



## **Documento di analisi delle proposte di legge in materia di salario minimo**

### **Audizione del 12 aprile 2023 presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati**

Le cinque Proposte di Legge hanno un comune denominatore: l'istituzione di un salario minimo legale.

In linea generale, come UGL ravvisiamo che non sia utile un intervento del legislatore per l'introduzione di un salario minimo legale orario, essendo sufficiente il ruolo della contrattazione collettiva.

La normativa Europea sul salario, ha come obiettivo il miglioramento del salario dei cittadini UE, in particolare adeguare i livelli retributivi, ridurre il lavoro povero, combattere le disuguaglianze salariali, colmare il divario retributivo di genere, avere un mercato del lavoro equo, evitare la concorrenza sleale attraverso il dumping.

I singoli Paesi possono scegliere quali strumenti utilizzare e quale metodo è più funzionale (costo vita, produttività nazionale) 21 Paesi hanno già una norma sul salario minimo (332 euro Bulgaria, 2.257 euro Lussemburgo), mentre 6 tra cui l'Italia, fissano i salari attraverso i CCNL.

L'Italia risulta già in linea con tale norma EU, infatti, la contrattazione collettiva viene applicata a quasi il 97% dei lavoratori (13.273.898 lavoratori appartenenti a 1.441.985 aziende che applicano 201 Ccnl firmati da Cgil, Cisl e Uil – mentre la Ugl firma 85 Ccnl applicati 4.944.337 lavoratori appartenenti a 557.700 aziende) dato 2022 fonte Cnel.

Il rischio con una legge è che, paradossalmente, si finisca per alimentare ciò che, in linea teorica, si vorrebbe contrastare, vale a dire il lavoro povero, che non dipende dalla paga oraria, ma dalle poche ore di attività e dalla precarietà dei contratti di lavoro. La qualità della contrattazione collettiva è anche alla base della qualità dei contratti di lavoro individuali, riducendo i margini di precarietà e favorendo la riqualificazione professionale, in un'ottica di apprendimento permanente e di valorizzazione delle competenze.

Attraverso la contrattazione collettiva, il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità del suo lavoro e comunque tale da assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa, così come disposto dall'articolo 36 della Costituzione, si persegue attraverso occorre pertanto un potenziamento della contrattazione collettiva, prima ancora che l'introduzione di un salario minimo orario di legge.

Questo perché la contrattazione collettiva è nell'interesse del lavoratore, ma anche del sistema delle imprese.

È nell'interesse del lavoratore perché, il Ccnl oltre a definire la giusta retribuzione per il tipo di lavoro svolto e per il profilo professionale e le competenze possedute, disciplina una serie di e definisce aspetti normativi di assoluta importanza: l'orario di lavoro, la sua organizzazione, l'eventuale sistema di welfare, la previdenza



complementare, l'accesso ad ulteriori strumenti di conciliazione vita/lavoro, i diritti sindacali individuali, la progressione di carriera, gli aggiornamenti professionali.

Inoltre, nei Ccnl vengono valorizzati i fattori che sviluppano la produzione, attraverso gli incrementi di produttività. A tal riguardo è interessante nella Proposta di Legge Conte, all'art. 8 si fa riferimento agli incrementi retributivi nei Ccnl all'imposta sostitutiva e addizionali pari al 10% con un limite complessivo di 3.000 euro e riteniamo molto interessante.

Interessante anche la Proposta di Legge Orlando, all'art. 3 prevede misure di sostegno ai salari eccessivamente bassi, (causati da impennata inflattiva, costi energetici, materie prime), potrebbero essere prese in considerazione appositi strumenti di sostegno sociale.

