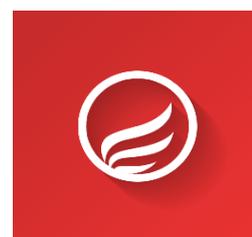


Associazione politico-culturale
InOltre Alternativa Progressista
Via del Pellegrino n. 96 - Roma (RM) 00187
CF: 96423630589
Mail: inoltreap@gmail.com
PEC: inoltre.ap@pec.it
Sito web: www.inoltreap.it
Presidente: Giordano Bozzanca



COMITATO PROMOTORE



PROPOSTA DI LEGGE SULL'ISTITUZIONE DEL CD. "SALARIO MINIMO"

Sul salario minimo

Art. 1 Istituzione del salario minimo

1. Si istituisce il salario orario minimo quale retribuzione oraria minima che il datore di lavoro, nonché il committente, sono tenuti a corrispondere al lavoratore subordinato e parasubordinato.
2. Il salario orario minimo, incluso il salario differito, non può essere inferiore da quanto previsto dal CCNL e comunque non inferiore di 10 euro al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali, inclusi TFR, tredicesima, nonché delle indennità accessorie fisse e continuative, la cui identificazione settore per settore di quest'ultime è demandata alle commissioni di cui all'art. 15.
3. Sentite le confederazioni comparativamente più rappresentative, il salario minimo orario è incrementato in base alla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai, impiegati e domestici, salva la possibilità di procedere ad un aumento maggiore.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. L'istituzione di un salario minimo costituisce la concreta attuazione dell'art. 36 della Carta costituzionale che stabilisce il diritto di ogni lavoratore "*ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa*".
2. Il salario minimo deve essere ritenuto quale parametro minimo di riferimento ai figurati del giudizio di adeguatezza della retribuzione quanto a proporzionalità e sufficienza.
3. Il salario minimo si applica a tutti i rapporti aventi ad oggetto una prestazione lavorativa di cui all'art 2094 c.c., nonché ai casi previsti dalla presente legge secondo i limiti e i criteri ivi individuati e a tutti i contratti i cui corrispettivi economici sono stabiliti sulla base delle ore lavorate, indipendentemente dalle modalità con cui viene formalizzato il rapporto di lavoro.
4. L'applicazione di tale istituto si estende anche alle collaborazioni organizzate dal committente di cui all'art 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ai collaboratori eterodiretti, ivi

compresi quelli iscritti agli ordini professionali e alle collaborazioni di lavoro autonomo quando la remunerazione è riferita al tempo o esistano dei parametri temporali.

5. A tutti i professionisti dei beni culturali si applica il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro Federculture siglato il 28 dicembre 2022.
6. Per le prestazioni di lavoro domestico rese a favore di persone fisiche che non esercitano attività professionali o di impresa l'importo del trattamento economico minimo orario di cui all'art 1, comma 1, è definito, sulla base del trattamento economico minimo previsto dal contratto collettivo nazionale del settore, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le associazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Fino all'adozione del decreto di cui al primo periodo l'importo di cui il lavoratore ha diritto corrisponde al trattamento economico complessivo previsto dal contratto collettivo nazionale di settore comparativamente più rappresentativo.
7. Ai fini dell'applicazione del salario minimo nei casi di collaborazione autonoma o parasubordinata in presenza di contratto è prevista la stipulazione di un accordo scritto fra le parti con l'indicazione del monte ore settimanale approssimativo della prestazione lavorativa, in assenza di contratto vige comunque l'obbligo fra le parti di stimare *ex ante* il monte ore di lavoro.
8. Per i rapporti di lavoro non subordinato, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello stabilito nel medesimo settore, per mansioni equiparabili svolte dai lavoratori con contratto di lavoro subordinato, dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria stessa.
9. Il salario minimo si applica altresì: (i) ai lavoratori autonomi svolgono una prestazione prevalentemente personale e che percepiscono almeno il 50% del loro reddito annuo complessivo da un solo committente; (ii) ai lavoratori autonomi che svolgono una prestazione prevalentemente personale ed esercitano la loro attività fianco a fianco di prestatori subordinati con mansioni identiche o analoghe a questi ultimi sotto la direzione del committente; (iii) ai prestatori autonomi che lavorano tramite piattaforme digitali.

10. Il salario minimo si applica in riferimento ai rapporti di lavoro di cui alla l. 81/2017 e ai fini dell'adozione di parametri, soprattutto quelli relativi alle professioni non ordinistiche, si prevede la convocazione di un Tavolo ministeriale preordinato alla redazione degli stessi, a cui devono partecipare anche le OO.SS. comparativamente più rappresentative, come identificato all'art. 17 della legge 22 maggio 2017, n. 81, per la costituzione del Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo.

Sul salario minimo contrattuale

Parte I – Trattamento economico

Art. 3 – Disposizioni generali

1. Al fine di garantire l'applicazione dell'art. 36 Cost. a tutti i lavoratori di cui agli art. 1-2, il datore di lavoro applica le retribuzioni previste dal CCNL prevalente stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale come previsto dai successivi artt. 15-16.
2. In caso di pluralità di CCNL si applica il contratto collettivo prevalente come identificato dalla commissione di cui all'art. 19 sentite le confederazioni maggiormente rappresentative

Art. 4 Registrazione 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 utilizzato dall'INPS nella procedura relativa alla compilazione digitale dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili. A tale fine il datore di lavoro è tenuto a indicare per ciascuna posizione professionale il « codice CCNL » riferibile al contratto o accordo collettivo applicato.

