



Dipartimento Studi e Ricerche – Osservatorio Giuridico

DOSSIER

SALARIO MINIMO

Le proposte, il dibattito

30 aprile 2019

A cura di

Simonetta De Fazi, Roberta Piano, Fabrizio Benvignati



INDICE

INTRODUZIONE	3
IL CONTESTO EUROPEO	6
I DISEGNI DI LEGGE	7
LE DIFFERENZE TRA I DISEGNI DI LEGGE	10
LA POSIZIONE DELLE PARTI SOCIALI	12
CGIL, CISL, UIL	14
CGIL	15
CISL	16
Confindustria	18
OPINIONI A CONFRONTO	19
Il lato perverso della contrattazione centralizzata	19
Analisi delle proposte di legge sul salario minimo (Lavoro&Welfare)	19
Dopo il salario minimo, una legge sulla rappresentanza?	19
Tante Italie, tanti salari minimi	20
La proposta del M5S sul salario minimo legale: qualche progresso e varie insidie	20
Il salario minimo legale può essere utile, ma un provvedimento efficace richiederebbe un serio confronto	20
Salario minimo orario, meglio l'uovo oggi che la gallina morta domani	21
Il salario minimo legale: soluzione o problema?	21
Se il salario minimo non basta a combattere la povertà	22
RASSEGNA STAMPA	23
DOCUMENTAZIONE E FONTI	25
Senato della Repubblica	25
CNEL	26
ACLI	26



INTRODUZIONE

Costituzione italiana, art. 36. *Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.*

La discussione sul salario minimo nel nostro Paese ha avuto almeno tre forti acceleratori: l'onda lunga della crisi che a livello globale ha colpito i ceti medio-bassi, creando il dilagante fenomeno dei lavoratori poveri; la proliferazione di contratti in deroga con tutele sempre più deboli e salari sempre più bassi; la crescita di settori e lavori sottratti alla contrattazione, come quelli legati alla cosiddetta gig-economy.

Il dibattito, con accelerazioni e battute d'arresto, va avanti da qualche anno.

Nel 2012, la riforma Fornero¹ riduce fortemente i limiti che avevano caratterizzato la natura dei "buoni lavoro" (i cosiddetti voucher), esistenti dal 2003, trasformando con ciò questo istituto da strumento regolativo fortemente condizionato a opportunità alternativa e conveniente rispetto a tipologie regolate contrattualmente o da altri istituti giuslavoristici².

Nel 2013 proposte per l'istituzione di un salario minimo di legge furono presentate in entrambe le Camere. Nel 2014, la sperimentazione introdotta all'interno del Jobs Act³ fu accolta da riserve ancora oggi valide: il rischio di ridurre gli spazi e il valore della contrattazione, la creazione di una opportunità al ribasso per le imprese. Dall'altra parte, gli esiti positivi: ampliare la platea dei soggetti tutelati, arginare il lavoro nero. In ogni caso, la sperimentazione finì lì, non essendo stato emanato a riguardo nessun decreto attuativo.

Nel gennaio 2016 CGIL, CISL e UIL nel documento "*Un moderno sistema di relazioni industriali*"⁴ hanno affermato l'esigibilità universale dei minimi salariali definiti dai CCNL, in alternativa all'ipotesi del salario minimo legale, attraverso un intervento legislativo che definisca il concetto di "*erga omnes*" dei CCNL, dando attuazione a quanto previsto dall'[articolo 39 della Costituzione](#).

Ma veniamo all'oggi. Il salario minimo viene inserito nel "[Contratto per il governo del cambiamento](#)" e il 12 luglio 2018 viene presentato in Senato il [disegno di legge 658](#), Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario, prima firmataria Nunzia Catalfo del M5S. Ancora prima, il 3 maggio dello stesso anno, il senatore Mauro Antonio Donato Laus (PD) aveva presentato una proposta analoga, il [Ddl 310, Istituzione del salario minimo orario](#).

1 [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#), Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

2 Il lavoro accessorio, cui i voucher erano legati, è stato abrogato [Decreto-Legge 17 marzo 2017, n. 25](#), Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti (GU Serie Generale n.64 del 17-03-2017), convertito dalla L. 20 aprile 2017, n. 49.

3 [Legge 10 dicembre 2014, n. 183](#). L'art. 1, comma 7, lettera g) delega il Governo alla "introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino all'orlo superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". La delega è rimasta inattuata.

4 Il documento "[Per un moderno sistema di relazioni industriali](#)". Per uno sviluppo economico fondato su innovazione e qualità del lavoro" è stato approvato il 14 gennaio scorso dagli esecutivi Unitari di Cgil Cisl Uil.



Nelle relazioni illustrative di entrambi i disegni, si richiamano alcuni dati di indubbia rilevanza, certificati da istituti europei ed italiani di ricerca.

In Italia l'11,7% dei lavoratori dipendenti riceve un salario inferiore ai minimi contrattuali, rispetto alla media dell'UE che si attesta al 9,6%⁵. Allo stesso tempo destano allarme i dati sulle prospettive di vita: stando al CENSIS, ben 5,7 milioni di giovani (precari, NEET, *working poor* e in «lavoro gabbia») rischiano di avere nel 2050 pensioni sotto la soglia di povertà.

Fino al 15 aprile scorso, le due proposte sono state discusse congiuntamente in Senato. Nella seduta del 16 aprile 2019 il disegno di legge n. 658 è stato assunto come testo base.

Nel frattempo, l'11 aprile è stato assegnato in sede referente alla 11^a Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) il [Ddl 1132](#), Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale, primo firmatario Tommaso Nannicini (PD). Nella [seduta del 17 aprile](#), la Commissione decide di esaminare il Ddl congiuntamente ai due disegni già in discussione.