Viceversa, l'introduzione di un salario minimo orario di legge finirebbe per gratificare le aziende che concorrono esclusivamente agendo sulla leva del costo del lavoro, si rischia di far uscire molte aziende dalla contrattazione collettiva, con il conseguente abbassamento dei salari medi e provocando ulteriori sacche di povertà, generate dall'ulteriore lavoro povero. Vanno invece combattuti, dove è possibile, gli orari di lavoro spezzati, le scarse ore di lavoro che generano lavoro povero e il dumping contrattuale, che però da un nostro studio, risulta impattare non più di 150.00 lavoratori, se si considerano ulteriori 100.000 lavoratori ai quali si applicano Ccnl non censiti si arriva ad un totale di circa 250.000 lavoratori (è un problema? Sicuramente, ma abbiamo già strumenti per combattere il dumping, non occorre una legge sul salario minimo).

Come Ugl pensiamo che vada fatta una riforma fiscale che tenga in considerazione una detassazione sui redditi incrementali sui rinnovi contrattuali e agevolare i fringe benefit.

A proposito dei Ccnl, il contratto prevalente non può divenire esclusivo, altrimenti rischiamo di eliminare la democrazia dal nostro sistema di relazioni industriali e la libera contrattazione tra le parti.

Infine, riteniamo che non ci sia bisogno di una legge sulla rappresentanza. Piuttosto, sarebbe utile arrivare a dare piena attuazione a due articoli della Costituzione, vale a dire il 39, sulla acquisizione della personalità giuridica del sindacato, dell'art. 46 della Costituzione, sul diritto dei lavoratori dipendenti di partecipare alla gestione dell'impresa.

<b>Proposta di legge</b>	<b>Contenuti</b>	<b>Osservazioni</b>
PDL 141 – (Fratoianni, Mari) – Istituzione del salario minimo legale	La proposta di legge consta di sei articoli. L'articolo 1 definisce il concetto di retribuzione proporzionata e sufficiente, in attuazione dell'articolo 36 della Costituzione e con riferimento anche all'articolo 36 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), relativo agli	La proposta non risolve il problema di quali Ccnl siano paragonabili tra loro, mentre non è immediatamente chiaro se si fa riferimento al trattamento economico complessivo (Tec) o al trattamento economico minimo (Tem). Inoltre, in gran parte dei casi non è possibile paragonare il lavoro di agenzia



	<p>obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche. La norma si applica ai contratti di lavoro subordinato, ai contratti di prestazione occasionale e ai contratti di collaborazione. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un trattamento economico proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, comunque non inferiore ai minimi stabiliti per la prestazione oggetto del contratto (o per prestazioni equiparabili) a quelli stabiliti dal contratto collettivo nazionale di settore o della categoria, stipulato dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Nel caso in cui il Ccnl non sia applicabile perché scaduto o per disdetta, il trattamento minimo non può essere inferiore a quello stabilito dal Ccnl medesimo, con rivalutazione sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai. In ogni caso, il trattamento minimo orario stabilito dal Ccnl non può essere inferiore a 10 euro lordi; l'importo è annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'articolo 2 si applica ai contratti di lavoro non subordinato; specificatamente si tratta dei contratti di agenzia, di rappresentanza commerciale, di collaborazione con prestazione d'opera coordinata e continuativa prevalentemente personale. Il committente è tenuto a corrispondere un compenso proporzionato al risultato ottenuto e tenendo conto del tempo impiegato. In assenza di specifici accordi collettivi, il compenso non può essere inferiore a quello stabilito dalla</p>	<p>o di rappresentanza con quello subordinato. Per le collaborazioni invece è possibile solo quando si tratta di collaborazioni legate a prestazioni orarie o in regime di mono-committenza: in questo caso allora meglio stabilire la simulazione e la trasformazione in contratto subordinato. Anche l'articolo 3 presenta le medesime criticità del precedente articolo 1, mentre l'articolo 5 finisce per abrogare in maniera surrettizia il decreto-legge 138/2011.</p>
--	---	--