Art. 5 Sostegno ai salari per fronteggiare l'aumento dei prezzi delle materie prime e dell'inflazione

1. Anche al fine di sostenere i salari per fronteggiare l'aumento dei prezzi delle materie prime e dell'inflazione:

a) l'accesso ai benefici economici e normativi stabiliti dalla legge nonché l'applicazione delle pertinenti disposizioni del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, sono limitati ai datori di lavoro che applicano contratti collettivi di lavoro che siano stati rinnovati entro dodici mesi dalla scadenza prevista e sono condizionati 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 prevalentemente svolta dal datore di lavoro;

b) il contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è triplicato qualora il contratto collettivo nazionale di lavoro 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 della variazione dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi dell'Unione europea fino al rinnovo del contratto e in ogni caso non oltre dodici mesi dalla scadenza prevista; l'incremento automatico opera anche con riferimento agli importi indicati nelle tabelle di determinazione del costo del lavoro adottate ai sensi dell'articolo 23, comma 16, del codice dei contratti pubblici, di cui decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, decorsi dodici mesi dalla scadenza dei contratti collettivi nazionali di riferimento e fino al loro rinnovo.

2. L'incremento di cui alla lettera c) del comma 1 è riconosciuto anche in caso di contratti collettivi nazionali di lavoro scaduti e non rinnovati da più di dodici mesi alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 6 Personale impiegato nell'esecuzione di appalti pubblici e di concessioni

1. Nell'esecuzione di appalti pubblici e di concessioni, gli operatori economici osservano gli obblighi in materia sociale e di lavoro stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

2. Al personale impiegato nell'esecuzione di appalti pubblici e concessioni sono applicati i contratti collettivi nazionale e territoriale di categoria e di zona stipulati dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale nonché quelli il cui

ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa, anche in maniera prevalente.

3. In caso di ritardato pagamento della retribuzione dovuta ai sensi della presente legge, il responsabile unico del procedimento diffida per iscritto il soggetto inadempiente, e in ogni caso l'affidatario dell'appalto o della concessione, ad adempiere entro il termine di quindici giorni. Ove il soggetto o i soggetti diffidati, entro il medesimo termine, non ottemperino alla richiesta e non ne contestino motivatamente la fondatezza, la stazione appaltante provvede direttamente, anche in corso d'opera, al pagamento delle retribuzioni arretrate, detraendo il relativo importo dalle somme dovute all'affidatario ovvero, in caso di pagamento diretto, al subappaltatore inadempiente.

Parte II – Trattamento normativo e attuazione dell'art. 39 della Costituzione

Le disposizioni della presente parte costituiscono attuazione degli artt. 39, commi 2, 3 e 4, e 49 della Costituzione

Art. 7 Istituzione della Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro

1. E' istituita la Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e per l'accertamento di rappresentatività in vista delle procedure di contrattazione collettiva ad efficacia generale di cui all'articolo 39 della Costituzione, a cui si riferirà per brevità, d'ora in avanti con il termine "Commissione".

1-bis. Alla Commissione sono attribuite esclusivamente le funzioni indicate nella presente legge; in particolare la stessa vigila sulla correttezza delle informazioni rilevanti ai fini della registrazione e della rappresentatività, anche mediante audizioni, richieste di documentazione e ispezioni.

2. La Commissione è composta da cinque membri nominati con Decreto del Presidente della Repubblica. Quattro quinti dei componenti sono individuati da due liste composte di almeno 4 professori ordinari di Università italiane di chiara fama e in possesso dei requisiti di onorabilità, di Diritto sindacale e del lavoro, di Relazioni industriali e di Diritto costituzionale, istituite presso l'Ufficio di Presidenza della Repubblica sulla base delle indicazioni provenienti rispettivamente dalle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, secondo gli indici di cui all'articolo 4, comma 5, L. 30 dicembre 1986, n. 936. Tanto nella composizione delle liste, quanto nella designazione dei due componenti scelti da ciascuna lista è garantita la presenza dei due generi. Successivamente alla prima nomina, le predette indicazioni spettano alle associazioni

sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative sulla base del dato ponderato di cui all'articolo 33, comma 1.

2-bis. Il quinto componente, al quale spetta la Presidenza della Commissione, è designato di comune accordo dai quattro componenti nominati; in caso di mancato accordo nei trenta giorni successivi alla nomina di questi ultimi, esso è nominato direttamente dal Presidente della Repubblica tra i magistrati di Cassazione in servizio che abbiano avuto esperienza almeno decennale di giudici del lavoro. I componenti durano in carica quattro anni e non sono prorogabili o ridisegnabili.

3. Entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge si procederà alla nomina dei primi componenti. Successivamente, la nomina dei nuovi componenti avverrà 60 giorni prima della scadenza di quelli in carica, al fine di consentire un affiancamento conoscitivo delle procedure, senza alcun esercizio di funzioni né condivisione di responsabilità con la Commissione in carica. I 60 giorni sono aggiuntivi ai quattro anni dell'incarico.

4. Per la dotazione finanziaria e di personale e per le regole di funzionamento si provvederà con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emettersi entro il termine di 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge previa deliberazione del Consiglio dei ministri, che applicherà, in quanto compatibile, quanto previsto per la Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi essenziali dall'art. 12, L. 12 giugno 1990, n. 146.

Articolo 8 Registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori

1. Le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti e di lavoratori autonomi senza dipendenti come definiti dalla comunicazione della Commissione europea 2022/C 374/02, hanno diritto a ottenere la registrazione per partecipare, rappresentate unitariamente, alla contrattazione collettiva ad efficacia generale, ai sensi dell'art. 39, comma 4, della Costituzione.

2. A tal fine, le predette associazioni devono presentare istanza presso gli uffici della Commissione, allegando i loro atti costitutivi e statuti, unitamente a quelli delle associazioni federate o confederate per una finalità comune di esercizio della libertà sindacale anche attraverso la contrattazione collettiva, delle quali si richiede parimenti la registrazione. La registrazione può essere richiesta in ogni momento dopo 60 giorni dalla prima nomina dei componenti.

