

PROPOSTA DI LEGGE
d'iniziativa popolare

NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA
DI
SALARIO MINIMO

a cura di Davide Serafin



PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa popolare

Nuove disposizioni in materia di Salario Minimo

Onorevoli Parlamentari,

nel nostro paese la percentuale di lavoratori a rischio povertà è pari all’11,8%, superiore anche alla Bulgaria. Dall’analisi delle retribuzioni contrattuali riferite ai settantatré contratti nazionali (esclusi quelli dei dirigenti) che sono monitorati mensilmente dall’ISTAT e che sono relative a circa 12,4 milioni di dipendenti, emerge uno scenario di lavoro povero e bassi salari, con una discreta variabilità tra i settori produttivi.

La retribuzione oraria lorda più bassa prevista dai contratti nazionali è quella prevista per gli operai agricoli senza qualifica, che equivale - escludendo la quota parte definita a livello provinciale - a 6,15 euro l’ora. Nel complesso, il valore medio è pari a 14,00 euro e quello mediano è 12,57 euro. Nel comparto industriale – in cui la retribuzione media e mediana è rispettivamente 12,98 e 12,42 euro – il salario orario più basso (7,92 euro) è appannaggio dei lavoratori con inquadramento iniziale del contratto pelli e cuoio. Nel settore dei servizi, spiccano i 7,39 euro percepito dai dipendenti meno qualificati delle radio e televisioni private.

L’introduzione del nostro ordinamento del salario minimo legale può avere effetti positivi, sia per i lavoratori che, più in generale, per l’economia. Lo scopo del salario minimo legale è proprio quello di ridurre la povertà e le disuguaglianze creando lavoro dignitoso. Secondo i ricercatori Cengiz, Dube, Lindner e Zipperer (2019), se il salario minimo fosse pari ad un intervallo tra il 40-60% del salario mediano, l’occupazione non ne risentirebbe. Anzi, l’introduzione del salario minimo provocherebbe un miglioramento delle posizioni lavorative poiché aumenterebbe i lavori più qualificati. Lo strumento avrebbe anche risvolti nei termini di stimolo alla domanda aggregata, per la maggiore disponibilità di reddito nelle fasce più povere e a maggiore propensione al consumo. La crescita della domanda aggregata a sua volta stimolerebbe nel medio periodo gli investimenti e quindi la domanda di lavoro. Secondo INPS (2020), se venisse scelto un salario minimo pari a 8 euro - circa il 64% del salario mediano - i lavoratori interessati sarebbero circa 2,6 milioni (il 16,8% del totale). Si avrebbe certamente un aumento del costo del lavoro per le imprese (stimabile nello 0,3% del PIL), ma anche un aumento del gettito dello Stato per 1,5 miliardi di euro.

Alla persistente stagnazione delle retribuzioni che affligge il nostro paese, nel corso del 2020 si è aggiunta la crisi pandemica, che in Italia ha causato la perdita del 7,5% della massa salariale, pari a 39,2 miliardi di euro. La cancellazione della proposta di introduzione del salario minimo dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nella versione del governo Draghi, è significativa delle politiche retributive perseguite dall’esecutivo in carica. Nonostante ciò, il medesimo Presidente del Consiglio ha apposto la firma alla Dichiarazione dei capi di Stato e di governo al Social Summit di Porto (maggio 2021), in cui al punto nove si pronuncia l’impegno solenne di tutti verso la difesa di «salari equi». Quale sia l’attuazione italiana di tale principio non è affatto chiaro così come non è chiaro cosa sarà della proposta di Direttiva della Commissione europea in materia di salari minimi presentata il 28 ottobre 2020 - cfr. Atto Comunitario COM(2020) 682.

Pertanto questa proposta di legge di iniziativa popolare ha lo scopo di rimettere al centro del dibattito parlamentare la questione della giusta retribuzione e lo fa recuperando il meglio della trattazione in materia di salario minimo legale sinora raccolta dalle audizioni parlamentari e dalle proposte ivi presentate.