Diversamente dagli altri due Ddl, quello presentato dal senatore Nannicini assegna una forte centralità alla contrattazione collettiva e pone la necessità di meglio regolare il sistema della rappresentanza: *«Si pone l'esigenza di garantire una tutela retributiva universale attraverso strumenti che assicurino solidità alla disciplina contrattuale, in modo da contrastare il dumping contrattuale e qualsiasi forma di corsa al ribasso in materia salariale. E arrivato il momento di sancire per legge che la giusta retribuzione prescritta dall'articolo 36 della Costituzione è quella stabilita dalla contrattazione collettiva. Ma proprio in questa ottica, occorre rafforzare e ricomporre il sistema della rappresentanza, attraverso meccanismi certi e condivisi di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali...»*. Ma vedremo meglio più oltre i contenuti dei tre Ddl e il confronto tra di essi. Nel corso dell'esame dei testi in Commissione, sono state svolte numerose [audizioni](#) (il dettaglio nel capitolo Documenti e fonti, in calce al presente dossier), tra cui [quella con le ACLI](#).

Di fatto, dopo l'approvazione del DL sul Reddito di cittadinanza e "Quota 100", il Governo - e in particolare il Movimento 5 Stelle - intende completare gli interventi sul mercato del lavoro con l'introduzione del salario minimo orario garantito. Nel [Documento di Economia e Finanza](#) approvato il 9 aprile dal Consiglio dei Ministri, il salario minimo compare tra le principali misure e riforme⁶:

LAVORO

Il tema del lavoro ha un posto centrale nell'azione di politica economica del Governo dei prossimi anni, con l'obiettivo di garantire ai cittadini condizioni d'impiego più dignitose e adeguate retribuzioni. A questo proposito sono al vaglio l'introduzione di un salario minimo orario per i settori non coperti da contrattazione collettiva, la previsione di trattamenti congrui per l'apprendistato nelle libere professioni e la riduzione del cuneo fiscale sul lavoro. In particolare, con **l'introduzione di un salario minimo orario per chi non rientra nella contrattazione collettiva**, si punta a far corrispondere ai lavoratori una retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente alla quantità e qualità del lavoro prestato, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 36 della Costituzione. La progressiva introduzione della flat tax ridurrà invece il cuneo fiscale sul lavoro.

5 Eurostat, [In-work poverty in the EU](#), 16 marzo 2018.

6 Ministero dell'Economia e delle Finanze, [DEF 2019: le principali misure e riforme](#), 15 aprile 2019.



Il 6 maggio prossimo è fissato il termine per la presentazione degli emendamenti al testo base che, con la contrarietà di diversi senatori – tra cui la vicepresidente della Commissione Lavoro Annamaria Parente -, è rimasto il Ddl 658, anche dopo la decisione di procedere all'esame congiunto con il Ddl 1132.

Il 6 maggio è anche il giorno fissato per il tavolo tecnico governo-sindacati sul salario minimo, inizialmente convocato dal ministro del Lavoro Di Maio per il 30 aprile.

Nel diritto del lavoro, con **salario minimo orario garantito** si intende la retribuzione oraria, giornaliera o mensile che i datori di lavoro devono corrispondere ai propri dipendenti e/o collaboratori.

L'idea di un salario minimo orario garantito trova il suo fondamento nell'articolo 36 della Costituzione per cui il lavoratore ha diritto ad una *"retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*.

Oggi non è previsto un salario minimo stabilito a livello legislativo per tutti i lavoratori subordinati.

L'articolo 2099, comma 2, del codice civile attribuisce in via primaria alla contrattazione collettiva il compito di stabilire la misura della retribuzione dovuta dal datore di lavoro al prestatore. In Italia, l'85% dei lavoratori ha un contratto di lavoro di questo tipo ed il restante 15% rimane fuori e deve accettare la paga stabilita dal loro datore di lavoro oppure, nell'ipotesi di retribuzione insufficiente, i giudici del lavoro sono tenuti a tradurre nel concreto i principi sanciti dall'articolo 36 della Costituzione.

L'idea del salario minimo garantito si ricollega anche al tema dei c.d. *"riders"*. Infatti, introducendo un salario minimo fisso, anche a questa tipologia di lavoratori si applicherebbe la paga minima oraria predeterminata superando l'attuale questione del pagamento a cottimo o della loro paga molto bassa (circa 5 euro lordi all'ora).



IL CONTESTO EUROPEO

L'Italia è una delle poche realtà in Europa a non prevedere una legislazione sul salario minimo legale, ovvero previsto da una legge. Come rilevato da Eurofound⁷ e da Eurostat⁸ solo 6 dei 28 Stati dell'UE non avessero previsto una normativa sul salario minimo (Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Italia, Svezia).

Table 1: Countries with a generally applicable statutory minimum wage

Statutory minimum wage exists and is (almost) generally applicable	Belgium, Bulgaria, Croatia, Czech Republic, Estonia, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain, United Kingdom
Statutory minimum wage exists but is applicable only in specific occupations	Cyprus
Non-statutory minimum wages are only established in collective agreements	Austria, Denmark, Finland, Italy, Sweden

Table 2: Ranking of national minimum wage rates

High-range countries with minimum wage rates of around €1,450 or more per month	Belgium, France, Germany, Ireland, Luxembourg, Netherlands and the United Kingdom
Mid-range countries with minimum wage rates of between €650 and €900	Greece, Malta, Portugal, Slovenia and Spain
Low-range countries with minimum wage rates of around €500 or less	Bulgaria, Croatia, Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Poland, Romania and Slovakia

Source: Network of Eurofound Correspondents

Dal 2015 questa misura è stata adottata anche in Germania, attestandosi per l'anno 2018 a 1.497,80 euro mensili, e in Francia, fissata in 1.498,50 euro mensili per l'anno 2018 ed aumentata a 1.521 da gennaio 2019.