2-bis. I commi seguenti sono da intendersi quali attuativi degli articoli 39 e 46 della costituzione

3. La Commissione dispone la registrazione dell'associazione sindacale entro 30 giorni dalla ricezione dell'istanza, mediante iscrizione nel relativo Registro, cartaceo ed elettronico, custodito presso i propri Uffici. La registrazione non può essere negata se non per la manifesta inosservanza, da parte degli atti costitutivi e/o degli statuti, dei seguenti requisiti di democraticità: coinvolgimento degli associati e metodo collegiale nell'assunzione delle decisioni concernenti la vita associativa; elettività delle cariche associative inerenti all'esercizio delle funzioni sindacali; libertà incondizionata di recesso dell'associato, con effetto immediato; previsione di organismi associativi per la soluzione delle controversie interne.

4. Nel caso in cui ritenga che vi siano dubbi circa la sussistenza di uno o più requisiti di cui al precedente comma, la Commissione invita immediatamente per il contraddittorio l'associazione interessata. Qualora, dopo il confronto, ritenga risolti i dubbi, la Commissione emette il provvedimento di registrazione. In caso contrario, essa emette, entro 45 giorni dal ricevimento dell'istanza di registrazione, un provvedimento di diniego di registrazione, nei cui confronti l'associazione interessata può ricorrere al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

5. Con il provvedimento di registrazione le associazioni sindacali dei lavoratori acquisiscono la speciale personalità giuridica di cui all'articolo 39, comma 4, della Costituzione, che consente loro di partecipare alla contrattazione collettiva ad efficacia generale ai vari ambiti e livelli, secondo le modalità indicate nel presente Titolo.

Art. 9 Raccolta dei dati sui contributi versati dai lavoratori alle associazioni sindacali

1. Ferma restando per i datori di lavoro tenuti al rispetto del TU sulla rappresentanza CONFINDUSTRIA - CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014 la validità ai fini di legge delle comunicazioni all'INPS previste nella Parte prima dell'accordo, per i datori di lavoro non soggetti, attualmente o in futuro, al predetto TU o ad altri accordi, anche successivi, che prevedano analoghe comunicazioni all'INPS, il lavoratore può demandare, mediante cessione di credito, il prelievo dei contributi dalla sua busta paga alla propria associazione sindacale, la quale provvede alla riscossione tramite l'INPS, il quale è legittimato anche ad effettuare il recupero coattivo. Le modalità per l'incasso dei contributi associativi tramite INPS sono stabilite mediante convenzioni già esistenti o da concludersi tra le associazioni sindacali registrate e l'INPS entro 60 giorni dalla data di emanazione del

provvedimento di registrazione, ovvero, in mancanza, dall'INPS medesimo con proprio regolamento nei successivi 30 giorni, nel rispetto del principio di segretezza delle adesioni individuali alle singole associazioni sindacali. Analogamente avverrà in applicazione degli Accordi Interconfederali sottoscritti con le altre Organizzazioni Datoriali secondo le modalità ivi previste. Il mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, degli obblighi derivanti dal TU o da altri accordi, anche successivi, in materia di contributi sindacali, costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

2. L'INPS è tenuto a comunicare alla Commissione, entro 90 giorni dalla scadenza del termine di 30 giorni di cui al comma 1, i dati relativi ai contributi associativi dei lavoratori acquisiti ai sensi del medesimo comma, distribuiti tra le associazioni sindacali cui essi aderiscono, nonché i dati relativi ai contributi associativi versati dai lavoratori pensionati e dai lavoratori disoccupati in suo possesso.

3. La Commissione, nei 60 giorni successivi, provvede a verificare e certificare il numero dei soggetti di cui al comma precedente iscritti a ciascuna delle associazioni sindacali registrate.

4. La comunicazione dell'INPS di cui al comma 2 è reiterata nel mese di marzo di ogni anno. Il calcolo dei dati di cui al comma 3 viene reiterato dalla Commissione nel mese di maggio di ogni anno.

5. Successivamente alla prima fase di applicazione di questa disposizione, i contratti collettivi ad efficacia generale di livello confederale possono individuare specifiche modalità di computo delle adesioni non certificate tramite la cessione dei crediti.

Art 10 Costituzione delle Rappresentanze Unitarie Sindacali e delle RSA

1. Decorsi 150 giorni dalla data del primo decreto di nomina dei componenti della Commissione, presso i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti possono essere indette elezioni per l'istituzione di Rappresentanze Unitarie Sindacali:

a) da una o più associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, aderenti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 30% dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;

b) a richiesta del 20% dei lavoratori occupati presso lo stesso datore di lavoro.

Nelle elezioni successive alla prima, le percentuali di rappresentatività per le associazioni di cui alla lettera a) sono riferite al dato ponderato di cui all'art. 33, comma 1.

2. Alla consultazione elettorale possono partecipare con proprie liste le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, che: a) aderiscono ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5% dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale, ovvero

b) presentino liste firmate, presso i datori di lavoro con un numero di dipendenti tra 16 e 59, da almeno tre lavoratori, ovvero, presso datori di lavoro con 60 o più dipendenti, da almeno il 5% dei dipendenti. Nelle elezioni successive alla prima, la percentuale di rappresentatività di cui alla lettera a) è riferita al dato ponderato di cui all'art. 33, comma 1.

3. Le Rappresentanze Unitarie Sindacali stipulano i contratti collettivi ad efficacia generale a livello di singolo datore di lavoro. Ai componenti delle Rappresentanze Unitarie Sindacali sono riconosciuti, in alternativa alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) delle associazioni partecipanti all'elezione che ne avrebbero titolo ai sensi dei commi 6 e 7, i diritti sindacali del Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300 e le altre posizioni soggettive attribuite per legge alle RSA.