Lo scopo del salario minimo (articolo 1) è quello di garantire un livello di reddito tale da garantire per i lavoratori un tenore di vita dignitoso, mantenendo una “concorrenza leale” tra essi (nella loro partecipazione al lavoro) e i datori di lavoro ed evitare il cosiddetto dumping sociale, ossia quella pratica per cui ai lavoratori è corrisposto un salario e sono riconosciute condizioni di vita e di lavoro al di sotto degli standard minimi di dignità. Ciò è necessario anche al fine di promuovere la coesione sociale di un Paese e favorire la redistribuzione del reddito.

Il punto cruciale, che è spesso oggetto della critica di parte sindacale allo strumento, è che il salario minimo orario non deve sostituire i minimi retributivi previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale, ma si deve inserire in modo subordinato ad essi. Il

CCNL di categoria prevale sempre laddove preveda retribuzioni orarie uguali o superiori al salario minimo. L'articolo 2 regola la prevalenza o la soggezione del salario minimo nei confronti del contratto collettivo e stabilisce che quei contratti con retribuzioni orarie inferiori al salario minimo siano oggetto di nuova contrattazione entro novanta giorni dall'approvazione della legge.

Nel corso del primo periodo di applicazione della presente legge, stante il basso livello generale dei salari, il valore minimo legale è fissato a 8,50 euro, oltre ai ratei ultramensili, al lordo degli oneri contributivi e previdenziali. Successivamente, e quindi al termine del triennio, per evitare il rischio della diffusione del lavoro irregolare, il salario orario minimo è definito sulla base delle rilevazioni statistiche dell'ISTAT sulle retribuzioni orarie medie. Il metodo di determinazione è delineato nell'articolo 3 solo per la parte meramente statistica e il livello ottimale è individuato nel sessanta per cento della retribuzione mediana rilevata a livello nazionale. La previsione trova applicazione anche nei confronti delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'articolo 2 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, salvo le casistiche di cui alle lettere b), c), e d) di cui al citato articolo 2 comma 2 della predetta legge. L'aggiornamento del salario minimo orario è pertanto effettuato ogni tre anni in conseguenza della rilevazioni sulle retribuzioni orarie medie dell'ISTAT (articolo 4).

All'articolo 5 viene sancito che ogni accordo elusivo è privo di efficacia. È individuata la responsabilità solidale del committente nel caso di affidamento in appalto a imprese che non erogano retribuzioni conformi alla presente legge. All'articolo 6 sono contenute le sanzioni per i datori di lavoro che violano le norme sul salario minimo. Questi soggetti risultano anche esclusi dalla partecipazione a gare d'appalto pubbliche aventi ad oggetto lavori, servizi e forniture, per due anni decorrenti dall'accertamento della violazione. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni convergono verso un fondo dedicato al potenziamento delle attività degli organi ispettivi sul lavoro.

L'ulteriore salvaguardia di novanta giorni (articolo 7) è prevista affinché le organizzazioni datoriali e dei lavoratori possano avviare le opportune trattative ai fini dell'adeguamento del contratto collettivo al salario minimo orario, ove ne ricorra la fattispecie. La proposta di legge si conclude con una delega al Governo (articolo 8) al fine di contrastare il lavoro nero e ridurre il cuneo fiscale a lavoratori e imprese.

In particolare si specifica che la delega per la riduzione del cuneo fiscale ha lo scopo di attutire il costo per le imprese dell'introduzione del salario minimo orario - valutato in circa sei miliardi di euro - e mitigare la potenziale fuoriuscita verso il lavoro irregolare dei lavoratori collocati nelle posizioni retributive più basse. L'intervento richiesto al Governo è un taglio del costo contributivo per le imprese da applicarsi per un periodo di tre anni e in base al criterio di progressività, come suggerito da Pisauo e Pollastri (2015).

Proposta di Legge

–

Art. 1 (Introduzione del Salario Minimo)

1. Al fine di dare attuazione all'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e ai principi di cui agli articoli 2, 3, 4, 35 e 36 della Costituzione, è istituito il salario minimo orario.
2. Il salario minimo orario ha lo scopo di garantire la dignità della persona e di favorire la realizzazione professionale e sociale del lavoratore, attraverso l'inclusione sociale dei lavoratori precariamente occupati, quale misura di contrasto della disuguaglianza e dell'esclusione sociale nonché quale strumento di rafforzamento delle politiche finalizzate al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti maggiormente esposti al rischio di marginalità nella società e nel mercato del lavoro.

