffusione di contratti collettivi intesi alla riduzione del costo del lavoro e delle tutele dei lavoratori (cosiddetto *dumping* contrattuale). La delega deve essere esercitata entro sei mesi dall'entrata in vigore della medesima (**comma 1** citato), fatto salvo l'eventuale scorrimento del termine ai sensi del **comma 3**. La procedura di esercizio della delega è disciplinata dal **comma 1** e dai **commi 3 e 4**⁶, mentre il **comma 2** stabilisce i principi e i criteri direttivi per le norme delegate in oggetto. Queste ultime – come specifica il **comma 1** – sono in ogni caso definite nel rispetto della disciplina dell'Unione europea⁷. Dall'ambito della disciplina di delega – ai sensi del successivo **articolo 4** (cfr. **la relativa scheda**) – sono esclusi i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche (di cui all'articolo 1, comma 2, del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni) e i contratti collettivi ad essi applicabili. Le disposizioni finanziarie relative all'esercizio della delega sono stabilite dall'**articolo 3**, che prevede la neutralità degli effetti finanziari o, in caso di determinazione di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, la previa definizione dei relativi mezzi di copertura (cfr. **la relativa scheda**).

Più in particolare, i principi e i criteri direttivi di cui al **comma 2** prevedono:

- la definizione, per ciascuna categoria di lavoratori, dei contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati, con riferimento al numero delle

⁵ Ai sensi dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, 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.

⁶ Riguardo alla procedura, cfr. la parte finale della presente scheda.

⁷ A quest'ultimo riguardo, **si rinvia** al precedente paragrafo "Cenni sulle direttive dell'Unione europea in materia di retribuzione dei lavoratori e sulle relative deleghe per il recepimento".

imprese e dei dipendenti, al fine di prevedere che il trattamento economico complessivo minimo previsto dai medesimi contratti nazionali maggiormente applicati costituisca la condizione economica minima da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla categoria (**lettera a**)).

La presente norma di delega richiama il suddetto articolo 36 della Costituzione, il quale, nel primo comma, afferma che il lavoratore ha diritto a 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. Come noto, il successivo articolo 39 della Costituzione ha previsto la possibilità, mai attuata, della registrazione delle organizzazioni sindacali e della stipulazione, mediante rappresentanza unitaria (in proporzione degli iscritti) delle organizzazioni registrate, di contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce. In mancanza di tale attuazione, la giurisprudenza – basandosi sul suddetto articolo 36 della Costituzione e sul compito di determinazione della retribuzione attribuito al giudice (in assenza di accordo tra le parti) dalla norma di chiusura di cui all'articolo 2099, secondo comma, del [codice civile](#) – fa comunque riferimento ai contratti collettivi per la determinazione del trattamento economico minimo. Inoltre, recenti sentenze della Corte di cassazione⁸ hanno affermato che i contratti collettivi – anche se stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative – devono essere disapplicati dal giudice qualora i trattamenti economici minimi siano inequivocabilmente non conformi ai principi suddetti di cui all'articolo 36, primo comma, della Costituzione; tale orientamento giurisprudenziale può costituire peraltro, in alcuni casi, una soluzione al problema summenzionato del *dumping* contrattuale – problema che rientra nell'oggetto del presente principio di delega –, fermo restando che la posizione affermata dalla Corte di cassazione prescinde esplicitamente, come detto, dal grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie;

- la determinazione (**lettera b**)), per le società appaltatrici e subappaltatrici, con riferimento agli appalti di servizi di qualunque tipo e settore, dell'obbligo di riconoscere ai lavoratori (coinvolti nell'esecuzione dell'appalto e del subappalto) trattamenti economici complessivi minimi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati nel settore al quale si riferisce l'oggetto dell'appalto (contratti individuati secondo il criterio summenzionato di cui alla **lettera a**)). La norma di delega prevede altresì il rafforzamento delle misure di verifica e di controllo spettanti alle stazioni appaltanti (nell'ambito degli appalti pubblici), al fine di rendere effettivo il suddetto obbligo.

⁸ Cfr. le sentenze della sezione Lavoro della suddetta Corte [n. 27711](#), pubblicata il 2 ottobre 2023, [n. 27769](#), pubblicata il 2 ottobre 2023, e [n. 28320](#), pubblicata il 10 ottobre 2023.