4. Le consultazioni elettorali sono aperte a tutti i lavoratori del luogo di lavoro di riferimento. Le modalità del loro svolgimento sono definite con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale; in attesa di tale contratto, si applica quanto previsto nel TU e negli Accordi interconfederali sulla Rappresentanza, con gli eventuali adattamenti finalizzati al rispetto della presente legge definiti dalla Commissione con proprio provvedimento, 30 giorni prima della scadenza del termine di cui al comma 1. In ogni caso devono essere assicurati la segretezza del voto, la durata in carica per massimo un triennio, il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità, il principio di proporzionalità.

5. Il numero dei componenti della Rappresentanza Unitaria Sindacale istituita presso un datore di lavoro sarà pari a: a) 3 componenti per ogni unità produttiva in cui siano occupati da 1 a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ogni unità produttiva in cui siano occupati da 201 a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per ogni unità produttiva in cui sia occupato un numero di dipendenti superiore a quello indicato alla precedente lettera b).

6. Le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, non partecipanti alla elezione della Rappresentanza Unitaria Sindacale, hanno diritto a costituire RSA, ai fini del godimento dei diritti sindacali del Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle altre posizioni soggettive attribuite per legge alle rappresentanze sindacali aziendali, qualora:

a) aderiscano ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5% del totale dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale, ovvero

b) abbiano un numero di lavoratori iscritti pari complessivamente almeno al 10% del totale dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello nazionale operanti in quell'ambito, comprese quelle aderenti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale.

Dopo la prima costituzione delle Rappresentanze Unitarie Sindacali, le predette percentuali sono calcolate sul dato ponderato di cui agli articoli 33, comma 1 e 34, comma 1.

7. Qualora, presso un singolo datore di lavoro, non si proceda alla costituzione della Rappresentanza Unitaria Sindacale, hanno diritto a costituire RSA, ai fini del godimento dei diritti sindacali del Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle altre posizioni soggettive attribuite per legge alle rappresentanze sindacali aziendali, le associazioni sindacali registrate di livello nazionale di cui alle lettere a) e b) del precedente comma. Dopo la prima costituzione delle Rappresentanze Unitarie Sindacali, le percentuali ivi indicate sono calcolate sul dato ponderato di cui agli articoli 33, comma 1 e 34, comma 1.

8. Nel settore dell'agricoltura, nonché negli altri casi individuati dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello ed ambito nazionale, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 7 si applicano ai datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti.

9. L'articolo 19 della L. 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

«La costituzione delle RSA è disciplinata dall'art. 31 della legge denominata "Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori"».

10. L'articolo 35, L. 20 maggio 1970, n.300, è sostituito dal seguente:

«Le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27 e dell'articolo 25, della presente legge si applicano ai datori di lavoro dei settori industriale e commerciale che occupano più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano ai datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti».

di cui all'articolo 31, comma 8, della Legge denominata "Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori".

Le disposizioni suddette si applicano, altresì, ai datori di lavoro di cui al comma precedente che nell'ambito dello stesso comune occupino rispettivamente più di quindici o più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunga tali limiti.

Il diritto di affissione di cui all'articolo 25 si esercita in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui si esplica l'attività del datore di lavoro. Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante».

11. Qualora ai sensi dell'articolo 33, comma 3 siano stati definiti, a livello territoriale, ambiti contrattuali di sito, di filiera o di distretto, possono essere indette elezioni per l'istituzione di Rappresentanze Unitarie Sindacali Territoriali:

a) da una o più associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 30 % dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale; b) a richiesta del 20% dei lavoratori occupati presso i datori di lavoro del sito, della filiera o del distretto.

Nelle elezioni successive alla prima, le percentuali di rappresentatività per le associazioni di cui alla lettera a) sono riferite al dato ponderato di cui all'art. 33, comma 1.

12. Alla consultazione elettorale possono partecipare con proprie liste le associazioni sindacali registrate di livello confederale:

a) a cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5% dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale; ovvero

b) che presentino liste firmate da almeno il 5% dei lavoratori occupati presso i datori di lavoro del sito, della filiera o del distretto.

Nelle elezioni successive alla prima, le percentuali di rappresentatività per le associazioni di cui alla lettera a) sono riferite al dato ponderato di cui all'art. 33, comma 1.

13. Nel caso di costituzione delle Rappresentanze Unitarie Sindacali Territoriali, l'attività di contrattazione collettiva dal lato dei datori di lavoro è svolta unitariamente dalle associazioni sindacali

registrate di livello confederale che, sulla base del dato ponderato di cui all'articolo 35, commi 3 e 4, abbiano singolarmente un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.

14. I componenti delle Rappresentanze Unitarie Sindacali Territoriali godono della tutela in materia di licenziamenti e di trasferimento prevista per i componenti delle RSA. Ai fini del godimento dei diritti sindacali, il contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale istitutivo degli ambiti contrattuali di sito, di filiera o di distretto stabilisce le regole di adattamento delle norme di cui al Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300.

15. All'attività di contrattazione svolta nell'ambito contrattuale di sito, di filiera o di distretto si applicano l'articolo 36, commi 1 e 5, e l'articolo 37, comma 1, primo periodo, comma 3, secondo periodo, e comma 4.

Art 11 Comunicazione dei dati sulle consultazioni elettorali relative alle Rappresentanze Unitarie Sindacali e controllo di regolarità

1. I datori di lavoro sono tenuti a comunicare alla Commissione, nei trenta giorni successivi, gli esiti delle consultazioni elettorali delle Rappresentanze Unitarie Sindacali.