I Paesi europei che hanno una disciplina sul salario minimo possono essere raggruppati in tre categorie in base all'importo del salario minimo, che va dai 235€ mensili della Bulgaria ai 1.999€ mensili del Lussemburgo.

SALARIO < 500€	500€ < SALARIO < 1000€	SALARIO > 1000€
Bulgaria, Lituania, Romania Lettonia, Ungheria, Repubblica Ceca, Slovacchia, Lettonia e Polonia	Portogallo, Grecia, Malta, Slovenia E Spagna	Regno Unito, Francia, Germania, Paesi Bassi, Belgio Irlanda e Lussemburgo

7 Eurofound, [Industrial relations. Statutory minimum wages 2018](#), Research report.

8 Eurostat, [Statistiche sulle retribuzioni minime](#).



I DISEGNI DI LEGGE

La **proposta in 6 articoli** del senatore **LAUS (PD)**, depositata in Senato il 3 maggio 2018, contiene i seguenti punti:

- **Salario minimo orario** non inferiore a 9 euro orari al netto dei contributi previdenziali e assistenziali;
- **Applicabilità** del salario minimo a tutti i rapporti aventi ad oggetto una prestazione lavorativa;
- **Incremento** del salario minimo il 1° gennaio di ogni anno sulla base delle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati definito dall'ISTAT;
- **Attuazione** delle disposizioni contenute nel progetto di legge mediante Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la PA, previo accordo con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, che individua i contratti di importo inferiore a 9 euro a cui estendere le disposizioni, i casi di esclusione e le modalità di incremento dei salari di importo superiore al salario minimo orario;
- **Nullità** dei contratti stipulati dalla PA con i soggetti che retribuiscono i propri dipendenti con compensi inferiori al salario minimo orario;
- **Sanzioni** amministrative da 5.000 a 15.000 euro ai datori di lavoro inosservanti.

La **proposta in 5 articoli** della senatrice **CATALFO (M5S)**, depositata in Senato il 12 luglio 2018, contiene i seguenti punti:

- **Salario minimo orario** non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, in ogni caso non inferiore a 9 euro orari al lordo degli oneri contributivi e previdenziali.
- **Applicabilità** del salario minimo anche ai rapporti di collaborazione ad eccezione delle collaborazioni prestate nell'esercizio di funzioni intellettuali (necessaria iscrizione agli Albi professionali), componenti degli organi di amministrazione e controllo di società, collaborazioni a fini istituzionali ad associazioni e società sportive dilettantistiche.
- Nel caso di esistenza di una pluralità di contratti collettivi applicabili, che ovviamente le parti restano liberi comunque di applicare, **trattamento economico complessivo** non inferiore a quello previsto per la prestazione di lavoro dedotta in obbligazione dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria stessa, in ogni caso non inferiore a 9 euro lordi.
- In mancanza di contratto collettivo applicabile, **trattamento economico complessivo** non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro e in via sussidiaria mediante l'incremento automatico annuale dell'importo fissato per legge, sulla base delle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'UE (IPCA), al netto dei valori energetici, rilevato nell'anno.

La **proposta in 4 articoli** del senatore **NANNICINI (PD)**, depositata in Senato l'11 marzo 2019, contiene i seguenti punti:

- **Salario minimo orario** non determinato. Il Ddl ribadisce in norma primaria il principio secondo cui la giusta retribuzione è rinvenibile nella disciplina dei contratti collettivi nazionali



di lavoro stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Negli ambiti di attività non coperti dai contratti collettivi stipulati da tali associazioni, è istituito il salario minimo di garanzia, secondo gli importi e le modalità determinati dalla Commissione paritetica per la rappresentanza e la contrattazione collettiva, istituita all'art. 2 dello stesso Ddl.

- **Applicabilità** negli ambiti di attività non coperti da contrattazione collettiva.
- **Sanzioni.** Il datore di lavoro che non si attenga a quanto prescritto dai decreti è soggetto a una sanzione amministrativa che va da un minimo di euro 1.000 ad un massimo di euro 10.000 per ciascun lavoratore, nonché al ristoro del danno economico determinato ai lavoratori.
- **Istituzione di una Commissione paritetica per la rappresentanza e la contrattazione collettiva.** Il ridisegno delle regole su rappresentanza e contrattazione è affidato alla costituenda « Commissione paritetica per la rappresentanza e la contrattazione collettiva », istituita presso il CNEL e composta da dieci rappresentanti dei lavoratori dipendenti, dieci rappresentanti delle imprese e dal presidente del CNEL, che la convoca e la presiede. A tale Commissione è affidato il compito di definire i settori della contrattazione collettiva nazionale, con l'obiettivo di ridurre il numero; di indicare i criteri di misurazione e certificazione delle rappresentanze sindacali e delle imprese; di stabilire i rapporti tra i diversi livelli contrattuali in un'ottica di coordinamento, nonché il salario minimo di garanzia applicabile, ove individuati, negli ambiti di attività non coperti da contrattazione collettiva, nonché i criteri per il suo aggiornamento.
- **Codice CCNL.** È inoltre previsto che il CNEL, in cooperazione con l'INPS, aggiorni la numerazione dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro depositati e archiviati, attribuendo un codice alfanumerico – denominato « codice CCNL » – a ciascun contratto o accordo collettivo. Tale codice è integrato dall'INPS nella procedura relativa alla compilazione digitale dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili. A questo fine il datore di lavoro è tenuto a indicare per ciascuna posizione professionale il « codice CCNL » riferibile al contratto o accordo collettivo applicato (articolo 3).
- **Nuove norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.** Nelle imprese in qualsiasi forma costituite e organizzate, che occupino almeno trecento lavoratori, è istituito un comitato consultivo composto pariteticamente da rappresentanti dei lavoratori e dell'impresa. Il comitato consultivo è titolare dei diritti di informazione e consultazione previsti dal decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, ferma restando la titolarità dei lavoratori ai diritti di informazione ivi previsti. In particolare, il comitato può formulare osservazioni e raccomandazioni sulle proposte di deliberazione dell'impresa nella quale è costituito concernenti: *a)* la cessazione o il trasferimento di aziende o di parti importanti delle medesime, le fusioni e le incorporazioni, i nuovi insediamenti e la costituzione di rapporti di cooperazione con altre società; *b)* le limitazioni, gli ampliamenti o le modifiche delle attività aziendali, le riconversioni produttive e le modificazioni dell'organizzazione aziendale e del lavoro che comportino rilevanti conseguenze sull'occupazione e sulla mobilità dei lavoratori (articolo 4).