contrattazione collettiva per mansioni equiparabili di lavoratori subordinati. L'articolo 3 disciplina l'individuazione del contratto collettivo applicabile, in presenza di una pluralità di contratti. Il riferimento è ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali di livello comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria stessa. Il principio trova applicazione anche nel caso di lavoro non subordinato. L'articolo 4 è volto a rafforzare le tutele in favore del personale impiegato nell'esecuzione di appalti pubblici e di concessioni: gli operatori economici sono tenuti ad osservare gli obblighi in materia sociale e di lavoro stabiliti nei Ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. A detto personale, si applicano i Ccnl nazionali, territoriali e di zona nonché quelli il cui ambito di applicazione è strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione, anche in maniera prevalente. In caso di ritardato pagamento della retribuzione, il responsabile unico del procedimento (Rup) diffida per iscritto il soggetto inadempiente, dando un tempo massimo di quindici giorni. In caso di non ottemperanza nel termine previsto, la stazione appaltante provvede direttamente al pagamento delle retribuzioni arretrate, detraendo il relativo importo dalle somme dovute. L'articolo 5 dispone che i contratti collettivi, stipulati ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge 138/2011, non possono derogare alle disposizioni della presente legge. L'articolo 6 prevede una sanzione amministrativa da 1.000 a 10mila



	<p>euro per ciascuna lavoratore, più il pagamento del trattamento economico dovuto. Al datore di lavoro o al committente che, in maniera consapevole affidata l'esecuzione di opere o servizi ad un soggetto che non rispetta il dettato dei precedenti articoli 1 e 2, si applica una sanzione da 500 a 1.000 euro per lavoratore. La sanzione comporta l'esclusione per due anni dalla partecipazione a gare pubbliche di appalto di opere o servizi nonché dalla concessione di agevolazioni finanziarie, creditizie o contributive e da finanziamenti pubblici di qualunque genere.</p>	
<p>PDL 210 – (Serracchiani e altri) – Disposizioni in materia di determinazione della retribuzione minima applicabile ai lavoratori del settore privato</p>	<p>La proposta di legge, in un solo articolo, prevede che il datore di lavoro, al fine di dare attuazione alla previsione contenuta all'articolo 36 della Costituzione, corrisponda al proprio dipendente una retribuzione determinata applicando i contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il trattamento economico complessivo si applica a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale. Nei settori non coperti dalla contrattazione collettiva, il salario minimo, quale trattamento economico minimo che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, è definito annualmente con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i titolari dei dicasteri dell'economia, dello sviluppo economico e delle politiche agricole, previa intesa in sede di conferenza permanente, sentito il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e le parti sociali; si tiene conto dei livelli retributivi nei settori affini. In caso di</p>	<p>La proposta di legge si limita, genericamente, a richiamare un principio consolidato nel nostro panorama, vale a dire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali ai lavoratori dipendenti. L'individuazione del salario minimo, quale trattamento economico minimo, nei settori esclusi dalla contrattazione collettiva è demandato non alla legge, ma ad un decreto ministeriale. L'individuazione del settore affine potrebbe portare, di per sé, all'estensione della contrattazione collettiva nel settore non coperto.</p>



	<p>violazione da parte del datore di lavoro, si applica una sanzione minima da 1.000 a 10mila euro per ciascun lavoratore più il risarcimento del danno economico determinato al lavoratore.</p>	
<p>PDL 216 – (Laus) – Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale</p>	<p>La proposta di legge consta di tre articoli. L'articolo 1 sancisce il diritto del lavoratore a percepire una giusta retribuzione attraverso il riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il trattamento minimo tabellare si applica a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale. Negli ambiti di attività non coperti dai contratti collettivi, è istituito il salario minimo di garanzia che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, secondo gli importi e le modalità determinati dalla Commissione di cui all'articolo 2. L'articolo 2 istituisce, presso il Cnel, la Commissione paritetica per l'individuazione dei criteri di maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali e delle organizzazioni datoriali e degli ambiti e dell'efficacia dei contratti collettivi. La Commissione è composta da dieci rappresentanti dei sindacati, da dieci rappresentanti delle imprese e dal presidente del Cnel, che la convoca e la presiede. I membri della Commissione sono nominati con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri. I membri della Commissione durano in carica per cinque anni, con possibile conferma. In sede di prima nomina, i membri della Commissione sono nominati dalle organizzazioni rappresentate nell'assemblea del Cnel. A supporto della Commissione,</p>	<p>Rispetto all'individuazione dei Ccnl applicabili, valgono le osservazioni già esplicitate in precedenza. La proposta di legge fa riferimento ai settori non coperti da contrattazione collettiva, ma non definisce quali siano ed è dunque di complessa applicazione. Alla Commissione sono affidati i compiti di definire la misurazione della rappresentatività delle parti sociali ed i Ccnl di riferimento, senza, però, specificare quali siano i criteri da seguire. Il Cnel ha già definito l'assegnazione del Codice Ccnl, prevista dall'articolo 3.</p>



