



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori NANNICINI, PATRIARCA, LAUS, PARENTE, FEDELI, MALPEZZI, MISIANI, ALFIERI, COMINCINI, CUCCA, GARAVINI, GIACOBBE, IORI, PARRINI, ROJC, MIRABELLI e ROSSOMANDO**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA L’11 MARZO 2019**

Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale

Onorevoli Senatori. — Il riconoscimento del giusto valore economico del lavoro è un precetto imprescindibile dell'ordinamento costituzionale repubblicano. L'articolo 36 della Costituzione esige che la retribuzione corrisposta a un lavoratore sia proporzionata alla qualità e alla quantità del suo lavoro e, in ogni caso, sufficiente a garantire a lui e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Caduto l'ordinamento corporativo fascista, che piegava il prezzo del lavoro all'interesse superiore della nazione, svincolandolo dal suo valore reale, il sistema delle relazioni sindacali è stato per lungo tempo capace di comporre, in un equilibrio virtuoso, le diverse istanze di equità salariale e di efficienza delle imprese. In anni più recenti, tuttavia, anche in conseguenza della trasformazione organizzativa delle imprese e della frammentazione dei sistemi di rappresentanza, quel sistema ha manifestato segni di debolezza e ineffettività, soprattutto con riferimento alle aree più periferiche del mercato del lavoro o più esposte alla trasformazione produttiva.

Si pone, quindi, l'esigenza di garantire una tutela retributiva universale attraverso strumenti che assicurino solidità alla disciplina contrattuale, in modo da contrastare il *dumping* contrattuale e qualsiasi forma di corsa al ribasso in materia salariale. E arrivato il momento di sancire per legge che la giusta retribuzione prescritta dall'articolo 36 della Costituzione è quella stabilita dalla contrattazione collettiva. Ma proprio in questa ottica, occorre rafforzare e ricomporre il sistema della rappresentanza, attraverso meccanismi certi e condivisi di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali. Senza questa scom-

messa risulterebbe difficile arginare gli attacchi al ruolo della contrattazione, a fronte di una sua capacità di copertura e tutela il cui universalismo si sta sempre più sgretolando. Occorre, infine, garantire ai lavoratori forme più evolute ed efficaci di partecipazione e consultazione rispetto alle scelte e alle dinamiche aziendali.

In tale prospettiva il presente disegno di legge è articolato in due parti. La prima parte (capo I) reca norme in materia di giusta retribuzione, rappresentanza e contrattazione collettiva. Essa è orientata, innanzitutto, a fissare in norma primaria il principio secondo cui la giusta retribuzione è rinvenibile nella disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale così come definite dalla presente legge, in relazione al settore di appartenenza.

Il trattamento minimo tabellare stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle associazioni di rappresentanza si applica a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Negli ambiti di attività non coperti dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni di rappresentanza, in coerenza con altri disegni e proposte di legge che intervengono in materia (atto Senato n. 310 di iniziativa dei senatori Laus ed altri e atto Camera n. 947 di iniziativa dei deputati Delrio ed altri), è istituito il salario minimo di garanzia quale trattamento economico minimo che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore a cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, secondo gli importi e le

modalità determinati dalla Commissione di cui all'articolo 2 (articolo 1).

Nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali, il ridisegno delle regole su rappresentanza e contrattazione è affidato alla costituenda « Commissione paritetica per la rappresentanza e la contrattazione collettiva », istituita presso il CNEL e composta da dieci rappresentanti dei lavoratori dipendenti, dieci rappresentanti delle imprese e dal presidente del CNEL, che la convoca e la presiede. A tale Commissione è affidato il compito di definire i settori della contrattazione collettiva nazionale, con l'obiettivo di ridurre il numero; di indicare i criteri di misurazione e certificazione delle rappresentanze sindacali e delle imprese; di stabilire i rapporti tra i diversi livelli contrattuali in un'ottica di coordinamento, nonché il salario minimo di garanzia applicabile, ove individuati, negli ambiti di attività non coperti da contrattazione collettiva, nonché i criteri per il suo aggiornamento. Per le deliberazioni adottate dalla Commissione è previsto l'integrale recepimento attraverso appositi decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro trenta giorni dalla loro trasmissione, con conseguente efficacia vincolante nei confronti delle amministrazioni pubbliche competenti. Il datore di lavoro che non si attenga a quanto prescritto dai decreti ministeriali è soggetto a una sanzione amministrativa da un minimo di euro 1.000 a euro 10.000 per ciascun lavoratore, nonché al ristoro del danno economico determinato ai lavoratori (articolo 2).