Si ricorda che, nella normativa generale vigente, al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo, nazionale e territoriale, stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e nella zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto⁹. Riguardo specificamente agli appalti pubblici e alle concessioni, il codice dei contratti pubblici prevede¹⁰ che: al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti e subappalti pubblici e concessioni sia applicato il contratto collettivo, nazionale e territoriale, in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, contratto individuato con riferimento all'attività in oggetto (attività a sua volta individuata, se del caso, anche secondo il criterio della prevalenza)¹¹; l'operatore indichi, a pena di esclusione, i costi della manodopera e la stazione appaltante escluda l'offerta qualora quest'ultima sia anormalmente bassa in ragione di un costo del personale inferiore ai minimi retributivi indicati in apposite tabelle, stabilite¹² dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base: dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative; delle norme in materia previdenziale ed assistenziale; dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. *Si valuti l'opportunità di chiarire il rapporto tra le suddette disposizioni e la norma di delega in esame, considerato anche che quest'ultima fa riferimento ai soli contratti collettivi di livello nazionale e al solo ambito degli appalti (e subappalti) di servizi. Sotto il profilo formale, si valuti l'opportunità di fare esplicito riferimento, nella locuzione relativa ai lavoratori coinvolti nell'esecuzione dell'appalto, anche al subappalto;*

- l'estensione (**lettera c**) dei trattamenti economici complessivi minimi dei contratti collettivi nazionali di lavoro (contratti individuati in base al criterio di cui alla precedente **lettera a**) ai gruppi di lavoratori non coperti da contrattazione collettiva, con l'applicazione agli stessi del contratto collettivo nazionale della categoria di lavoratori più affine. Si ricorda che,

⁹ Ai sensi dell'articolo 29, comma 1-*bis*, del [D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276](#).

¹⁰ Cfr. l'articolo 11, l'articolo 108, comma 9, e l'articolo 110, comma 5, del codice dei contratti pubblici, di cui al [D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36](#).

¹¹ Ai sensi dei commi 3 e 4 del citato articolo 11 del codice dei contratti pubblici, è ammessa l'applicazione di un diverso contratto collettivo, a condizione che esso garantisca ai lavoratori dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente.

¹² Ai sensi dell'articolo 41, comma 13, del suddetto codice dei contratti pubblici.

nell'attuale articolazione, i contratti collettivi nazionali coprono tutti i lavoratori dipendenti, mentre i dati statistici relativi a lavoratori dipendenti risultanti privi di un relativo contratto collettivo derivano da un'incompletezza di elementi, talora transitoria, nell'ambito dei flussi informativi (inerenti ai singoli rapporti di lavoro)¹³. Considerato tale contesto, *si valuti l'opportunità di chiarire l'ambito di applicazione della presente norma di delega*;

- la definizione (**lettera d**) di strumenti volti a favorire il progressivo sviluppo della contrattazione di secondo livello (a livello, cioè, territoriale o aziendale) con finalità adattive, anche per fare fronte alle esigenze diversificate derivanti dall'incremento del costo della vita e correlate alla differenza di tale costo su base territoriale;
- la definizione (**lettera e**) di strumenti di misurazione basati sull'indicazione obbligatoria del codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al singolo rapporto di lavoro nelle trasmissioni all'INPS effettuate con il flusso telematico UNIEMENS – inerente alle retribuzioni del lavoratore e alle relative contribuzioni previdenziali –¹⁴, nelle comunicazioni obbligatorie in materia di rapporti di lavoro e nelle buste paga, anche al fine del riconoscimento di agevolazioni economiche e contributive connesse ai rapporti di lavoro. Si ricorda che le comunicazioni obbligatorie in materia di rapporti di lavoro sono trasmesse attraverso un sistema informatico unico, facente capo (ad eccezione del settore dei lavoratori domestici¹⁵) al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e valido anche per gli adempimenti nei confronti dell'INPS e dell'INAIL. In base alla disciplina già vigente, nelle denunce costituenti il flusso telematico UNIEMENS e nelle comunicazioni obbligatorie suddette deve essere utilizzato¹⁶ il codice alfanumerico con cui viene identificato, nell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro gestito dal CNEL, il singolo contratto collettivo nazionale applicato (il suddetto archivio comprende – oltre ai contratti collettivi nazionali – una parte dei contratti territoriali o aziendali, i quali comunque non sono contemplati dal presente principio di delega)¹⁷. Si ricorda altresì che l'ambito delle informazioni condivise tra il CNEL e l'INPS (sulla base degli accordi di collaborazione interistituzionale in

¹³ Cfr., al riguardo, il [documento](#) del CNEL adottato il 12 ottobre 2023 (cfr., in particolare, alle pp. 14-18, con riferimento alla numerazione presente in calce alle pagine). Riguardo ai flussi informativi, cfr. anche la parte della presente scheda relativa alla **lettera e**) del **comma 2** in esame.