è previsto un nucleo tecnico di analisi e monitoraggio composto da quattro esperti nominati da Istat, Inps, Inapp e Anpal più due professori universitari di prima fascia con nomina ministeriale. La Commissione, tenendo conto degli accordi interconfederali stipulati dalle parti sociali comparativamente più rappresentative, ha diciotto mesi di tempo per adottare una deliberazione per definire: gli ambiti della contrattazione collettiva nazionale, con l'obiettivo di ridurre il numero dei contratti e di evitare sovrapposizioni; i criteri di misurazione e certificazione della rappresentatività delle associazioni sindacali e datoriali; i criteri di misurazione e certificazione delle rappresentanze sindacali aziendali; le modalità e i termini per l'acquisizione, l'aggiornamento e la trasmissione dei dati necessari per la definizione dei punti precedenti, nel rispetto della protezione dei dati personali; i criteri e le modalità per la determinazione della titolarità e dell'efficacia soggettiva della contrattazione collettiva di primo e secondo livello; i criteri per l'individuazione in ciascun ambito della contrattazione collettiva nazionale dei contratti collettivi nazionali di riferimento; il salario minimo di garanzia applicabile negli ambiti di attività non coperti dalla contrattazione collettiva e i criteri per l'aggiornamento dello stesso. La deliberazione è trasmessa al Ministro del lavoro e delle politiche sociali che la recepisce entro trenta giorni dalla trasmissione. È prevista una sanzione da 1.000 a 10mila euro per ciascun lavoratore, in capo al datore di lavoro che non si attiene a quanto previsto dai decreti. È prevista una relazione annuale da parte del Ministro.



	<p>L'articolo 3 demanda al Cnel, in cooperazione con l'Inps, l'aggiornamento della numerazione dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro depositati e archiviati; è prevista l'attribuzione di un codice alfanumerico a ciascun contratto o accordo, denominato "codice Ccnl". Detto codice è utilizzato dall'Inps nella procedura relativa alla compilazione digitale dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensile. Il datore di lavoro è tenuto ad indicare il codice Ccnl applicato.</p>	
<p>PDL 306 – (Conte e altri) – Disposizioni in materia di salario minimo e di rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva</p>	<p>La proposta di legge consta di nove articoli. Per effetto dell'articolo 1, in attuazione dell'articolo 36 della Costituzione e con riferimento anche all'articolo 36 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), relativo agli obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche, i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, sono tenuti a corrispondere ai prestatori d'opera (articolo 2094 del Codice civile) una retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. La disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione (escluse le professioni intellettuali, i componenti degli organi di amministrazione, le attività sportive). Ai sensi dell'articolo 2, si definisce con "retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato" il trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale per il settore, stipulato dalle associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano nazionale; il Ccnl è quello più connesso e obiettivamente vicino in senso</p>	<p>La proposta di legge presenta i limiti già evidenziati in precedenza, sulla difficoltà/impossibilità di individuare il contratto collettivo più connesso e vicino, come pure non è chiaro se i 9 euro lordi siano riferibili al trattamento economico complessivo o al trattamento economico minimo. Il richiamo agli accordi interconfederali per la misurazione della rappresentatività sindacale impegnato soltanto le aziende che aderiscono ad un determinato sistema datoriale. L'articolo 4 reintroduce, in maniera surrettizia, una sorta di scala mobile.</p>





