



# Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, nonché di procedure di controllo e informazione

## A.C. 1275-A e abb.

Dossier n° 75/2 - Elementi per l'esame in Assemblea  
29 novembre 2023

### Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	1275-A e abb.
Titolo:	Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, nonché di procedure di controllo e informazione
Iniziativa:	Parlamentare

### Premessa

La **proposta di legge** in titolo, unitamente alle proposte di legge abbinata, è iscritta nel vigente **calendario** dell'Assemblea in **quota opposizione**.

Deve farsi presente che essa **risulta così formulata** - ossia composta da **due articoli** recanti **deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e di informazione**, - a seguito dell'**approvazione**, nel corso dell'esame in **sede referente**, di una **proposta emendativa** presentata da gruppi di **maggioranza**, che ha **sostituito** il suo **testo originario**.

Si ricorda che la Commissione Lavoro ha **ripreso l'esame** del provvedimento in commento in data **25 ottobre**, a **seguito del rinvio** deliberato dall'**Assemblea** nella seduta del **18 ottobre** scorso.

L'**esame in sede referente** è quindi proseguito nelle sedute dell'8, 21, 23 e **28 novembre**. Nel corso di quest'ultima seduta è stata **approvata** la richiamata **proposta emendativa interamente sostitutiva** della pdl C. 1275 (recante disposizioni in materia di giusta retribuzione e di salario minimo).

La Commissione ha concluso l'esame in sede referente nella seduta del **29 novembre**, deliberando di **conferire mandato alla relatrice a riferire in senso favorevole all'Assemblea sul testo del provvedimento, così come emendato**.

### Contenuto

La presente proposta di legge, nel testo emendato dalla XI Commissione, si compone di 2 articoli che recano **delega al Governo** ad adottare, **entro sei mesi** dalla data di entrata in vigore della medesima proposta, uno o più **decreti legislativi** in materia di **retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva**, nonché in materia di **controlli e informazione sulle stesse**, al fine di garantire l'attuazione del diritto di ogni lavoratore e lavoratrice ad una retribuzione proporzionata e sufficiente, sancito dall'articolo 36 della Costituzione, e di incrementare la trasparenza in materia di dinamiche salariali e contrattuali sul piano nazionale, territoriale e per categorie e settori.

### Delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva

Come anticipato, la proposta di legge (**art. 1, c. 1**) delega il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e del diritto dell'Unione europea, uno o più decreti legislativi volti ad intervenire in materia di

retribuzione dei lavoratori e contrattazione collettiva, **per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:**

Obiettivi

- 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 il rinnovo dei contratti collettivi nel rispetto delle tempistiche stabilite dalle parti sociali, nell'interesse dei lavoratori;
- contrastare i fenomeni di concorrenza sleale posti in essere mediante la proliferazione di sistemi contrattuali finalizzati ad abbassare il costo del lavoro e a ridurre le tutele dei lavoratori (c.d. *dumping contrattuale*).

Nell'esercizio della suddetta delega il Governo si attiene ai seguenti **principi e criteri direttivi (art. 1, c. 2):**

Principi e criteri direttivi

- definire, per ciascuna categoria, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti, al fine di prevedere che il trattamento economico complessivo minimo del contratto maggiormente applicato sia – ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione - la condizione economica minima da riconoscersi ai lavoratori nella stessa categoria;

Sul punto, si ricorda che CNEL e INPS – in considerazione della complementarità che emerge dai rispettivi compiti istituzionali in materia di contrattazione collettiva - nel giugno 2018, hanno sottoscritto un [accordo](#) di collaborazione finalizzato a favorire il censimento dei CCNL e la certificazione del numero delle aziende che li applicano e dei lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato da tali contratti.

- stabilire, per i settori degli appalti di servizi di qualunque tipologia, l'obbligo, per le società appaltatrici e subappaltatrici, di riconoscere ai lavoratori coinvolti nell'appalto trattamenti economici complessivi minimi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati nel settore nel quale l'appalto si sviluppa e identificati secondo il suddetto criterio di maggiore applicazione. Coerentemente, rafforzare le misure di verifica e controllo poste in capo alle stazioni appaltanti con il fine di rendere effettivi gli obblighi ivi previsti;
- estendere i trattamenti economici complessivi minimi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, individuati in base al criterio di maggiore applicazione, a quei gruppi di lavoratori non coperti da contrattazione collettiva, applicando il contratto della categoria più affine;
- prevedere strumenti di incentivazione atti a favorire lo sviluppo progressivo della contrattazione di secondo livello con finalità adattive, anche per fare fronte alle diversificate necessità derivanti dall'incremento del costo della vita e correlate alle differenze dei costi su base territoriale;
- prevedere strumenti di misurazione che si basino sulla indicazione obbligatoria del codice del contratto collettivo applicato al singolo rapporto di lavoro nelle trasmissioni all'INPS effettuate con il flusso telematico UNIEMENS, nelle comunicazioni obbligatorie e nelle buste paga, ciò anche al fine del riconoscimento di agevolazioni economiche e contributive connesse ai rapporti di lavoro;