Art. 2 (Definizione del Salario Minimo)

1. Il salario minimo orario è la retribuzione minima, su base oraria, espressa in euro, dovuta ad ogni lavoratore, a prescindere dalla tipologia contrattuale e dal tipo di lavoro svolto.
2. Le retribuzioni tabellari dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso e obiettivamente vicino in senso qualitativo, prevalgono e sostituiscono automaticamente e in modo vincolante il salario minimo di cui al comma precedente qualora siano superiori.
3. Il salario minimo orario è sempre valido e vincolante laddove sia assente un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o tale contratto preveda compensi orari minimi inferiori.
4. I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che prevedono una retribuzione inferiore al salario minimo determinato ai sensi della presente legge, sono oggetto di nuova contrattazione collettiva entro novanta giorni dalla sua approvazione.
5. I datori di lavoro sono responsabili della corretta applicazione delle norme sul salario minimo orario tenendo in considerazione e confrontando i minimi tabellari per ciascuna posizione retributiva con il livello del salario minimo in vigore.

Art. 3 (Determinazione)

1. In sede di prima applicazione di questa norma, il salario minimo orario è stabilito pari a 8,50 euro all'ora, oltre ai ratei ultramensili, al lordo degli oneri contributivi e previdenziali.
2. Successivamente, alla prima revisione, il salario minimo orario è determinato in una misura pari al sessanta per cento del salario orario mediano come rilevato da ISTAT mediante l'indagine mensile sulle retribuzioni contrattuali.
3. Le previsioni di cui al comma 1 e 2 si applicano anche alle collaborazioni organizzate dal committente 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.

Art. 4 (Aggiornamento periodico del salario minimo orario)

1. L'importo del salario minimo orario è aggiornato, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con cadenza triennale, sentite le parti sociali e tenuto conto delle rilevazioni mensili dell'ISTAT mediante l'indagine sulle retribuzioni contrattuali ed è rideterminato secondo il criterio di cui al precedente articolo 3, comma 2.

Art. 5 (Inefficacia di accordi elusivi e responsabilità solidale del committente)

POSSIBILE

1. Qualsiasi accordo teso ad eludere la normativa di cui alla presente legge o ad impedire al lavoratore di percepire il salario minimo orario è considerato privo di efficacia.
2. Il committente, pubblico e privato, che affidi l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi a terzi affidatari, ove questi ultimi non siano in regola con le norme di cui alla presente legge, è solidalmente responsabile entro il termine di due anni dalla cessazione del rapporto per la corresponsione al lavoratore delle differenze retributive maturate.

Art. 6
(Sanzioni)

1. Il datore di lavoro che eroga al lavoratore un compenso inferiore a quello risultante dall'applicazione del salario minimo orario è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 1.500 a euro 9.000 per ogni lavoratore e per ogni mese retribuito in misura inferiore al salario minimo. In relazione alla violazione di cui al presente articolo, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni.
2. L'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal comma 1 comporta l'esclusione dalla partecipazione a gare d'appalto pubbliche aventi ad oggetto lavori, servizi e forniture, per due anni decorrenti dall'accertamento della violazione.
3. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 1 sono destinati a un fondo ad hoc per il potenziamento del servizio ispettivo di Ispettorato Nazionale del Lavoro, INPS e INAIL.

Art. 7
(Efficacia)

1. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il salario minimo orario è obbligatoriamente applicato a tutti i contratti in essere.

Art. 8
(Delega in materia di repressione del lavoro nero e riduzione cuneo fiscale)

1. Il Governo si impegna, attraverso la riorganizzazione efficace e la formazione delle proprie risorse professionali e tecniche, nonché rivedendo il D.Lgs. 149/2015 e restituendo a INPS e INAIL la facoltà di assumere propri ispettori, alla creazione di misure puntuali ed efficaci, per controlli puntuali ed inasprimento delle sanzioni, alla repressione del c.d. "lavoro nero" e al contrasto dell'evasione contributiva e assicurativa.
2. Il Governo si impegna, inoltre, alla previsione e realizzazione di contestuali misure di decontribuzione che riducono il "cuneo" tra costo e reddito di lavoro per un periodo di tre anni e per le fasce retributive più basse, adottando opportuni criteri di progressività in funzione del reddito medesimo.