¹⁴ Il flusso UNIEMENS è costituito dalle denunce obbligatorie – concernenti le retribuzioni del lavoratore e le relative contribuzioni previdenziali – che i datori di lavoro, pubblici e privati, operanti a titolo di sostituto d'imposta, inviano mensilmente all'INPS.

¹⁵ Per i lavoratori domestici le comunicazioni obbligatorie devono essere trasmesse all'INPS.

¹⁶ Ai sensi dell'articolo 16-*quater* del [D.L. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 settembre 2020, n. 120](#).

¹⁷ Riguardo al suddetto archivio, cfr. l'articolo 17 della [L. 30 dicembre 1986, n. 936](#), nonché, relativamente al settore del pubblico impiego, l'articolo 40-*bis*, comma 5, del citato D.Lgs. n. 165 del 2001, e successive modificazioni.

materia tra le due istituzioni) ricomprende anche i dati inerenti alla retribuzione individuale percepita e imponibile ai fini della contribuzione previdenziale (dati derivanti dal suddetto flusso UNIEMENS), mentre tali dati non vengono inseriti nel sistema informativo derivante dalle comunicazioni obbligatorie suddette¹⁸;

- l'introduzione di strumenti a sostegno del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro entro i termini previsti dalle parti sociali – ivi compresi i casi di termini già scaduti –, anche attraverso l'eventuale riconoscimento ai lavoratori di incentivi volti a bilanciare e, ove possibile, a compensare la riduzione del potere di acquisto degli stessi (**lettera f**));
- l'introduzione, per ciascun contratto scaduto e non rinnovato entro i termini previsti dalle parti sociali o comunque entro congrui termini, nonché per i settori non coperti da contrattazione collettiva, di una forma di intervento diretto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (**lettera g**)); tali interventi devono recare, con riguardo esclusivo ai trattamenti economici minimi complessivi, le misure necessarie, definite tenendo conto delle peculiarità delle categorie di lavoratori interessate e, se del caso, considerando i trattamenti economici minimi complessivi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati nei settori affini. *Si valuti l'opportunità di esplicitare che la suddetta fattispecie di mancato rinnovo concerne i contratti di livello nazionale nonché di esplicitare le forme e le modalità dell'intervento ministeriale;*
- l'adozione – al fine del rafforzamento della concorrenza e della lotta all'evasione fiscale e contributiva – di una riforma della vigilanza del sistema cooperativo, con particolare riguardo alle revisioni periodiche per la verifica dell'effettiva natura mutualistica (**lettera h**)).

La vigilanza sugli enti cooperativi è disciplinata, in via principale, dal [D.Lgs. 2 agosto 2002, n. 220](#)¹⁹. Essa compete al Ministero delle imprese e del made in Italy – anche, in alcuni ambiti, attraverso le associazioni nazionali riconosciute dal medesimo Ministero²⁰ – ed è intesa – mediante

¹⁸ Tale mancanza di integrazione viene considerata da alcuni osservatori come uno degli attuali fattori critici in materia di conoscenza dei dati sulla retribuzione dei lavoratori e sull'effettiva copertura da parte della contrattazione collettiva. Cfr., al riguardo, il citato [documento](#) del CNEL adottato il 12 ottobre 2023 (cfr., in particolare, a p. 17, con riferimento alla numerazione presente in calce alle pagine).

¹⁹ Riguardo alla nozione (al fine in oggetto) di enti cooperativi, cfr. l'articolo 1, comma 1, del suddetto D.Lgs. n. 220.

²⁰ Cfr. *infra*, in nota.

revisioni cooperative periodiche²¹ ed ispezioni straordinarie²² – in via generale all'accertamento dei requisiti mutualistici e, tra gli altri ambiti, alla verifica della sussistenza dei requisiti per le agevolazioni tributarie, previdenziali o di altra natura – agevolazioni alle quali fa riferimento la presente norma di delega –. In particolare, l'oggetto delle suddette revisioni periodiche è definito dall'articolo 4 del citato D.Lgs. n. 220 del 2002, e successive modificazioni²³; tale oggetto comprende anche l'accertamento della correttezza e della conformità dei rapporti instaurati con i soci lavoratori rispetto alle previsioni del regolamento interno (dell'ente cooperativo) relativo ai rapporti con i soci lavoratori; si ricorda che tale regolamento deve essere adottato dalle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio²⁴. L'oggetto delle ispezioni straordinarie è definito dall'articolo 9 del citato D.Lgs. n. 220 del 2002; tale oggetto comprende anche la verifica della correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori nonché dell'effettiva “rispondenza” di tali rapporti rispetto al regolamento interno e alla contrattazione collettiva di settore o alle tariffe vigenti.