qualitativo all'attività svolta. In ogni caso, il trattamento economico minimo orario non può essere inferiore a 9 euro lordi. L'importo è annualmente adeguato secondo l'indice Ipca. Nel caso di lavoro domestico in favore di persone fisiche (famiglie), l'importo è stabilito con decreto del Ministro del lavoro, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le associazioni sindacali e datoriali più rappresentative sul piano nazionale. Fino all'adozione del decreto ministeriale, l'importo corrisponde al trattamento economico previsto dal Ccnl di settore comparativamente più rappresentativo. L'articolo 3 disciplina la fattispecie della presenza di una pluralità di contratti collettivi nazionali applicabili: il trattamento economico che costituisce retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata non può essere inferiore a quello previsto dal Ccnl stipulato dalle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative nella categoria interessata, verso restando l'importo di 9 euro lordi fissato dall'articolo 2. Per il computo comparativo di rappresentatività, si applicano: per le organizzazioni sindacali, i criteri associativi e elettorali previsti dagli accordi interconfederali sulla misurazione della rappresentatività sindacale; per le associazioni datoriali, i criteri ponderati del numero delle imprese associate in relazione al numero delle stesse e al numero di dipendenti delle imprese medesime. Nelle more dell'applicazione di questi criteri, si assume a riferimento il Ccnl in vigore per il settore stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative nella categoria



(articolo 2, comma 25, della legge 549/1995). L'articolo 4 dispone che, in caso di assenza del Ccnl per scadenza o disdetta, il trattamento economico complessivo di riferimento è quello previsto dal previgente contratto collettivo prevalente fino al suo rinnovo. Dal 1° gennaio 2025, gli importi sono incrementati annualmente sulla base dell'indice Ipca. L'articolo 5 istituisce la Commissione per l'aggiornamento del valore soglia del trattamento economico minimo orario, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto ministeriale. La Commissione è presieduta dal Ministro (o suo delegato) ed è composta da un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un rappresentante ciascuno per Inps, Istat e Ispettorato nazionale del lavoro e un numero pari di rappresentanti delle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. la Commissione: valuta l'aggiornamento dell'importo; monitora il rispetto della retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata; individua i contratti collettivi prevalenti. L'aggiornamento dell'importo è disposto con decreto ministeriale. Ai componenti della Commissione non spetta alcun compenso; non devono derivare nuovi oneri. L'articolo 6 è volto a reprimere eventuali condotte elusive poste in essere dal datore di lavoro. Il ricorso spetta agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse. Il giudice del lavoro, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritiene sussistente la violazione, ordina al datore di lavoro la corresponsione ai lavoratori del trattamento