[Disegno di Legge n. 1232](#)

d'iniziativa del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro

Codice unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro

Presentato il 5 aprile 2019

«La presente proposta di legge è volta a razionalizzare la funzione del CNEL nell'ambito del processo di archiviazione dei contratti collettivi di lavoro di livello nazionale. Essa costituisce, da un lato, la prima procedura tecnica a fronte di una norma istitutiva dell'archivio piuttosto laconica e, dall'altro, formalizza gli esiti della cooperazione amministrativa in atto da tempo con l'INPS.

Giova richiamare in proposito quanto riportato nella Relazione per paese relativa all'Italia comprensiva dell'esame approfondito sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici, della Commissione europea (Bruxelles, 27 febbraio 2019, SWD-2019-1011, pagg. 53-54) in cui si legge «Nel giugno 2018, INPS e CNEL hanno inoltre concordato di creare un archivio comune di tutti i contratti collettivi firmati in Italia. **Si tratta di un'altra iniziativa positiva, che potrebbe contribuire ad affrontare il fenomeno dei contratti minori che fissano retribuzioni e condizioni di lavoro al di sotto degli standard fissati dai contratti principali**»...

Con la presente proposta il CNEL assume il potere di attribuire un codice unico alfanumerico, in cooperazione con l'INPS, ai CCNL depositati in archivio. Viene identificata in capo al CNEL la titolarità della codifica dei CCNL, unificando e razionalizzando le rispettive procedure esistenti e normando un'attività che da più di un anno impegna le strutture amministrative del CNEL in raccordo con le omologhe dell'INPS, in virtù di un atto di natura amministrativa (convenzione). La norma formalizza quella che gli uffici da tempo definiscono «anagrafe unica CNEL-INPS», ossia le modalità di raccordo fra i dati acquisiti dall'INPS mediante il flusso UNIFORMS e la struttura dell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, in modo da associare a ciascun codice contratto il rispettivo campo di applicazione in termini di lavoratori dipendenti coinvolti e, in prospettiva, di unità produttive coinvolte.

L'INPS, di conseguenza, utilizzerebbe tale numerazione (e il relativo archivio CNEL) per le proprie finalità istituzionali (verifica del rispetto dei minimi contributivi, etc.), ottenendo dal CNEL una mappatura costantemente aggiornata dello stato della contrattazione collettiva di livello nazionale.

(Stralcio dalla relazione)

[Comunicato stampa CNEL del 22 aprile 2019](#)

“... Il codice unico è necessario è urgente per arginare il fenomeno della proliferazione di contratti pirata registrati nel corso dell'ultimo decennio. Si tratta di un mondo ancora poco esplorato e che può avere conseguenze al momento non chiare sul sistema delle relazioni industriali. **Oggi al CNEL risultano depositati ben 888 accordi** suddivisi per i diversi settori lavorativi per cui esiste un corrispondente contatto collettivo nazionale. Di questi 229 solo nel commercio e 110 in istituzioni private, enti assistenziali, sanitari e terzo settore - dichiara il presidente Tiziano Treu - Con la presente proposta, a costo zero per le casse dello Stato, il CNEL assume il potere di attribuire ai contratti collettivi depositati un codice unico alfanumerico, in cooperazione con l'INPS alla luce della rinnovata collaborazione istituzionale per mettere a sistema le rispettive informazioni e costituire il primo nucleo di un'anagrafe comune dei contratti collettivi organizzata in un'ottica di servizio pubblico. In questo modo, viene identificata in capo al CNEL la titolarità della funzione di codifica dei contratti attraverso l'unificazione delle rispettive procedure esistenti. L'INPS, di conseguenza, utilizzerebbe tale numerazione per le proprie finalità istituzionali (**verifica del rispetto dei minimi contributivi**, etc.), ottenendo dal CNEL la **mappatura costantemente aggiornata dello stato della contrattazione collettiva di livello nazionale**. Tale proposta tiene conto di una ricognizione della legislazione vigente e della prassi amministrativa”...



LE DIFFERENZE TRA I DISEGNI DI LEGGE

Come evidente dalla descrizione del paragrafo precedente, le proposte avanzate nel 2018, la 310 e la 658 sono facilmente confrontabili, mentre l'ultima in ordine cronologico, la 1132, presenta caratteristiche affatto diverse, in buona misura accogliendo le eccezioni di fondo che le parti sociali avevano espresso sui due disegni di legge già presentati. La descrizione che segue si limita dunque ad un confronto tra questi ultimi e invia alla sezione Rassegna stampa per le valutazioni svolte in merito dalle parti sociali e dagli esperti.