Benché la vigilanza in esame concerna anche i profili lavoristici suddetti, *si valuti l'opportunità di integrare l'oggetto della disciplina di delega di cui all'alinea del comma 1 del presente articolo 1 e gli obiettivi di cui alle lettere da a) a d) del medesimo comma 1 con il riferimento alla riforma della vigilanza del sistema cooperativo.*

Si ricorda altresì che l'ordinamento opera una distinzione, secondo i criteri generali posti dagli articoli da 2512 a 2514 del codice civile, tra le società cooperative a mutualità prevalente – a cui sono riservate particolari agevolazioni, anche di natura fiscale – e le altre società cooperative²⁵;

²¹ Le revisioni periodiche devono avvenire almeno una volta ogni due anni, fatte salve le norme speciali che prescrivono una revisione annuale; con decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy può essere stabilita una cadenza più stretta.

Per gli enti cooperativi aderenti alle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza, tutela e revisione del movimento cooperativo riconosciute dal suddetto Ministero, la revisione periodica è svolta dalla relativa associazione.

Le revisioni facenti invece capo direttamente al Ministero possono essere svolte sia da dipendenti del medesimo Dicastero sia da revisori esterni dipendenti da altre pubbliche amministrazioni (d'intesa con queste ultime) sia, sulla base di apposite convenzioni con le suddette associazioni riconosciute, da revisori delle medesime; cfr., in merito, l'articolo 7 del citato D.Lgs. n. 220 del 2002, il cui comma 2 demanda a un decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy la definizione dei criteri e delle modalità attuative della possibilità suddetta di ricorso a revisori non dipendenti dal medesimo Ministero.

²² Le ispezioni straordinarie sono svolte esclusivamente da funzionari pubblici; cfr. l'articolo 8 del citato D.Lgs. n. 220 del 2002 (articolo relativo anche ai criteri in base ai quali le ispezioni straordinarie vengono disposte).

²³ Cfr., in merito, anche la norma di interpretazione autentica di cui all'articolo 23, comma 9, del [D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221](#).

²⁴ Cfr. gli articoli 1 e 6 della [L. 3 aprile 2001, n. 142](#), e successive modificazioni.

²⁵ Le cooperative rientranti nella nozione di cooperative sociali sono riconosciute di diritto come cooperative a mutualità prevalente, ai sensi dell'articolo 111-*septies* delle [disposizioni per l'attuazione del codice civile e disposizioni transitorie](#).

- la definizione di modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili dell'impresa, fondati sulla valorizzazione dell'interesse comune dei lavoratori e dell'imprenditore alla prosperità dell'impresa stessa (**lettera i**)).

Come accennato, dall'ambito della disciplina di delega – ai sensi del successivo **articolo 4** (cfr. **la relativa scheda**) – sono esclusi i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche (di cui all'articolo 1, comma 2, del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni) e i contratti collettivi ad essi applicabili. La delega, come detto, deve essere esercitata entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge (**alinea del comma 1 del presente articolo 1**), fatto salvo l'eventuale scorrimento del termine (cfr. *infra*). La procedura per l'esercizio della delega prevede: la proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (**alinea citato del comma 1**); la trasmissione degli schemi dei decreti legislativi alle Camere, al fine dell'espressione del parere da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di trenta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale i decreti legislativi possono essere comunque adottati (**comma 3**). Qualora il termine per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del suddetto termine di sei mesi o successivamente, la scadenza di quest'ultimo è prorogata di novanta giorni (**comma 3** citato).

Ai sensi del **comma 4** del presente **articolo 1**, possono essere adottati uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi emanati in base alla disciplina di delega di cui al medesimo **articolo 1**; tali decreti correttivi e integrativi possono essere adottati entro un anno dalla data di entrata in vigore del relativo decreto di base e nel rispetto degli stessi principi, criteri direttivi e procedura previsti per l'esercizio della delega.