È inoltre previsto che il CNEL, in cooperazione con l'INPS, aggiorni la numerazione dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro depositati e archiviati, attribuendo un codice alfanumerico - denominato « codice CCNL » - a ciascun contratto o accordo collettivo. Tale codice è integrato dall'INPS nella procedura relativa alla compilazione digitale dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili. A questo

fine il datore di lavoro è tenuto a indicare per ciascuna posizione professionale il « codice CCNL » riferibile al contratto o accordo collettivo applicato (articolo 3).

La seconda parte del disegno di legge reca nuove norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori (capo II). Nelle imprese in qualsiasi forma costituite e organizzate, che occupino almeno trecento lavoratori, è istituito un comitato consultivo composto pariteticamente da rappresentanti dei lavoratori e dell'impresa. Questa disposizione si applica anche alle imprese collegate, controllate o controllanti, ovvero dirette e coordinate o che svolgono attività di direzione e coordinamento, secondo la disciplina civilistica vigente, che occupino in Italia o all'estero, complessivamente considerate, almeno trecento lavoratori. Il comitato consultivo è istituito in ciascuna impresa che occupi almeno trentacinque lavoratori. I contratti aziendali o, in mancanza, i contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, disciplinano la composizione, le procedure di nomina dei componenti, i requisiti di eleggibilità e il procedimento elettorale del comitato consultivo. L'organo di governo delle imprese nelle quali è istituito un comitato consultivo trasmette ogni sei mesi al medesimo comitato una relazione illustrativa della situazione economica, finanziaria, produttiva e occupazionale dell'impresa stessa. Sulle relazioni periodiche il comitato consultivo esprime un parere preventivo e non vincolante. Il comitato consultivo è titolare dei diritti di informazione e consultazione previsti dal decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, ferma restando la titolarità dei lavoratori ai diritti di informazione ivi previsti. In particolare, il comitato può formulare osservazioni e raccomandazioni sulle proposte di deliberazione dell'impresa nella quale è costituito concernenti:

a) la cessazione o il trasferimento di aziende o di parti importanti delle mede-

sime, le fusioni e le incorporazioni, i nuovi insediamenti e la costituzione di rapporti di cooperazione con altre società;

*b)* le limitazioni, gli ampliamenti o le modifiche delle attività aziendali, le ricon-

versioni produttive e le modificazioni dell'organizzazione aziendale e del lavoro che comportino rilevanti conseguenze sull'occupazione e sulla mobilità dei lavoratori (articolo 4).

## DISEGNO DI LEGGE

---

### CAPO I

#### NORME IN MATERIA DI GIUSTA RETRIBUZIONE, RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

##### Art. 1.

*(Giusta retribuzione e salario minimo di garanzia)*

1. Al fine di dare attuazione al diritto di ogni lavoratore a una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro, come sancito dall'articolo 36 della Costituzione, si fa riferimento ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, individuate come tali ai sensi della presente legge.

2. Il trattamento minimo tabellare stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle associazioni di rappresentanza di cui al comma 1 si applica a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale.

3. Negli ambiti di attività non coperti dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni di rappresentanza di cui al comma 1, è istituito il salario minimo di garanzia quale trattamento economico minimo che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore a cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, secondo gli importi e le modalità determinati dalla Commissione di cui all'articolo 2.

## Art. 2.

*(Commissione paritetica per la rappresentanza e la contrattazione collettiva)*

1. È istituita, presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), la Commissione paritetica per l'individuazione dei criteri di maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali dei lavoratori e delle associazioni nazionali di rappresentanza dei datori di lavoro, nonché degli ambiti e della efficacia dei contratti collettivi.

2. La Commissione è composta da dieci rappresentanti dei lavoratori dipendenti, da dieci rappresentanti delle imprese e dal presidente del CNEL, che la convoca e la presiede.

3. I membri della Commissione di cui al comma 1 sono nominati, su designazione delle associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, previa deliberazione del Consiglio dei ministri. I membri della Commissione durano in carica cinque anni e possono essere riconfermati.

4. In fase di prima nomina, i membri della Commissione rappresentanti delle parti sociali sono nominati dalle organizzazioni rappresentate nell'assemblea del CNEL.

5. A supporto della Commissione di cui al comma 1, è istituito presso il CNEL un nucleo tecnico di analisi e monitoraggio, composto da quattro esperti designati rispettivamente dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), nonché da due professori universitari di prima fascia in discipline economiche o statistiche, nominati, con proprio decreto, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

6. Entro diciotto mesi dal decreto di nomina, la Commissione, tenendo conto degli accordi interconfederali stipulati in materia dalle associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative, adotta una deliberazione recante:

*a)* gli ambiti della contrattazione collettiva nazionale di primo livello, tenendo conto della situazione esistente e della necessità di ridurre il numero dei contratti ed evitare sovrapposizioni;

*b)* i criteri di misurazione e certificazione della rappresentatività delle associazioni sindacali dei lavoratori;