La prima differenza riguarda il **ruolo dei sindacati**: la proposta 5Stelle non sostituisce la contrattazione collettiva, nel tentativo di evitare l'opposizione delle organizzazioni sindacali che promuovono il valore dei CCNL. La seconda differenza attiene il **valore della retribuzione**: entrambe le proposte fissano il salario giornaliero a **9 euro, lordi** nella proposta 5 Stelle e **al netto** degli oneri contributivi ed assistenziali in quella del PD.

Di seguito una rappresentazione sintetica delle principali differenze.

	Partito Democratico (AS 310)	Movimento 5 Stelle (AS 658)
DEFINIZIONE	Per salario minimo orario si intende la retribuzione oraria minima che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore.	Si considera retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente il trattamento economico complessivo, proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro più rappresentative.
IMPORTI	Il valore orario del salario non può essere inferiore a 9 euro al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.	Non inferiore a 9 euro all'ora al lordo degli oneri contributivi e previdenziali.
VARIAZIONE AUTOMATICA	Il salario minimo orario è incrementato il 1° gennaio di ogni anno in base alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati definito dall'ISTAT.	Gli importi sono incrementati annualmente sulla base delle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi dell'Unione europea (IPCA), al netto dei valori energetici, rilevato nell'anno precedente.
APPLICAZIONE	Si applica a tutti i rapporti aventi per oggetto una prestazione lavorativa.	Applicazione ai rapporti di collaborazione ad eccezione delle collaborazioni prestate nell'esercizio di funzioni intellettuali (necessaria iscrizione agli Albi professionali), componenti degli organi di amministrazione e controllo di società, collaborazioni a fini istituzionali ad associazioni e società sportive dilettantistiche.



	Partito Democratico (AS 310)	Movimento 5 Stelle (AS 658)
CRITERIO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ	Non previsto dal DDL.	Per le organizzazioni dei lavoratori si applicano i criteri associativo ed elettorale di cui al testo unico della rappresentanza, recato dall'accordo del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL. Mentre per le organizzazioni dei datori di lavoro i 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.
NORME DI ATTUAZIONE	Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la PA, previo accordo con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, sono individuati: <ul style="list-style-type: none"> • i contratti di importo inferiore a 9 euro a cui estendere le disposizioni e i casi di esclusione; • le modalità di incremento dei salari di importo superiore al salario minimo orario. 	Immediata applicabilità. È prevista una norma transitoria che fa salve le previsioni dei CCNL vigenti fino alla loro scadenza.
SANZIONI	Il datore di lavoro che corrisponde al lavoratore compensi inferiori al salario minimo orario, è soggetto alla sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 15.000 .	Non previste dal DDL.



LA POSIZIONE DELLE PARTI SOCIALI

La proposta M5S non convince la **CGIL** poiché il pericolo è che i datori di lavoro possano non avere più alcun interesse a stipulare i contratti nazionali e scegliere soglie legalizzate più basse. Non a caso il salario minimo non esiste in altri Paesi come Svezia, Danimarca, Finlandia e Austria.

In Italia, dove pure i contratti nazionali non hanno un'efficacia legale diretta, i livelli di copertura sono ovunque stimati oltre il 90%, laddove il rapporto fra salario minimo contrattuale e salario mediano, è il più alto d'Europa (>80%). Un dato che rivela eventualmente, più che un problema coi livelli minimi, una inadeguatezza dei livelli medi e mediani. Già oggi i minimi contrattuali italiani si attestano in media sui livelli dei paesi più ricchi d'Europa (9,41 euro; Garnero, 2015), dove a disporli è la legge, senza però l'inconveniente di appiattare i trattamenti, riguardo alle varie specificità settoriali e professionali dei lavoratori. Secondo Cgil esiste il pericolo di un dumping salariale. Da questo punto di vista, più che ricorrere a minimi legali inter-categoriali e inter-professionali, sarebbe più utile e opportuno varare una legge che conferisca efficacia *erga omnes* solo a quei contratti stipulati dalle organizzazioni in grado di attestare una certificata rappresentatività sociale, secondo quanto già previsto nel pubblico impiego e negli accordi interconfederali del settore privato. **Il problema dell'evasione contrattuale è reale e particolarmente penoso in alcuni settori** (agricoltura, ristorazione, spettacolo), territori (ampie parti del Sud) e per alcune tipologie lavorative (immigrati, finti-autonomi). Un salario minimo legale potrebbe in parte ridurre queste degenerazioni, ma solo alla condizione di ridurre la precarietà e di potenziare gli strumenti ispettivi, colpevolmente insufficienti, come del resto rivela l'elevata elusione normativa in svariati altri ambiti della vita nazionale. L'Italia, insieme a Svezia e Danimarca, è il solo paese dell'Ue a non avere né un salario minimo legale, né procedure amministrative per l'*erga omnes*. Poiché è innegabile che, diversamente dai due Paesi scandinavi, i rischi di irregolarità e precarietà varie siano da noi molto maggiori, è plausibile perorare un intervento normativo. Ma sul versante dell'efficacia generalizzata dei contratti, piuttosto che su quello del minimo legale ⁽¹⁾.

Per Marco Bentivogli (**CISL**) prima di parlare di salari bisognerebbe parlare di produttività: la vera leva per aumentare i salari. Le proposte non tengono conto della situazione del Paese, dove l'85% dei lavoratori sono tutelati da contrattazione collettiva, che garantisce un sistema di minimi retributivi nazionali molto più esteso ed efficace della copertura garantita dai minimi salariali legali previsti in altri Paesi. In un momento in cui è in corso una trattativa confederale sul modello contrattuale bisognerebbe dare forza e spazio a questa. Una utilità il salario minimo legale potrebbe averla nei settori residuali dove non arriva il contratto per combattere le paghe da fame, insieme al ripristino delle ispezioni". Se la proposta mira a smontare la contrattazione collettiva e il ruolo del sindacato creando un dumping al ribasso dei minimi contrattuali, il sindacato farà un'opposizione durissima". È vero **che il salario minimo era previsto in un punto della delega del Jobs act non attuato**, ma appunto solo per i settori non coperti da contrattazione e sarebbe utile tornare su quella impostazione, l'unica efficace ⁽²⁾.

