



COMUNE DI PISA

GRUPPO CONSILIARE MINORANZA

MOZIONE AL CONSIGLIO COMUNALE

Numero Proposta	Data
73	09/11/2023

OGGETTO: LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE PER INTRODURRE IL SALARIO MINIMO A 10 EURO- MOZIONE PRESENTATA DAL CONSIGLIERE F. AULETTA (DIC: UCIC-UP) IN DATA 09/11/2023

Visto che il dataset *Frame SBS territoriale Istat* per l'anno 2019 fornisce per ciascun settore di occupazione Ateco il monte salari annuale e il numero di dipendenti (espresso in unità di misura cosiddetta *full-time equivalent FTE*, ovvero dove ciascun dipendente ha un peso rapportato a 1, corrispondente al dipendente impiegato a tempo pieno e a tempo indeterminato) e che dai dati Istat sono ricavate le ore settimanali lavorate in media nelle imprese con dipendenti, divise per settore Ateco.

Visto che nella provincia di Pisa i settori nei quali la retribuzione lorda orar è inferiore a 10 euro/ora sono i seguenti:

- Stampa e riproduzione di supporti registrati: retribuzione media pari ad €/ora 7,18
- Servizi veterinari: retribuzione media pari ad €/ora 8,84
- Industrie tessili: retribuzione media pari ad €/ora 9,93
- Industrie alimentari: retribuzione media pari ad €/ora 8,97
- Industria delle bevande: retribuzione media pari ad €/ora 8,42
- Fabbricazione apparecchiature elettriche: retribuzione media pari ad €/ora 9,19
- Confezione abbigliamento, pelletteria: retribuzione media pari ad €/ora 8,8
- Attività di servizi di ristorazione: retribuzione media pari ad €/ora 7,49
- Attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali: retribuzione media pari ad €/ora 7,7
- Attività creative, artistiche e di intrattenimento: retribuzione media pari ad €/ora 6,45
- Assistenza sociale non residenziale: retribuzione media pari ad €/ora 6,19
- Altre attività di assistenza alla persona: retribuzione media pari ad €/ora 8,44

Visto che dall'indagine svolta dal sistema informativo *Excelsior*, che fornisce dati su base provinciale realizzata da Unioncamere in collaborazione con Anpal, elaborati dalla Camera di Commercio della Toscana Nord-Ovest e dall'Istituto Studi e Ricerche-ISR emergono forti criticità

rispetto al sistema produttivo di Pisa, ovvero che nei prossimi mesi sono previste assunzioni a tempo determinato pari al 47%, con un aumento di quattro punti percentuali rispetto all'anno precedente, mentre il 21% avverrà con contratti di somministrazione e solo nel 25% dei casi vi saranno forme contrattuali stabili.

Considerato che da questa indagine appare sempre più evidente il ricorso a forme di precariato lavorativo soprattutto nei settori sopra evidenziati che non consentono un adeguato tenore di vita in special modo per le e i giovani.

Considerato che le esternalizzazioni di servizi pubblici nonché di settori privati (magazzini, logistica, distribuzione) attraverso appalti a ditte private e/o multinazionali nonché a cooperative (che si definiscono sociali) hanno provocato una discriminazione salariale e di diritti a discapito degli/delle addetti/e degli appalti rispetto agli/alle dipendenti interni/e, a parità di mansioni, per l'applicazione di contratti svantaggiosi;

Considerato che i capitolati di spesa proposti da enti locali e/o aziende private non sono quasi mai adeguati per numero di ore, per cui il combinato disposto con il livello basso di paga oraria previsto dalla maggior parte dei contratti dei servizi applicati determina salari da fame agli/addetti/e;

Visto che esiste una proposta di Legge di Iniziativa Popolare, promossa da Unione Popolare, che prevede l'introduzione nel nostro ordinamento di una paga oraria minima di 10 euro lordi per ora, con meccanismo automatico di rivalutazione e sanzioni per i datori di lavoro inadempienti.

Ricordato che con la sentenza n. 27711 del 02.10.2023, la Cassazione ha affermato che i salari dettati dalla contrattazione collettiva possono essere disapplicati dal giudice e il trattamento retributivo annullato e sostituito con uno più congruo che rispetti il minimo costituzionale. Nella medesima sentenza i giudici hanno ribadito che l'art. 36 Cost. garantisce due diritti distinti: da un lato, quello a una retribuzione "proporzionata" che assicura ai lavoratori e alle lavoratrici una ragionevole commisurazione della ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata e, dall'altro lato, quello a una retribuzione "sufficiente" che dà diritto a una retribuzione non inferiore agli standard minimi necessari per assicurare alla persona e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Ha infine chiarito che il giudice, disapplicando un contratto non congruo e fissando una retribuzione in linea con l'art. 36 Cost., non viola la libertà sindacale.