Sul punto, si ricorda che l'art. 16-*quater* del D.L.76/2020 prevede l'istituzione di un codice alfanumerico unico per l'individuazione del CCNL, nell'ambito delle comunicazioni obbligatorie in materia di rapporti di lavoro e delle comunicazioni mensili UNIEMENS all'INPS. Tale codice è attribuito dal CNEL in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio dei CCNL, curato dal medesimo CNEL.

- introdurre strumenti di incentivazione a sostegno del rinnovo dei contratti collettivi nei termini previsti dalle parti sociali o di quelli già scaduti, che comportino altresì il riconoscimento di incentivi, a favore anche dei lavoratori, volti, nello specifico, a bilanciare e, dove possibile, compensare la perdita del potere di acquisto degli stessi;
- per ciascun contratto scaduto e non rinnovato entro i termini previsti dalle parti sociali o comunque entro congrui termini, e per i settori non coperti dalla contrattazione collettiva, prevedere l'intervento diretto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con l'adozione delle misure necessarie concernenti esclusivamente i trattamenti economici minimi complessivi, tenendo conto delle peculiarità delle categorie di lavoratori di riferimento e, se del caso, considerando i trattamenti economici minimi complessivi previsti da contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati vigenti nei settori affini;
- quale misure di rafforzamento della concorrenza e di lotta alla evasione fiscale e contributiva, procedere a una riforma della vigilanza del sistema cooperativo, con particolare riguardo alle revisioni periodiche per la verifica dell'effettiva natura mutualistica;
- disciplinare modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili di impresa, fondati sulla valorizzazione dell'interesse comune dei lavoratori e dell'imprenditore alla

prosperità dell'impresa medesima.

## Delega al Governo in materia di controlli e informazione sulla retribuzione dei lavoratori e sulla contrattazione collettiva

La proposta di legge (**art. 2, c. 1**) delega altresì il Governo, nei medesimi termini e secondo la medesima procedura suesposti, ad adottare uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni per perfezionare la disciplina dei controlli e per sviluppare procedure di informazione pubbliche e trasparenti in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, allo scopo di incrementare la trasparenza in materia di dinamiche salariali e contrattuali sul piano nazionale, territoriale e per categorie e settori, nonché di contrastare in modo efficace il *dumping* contrattuale, i fenomeni di concorrenza sleale, l'evasione fiscale e contributiva e il ricorso a forme di lavoro sommerso o irregolare in danno dei lavoratori.

Obiettivi

Nell'esercizio della delega il Governo si attiene ai seguenti **principi e criteri direttivi** (**art.2, c.2**):

Principi e criteri direttivi

- razionalizzare le modalità di comunicazioni tra imprese ed enti pubblici in materia di retribuzioni e applicazione della contrattazione collettiva, prevedendo strumenti che rendono effettiva, certa ed efficace l'acquisizione dei dati che riguardano l'applicazione della contrattazione collettiva a livello nazionale, territoriale e per categorie, nonché dei dati relativi ai trattamenti retributivi effettivamente riconosciuti ai lavoratori;
- perfezionare, prevedendo anche il ricorso a strumenti tecnologici evoluti e la realizzazione di banche date condivise, le disposizioni in materia di ispezioni e controlli, aumentando l'efficacia materiale delle azioni di contrasto del lavoro sommerso o irregolare, dell'evasione contributiva e assicurativa, dell'applicazione di contratti collettivi non rappresentativi con finalità elusive in danno dei lavoratori e degli enti previdenziali;
- introdurre forme di rendicontazione pubblica e di monitoraggio su base semestrale che abbiano 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, nonché di abuso della forma cooperativa;
- prevedere che le suddette forme di rendicontazione si avvalgano delle risultanze dell'attività ispettiva dell'INL, dei suoi organi territoriali e di tutte le risultanze acquisite da parte degli organi deputati alla verifica della regolarità e correttezza delle retribuzioni e della contrattazione collettiva a livello nazionale e territoriale.

## Trasmissione alle Camere e decreti correttivi

Il Governo **trasmette** gli schemi dei decreti legislativi, corredati di relazione tecnica, alle Camere ai fini 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. Qualora il termine previsto per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto per l'esercizio della delega o successivamente, la scadenza di quest'ultimo è prorogata di novanta giorni.