Luigi Sbarra (**CISL**) apprezza e ritiene positivo che il neo segretario del PD, Nicola Zingaretti, abbia riconosciuto che il tema del salario minimo vada affrontato attraverso un confronto con le parti sociali. La Cisl condivide questo percorso metodologico che valorizza il ruolo responsabile dei corpi sociali sulle questioni del lavoro. Per questo la Cisl è disponibile al confronto con il Governo e con il Parlamento per condividere misure concrete per alzare i salari dei lavoratori italiani e per evitare



la piaga del sotto-salario e del dumping contrattuale. La CISL non è disposta a lasciar venire avanti ipotesi valide sulla carta ma dannose nella concreta realtà.

La prima e fondamentale cosa che serve ai lavoratori italiani è di poter contare su minimi contrattuali dignitosi che siano garantiti “erga omnes”, uguali per tutti i lavoratori di un settore applicando il CCNL di riferimento firmato da parti sociali davvero rappresentative. I bassi salari nel nostro paese sono anche alimentati dalla libera adozione di contratti in dumping tra gli oltre 870 registrati al CNEL. In Italia difficilmente esistono lavoratori dipendenti non coperti da un CCNL, ma esistono troppi lavoratori cui viene applicato un cattivo contratto stipulato da sindacati ed associazioni “pirata”. Definire, quindi, che i minimi salariali contrattuali possano avere valore legale è la via che il sindacato propone a Governo e Parlamento per attuare un buon salario ai lavoratori italiani. Non dimenticando che un buon CCNL oltre ai minimi tabellari comporta molti altri elementi salariali (maggiorazioni, premi, edr, ecc.) nonché un sostanzioso welfare (pensionistico e sanitario) che nessun salario minimo per legge potrà mai garantire ⁽³⁾.

Secondo **Vincenzo Boccia, presidente di Confindustria** l’idea di un **salario minimo** insieme al **taglio del cuneo fiscale** per le aziende – anticipata da Di Maio - è una proposta condivisibile. Per quanto riguarda in particolare il cuneo fiscale l’attenzione deve essere sulla parte di tasse e contributi che incidono sul costo del lavoro. Anche per Confindustria il salario minimo dovrebbe servire a eliminare il **dumping contrattuale** praticato dalle tante organizzazioni che rappresentano pochi soggetti e che alla fine abbassano il **costo del lavoro** facendo dumping anche alle associazioni più rappresentative ⁽⁴⁾.

Massimo Marchetti rappresentante di **Confindustria** in una audizione alla Camera di fronte alla Commissione lavoro il 3 ottobre 2017 ha detto che **il salario minimo stabilito per legge non piace. Tuttavia su un punto c’è accordo: in Italia il salario minimo legale manca ma servirebbe, in particolare per quei settori non coperti da contrattazione collettiva. E proprio dalla contrattazione collettiva parte Confindustria**, ricordando che da oltre 70 anni essa svolge la funzione di regolare i rapporti fra lavoratori e datori di lavoro in Italia, individuando allo stesso tempo le retribuzioni minime. La giurisprudenza, a sua volta, è intervenuta spesso consolidando il valore dei contratti collettivi come standard di riferimento per i salari minimi. Secondo Marchetti, il dibattito sul salario minimo si è riaperto con la recente fase di crisi, durante la quale alcuni studi hanno portato a evidenziare come **una fascia consistente di lavoratori non sia in realtà coperta dalla contrattazione collettiva** (i dati più recenti indicano in tale condizione circa **il 13% dei lavoratori subordinati, pari a due milioni di persone**, in maggioranza nei settori del turismo, dell’agricoltura e dell’edilizia). **Lo strumento dei voucher forse poneva una minima regolazione** per coloro che sono esclusi dai contratti collettivi, ma la sua nuova forma ne ha resa molto difficile l’utilizzo. In ogni caso, **i dubbi maggiori sollevati da Confindustria sono di natura tecnica** ritenendo estremamente complessa una regolazione del tema da parte del Governo, sottolineando la **difficoltà del bilanciamento fra l’adottare un livello né troppo basso né troppo alto**, e che sia inoltre funzionale alle diverse condizioni di molte aree del Paese e dei vari settori che verrebbero interessati dalla misura ⁽⁵⁾.

Sindacati e Confindustria hanno trovato un accordo sul nuovo modello contrattuale e di relazioni industriali puntando, sulla carta, ad aumentare i **salari dei lavoratori** in tempi di bassa **inflazione**. Ponendo un argine da un lato al **dumping** contrattuale dall’altro, come sottolinea un’analisi dell’agenzia *Reuters*, all’ingerenza della **politica**. Infatti il documento ribadisce la centralità del



contratto nazionale di categoria che dovrà individuare il **trattamento economico complessivo** (Tec), comprensivo anche del **welfare** aziendale, e quello minimo (Tem). Stop, dunque, a proposte come quella del **PD** di introdurre il **salario minimo orario** per legge. Il contratto nazionale dovrà anche incentivare il cosiddetto **secondo livello** di contrattazione, aziendale o territoriale, che consente una integrazione al salario sulla base della **produttività** del lavoro e dell'impresa. L'accordo per la prima volta introduce un **criterio di rappresentanza** anche per le imprese, per arginare il proliferare dei cosiddetti **accordi-pirata** che impongono ai lavoratori retribuzioni **peggiorative** rispetto ai contratti di settore. *Altro* aspetto, più politico, è la volontà delle parti sociali di mantenere un ruolo centrale nella contrattazione a fronte della proposta dem di fissare un salario minimo legale ⁽⁶⁾.