Articolo 2***(Delega al Governo in materia di controlli e informazione sulla retribuzione dei lavoratori e sulla contrattazione collettiva)***

L'**articolo 2** reca una disciplina di delega al Governo, relativa, nell'ambito della normativa sulla retribuzione dei lavoratori e la contrattazione collettiva, al perfezionamento della disciplina dei controlli e allo sviluppo di procedure di informazione pubbliche e trasparenti. Per l'esercizio di tale delega, si enunciano (**comma 1**) le finalità di: incremento della trasparenza in materia di dinamiche salariali e contrattuali a livello nazionale, territoriale e per ciascuna categoria di lavoratori e ciascun settore di attività; contrasto efficace del *dumping* contrattuale²⁶, dei fenomeni di concorrenza sleale, dell'evasione fiscale e contributiva e del ricorso a forme di lavoro sommerso o irregolare in danno dei lavoratori. La delega deve essere esercitata entro sei mesi dall'entrata in vigore della medesima (**comma 1** citato), fatto salvo l'eventuale scorrimento del termine ai sensi del **comma 3**. La procedura di esercizio della delega è disciplinata dal **comma 1** e dai **commi 3 e 4**²⁷, mentre il **comma 2** stabilisce i principi e i criteri direttivi per le norme delegate in oggetto. Dall'ambito della disciplina di delega – ai sensi del successivo **articolo 4** (cfr. **la relativa scheda**) – sono esclusi i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche (di cui all'articolo 1, comma 2, del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni) e i contratti collettivi ad essi applicabili. Le disposizioni finanziarie relative all'esercizio della delega sono stabilite dall'**articolo 3**, che prevede la neutralità degli effetti finanziari o, in caso di determinazione di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, la previa definizione dei relativi mezzi di copertura (cfr. **la relativa scheda**).

Come accennato, i principi e i criteri direttivi per l'esercizio della delega sono posti dal **comma 2**. Prima di un esame dei medesimi, si ricorda, con riferimento ai profili della trasparenza retributiva, che l'articolo 9 della [L. 21 febbraio 2024, n. 15](#), reca una disciplina di delega al Governo per il recepimento della [direttiva 2023/970/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, sulla parità di retribuzione tra uomini e donne; **si rinvia**, al riguardo, anche per i termini temporali per l'esercizio di tale delega, al precedente paragrafo “Cenni sulle direttive dell'Unione europea in materia di retribuzione dei lavoratori e sulle relative deleghe per il recepimento”.

I principi e i criteri direttivi per l'esercizio della delega di cui al presente **articolo 2** sono i seguenti (**comma 2** citato):

²⁶ Si ricorda che una definizione di *dumping* contrattuale è operata dall'**articolo 1, comma 1, lettera d)**, del presente disegno di legge.

²⁷ Riguardo alla procedura, cfr. la parte finale della presente scheda.

- la razionalizzazione delle modalità di comunicazione tra le imprese e gli enti pubblici in materia di retribuzioni e applicazione della contrattazione collettiva, con la definizione di strumenti che rendano effettiva, certa ed efficace l'acquisizione dei dati concernenti l'applicazione della contrattazione collettiva a livello nazionale, territoriale e per ciascuna categoria di lavoratori nonché dei dati afferenti ai trattamenti retributivi effettivamente riconosciuti ai lavoratori (**lettera a**)). Riguardo ad alcuni profili dell'attuale assetto in materia, si rinvia alle parti di scheda relative alle **lettere a), c) ed e)** del precedente **articolo 1, comma 2**;
- il perfezionamento – anche con la previsione del ricorso a strumenti tecnologici evoluti e della realizzazione di banche dati condivise – delle disposizioni in materia di ispezioni e controlli, in modo da aumentare l'efficacia materiale delle azioni di contrasto del lavoro sommerso o irregolare, dell'evasione relativa alla contribuzione di previdenza e assistenza sociale²⁸, dell'applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro non rappresentativi, avente finalità elusive in danno dei lavoratori e degli enti previdenziali (**lettera b**)).

Si ricorda che, nella disciplina vigente, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da norme pubbliche o dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella relativa categoria (ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal suddetto contratto collettivo)²⁹.

Riguardo ad alcuni cenni sulla giurisprudenza in materia di livelli minimi della retribuzione spettante ai lavoratori, cfr. la parte di scheda relativa alla **lettera a)** del precedente **articolo 1, comma 2**;

- l'introduzione di forme di rendicontazione pubblica e di monitoraggio su base semestrale, aventi ad oggetto l'andamento delle misure di contrasto dei fenomeni distorsivi del mercato del lavoro in materia di retribuzioni, di contrattazione collettiva, di caporalato e lavoro sommerso o irregolare, di abuso della forma cooperativa (**lettera c**));
- la previsione che le suddette forme di rendicontazione (di cui alla **lettera c**)) si avvalgano delle risultanze dell'attività ispettiva dell'Ispettorato nazionale del lavoro e dei suoi organi territoriali nonché di tutte le risultanze acquisite da parte dei soggetti deputati alla verifica della regolarità e correttezza delle retribuzioni e della contrattazione collettiva a livello nazionale e territoriale (**lettera d**)). *Si valuti l'opportunità di chiarire se la*

²⁸ La presente norma di delega fa specifico riferimento anche ai premi e contributi dovuti per l'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

²⁹ Cfr. l'articolo 1, comma 1, del [D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 1989, n. 389](#), e l'art. 2, comma 25, della [L. 28 dicembre 1995, n. 549](#).

presente norma di delega faccia riferimento esclusivamente alle risultanze acquisite da soggetti pubblici.