Il Governo è altresì delegato ad adottare uno o più decreti legislativi contenenti **disposizioni correttive e integrative** dei decreti legislativi adottati, entro un anno dalla data di entrata in vigore di ciascuno di essi, nel rispetto dei suddetti principi e criteri direttivi e della suddetta procedura (**art. 1, c. 3 e 4, e art. 2, c. 3 e 4**).

Il Governo **trasmette** gli schemi dei decreti legislativi, corredati di relazione tecnica, alle Camere ai fini 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. Qualora il termine previsto per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto per l'esercizio della delega o successivamente, la scadenza di quest'ultimo è prorogata di novanta giorni.

Il Governo è altresì delegato ad adottare uno o più decreti legislativi contenenti **disposizioni correttive e integrative** dei decreti legislativi adottati, entro un anno dalla data di entrata in vigore di ciascuno di essi, nel rispetto dei suddetti principi e criteri direttivi e della suddetta procedura (**art. 1, c. 3 e 4, e art. 2, c. 3 e 4**).

## Quadro europeo: la direttiva(UE) 2022/2041

La direttiva UE 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea è finalizzata a garantire l'adeguatezza dei salari minimi e condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori europei, nel rispetto delle specificità di ogni ordinamento interno e favorendo al contempo il dialogo tra le parti sociali. Ciò al fine di contribuire alla convergenza sociale verso l'alto e alla riduzione delle disuguaglianze retributive.

La direttiva interviene principalmente nei seguenti ambiti:

1. adeguatezza dei salari minimi legali;
2. promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
3. accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo.

Come specificato nell'articolo 1 della direttiva, nessuna disposizione della medesima può essere interpretata in modo tale da imporre a qualsiasi Stato membro:

- a) l'obbligo di introdurre un salario minimo legale, laddove la formazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi, o
- b) l'obbligo di dichiarare un contratto collettivo universalmente applicabile.

Con riferimento agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali, la direttiva chiede a tali Stati di istituire le necessarie procedure per la loro determinazione ed il loro aggiornamento, sulla base di criteri che ne assicurino l'adeguatezza, al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso, ridurre la povertà lavorativa, promuovere la coesione sociale e una convergenza sociale verso l'alto, nonché ridurre il divario retributivo di genere.

I criteri per tale aggiornamento – che deve avvenire almeno ogni due anni (quattro per gli Stati che ricorrono ad un meccanismo di indicizzazione automatica) con il coinvolgimento delle parti sociali – comprendono almeno:

- il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita;
- il livello generale dei salari e la loro distribuzione;
- il tasso di crescita dei salari;
- i livelli e l'andamento nazionali a lungo termine della produttività.

Gli Stati membri possono inoltre ricorrere a un meccanismo automatico di adeguamento dell'indicizzazione dei salari minimi legali, basato su criteri appropriati e a condizione che l'applicazione di tale meccanismo non comporti una diminuzione del salario minimo legale.

Con riferimento ai Paesi in cui la definizione di un salario minimo è affidata alla contrattazione collettiva, la direttiva reca alcune disposizioni volte alla sua promozione, nonché ad incrementarne la copertura.

Per le suddette finalità si dispone, tra l'altro, che gli Stati membri:

- promuovano lo sviluppo e il rafforzamento della capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, in particolare a livello settoriale o intersettoriale;
- previa consultazione delle parti sociali, o mediante un accordo con queste ultime, o a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, definiscano un piano d'azione - sottoposto a riesame almeno ogni cinque anni – volto alla promozione della contrattazione collettiva. Con tale piano lo Stato stabilisce un calendario chiaro e misure concrete per aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali.

Il *Considerandum* n. 21 chiarisce che la direttiva dovrebbe applicarsi ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto dei criteri stabiliti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (Corte di giustizia) per determinare lo status di lavoratore. A condizione che soddisfino tali criteri, i lavoratori del settore pubblico e privato, nonché i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti, gli apprendisti e altri lavoratori atipici nonché i falsi lavoratori autonomi e i lavoratori non dichiarati potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva. Ne sono, comunque, esclusi i lavoratori effettivamente autonomi.

La direttiva è volta altresì a potenziare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo - sotto forma di salario minimo legale, laddove esista, o se prevista, nei contratti collettivi -.