Riferimenti

- (1) Salvo Leonardi, Fondazione Di Vittorio, [Rassegna Sindacale](#)
- (2) [Salario minimo bandiera ideologica](#), sito Fim-Cisl
- (3) [Luigi Sbarra](#) (Cisl), sito Fim-Cisl
- (4) Boccia: [È una proposta condivisibile](#), Il Fatto quotidiano
- (5) [Salario minimo per legge: dubbi da Confindustria](#), Labparlamento
- (6) [Lavoro, accordo sindacati-Confindustria: "Stop ai contratti pirata"](#), Il Fatto quotidiano

CGIL, CISL, UIL

Leader Cgil-Cisl-Uil: salario minimo? Ci sono i contratti

Il Governo si è impegnato a discutere con i sindacati

[15 aprile 2019 | Askanews](#)

I leader di Cgil, Cisl e Uil (Maurizio Landini, Annamaria Furlan e Carmelo Barbagallo) ribadiscono le perplessità sull'introduzione del salario minimo in quanto questa è una materia che viene regolata già nei contratti nazionali. Il tema, semmai, è garantire quei lavoratori non coperti da un contratto nazionale.

A margine di un attivo unitario dei lavoratori della sanità privata, Landini ha ricordato che il Governo "si era impegnato a un nuovo incontro" per affrontare la questione, ma "ad oggi non c'è stato. Vedremo cosa succederà".

Furlan ha spiegato che "il salario minimo è quello garantito dai minimi dei contratti nazionali". Domani la Cisl presenterà una sua proposta su questo tema.

Barbagallo ha inoltre espresso "preoccupazione" per la discussione nel Governo sul salario minimo. "Ci sono i minimi contrattuali - ha detto - bisogna estenderli erga omnes. Siamo preoccupati di un ddl che va nelle aule senza che ci sia un'idea chiara. In questo modo, il ddl entra in un modo e rischia di uscire dalle aule del Parlamento in un altro modo".

Salario minimo: al centro la contrattazione

[15 aprile 2019 | Conquiste del Lavoro](#)

I sindacati rilanciano le preoccupazioni sulla possibilità che sul salario minimo possa avviarsi il dibattito parlamentare senza che il confronto con il governo possa dirsi concluso. Per questo, alla luce dell'avvio della discussione in aula al Senato, chiedono che si accantoni il Ddl.

Dopo il primo round tecnico al ministero del Lavoro, come promesso dal vicepremier Di Maio, infatti, e nel quale Cgil Cisl e Uil avevano presentato le critiche ad un testo che riconosceva sì



l'importanza della contrattazione nazionale ma che poi fissava a 9 euro lordi il minimo salariale, non ha più fatto seguito nessun'altra convocazione. E dall'esecutivo tutto tace.

Sottolinea la segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan: "Per noi è fondamentale la centralità della contrattazione. Il salario minimo deve coincidere con i minimi salariali".

Le proposte della Cisl sul tema saranno specificate martedì pomeriggio in un convegno all'Auditorium Donat-Cattin che sarà aperto dal segretario generale aggiunto della Cisl Sbarra. Poi tavola rotonda con il presidente del Cnel Treu; la presidente della Commissione Lavoro del Senato Catalfo; il sottosegretario al Lavoro Durigon; la presidente dei deputati di Forza Italia Gelmini; il capogruppo Pd in Commissione Bilancio del Senato Misiani. Interverranno le segreterie confederali di Cgil e Uil. Chiuderà la segretaria generale della Cisl Furlan.

CGIL

Salario minimo: sindacati e governo fanno il primo passo

[20 marzo 2019 | Rassegna.it](#)

Il disegno di legge (proposto dalla senatrice Nunzia Catalfo) stabilisce una paga oraria minima di 9 euro al lordo degli oneri contributivi e previdenziali: il trattamento economico sarebbe di volta in volta adeguato nel tempo, e verrebbe applicato a tutti i contratti di lavoro subordinato e parasubordinato, comprese le collaborazioni coordinate e continuative (sul tema va anche segnato il ddl 310, proposto dal senatore Mauro Laus del Pd: la paga minima è sempre di 9 euro, ma al netto degli oneri). Una proposta che, fin dal primo annuncio, ha incontrato forti perplessità da parte di sindacati e imprese, che semmai intendono rafforzare ed estendere il ruolo della contrattazione.

"Non siamo contrari come concetto ma, visto che tra l'80 e il 90 per cento dei lavoratori italiani è coperto dai contratti nazionali, noi proponiamo di rendere quei contratti *erga omnes*, che valgano cioè per tutti". Per il segretario generale della Cgil Maurizio Landini, insomma, basterebbe recepire gli accordi interconfederali: "In questo modo, oltre al salario, anche altri aspetti come le ferie diventerebbero per legge i minimi sotto cui non si può andare, minimi non fatti dal Parlamento, ma dalla contrattazione tra le parti". L'esponente sindacale pone anche in evidenza che "se il Parlamento stabilisce un salario che prescinde dalla contrattazione, e che può essere persino più basso dei limiti contrattuali, questa diventa una norma di legge che contrasta la contrattazione collettiva". La Cgil, invece, si muove nell'ottica del rafforzamento della contrattazione: "In questa chiave abbiamo anche chiesto di misurare la rappresentanza dei sindacati, così che gli accordi abbiano validità generale. Eravamo d'accordo tutti, sindacati e confederazioni. Il governo doveva fare la convenzione con l'Inps per accedere ai dati che certificassero gli iscritti al sindacato e i contratti applicati dalle aziende. Ma l'esecutivo ha bloccato tutto. E poi viene a raccontare che ci sono privilegi e non c'è rappresentanza".