	<p>economico complessivo e di tutti gli oneri conseguenti. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza del giudice; contro il decreto, è ammesso ricorso entro trenta giorni dalla comunicazione, con il giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. L'articolo 7 rimanda ad un decreto ministeriale per l'individuazione delle procedure e degli strumenti di regolazione e razionalizzazione delle modalità di deposito dei Ccnl. L'articolo 8 introduce il comma 182-bis all'articolo 1 della legge 208/2015, per effetto del quale, in via sperimentale, per gli anni 2023, 2024 e 2025, gli incrementi retributivi corrisposti al dipendente per effetto del rinnovo del Ccnl sono soggetti ad una imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo pari a 3mila euro. Tali importi non concorrono al raggiungimento dell'importo complessivo per i premi di risultato (3mila euro; comma 182). Il comma 2 dispone la copertura della misura. L'articolo 9 dispone, in maniera transitoria, che sono fatti salvi i trattamenti economici dei Ccnl stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali più rappresentativi sul piano nazionale fino alla loro scadenza.</p>	
<p>PDL 432 (Orlando) – Disposizioni concernenti la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente dei lavoratori</p>	<p>La proposta di legge consta di tre articoli, il primo dei quali volto a definire la finalità e il campo di applicazione della normativa stessa. I datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, in attuazione dell'articolo 36 della Costituzione sono tenuti a corrispondere ai lavoratori (individuati dall'articolo 2094 relativo alle prestazioni di lavoro subordinato) una retribuzione complessiva proporzionata alla</p>	<p>La proposta di legge trova applicazione al lavoro subordinato, a differenza delle altre che presentano un campo di applicazione più ampio. Il riferimento è chiaramente al trattamento economico complessivo, fissato a 9,5 euro, con la previsione di una commissione per la definizione delle componenti, in caso non vi siano degli accordi interconfederali. Rispetto alle altre proposte di legge, la presente interviene anche sull'indennità di vacanza</p>



	<p>quantità e alla qualità della prestazione e tale da assicurare una esistenza libera e dignitosa. La disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione. L'articolo 2 definisce cosa debba intendersi per "retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente": il trattamento economico corrisposto ai lavoratori, comunque non inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale. Il Ccnl è quello stipulato dalle associazioni datoriali e sindacali più rappresentative a livello nazionale. La nozione di complessivo trattamento è utilizzata anche ai fini del calcolo dei contributi previdenziali, ai fini della verifica dei requisiti per l'accesso a benefici economici e normativi, per l'applicazione delle pertinenti disposizioni del codice dei contratti pubblici. Nel caso in cui il complessivo trattamento economico non sia previsto o definito nelle sue componenti, esso è individuato, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, da un accordo interconfederale stipulato dalle medesime associazioni di cui sopra. Decorsi infruttuosamente i sei mesi, il complessivo trattamento economico è individuato, in via provvisoria, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la commissione interistituzionale, istituita sempre con decreto ministeriale. La commissione è composta da undici rappresentanti del Cnel, due del ministero del lavoro, due dell'Inps, due dell'Ispettorato nazionale del lavoro. La commissione ha il compito di favorire l'individuazione del complessivo trattamento economico e le sue componenti; non sono previsti oneri di funzionamento. In ogni caso, per effetto del comma 7</p>	<p>contrattuale con la previsione di automatismi in caso di mancato rinnovo.</p>
--	--	--



dell'articolo 2, il trattamento economico minimo corrisposto ai lavoratori non può essere inferiore a 9,5 euro, al lordo degli oneri contributivi e previdenziali. L'articolo 3 prevede delle misure di sostegno ai salari per fronteggiare l'aumento dei prezzi delle materie prime e dell'inflazione. L'accesso ai benefici economici e normativi e l'applicazione delle pertinenti disposizioni del codice dei contratti pubblici sono limitati ai datori di lavoro che applicano contratti collettivi di lavoro rinnovati entro dodici mesi dalla scadenza prevista, con l'applicazione di un trattamento economico non inferiore a quello previsto dai Ccnl stipulati dalle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con l'ambito di applicazione strettamente connesso con l'attività prevalente del datore di lavoro. Il contributo previsto nei casi di interruzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (articolo 2, comma 31, legge 92/2012) è triplicato, se il contratto collettivo di lavoro applicato al momento del recesso non sia stato rinnovato entro dodici mesi dalla scadenza. Il trattamento economico complessivo fissato dai Ccnl scaduti e non rinnovati è automaticamente incrementato sulla base dell'indice Ipca, fino al rinnovo 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 nel codice dei contratti pubblici, decorsi dodici mesi dalla scadenza dei Ccnl e fino al loro rinnovo. Quest'ultimo incremento è riconosciuto anche in caso di Ccnl



	scaduti e non rinnovati da più di dodici mesi alla data di entrata in vigore della presente legge.	
--	--	--