2. La mancata o tardiva comunicazione di cui al comma precedente sono considerate comportamento antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300. Nel caso ne derivi una impossibilità di utilizzazione immediata dei dati, esse sono punite con la sanzione amministrativa di € 20.000, destinata al Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

3. Eventuali contestazioni sullo svolgimento delle procedure elettorali o sui risultati della consultazione possono essere sollevate dall'associazione sindacale registrata interessata davanti alla Commissione, che, effettuati i dovuti accertamenti, decide con proprio provvedimento, nei cui confronti l'associazione stessa può ricorrere al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

4. La Commissione, sulla base della verifica dei dati relativi ai risultati delle consultazioni elettorali, certifica la regolare costituzione della Rappresentanza Unitaria Sindacale.

Art. 12 Verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello confederale e definizione degli ulteriori livelli e ambiti di contrattazione

1. Decorso un anno dal suo insediamento, la Commissione procede, nei 30 giorni successivi, alla ponderazione, a livello confederale, dei dati relativi rispettivamente ai contributi associativi ricevuti

dall'INPS ed ai risultati delle elezioni delle Rappresentanze Unitarie Sindacali comunicati ai sensi dell'art. 32, comma 1, in un rapporto del 50% e 50%. A tal fine calcola, per ciascuna associazione sindacale registrata confederale, in relazione al primo elemento della ponderazione, la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti ad associazioni sindacali confederali registrate, secondo i dati di cui all'articolo 30, comma 3; in relazione al secondo elemento, la percentuale dei voti ottenuti nella elezione delle Rappresentanze Unitarie Sindacali sul totale dei votanti, secondo i dati di cui all'articolo 32, comma 4.

2. Effettuato il calcolo di cui al comma 1, la Commissione ne rende immediatamente pubblici i risultati. Decorsi 30 giorni per consentire eventuali contestazioni, sulle quali essa si pronuncia con proprio provvedimento nei 15 giorni successivi, la Commissione stessa certifica per ciascuna associazione sindacale registrata di livello confederale il dato ponderato di rappresentatività ai fini della contrattazione ad efficacia generale.

3. Con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale si procede a disciplinare gli altri livelli ed ambiti di contrattazione ad efficacia generale. In deroga a quanto previsto dall'art. 37, le maggioranze ai fini dell'approvazione di questo contratto sono, sia dal lato delle associazioni dei lavoratori che di quelle dei datori di lavoro, pari al 60% dei dati ponderati di cui rispettivamente al precedente comma 1 e all'articolo 35 commi 3 e 4. Fino alla individuazione dei livelli ed ambiti di cui al primo periodo, valgono transitoriamente quelli categoriali e territoriali attualmente previsti dalla contrattazione di diritto comune.

4. Il contratto collettivo di cui al comma precedente detta altresì i criteri di appartenenza agli ambiti contrattuali dei singoli datori di lavoro. In caso di controversie sulla interpretazione delle relative clausole la decisione spetta alla Commissione, la quale emette, entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza del datore di lavoro o delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori che vi abbiano interesse, un provvedimento, nei cui confronti gli stessi soggetti possono ricorrere al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 13 Verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello e ambito intermedio

1. Decorsi 18 mesi dal suo insediamento, la Commissione procede, con riferimento a ciascun livello e ambito di contrattazione individuato ai sensi dell'art. 33, comma 3, alle ulteriori operazioni di ponderazione della rappresentatività. Si applica il meccanismo di calcolo previsto dall'art. 33, comma 1. I dati vengono resi immediatamente pubblici.

2. La Commissione aggiorna entro il 30 giugno di ogni anno i dati di rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori, disaggregati in relazione al profilo elettorale ed associativo, rendendoli immediatamente pubblici nel proprio sito.

Art. 14 Registrazione e verifica della rappresentatività delle associazioni dei datori di lavoro

1. Ai fini della registrazione delle associazioni sindacali dei datori di lavoro si applica quanto previsto dall'art. 29.

2. Entro 60 giorni dall'ottenimento della registrazione, le associazioni sindacali dei datori di lavoro devono depositare presso gli uffici della Commissione i dati relativi:

a) al numero dei datori di lavoro ad esse iscritti, attraverso il deposito dell'elenco degli iscritti in regola con il versamento delle quote associative, di cui la Commissione garantisce la segretezza, soggetto alle regole delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà;

b) al numero dei dipendenti occupati presso ciascuno di essi, rispetto al quale la Commissione può effettuare verifiche presso l'INPS.

3. La Commissione provvede a calcolare, per ciascun livello e ambito contrattuale di cui all'articolo 33, commi 1 e 3, e con la tempistica di cui agli artt. 33 comma 1 e 34, comma 1, la media semplice tra la percentuale degli iscritti, sulla totalità degli iscritti, e la percentuale dei dipendenti delle imprese iscritte, sulla totalità dei dipendenti delle imprese iscritte.

4. Effettuato il calcolo di cui al comma precedente, la Commissione ne rende pubblici i risultati. Decorsi 90 giorni per consentire eventuali contestazioni, che decide immediatamente con proprio provvedimento, essa certifica il dato ponderato ai fini della contrattazione ad efficacia generale.

5. La Commissione aggiorna con periodicità annuale e rende pubblici nel proprio sito i dati di rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro, disaggregati in relazione al profilo del numero dei datori di lavoro iscritti ed al numero dei dipendenti.

Art. 15 Obbligo di contrattazione dei datori di lavoro e delle loro associazioni registrate

1. Fermo restando quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 31, comma 3, a livello di singolo datore di lavoro l'attività di contrattazione dovrà svolgersi ogni volta che la Rappresentanza Unitaria Sindacale lo richieda, previa decisione a maggioranza dei propri componenti.

2. Per ciascun altro livello ed ambito, le associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro hanno l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale proveniente da una o più associazioni sindacali registrate dei lavoratori che, secondo i dati ponderati di cui agli articoli 33, commi 1 e 2 e 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente, nei livelli ed ambiti volta a volta rilevanti, un indice di rappresentatività pari o superiore al 51%. Hanno titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione le associazioni sindacali registrate dei lavoratori e dei datori di lavoro che, per ciascun livello ed ambito, secondo i dati ponderati di cui, rispettivamente, agli articoli 33, commi 1 e 2 e 34, commi 1 e 2, e all'articolo 35, commi 3 e 4, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.