Il Consiglio comunale

Si pronuncia a favore dell'introduzione nel nostro codice civile di una legge che prevede una paga oraria minima pari a 10 euro lordi per ora, e si impegna a farsi promotore e a favorire sul proprio territorio e negli uffici comunali preposti la raccolta delle firme necessarie affinché la proposta di legge di iniziativa popolare sul tema (di cui si allega il testo) venga posta in discussione quanto prima nel Parlamento Italiano.

Francesco Auletta - Diritti in comune: Una città in comune- Unione Popolare

TESTO DEL DISEGNO DI LEGGE

Art. 1 Definizione

1. Ogni lavoratore di cui all'art. 2094 c.c., visto l'art. 36, comma 1, della Costituzione ha diritto, con riferimento alla paga base oraria, ad un trattamento economico minimo orario non inferiore a 10 EURO lordi l'ora.
2. Qualora il datore di lavoro corrisponda una paga base oraria inferiore a quanto previsto al comma 1, il trattamento economico che costituisce retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi del comma 1 è quello del contratto collettivo nazionale di settore che stabilisce per i lavoratori il trattamento economico di miglior favore e la cui paga base non sia inferiore nel minimo a 10 euro all'ora al lordo degli oneri di legge, contributivi e fiscali.
3. La retribuzione oraria lorda minima di 10 euro deve intendersi riferita al livello di inquadramento più basso previsto dalla contrattazione collettiva.
4. Ogni lavoratore ha inoltre diritto al pagamento della tredicesima mensilità, delle retribuzioni differite, delle ore di lavoro straordinario, degli scatti di anzianità e altre competenze previste dai CCNL di settore applicati al rapporto di lavoro e che prevedano una paga base non inferiore a quanto previsto dal comma 1.
5. Ai fini dell'applicazione della presente legge è fatta salva l'applicazione al lavoratore / lavoratrice dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro che prevedono un trattamento economico minimo orario, corrispondente al livello di inquadramento più basso, superiore all'importo del trattamento economico minimo legale.

Art. 2 Meccanismo di rivalutazione

1. Con decreto del Ministero del Lavoro, il minimo salariale si rivalorizza alla data del primo gennaio e del primo luglio di ogni anno sulla base dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione Europea (IPCA).

Art. 3 Applicazione ai rapporti di lavoro non subordinato

1. La disciplina di cui alla presente legge si applica ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.
2. Il compenso di cui al comma 1 non può essere complessivamente inferiore a quello stabilito dal contratto collettivo nazionale – identificato secondo quanto previsto dall'art. 1 della presente legge – che disciplina, nel medesimo settore o in settori affini, mansioni

equiparabili svolte dai lavoratori con contratto di lavoro subordinato, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per fornire la stessa opera o servizio.

Art. 4 Sanzioni

1. Il datore di lavoro che eroga al lavoratore un compenso inferiore a quello risultante dall'art. 1 è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria.
 - a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore retribuito in misura inferiore al salario minimo, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
 - b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore retribuito in misura inferiore al salario minimo, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
 - c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore retribuito in misura inferiore al salario minimo, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.In relazione alla violazione di cui al presente articolo, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni.
2. Al datore di lavoro che consapevolmente affida l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi a un soggetto che non rispetta quanto previsto dall'articolo 1 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di un importo da 500 euro a 1.000 euro per ciascun lavoratore, commisurato alla durata e all'entità della violazione.
3. In deroga a quanto previsto dall'art. 16 della legge n. 689 del 1981, non si applica il regime del pagamento in misura ridotta. In caso di reiterazione si applicano le sanzioni di cui al comma 1 e 2 maggiorate per un terzo. In tutti i casi successivi alla prima reiterazione l'importo è elevato fino alla metà.
4. In aggiunta alla sanzione amministrativa di cui al co.1, il datore di lavoro è tenuto anche, nei riguardi del lavoratore, all'erogazione di tutte le differenze retributive maturate fino all'applicazione della retribuzione di cui all'art. 1, co. 1, salvo il diritto al risarcimento di danni ulteriori.
5. L'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui ai commi 1 e 2 comporta altresì l'esclusione, per la durata di tre 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.
6. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto subordinato non è ammessa per le aziende che violano l'art. 1 della presente legge, per la durata di tre anni. In caso di violazione di tale divieto il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 5 Norme transitorie

I contratti o accordi di lavoro con paga oraria inferiore al trattamento minimo legale, di cui al all'art. 1, sono adeguati automaticamente entro sei mesi dalla data di pubblicazione della presente Legge.