In merito alla norma vigente sul contratto da prendere come riferimento per la determinazione della base minima di calcolo della contribuzione di previdenza e assistenza sociale, cfr. la parte di scheda relativa alla precedente **lettera a**).

Come accennato, dall'ambito della disciplina di delega – ai sensi del successivo **articolo 4** (cfr. **la relativa scheda**) – sono esclusi i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche (di cui all'articolo 1, comma 2, del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni) e i contratti collettivi ad essi applicabili. La delega, come detto, deve essere esercitata entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge (**comma 1** del presente **articolo 2**), fatto salvo l'eventuale scorrimento del termine (cfr. *infra*). La procedura per l'esercizio della delega prevede: la proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (**comma 1** citato); la trasmissione degli schemi dei decreti legislativi alle Camere, al fine dell'espressione del parere da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di trenta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale i decreti legislativi possono essere comunque adottati (**comma 3**). Qualora il termine per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del suddetto termine di sei mesi o successivamente, la scadenza di quest'ultimo è prorogata di novanta giorni (**comma 3** citato).

Ai sensi del **comma 4** del presente **articolo 2**, possono essere adottati uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi emanati in base alla disciplina di delega di cui al medesimo **articolo 2**; tali decreti correttivi e integrativi possono essere adottati entro un anno dalla data di entrata in vigore del relativo decreto di base e nel rispetto degli stessi principi, criteri direttivi e procedura previsti per l'esercizio della delega.

Articolo 3
(Disposizioni finanziarie)

L'**articolo 3** reca le disposizioni finanziarie inerenti all'attuazione delle deleghe di cui ai precedenti **articoli 1 e 2**; esso prevede la neutralità degli effetti finanziari o, qualora si determinino nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, la previa definizione dei relativi mezzi di copertura.

Il **comma 1** del presente **articolo 3** prevede che gli schemi dei decreti legislativi di cui agli **articoli 1 e 2** siano corredati di una relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria dei medesimi ovvero dei nuovi o maggiori oneri da essi derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura. Il **comma 2** dello stesso **articolo 3** specifica – in conformità al principio di cui al richiamato articolo 17, comma 2, della [L. 31 dicembre 2009, n. 196](#) – che i decreti legislativi in oggetto, qualora determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, sono emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.

Articolo 4
(Esclusione dei dipendenti pubblici dall'ambito di applicazione della presente legge)

L'**articolo 4** esclude dall'ambito di applicazione della presente legge i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 1, comma 2, del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni, e i contratti collettivi ad essi applicabili.

Si ricorda che, in base al suddetto articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165, per "amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al [decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300](#)", nonché (fino ad una revisione organica della disciplina di settore) il CONI.

**NOTE SUGLI ALTRI DISEGNI DI LEGGE PRESENTATI IN
SENATO IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI
E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Sintesi dell'A.S. n. 126, “Disposizioni in materia di salario minimo e rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva”

Il disegno di legge in oggetto concerne il salario minimo e la rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva.

Le norme del disegno di legge si applicano (oltre che ai lavoratori dipendenti) anche ai collaboratori in forma coordinata e continuativa, ad eccezione di alcuni rapporti, svolti nell'esercizio di professioni intellettuali o in alcuni ambiti collegiali o in ambito sportivo dilettantistico (articolo 1, comma 2).

L'articolo 2 prevede l'introduzione di un valore minimo orario della remunerazione relativa ai lavoratori dipendenti e ai suddetti collaboratori in forma coordinata e continuativa e pone il principio che il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro “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 suddetto valore minimo è pari a 9 euro lordi – con successivo adeguamento annuale, disposto (sulla base delle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo ivi richiamato) dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su proposta della Commissione istituita dal successivo articolo 5 –; il suddetto importo non si applica al settore del lavoro domestico (con riferimento alle prestazioni in favore di persone fisiche che non esercitano attività professionali o di impresa), per il quale il valore minimo deve essere definito secondo una specifica procedura (di cui al comma 3 del citato articolo 2).