3. Nel caso di cui all'articolo 31, comma 7, il singolo datore di lavoro ha l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale ogni volta che essa provenga da una o più RSA le quali facciano capo ad associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività pari almeno al 51%. Hanno titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione tutte le RSA costituite presso il datore di lavoro.

4. Il singolo datore di lavoro che occupi fino a 15 dipendenti, ovvero nei casi di cui all'articolo 31, comma 8, il datore di lavoro che occupi fino a 5 dipendenti, hanno l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale, ogni volta che essa provenga da una o più associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività proprio pari almeno al 60%. Hanno poi titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nel predetto ambito, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.

5. L'obbligo di contrattare non implica obbligo di stipulare contratti collettivi.

6. La mancata adesione alle richieste di svolgere l'attività di contrattazione collettiva di cui ai commi da 1 a 4 costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art 16 Votazioni e maggioranze per l'approvazione dei contratti dal lato dei lavoratori e dei datori di lavoro

1. A livello di singolo datore di lavoro il contratto collettivo ad efficacia generale è concluso dalla Rappresentanza Unitaria Sindacale a maggioranza dei propri componenti. Nel caso di cui all'articolo 36, comma 3, il contratto collettivo ad efficacia generale è validamente stipulato in quanto tale qualora le associazioni sindacali registrate cui fanno capo le RSA che lo approvino raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51%. Nel caso di cui all'articolo 36, comma 4, il contratto collettivo ad efficacia generale è validamente stipulato in quanto tale qualora le associazioni sindacali registrate che lo approvino raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51%.

2. I contratti collettivi ad efficacia generale sono validamente stipulati per ciascun livello e ambito contrattuale individuati con il contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale di cui all'articolo 33, comma 3, qualora le associazioni sindacali registrate dei lavoratori che aderiscono all'ipotesi di accordo raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui agli articoli 33, commi 1 e 2 e 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51%.

3. A livello di singolo datore di lavoro i contratti collettivi ad efficacia generale devono inoltre essere approvati in una consultazione referendaria dalla maggioranza dei lavoratori votanti e la consultazione dei lavoratori è valida qualora vi abbia partecipato il 50% più uno degli aventi diritto al voto. Per tutti gli altri contratti collettivi ad efficacia generale, ad eccezione di quello di livello confederale di cui all'articolo 33, comma 3, le modalità relative alla consultazione su piattaforme e contratti, ed alla certificazione dei dati relativi alla partecipazione dei lavoratori ed ai risultati della stessa consultazione, necessaria per rendere esigibili ed effettivi tali accordi, sono stabilite dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello e ambito nazionale o confederale, approvati con la maggioranza di cui al predetto articolo 33, comma 3.

4. Dal lato dei datori di lavoro i contratti collettivi ad efficacia generale di livello superiore a quelli stipulati dai singoli datori di lavoro sono validamente stipulati qualora le associazioni sindacali registrate che aderiscono all'ipotesi di accordo raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 35, commi 3 e 4, una soglia di rappresentatività pari almeno al 51%.

5. I contratti collettivi ad efficacia generale sono validi per tutti i lavoratori e datori di lavoro appartenenti al relativo livello e ambito contrattuale.

Art. 17 Rapporto tra contratti collettivi ad efficacia generale di diverso livello e tra contratti collettivi ad efficacia generale e disposizioni di legge ed amministrative.

1. I contratti collettivi ad efficacia generale stipulati a livello di singolo datore di lavoro, territoriale, o ad altro livello inferiore a quello nazionale, debbono osservare le prescrizioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Questi ultimi, inoltre, non possono derogare peggiorativamente quanto previsto dai contratti ad efficacia generale di livello interconfederale. Le previsioni contrattuali in contrasto con questo disposto sono nulle.

2. L'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella L. 14 settembre 2011, n. 148, è abrogato. Tutte le disposizioni di legge, di regolamento o di altre fonti amministrative, che legittimano la derogabilità di norme legali o amministrative da parte di contratti collettivi vanno intese come riferite ai contratti collettivi ad efficacia generale di pari livello.

3. I contratti collettivi ad efficacia generale di qualunque livello e ambito restano in vigore, alla loro scadenza, fino al momento del loro rinnovo, e comunque non oltre i tre anni. Nel caso in cui non sia prevista la scadenza, i predetti contratti restano in vigore fino al loro rinnovo, e comunque non oltre tre anni dalla loro disdetta.

4. I contratti collettivi esistenti al momento dell'entrata in vigore della presente legge restano in vigore fino alla loro sostituzione da parte di altro contratto collettivo ad efficacia generale che si applichi nello stesso o in un corrispondente livello e ambito di riferimento.

Sulla carenza di contrattazione collettiva

Art. 18 Sussidiarietà del salario minimo legale

1. Salvo quanto disposto dall'art 5, il salario minimo orario è valido e vincolante laddove un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sia assente o preveda compensi orari minimi inferiori al salario minimo determinato ai sensi della presente legge. Si considerano quindi salve ed impregiudicate tutte le condizioni di miglior favore comunque stabilite dai contratti collettivi o accordi sindacali.
2. 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 dodici mesi dalla sua approvazione e gli adeguamenti non possono determinare l'applicazione di un trattamento economico peggiorativo rispetto ai contratti collettivi in vigore.