Al fine di migliorare il suddetto accesso da parte dei lavoratori, la direttiva dispone:

- un aumento della copertura della contrattazione collettiva sino ad arrivare all'80 per cento, per gli Stati membri in cui la determinazione del salario minimo è affidata alla contrattazione medesima. A tal fine gli Stati membri sono chiamati ad approntare, con la partecipazione delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, una serie di misure volte anche a facilitare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, prevedendo altresì un piano d'azione finalizzato a promuovere la contrattazione collettiva medesima;
- la previsione di controlli ed ispezioni sul campo, nonché lo sviluppo della capacità delle autorità responsabili dell'applicazione dei salari minimi legali per gli Stati membri in cui esiste un salario minimo definito dalla legge.

La direttiva istituisce inoltre un sistema di monitoraggio, attribuendo agli Stati membri l'obbligo di comunicare alla Commissione europea ogni due anni, prima del 1° ottobre dell'anno di riferimento, i seguenti dati, diversi a seconda che la definizione del salario minimo sia attribuita alla legge o alla contrattazione collettiva:

- per la tutela garantita dal salario minimo prevista esclusivamente dai contratti collettivi:
  - il tasso e lo sviluppo della copertura della contrattazione collettiva, le retribuzioni più basse previste dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario e la percentuale di lavoratori da esse coperta o una loro stima;
  - il livello dei salari versati ai lavoratori non coperti dai contratti collettivi e il suo rapporto con il livello dei salari versati ai lavoratori coperti dai contratti collettivi.
- per i salari minimi legali:
  - il livello del salario minimo legale e la percentuale di lavoratori coperti da tale salario minimo legale;
  - una descrizione delle variazioni e delle trattenute esistenti e dei motivi della loro introduzione, nonché la percentuale di lavoratori interessati da tali variazioni, nella misura in cui i dati siano disponibili.

Ai sensi dell'articolo 17 della direttiva, gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla direttiva medesima entro il 15 novembre 2024 e ne informano immediatamente la Commissione.

È, infine, previsto che, entro il 15 novembre 2029, la Commissione, previa consultazione degli Stati membri e delle parti sociali a livello dell'Unione, effettui una valutazione della direttiva e successivamente presenti al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione in cui è esaminata l'attuazione della presente direttiva, proponendo, ove opportuno, modifiche legislative (art. 15 della direttiva).

## Discussione e attività istruttoria in Commissione in sede referente, esame in Assemblea e rinvio in Commissione

Merita ricordare preliminarmente che la Commissione XI Lavoro ha **avviato**, in data **22 marzo 2023**, l'**esame in sede referente delle proposte di legge in materia di salario minimo** A.C. 141, A.C. 210, A.C. 216, A.C. 306 e A.C. 432. Nel corso dell'esame, sono state abbinare ulteriori proposte di legge (A.C. 1053 e, da ultimo, A.C. 1275).

Esame in sede referente

La Commissione ha proceduto allo svolgimento di un ciclo di audizioni informali, che hanno avuto inizio il 12 aprile e si sono concluse l'11 luglio.

Nella seduta del 12 luglio è stata adottata quale testo base per il seguito dell'esame la proposta di legge A.C. 1275.

**L'esame in sede referente** è proseguito nelle sedute del 18 e 19 luglio; nella successiva seduta del **25 luglio**, la Commissione ha convenuto all'unanimità di **concludere** l'esame, **senza conferire il mandato alla relatrice a riferire all'Assemblea**.

Nel corso dell'**esame in Assemblea** della pdl 1275, avuto inizio il 27 luglio, è stata presentata, a norma dell'articolo 40, comma 1, del Regolamento, **una questione sospensiva** (Foti, Molinari, Barelli, Lupi ed altri n. 1), **approvata** nella seduta del **3 agosto**. La **discussione** della pdl 1275 è stata pertanto **sospesa** nei termini previsti dalla questione sospensiva approvata (ossia **per un periodo di sessanta giorni**).

Esame in Assemblea

Su richiesta del Governo, lo scorso 12 ottobre il **CNEL ha approvato un [documento di analisi e proposte](#) concernente elementi di riflessione sul salario minimo in Italia.**

Nel documento - composto da una prima parte di inquadramento e analisi e da una seconda contenente osservazioni conclusive e proposte - si riporta testualmente: "I dati a disposizione indicano (...) un tasso di copertura della contrattazione collettiva che si avvicina al 100 per cento: una percentuale di gran lunga superiore all'80 per cento (parametro della direttiva). Da qui la piena conformità dell'Italia ai due principali vincoli stabiliti dalla direttiva europea e cioè l'assenza di obblighi di introdurre un piano di azione a sostegno della contrattazione collettiva ovvero una tariffa di legge. Rispetto ai dati disponibili è noto il contratto collettivo applicato al 95 per cento dei lavoratori dipendenti in Italia. (...) In termini di copertura dei contratti collettivi va aggiunto un ulteriore 4 per cento di lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro pubblici che compilano la dichiarazione mensile Uniemens".