*c)* i criteri di misurazione e certificazione della rappresentatività delle associazioni nazionali di rappresentanza dei datori di lavoro;

*d)* i criteri di misurazione e certificazione delle rappresentanze aziendali dei lavoratori;

*e)* le modalità e i termini per l'acquisizione, l'aggiornamento e la trasmissione dei dati necessari alle finalità di cui alle lettere *a)*, *b)*, *c)* e *d)*, nel rispetto della disciplina vigente per la protezione dei dati personali;

*f)* i criteri e le modalità operative per la determinazione della titolarità ed efficacia soggettiva della contrattazione collettiva di primo livello e di secondo livello;

*g)* i criteri per l'individuazione, in ciascun ambito di cui alla lettera *a)*, dei contratti collettivi nazionali di riferimento ai fini e per gli effetti dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dell'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

*h)* il salario minimo di garanzia applicabile, ove individuati, negli ambiti di attività non coperti da contrattazione collettiva, nonché i criteri per il suo aggiornamento.

7. La Commissione trasmette la deliberazione di cui al comma 6 al Ministro del la-

voro e delle politiche sociali, che le recepisce con uno o più decreti, entro trenta giorni dalla trasmissione.

8. Il datore di lavoro che non si attenga a quanto prescritto dai decreti di cui al comma 7 è soggetto a una sanzione amministrativa da un minimo di euro 1.000 a euro 10.000 per ciascun lavoratore, nonché al ristoro del danno economico determinato ai lavoratori.

9. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi del nucleo tecnico di cui al comma 5, riferisce annualmente al Parlamento in merito agli esiti delle disposizioni della presente legge e dei decreti di cui al comma 7.

### Art. 3.

#### *(Codice CCNL)*

1. Il CNEL, in cooperazione con l'INPS, aggiorna la numerazione dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro depositati e archiviati, attribuendo un codice alfanumerico a ciascun contratto o accordo collettivo. Tale codice alfanumerico è denominato « codice CCNL », anche ai fini di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389.

2. Il « codice CCNL » è altresì integrato dall'INPS nella procedura relativa alla compilazione digitale dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili. A tal fine il datore di lavoro è tenuto a indicare per ciascuna posizione professionale il « codice CCNL » riferibile al contratto o accordo collettivo applicato.



## CAPO II

## NORME IN MATERIA DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

## Art. 4.

*(Diritto dei lavoratori in materia di informazione e consultazione aziendale)*

1. Nelle imprese in qualsiasi forma costituite e organizzate, che occupino almeno trecento lavoratori, è istituito un comitato consultivo composto pariteticamente da rappresentanti dei lavoratori e dell'impresa.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche alle imprese collegate, controllate o controllanti, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, ovvero dirette e coordinate o che svolgono attività di direzione e coordinamento, ai sensi dell'articolo 2497 del codice civile, che occupino in Italia o all'estero, complessivamente considerate, almeno trecento lavoratori. Il comitato consultivo è istituito in ciascuna impresa che occupi almeno trentacinque lavoratori.

3. I contratti collettivi aziendali o, in mancanza, i contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, disciplinano la composizione, le procedure di nomina dei componenti, i requisiti di eleggibilità e il procedimento elettorale del comitato consultivo.

4. L'organo di governo delle imprese nelle quali è istituito un comitato consultivo trasmette ogni sei mesi al medesimo comitato una relazione illustrativa della situazione economica, finanziaria, produttiva e occupazionale dell'impresa stessa. Sulle relazioni periodiche di cui al presente comma il comitato consultivo esprime un parere preventivo e non vincolante.

5. Il comitato consultivo è titolare dei diritti di informazione e consultazione previsti dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, ferma restando la titolarità dei lavora-

tori ai diritti di informazione ivi previsti. In particolare, il comitato può formulare osservazioni e raccomandazioni sulle proposte di deliberazione dell'impresa nella quale è costituito concernenti:

*a)* la cessazione o il trasferimento di aziende o di parti importanti delle medesime, le fusioni e le incorporazioni, i nuovi insediamenti e la costituzione di rapporti di cooperazione con altre società;

*b)* le limitazioni, gli ampliamenti o le modifiche delle attività aziendali, le riconversioni produttive e le modificazioni dell'organizzazione aziendale e del lavoro che comportino rilevanti conseguenze sull'occupazione e sulla mobilità dei lavoratori.

6. I componenti del comitato consultivo sono vincolati al segreto professionale, a norma dell'articolo 622 del codice penale, sulle notizie riservate di cui siano venuti a conoscenza per ragione di tale ufficio.

7. Al comitato consultivo si applica la disciplina in materia di informazione e consultazione dei lavoratori prevista dagli articoli 5, 6 e 7 del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25.

8. Le disposizioni di questo articolo non si applicano qualora siano stati istituiti uno o più comitati aziendali europei.



€ 1,00