3. In presenza di altri accordi di categoria, ivi compresi i contratti di lavoro autonomo, questi non possono prevedere compensi inferiori rispetto al salario minimo definito per legge.
4. Qualora, per qualsivoglia motivo, non sia presente un contratto collettivo applicabile si applica in tutte le sue componenti, compresa quella relativa al salario, quello previsto dal previgente contratto collettivo prevalente fino al suo rinnovo.
5. Ove il complessivo trattamento economico non sia previsto o definito nelle sue componenti dal contratto collettivo, esso è 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 e non potrà essere inferiore a quanto previsto all'art. 1, comma 2, della presente legge.
6. 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 5, il complessivo trattamento economico è individuato, in via provvisoria, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, sentita la commissione interistituzionale di adeguamento di cui agli artt. 15-17.

Sulla commissione di adeguamento

Art. 19 Nomina delle commissioni

1. Con decreto del Ministero del Lavoro si istituisce una commissione di adeguamento dei salari di cui all'art. 1.

Tale commissione è composta da soggetti che si siano distinti in campo economico e sociale e che, in aggiunta, appartengano alle seguenti categorie:

- tre economisti e giuristi, sociologi esperti in relazioni industriali, professori universitari in diritto o economia, magistrati in pensione;
 - tre appartenenti alle confederazioni di lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
 - tre appartenenti alle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale
 - due membri designati dal Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari
2. Il presidente del gruppo di esperti è nominato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, tra i cinque membri di ruolo.

3. Il presidente guida i lavori della commissione, curando la redazione della relazione annuale e rapporti periodici semestrali, sentite e messe a verbale le osservazioni delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 20 Durata in carico della commissione

I membri di commissione durano in carica quattro anni non rinnovabili.

Art. 21 Poteri della commissione

1. La commissione esercita i suoi poteri in piena autonomia ed indipendenza ed adotta ogni decisione secondo la regola del consensus.
2. La commissione svolge annualmente i seguenti adempimenti:
 - a) un modello macro-econometrico per l'analisi di equilibrio generale di lungo periodo, in cooperazione con il Ministero dell'Economia e Finanze, l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale, la Banca d'Italia e la Corte dei Conti;
 - b) un modello dedicato alla valutazione degli effetti su occupazione e finanza pubblica
 - c) un modello di studio finalizzato a simulare valutare l'effetto redistributivo di politiche salariali minime
 - d) individuare il contratto collettivo nazionale leader per ogni comparto di contrattazione secondo quanto previsto dagli art. 15-16
 - e) sentite le organizzazioni sindacali maggiormente e comparativamente rappresentative, esprime a maggioranza qualificata dei due terzi un parere vincolante indirizzato all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato in merito alla legittimità e la previsione di eventuali deroghe dal campo di applicazione dell'art. 101 TFUE di contratti collettivi per i lavoratori autonomi delle piattaforme di cui all'art. 47-quater del d.lgs. n. 81/2015, di contratti collettivi per i collaboratori etero-organizzati di cui all'art. 2, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015 e i contratti collettivi per i collaboratori coordinati e continuativi come definiti nelle Linee guida della Commissione Europea, Sez. III-IV, adottate il 9 dicembre 2021.

Art. 22 – Modifiche alla l.43/2023 e istituzione Osservatorio sull'Equo Compenso

1. E' istituito l'Osservatorio sull'Equo Compenso la cui composizione segue i medesimi criteri definiti per la composizione del Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo, di cui all'art. 17 della l. 81/2017.

2. Ai fini dell'adozione dei parametri previsti dalla l.49/2023, in particolare quelli relativi alle professioni non ordinistiche, è richiesta la convocazione di un tavolo ministeriale preordinato alla redazione degli stessi, a cui devono partecipare anche le OO.SS. comparativamente più rappresentative, come identificato dall'art. 17 della legge 22 maggio 2017, n. 81, per la costituzione del Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo;

3. L'Osservatorio esprime pareri obbligatori indirizzati al Tavolo tecnico di cui all'art. 17 della l. 81/2017 in materia di: (i) individuazione di metodi di identificazione dei parametri che presenti caratteri comuni e applicabili, in via automatica, alle professioni non espressamente contemplate, specie per tutelare le nuove professioni che dovessero sorgere nel corso del tempo; (ii) previsione di meccanismi di aggiornamento costante dei parametri, che andrebbero assicurato tramite il confronto periodico nel Tavolo tecnico di cui sopra (iii) definizione di parametri sia ai rapporti di natura convenzionale sia a quelli limitati alla singola prestazione; (iv) previsione nella platea dei destinatari anche delle prestazioni professionali con la P.A., in ogni sua declinazione, ivi incluse le società partecipate, gli agenti della riscossione, e i soggetti che operano nell'ambito dei contratti pubblici, nonché con piccole e medie imprese.

Sui lavoratori autonomi in regime di monocomittenza

Art. 23 Sul corrispettivo minimo da applicarsi nelle collaborazioni in regime di monocommittenza

1. Ai fini della presente legge, si definiscono rapporti in regime di monocommittenza, tutti quei rapporti in cui un soggetto ricavi almeno il 50% del proprio reddito annuo da un unico soggetto.
2. La definizione di cui al precedente comma si applica anche a quei rapporti i quali, pur sostanzialmente riconducibili a soggetti diversi, manifestino figure sintomatiche dell'esistenza di un rapporto in monocommittenza.
3. Nei rapporti di cui al comma primo, si applica un corrispettivo minimo al lordo di tutti gli oneri fiscali e contributivi di euro 10 orari.
4. I rapporti che stabiliscano un salario in misura minima inferiore rispetto a quello di cui al comma precedente, si considerano stipulati per il corrispettivo minimo di euro 10 orari al lordo di tutti gli oneri fiscali e contributivi.

Sulle agevolazioni fiscali

Art. 24 Crediti di imposta

A tutti i datori di lavoro che applicano per almeno l'80% dei lavoratori alle loro dipendenze una settimana lavorativa media su base mensile di ore 29, è concesso un credito di imposta pari al 3% del fatturato annuo della singola impresa.