L'articolo 3 reca i criteri per l'individuazione – da parte della Commissione di cui all'articolo 5 e al fine dell'applicazione della presente disciplina – delle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per le associazioni dei prestatori di lavoro, la disposizione rinvia ai criteri associativi ed elettorali definiti dagli accordi interconfederali sulla misurazione della rappresentatività sindacale stipulati dalle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; per le associazioni dei datori di lavoro, si prevedono i criteri ponderati del numero di imprese associate (in relazione al numero delle stesse) e 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 individuato dall'INPS – nell'ambito della disciplina vigente sulla determinazione della retribuzione imponibile minima ai fini della contribuzione di previdenza e assistenza sociale – come quello stipulato dalle

organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

L'articolo 4 specifica che i contratti individuati ai sensi degli articoli 2 e 3 trovano applicazione anche nel caso in cui i medesimi siano scaduti o siano stati oggetto di disdetta, con incremento annuale dei relativi importi (a decorrere dal 1° gennaio 2025).

L'articolo 6 prevede una procedura giurisdizionale specifica per la corresponsione ai lavoratori del trattamento economico spettante ai sensi della presente disciplina, nonché dei relativi oneri.

L'articolo 7 demanda a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione delle modalità per il deposito dei contratti collettivi nazionali.

L'articolo 8 introduce, in via transitoria e sperimentale, un'imposta sostitutiva, pari al 10 per cento, dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali per gli incrementi retributivi corrisposti al prestatore di lavoro per effetto del rinnovo del contratto collettivo nazionale; tale regime si applica sulla quota di incrementi fino a 3.000 euro.

La disposizione transitoria di cui all'articolo 9 specifica che sono fatti salvi, fino alla loro scadenza, i trattamenti economici complessivi dei contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sintesi dell'A.S. n. 281, “Disposizioni in materia di retribuzione proporzionata e sufficiente”

Il disegno di legge in oggetto concerne i livelli minimi di remunerazione dei lavoratori dipendenti e dei collaboratori in forma coordinata e continuativa. Si prevede (articolo 2, comma 1) che il complessivo trattamento economico non sia inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro “stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività prevalente svolta dal datore di lavoro”. Tale trattamento viene considerato dal disegno di legge corrispondente al concetto di retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente. Il medesimo trattamento (comma 2 del citato articolo 2) costituisce (in conformità alla norma già vigente) la retribuzione imponibile minima ai fini della contribuzione di previdenza e assistenza sociale. Occorre far riferimento (ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 e del comma 3 dell'articolo 3) al suddetto trattamento nell'applicazione delle disposizioni sui requisiti (inerenti al rispetto delle previsioni contrattuali) per l'accesso a benefici economici e normativi e nell'applicazione delle disposizioni in materia di retribuzione del codice dei contratti pubblici; queste due tipologie di applicazione vengono in ogni caso precluse (ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera *a*)) qualora i contratti collettivi in oggetto non siano stati rinnovati entro dodici mesi dalla scadenza.

Nel caso in cui non sussista un contratto stipulato in base alla suddetta definizione, il trattamento in oggetto viene individuato, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente disciplina, da un accordo interconfederale, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (comma 3 dell'articolo 2); in mancanza di accordo nel suddetto termine, il trattamento (comma 4 dello stesso articolo) è individuato, in via provvisoria, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita una commissione interistituzionale (di cui ai successivi commi 5 e 6). Nelle more dello svolgimento delle suddette procedure suppletive dei contratti, il trattamento corrisposto ai lavoratori non può essere inferiore a 9,50 euro all'ora, al lordo degli oneri contributivi (comma 7).

Qualora i contratti collettivi in oggetto non siano rinnovati entro dodici mesi dalla scadenza, la misura del contributo dovuto dal datore di lavoro all'INPS per i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato viene rideterminata in misura tripla (articolo 3, comma 1, lettera *b*)).

Sulle retribuzioni previste dai contratti in oggetto scaduti opera, in via transitoria, il meccanismo di indicizzazione di cui all'articolo 3, comma 1, lettera *c*), e comma 2.

Sintesi dell'A.S. n. 956, “Disposizioni in materia di salario minimo”

Il disegno di legge in oggetto (di iniziativa popolare) concerne i livelli minimi di remunerazione dei lavoratori dipendenti e dei collaboratori in forma coordinata e continuativa.

