



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori MARTELLA, MISIANI, ROSSOMANDO, CRISANTI,  
GIACOBBE, LOSACCO e FRANCESCHELLI**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 2 NOVEMBRE 2022**

Disposizioni in materia di retribuzione proporzionata e sufficiente

ONOREVOLI SENATORI. - L'elaborazione della proposta di seguito formulata ha preso le mosse dall'orientamento prevalente in giurisprudenza secondo cui la retribuzione proporzionata e sufficiente ex articolo 36 Costituzionale è quella prevista dai contratti collettivi di lavoro.

Tale orientamento giurisprudenziale riconosce ai contratti collettivi la funzione di « autorità salariali ».

La proposta è coerente con quanto affermato da Corte costituzionale con la sentenza n. 51 del 2015 di cui si riproduce un passaggio essenziale: « Il censurato articolo 7, comma 4, del decreto-legge n. 248 del 2007, congiuntamente all'articolo 3 della legge n. 142 del 2001, lungi dall'assegnare ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia *erga omnes*, in contrasto con quanto statuito dall'articolo 39 della Costituzione, mediante un recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione. Tale parametro è richiamato - e dunque deve essere osservato - indipendentemente dal carattere provvisorio del medesimo articolo 7, che fa riferimento "alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative". Nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative, l'articolo censurato si propone di contrastare

forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (articolo 36 della Costituzione) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative (fra le tante, la sentenza già citata della Corte di cassazione n. 17583 del 2014) ».

Nella proposta infatti il rinvio è ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La proposta è a ben vedere coerente con la consolidata tecnica normativa fondata sul rinvio della legge al contratto collettivo, tecnica che ha visto il pieno coinvolgimento dei contratti collettivi su temi di particolare importanza (ad esempio, il contratto a termine, la somministrazione di lavoro, il contratto di apprendistato, il contratto a tempo parziale, l'orario di lavoro, i controlli a distanza, il licenziamento collettivo).

È poi da notare che il rinvio riguarda frequentemente i contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Si deve peraltro mettere in rilievo che il rinvio ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi riguarda, in un significativo numero di ipotesi, il tema retributivo e, in particolare, una formula che è assimilabile al trattamento economico complessivo, come si evince dai seguenti:

- articolo 2, comma 25, della legge 28 dicembre 1995, n. 54 (norma di interpretazione autentica dell'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, sull'imponibile

contributivo) che ha stabilito che « L'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria ».

- articolo 7, comma 4, decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31: « in presenza di un pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori...i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria ».

- articolo 16, comma 1, decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117: « hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 ».

- articolo 203, comma 1, decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con mo-

dificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, riguardante il settore del trasporto aereo, in base al quale « i vettori aerei e le imprese che operano e impiegano personale sul territorio italiano e che sono assoggettati a concessioni, autorizzazioni o certificazioni applicano ai propri dipendenti, con base di servizio in Italia trattamenti retributivi comunque non inferiori a quelli minimi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale del settore stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale ».

Le formule utilizzate (trattamenti economici complessivi, trattamenti economico, trattamento retributivo) alludono all'intera retribuzione spettante a quei lavoratori una volta che viene loro applicato uno specifico contratto collettivo. Quindi, l'adeguatezza salariale è pienamente coincidente con l'intero trattamento retributivo del contratto collettivo nazionale.

Il presente disegno di legge fa riferimento al trattamento economico complessivo perché la soluzione dei cosiddetti minimi salariali è già operante in giurisprudenza (si veda ad esempio la sentenza della Corte di cassazione n. 944 del 2021) e non è del tutto soddisfacente. Il riferimento al trattamento economico complessivo quindi rappresenta un notevole passo in avanti verso l'individuazione di una retribuzione dignitosa e traduce in norma generale le specifiche fattispecie normative prima ricordate.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

*(Finalità e campo di applicazione)*

1. In attuazione dell'articolo 36, comma 1, della Costituzione, 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 proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e, in ogni caso, sufficiente a garantire al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa.

2. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di collaborazione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

### Art. 2.

*(Retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente)*

1. Per « retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente » si intende il complessivo trattamento economico non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale 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.

2. La nozione di retribuzione proporzionata e sufficiente di cui al comma 1 è altresì utilizzata per i fini di calcolo dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, per i fini di verifica dei requi-

siti per l'accesso a benefici economici e normativi stabiliti dalla legge nonché per i fini di cui al codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

3. Ove il complessivo trattamento economico non sia previsto o definito nelle sue componenti dal contratto collettivo di cui al comma 1, il medesimo viene individuato, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, da un accordo interconfederale stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

4. Decorsi infruttuosamente sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ove non sia stato stipulato l'accordo interconfederale di cui al comma 3, il complessivo trattamento economico è individuato, in via provvisoria, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la commissione interistituzionale di cui al comma 5.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali è istituita una commissione interistituzionale composta da:

a) 11 rappresentanti del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro da questo designati previa consultazione delle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

b) 2 rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

c) 2 rappresentanti dell'Istituto nazionale della previdenza sociale;

d) 2 rappresentanti dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

6. La commissione interistituzionale di cui al comma 5 ha il compito di favorire, anche ricorrendo al supporto di esperti, l'individuazione del complessivo trattamento economico e le sue componenti sulla base di criteri definiti dal medesimo decreto mini-

steriale. Dall'istituzione e dal funzionamento della Commissione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

7. In sede di prima applicazione, e comunque fino al 31 dicembre 2024, ove non si applichino i contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatoti di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, il complessivo trattamento economico corrisposto ai lavoratori non può essere inferiore a 9,50 euro all'ora al lordo degli oneri contributivi e previdenziali.

### Art. 3.

*(Sostegno ai salari per fronteggiare  
l'aumento dei prezzi delle materie  
prime e dell'inflazione)*

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge:

a) l'accesso ai benefici economici e normativi stabiliti dalla medesima legge nonché ai fini di cui al codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, è consentito ai datori di lavoro che applicano contratti collettivi di lavoro che siano stati rinnovati entro dodici mesi dalla scadenza prevista;

b) il contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è triplicato qualora il contratto collettivo nazionale applicato dal datore di lavoro al momento del recesso non sia stato rinnovato entro dodici mesi dalla scadenza prevista;

c) il trattamento economico complessivo fissato dai contratti collettivi nazionali di lavoro scaduti e non rinnovati è automaticamente incrementato sulla base delle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi dell'Unione europea (IPCA) fino al rinnovo e in ogni caso non

oltre dodici mesi dalla scadenza prevista; tale incremento automatico opera anche con riferimento alle tabelle ministeriali sul costo del lavoro di cui all'articolo 23, comma 16, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, decorsi dodici mesi dalla scadenza dei contratti collettivi nazionali di riferimento e fino al rinnovo.

2. L'incremento di cui alla lettera c) del comma 4 è riconosciuto anche in caso di contratti collettivi nazionali scaduti e non rinnovati da più di dodici mesi alla data di entrata in vigore della presente legge.

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'accesso ai benefici economici e normativi stabiliti dalla medesima legge nonché per i fini di cui al codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, è condizionato all'applicazione di un trattamento economico non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali stipulati 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.

€ 1,00