Sanzioni

Art. 21 Sui poteri ispettivi in capo all'Ispettorato del lavoro

Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro vigila sul rispetto delle disposizioni di cui alla presente legge anche mediante ispezioni all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 22 Accertamento circa il mancato rispetto delle disposizioni sul salario minimo

1. Qualora, a seguito delle verifiche di cui al precedente articolo, il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro accerti una violazione delle disposizioni di cui alla presente legge, adotta nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.
2. Se a seguito delle verifiche di cui al precedente articolo, il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro accerta che il salario corrisposto è inferiore rispetto al minimo legale, con il provvedimento di cui al precedente comma dispone sempre l'adeguamento del salario e la corresponsione al lavoratore delle differenze retributive non percepite.
3. Qualora, entro novanta giorni dal provvedimento di cui al primo comma il datore di lavoro non provveda ad adeguare i salari al minimo di legge, si applica la sanzione amministrativa fino ad euro 100.000, ovvero fino al 10% del fatturato annuo globale del datore di lavoro se superiore.
4. L'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui al presente articolo comporta altresì l'esclusione, per la durata di due 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.

Art. 25 Sul fondo nazionale destinato al finanziamento delle opere sulla sicurezza sul lavoro di pubblica rilevanza.

1. Si istituisce un fondo nazionale destinato al finanziamento delle opere sulla sicurezza sul lavoro di pubblica rilevanza.

2. Con decreto del Ministro del Lavoro sono individuate a seguito di gara pubblica le opere da finanziarsi con il fondo di cui al precedente comma. I bandi di gara con cui vengono assegnate le risorse prevedono sempre:
 - a) che le opere realizzate apportino un miglioramento in termini probabilità percentuale di rischio con riferimento alla verifica di incidenti sul luogo di lavoro;
 - b) che non possono essere assegnatari del fondo i soggetti i cui dipendenti siano stati vittime di incidenti sul lavoro negli ultimi cinque anni;
 - c) che non possono essere assegnatari del fondo i soggetti che risultino condannati per uno dei delitti di cui al d.lgs 81/2008.

Le sanzioni di cui al terzo comma del precedente articolo sono destinate nella misura dei due terzi del totale al presente fondo.

Art 26 Ulteriori sanzioni

Si applica la sanzione fino ad euro duemila, al datore di lavoro, il quale estenda anche ai lavoratori i quali non abbiano un obbligo contrattuale in tal senso la reperibilità al di fuori dell'orario di lavoro, anche straordinario, salvi i casi di forza maggiore.

Sulla rappresentanza sindacale e datoriale

Art 27 Criteri per la definizione della rappresentanza sindacale

1. Con Accordo Interconfederale si stabiliscono con efficacia piena e inderogabile i criteri di rappresentanza minima delle associazioni sindacali.
2. Sino alla stipula di un nuovo Accordo Interconfederale si applicano i criteri di rappresentanza stabiliti negli Accordi Interconfederali attualmente vigenti.
3. Le associazioni che non raggiungono i criteri di rappresentanza di cui ai precedenti commi, sono privi della capacità contrattuale con riferimento alla Contrattazione Collettiva del Lavoro di qualsivoglia livello.

Art 28 Criteri per la definizione della rappresentanza datoriale

Al fine dell'individuazione delle organizzazioni rappresentanti dei datori di lavoro più rappresentative a livello nazionale si ha luogo ai criteri del numero di imprese associate in relazione al numero complessivo di imprese associate e del numero di dipendenti delle imprese medesime in relazione al numero complessivo di lavoratori impiegati nelle stesse.

Sulla distribuzione degli utili ai dipendenti

Art 29 Distribuzione degli utili

1. Almeno l'1% dell'utile dell'esercizio in corso è destinato ai prestatori di lavoro subordinato impiegati presso il soggetto che ha presentato la dichiarazione dei redditi, salvo diversa e migliorativa pattuizione contenuta nei Contratti Collettivi Nazionali del lavoro stipulati con le Associazioni nazionali comparativamente più rappresentative.
2. Le somme corrisposte a norma del precedente comma non concorrono in alcun modo a formare reddito imponibile del soggetto che le ha elargite.
3. Con Accordo Interconfederale stipulato tra le rappresentanze datoriali e le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale si stabiliscono altresì le categorie di lavoratori dipendenti a cui è destinata la quota di utile di cui ai precedenti commi.

Norme di chiusura

Art 30 Abrogazioni ed emendamenti

1. L'articolo 8 del Decreto-Legge 13 agosto 2011, n. 138 convertito con modificazioni dalla L. 14 settembre 2011, n. 148 è abrogato.
2. L'art 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 è abrogato.
3. All'art 5, comma primo, Legge 23 Luglio 1991, n. 223 le parole "*contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2*" sono sostituite con le seguenti "*con Accordo Interconfederale stipulato con le Associazioni dei Lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale*"
4. All'art. 2, comma 1, D.lgs 81 del 2015 le parole "*A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*" sono sostituite con le seguenti "*Le prestazioni lavorative rese da persona titolare disposizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare; b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell' 80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare; c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente*".

5. *All'art. 2, Dlgs 81 del 2015, è abrogata la disposizione di cui alla lett. b) recante il riferimento "b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali"*

Art. 31 Periodo di applicazione

Nell'ottica di garantire l'inclusione di tutte le parti sociali e di favorire la contrattazione collettiva quale strumento esclusivo di determinazione dei minimi salariali adeguati, la presente legge si applica in via sperimentale per un periodo di anni cinque dalla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Art. 32 Clausola di invarianza finanziaria

Salvo quanto disposto dagli articoli 9 e 10, dall'applicazione della presente legge non deve derivare alcuna spesa o onere per le casse erariali.

Art. 33 Foro competente

Per tutte le cause di lavoro dipendente e di lavoro autonomo è competente il Tribunale del Lavoro.