Nella **successiva seduta dell'Assemblea del 18 ottobre 2023**, è stato **deliberato il rinvio in Commissione** del provvedimento.

Rinvio in  
Commissione

La **Commissione Lavoro** ha quindi **ripreso**, nella seduta del **25 ottobre 2023**, l'**esame** del provvedimento, rinviato il 25 luglio. Essendo stata, nel frattempo, assegnata la proposta di legge A.C. 1328, vertente su materia identica, ne è stato disposto l'abbinamento.

Nella seduta dell'**8 novembre** si è svolto un ciclo di **audizioni informali**.

Il termine per la presentazione degli emendamenti è stato fissato al 16 novembre. Sono state presentate quindici proposte emendative (1 di maggioranza e 14 di opposizione).

L'esame è quindi proseguito nelle sedute del 21 e 23 novembre.

A seguito dell'**approvazione** - nella successiva seduta del 28 novembre - di una **proposta emendativa** presentata da gruppi di **maggioranza**, il **testo** della proposta di legge è stato **integralmente sostituito, risultando quindi composto da due articoli** recanti **deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché procedure di controllo e informazione**.

Si ricorda che la proposta di legge 1275 - nella sua formulazione originaria - constava di otto articoli.

L'articolo 1 definiva le finalità e l'ambito di applicazione del provvedimento, configurando in capo ai datori di lavoro l'obbligo di corrispondere ai dipendenti una retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e altresì disponendo che quanto previsto dal medesimo provvedimento si applicasse anche ai rapporti di lavoro subordinato, nonché ai lavoratori che prestano la propria attività in forza di un contratto di collaborazione non subordinato, o che effettuano prestazioni d'opera intellettuale o manuale.

L'articolo 2 definiva la suddetta retribuzione, intendendo per tale il trattamento economico complessivo non inferiore - ferme restando le pattuizioni di miglior favore - a quello previsto dal CCNL in vigore per il settore in cui il datore di lavoro opera e svolge la sua attività. In ogni caso, il trattamento economico minimo orario stabilito dal CCNL non poteva essere inferiore a 9 euro lordi. Per quanto concerne il lavoro domestico, la definizione del trattamento economico minimo orario veniva demandata ad un regolamento adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Gli articoli 3 e 4 individuavano il trattamento economico applicabile in caso di mancanza o di pluralità di CCNL. In particolare, se era presente una pluralità di contratti collettivi nazionali applicabili, il trattamento economico - che comunque doveva essere pari ad almeno 9 euro lordi per ora - non poteva essere inferiore a quello previsto per la prestazione di lavoro dedotta in obbligazione dal CCNL stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria interessata. Se invece mancava il CCNL, la retribuzione non poteva essere inferiore a quella stabilita dal CCNL che disciplinava, nel medesimo settore, mansioni equiparabili e a quella stabilita dal CCNL per il settore maggiormente affine a quello di riferimento. Se tale mancanza derivava da scadenza o disdetta, il trattamento economico complessivo applicabile era quello previsto dal previgente contratto collettivo prevalente fino al suo rinnovo. L'articolo 5 prevedeva l'istituzione di una Commissione per l'aggiornamento annuale del valore soglia del trattamento economico minimo orario. L'articolo 6 recava disposizioni per la repressione di condotte elusive, prevedendo che, qualora il giudice del lavoro accertasse la violazione di quanto disposto dalla proposta di legge in esame da parte del datore di lavoro, ordinava allo stesso la corresponsione ai lavoratori del trattamento economico complessivo e di tutti gli oneri conseguenti. L'articolo 7 demandava alla legge di bilancio per il 2024 la definizione di un beneficio in favore dei datori di lavoro proporzionale agli incrementi retributivi corrisposti ai prestatori di lavoro al fine di adeguare il trattamento economico minimo orario all'importo di 9 euro lordi. L'articolo 8 disponeva che la proposta di legge, ad eccezione del predetto articolo 7, acquistava efficacia dal 15 novembre 2024 (data entro cui gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla direttiva UE 2022/2041 sul salario minimo).

La Commissione - preso atto dei pareri favorevoli espressi dalle Commissioni I, II, VI, VIII, X, competenti in sede consultiva, nonché del parere favorevole con osservazioni espresso dal Comitato per la legislazione - **ha concluso l'esame** in sede referente nella seduta del **29 novembre**, deliberando di conferire **mandato alla relatrice a riferire in**

**senso favorevole** all'Assemblea sul **testo del provvedimento**, così **come risultante dall'approvazione della sopracitata proposta emendativa.**