L'articolo 1 prevede l'introduzione di un trattamento economico minimo orario non inferiore a 10 euro (al lordo degli oneri contributivi e fiscali), fatti salvi sia i livelli superiori previsti dai contratti collettivi (anche di secondo livello) in applicazione sia gli istituti della tredicesima mensilità, delle retribuzioni differite, delle ore di lavoro straordinario, degli scatti di anzianità e delle altre competenze previste dai contratti collettivi nazionali di settore che prevedano una retribuzione di base non inferiore a quella minima suddetta.

L'articolo 2 prevede una rivalutazione semestrale del suddetto valore minimo, sulla base delle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo ivi richiamato.

L'articolo 3 prevede che per i collaboratori in forma coordinata e continuativa (ivi compresi quelli per i quali le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme, anche digitali) il compenso non possa essere complessivamente inferiore a quello stabilito, per i lavoratori dipendenti, da un contratto collettivo nazionale di lavoro che preveda una retribuzione di base non inferiore a quella minima suddetta e che disciplini, nel medesimo settore o in settori affini, mansioni equiparabili (nell'applicazione della presente norma si deve far riferimento al tempo normalmente necessario per fornire la stessa opera o servizio).

L'articolo 4 prevede sanzioni amministrative pecuniarie, nonché 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, per i casi di corresponsione di una remunerazione inferiore a quella determinata ai sensi dell'articolo 1 nonché per i casi in cui i datori di lavoro consapevolmente affidino l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi a un soggetto che non rispetti i suddetti livelli di remunerazione. Resta fermo il diritto del lavoratore a questi ultimi, nonché al risarcimento di eventuali danni ulteriori. Viene inoltre esclusa per tre anni (comma 7 del citato articolo 4) la possibilità di stipulazione di contratti di lavoro subordinato a termine per le aziende che corrispondano una remunerazione inferiore a quella determinata ai sensi dell'articolo 1. In caso di violazione di tale divieto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'articolo 5, i contratti o accordi di lavoro collettivi che prevedano una remunerazione oraria inferiore al trattamento minimo legale di cui all'articolo 1 sono adeguati entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente disciplina.

Sintesi dell'A.S. n. 1237, “Disposizioni per l’istituzione del salario minimo”

Il disegno di legge in oggetto concerne il salario minimo e la rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva.

Il disegno di legge riguarda i lavoratori dipendenti, nonché, con specifiche disposizioni, i collaboratori in forma coordinata e continuativa – ad eccezione di alcuni rapporti, svolti nell’esercizio di professioni intellettuali o in alcuni ambiti collegiali – e i lavoratori che prestano la propria attività lavorativa in forza di un contratto di agenzia o di rappresentanza commerciale o che effettuino prestazioni d'opera intellettuale o manuale (articolo 1).

L’articolo 2 prevede l’introduzione di un valore minimo orario della remunerazione relativa ai lavoratori e pone il principio che il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro “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 a livello nazionale”. Il suddetto valore minimo è pari a 9 euro lordi – con successivo adeguamento annuale, disposto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su proposta della Commissione istituita dal successivo articolo 5 –; il suddetto importo non si applica al settore del lavoro domestico, per il quale il valore minimo deve essere definito secondo una specifica procedura (di cui al comma 2 del citato articolo 2).

Rispetto alle suddette disposizioni, gli articoli 3 e 4 recano alcune norme di chiusura o transitorie e l’articolo 5, comma 3, lettera *b*), demanda alla summenzionata Commissione il compito di monitorare il rispetto della retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. Riguardo, in particolare, ai lavoratori diversi da quelli dipendenti e rientranti nelle categorie sopra menzionate di collaboratori, di agenti o di rappresentanti commerciali, l’articolo 3, comma 5, prevede che, in mancanza di accordi collettivi nazionali specifici per il settore di riferimento stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, la retribuzione dovuta non possa essere complessivamente inferiore a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili, svolte dai lavoratori dipendenti. Il successivo comma 6 prevede che il corrispettivo per la prestazione d'opera intellettuale o manuale non possa essere comunque inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di

lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale per mansioni equiparabili svolte dai lavoratori dipendenti.

L'articolo 6 prevede una procedura giurisdizionale specifica per la corresponsione ai lavoratori del trattamento economico spettante ai sensi della presente disciplina, nonché dei relativi oneri.

L'articolo 7 istituisce un Fondo per il salario minimo, con una dotazione di 100 milioni di euro annui per un triennio, al fine di contenere i maggiori costi per i datori di lavoro derivanti dall'applicazione del presente provvedimento. La relativa copertura finanziaria è disposta dal medesimo articolo mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica.

L'articolo 8 concerne i termini di decorrenza dell'applicazione della nuova disciplina in oggetto.