Salario Minimo. La brutta sorpresa in arrivo dopo Quota 100 e Rdc

[16 aprile 2019 | Giuliano Cazzola | *Il sussidiario.net*](#)

... Alessandro Genovesi, leader degli edili della Cgil ha scritto su *Il Diario del lavoro*: "È per queste ragioni che in Italia l'eventuale introduzione del salario minimo per legge avrebbe un effetto micidiale: scoraggerebbe la leva salariale nazionale, perché essendo la stragrande maggioranza dei minimi contrattuali complessivi, cioè comprendenti welfare integrativo, ferie, mensilità aggiuntive, maggiorazioni vari, scatti di anzianità, ecc. ben sopra i 12/13 euro – per non citare i 22/26 lordi dei Ccnl edilizia – sarebbe un disincentivo al rinnovo dei Ccnl per tutte le imprese che stanno



sopra. Imprese che al massimo, bontà loro, avendo la 'pistola fumante sul tavolo', potrebbero in futuro concedere un po' di welfare defiscalizzato (e 'orientato' attraverso le 'loro' piattaforme), concentrando la funzione del salario solo nei contesti aziendali più strutturati, già i più forti e per assurdo oggi con meno problemi di competitività, con evidenti effetti di mancata redistribuzione e minore aiuto alla domanda interna. Si appiattirebbe la produttività (pochi lo dicono, ma dove si applica solo il salario minimo legale, negli anni, è crollata la produttività complessiva e del lavoro (si veda rapporto Fondazione Dublino), livellando (la moneta cattiva alla lunga scaccia quella buona) contesti diversi che nessuna norma di legge può contemplare. Questo se assumiamo come dato di base la 'complessità' sovra indicata".

Il vice segretario generale della Confederazione Vincenzo Colla ha aggiunto su Huffington Post: "Lo stesso riferimento al quadro europeo per giustificare la scelta del salario minimo non può guardare solo a quei paesi che hanno o non hanno il salario orario e mensile per legge senza guardare all'applicazione complessiva delle norme contrattuali a tutti i lavoratori e, quindi, all'erga omnes. I due temi non sono separabili e la presenza del salario minimo legale in assenza dell'istituto dell'erga omnes dei contratti – e quindi la sua convivenza con i contratti di diritto comune che si applicano solo agli associati – avrebbe la possibile conseguenza di un indebolimento delle organizzazioni di rappresentanza e quindi un possibile mutamento dei nostri assetti democratici".

In sostanza, sostiene Colla, non ha senso applicare anche in Italia un istituto come [il salario minimo legale](#) con la motivazione che così avviene nella maggior parte dei Paesi europei, senza tener conto della peculiarità di una diffusa contrattazione nazionale di categoria – la caratteristica del nostro sistema – che stabilisce dei minimi retributivi a cui una giurisprudenza consolidata, attraverso l'interpretazione dell'articolo 36 Cost., conferisce efficacia generale.

A questo punto del dibattito può essere utile una breve rassegna della legislazione degli altri Paesi, concentrando poi l'attenzione sui casi più importanti. Come ha certificato l'Istat in audizione al Senato, il salario minimo è stato istituito nella gran parte dei paesi dell'Unione europea, con l'eccezione dell'Austria, della Danimarca, della Finlandia, della Svezia, di Cipro e dell'Italia; dal 1° gennaio 2015, è stato introdotto anche in Germania. Gli importi mensili (lordi) pubblicati da Eurostat due volte l'anno, al primo gennaio 2019 variano dai 286 euro della Bulgaria (pari a 1,62 euro orari) ai poco più di 2.000 del Lussemburgo (2.071, pari a 11,97 orari); questi importi riflettono anche ampie differenze strutturali tra paesi nelle retribuzioni medie, nella produttività del lavoro e nel potere di acquisto. Nei Paesi dell'Unione europea – come l'Italia – in cui non vi è un salario minimo per legge, la sua adozione è di fatto sostituita dai minimi previsti nei contratti collettivi.

Sulla base delle ultime informazioni disponibili, nel 2017 per i paesi europei in cui è stato istituito il salario minimo, è possibile osservare il suo peso sui salari medi mensili. Il range è compreso tra il 51,7% della Slovenia e il 36,9% della Spagna. In Germania e Regno Unito questa proporzione è pari rispettivamente al 41,4 e 44,6%, mentre per la Francia si attesta nel 2015, ultimo anno disponibile, al 47,1%...

CISL

Salario minimo: le proposte della Cisl

No al salario minimo fissato per legge, ma una norma che stabilisca il valore universale (erga omnes) di minimi retributivi fissati dai contratti nazionali sottoscritti dalle parti più rappresentative, in modo che ogni datore di lavoro sia tenuto a garantire i trattamenti previsti dai contratti.

[Le proposte avanzate dalla Cisl sul salario minimo](#) (volantino)



Il Convegno della Cisl sul salario minimo. Furlan: "Serve il confronto per estendere le tutele dei contratti a tutti i lavoratori"

[16 aprile 2019 | Cisl.it](#)

"No al salario minimo fissato per legge, ma una norma che stabilisca il valore universale (erga omnes) di minimi retributivi fissati dai contratti nazionali sottoscritti dalle parti più rappresentative, in modo che ogni datore di lavoro sia tenuto a garantire i trattamenti previsti dai contratti". È questa la proposta avanzata dalla Cisl sul salario minimo in contrapposizione al ddl messo a punto dal M5S e che rappresenta la linea del governo, alla vigilia dell'avvio del dibattito parlamentare in Senato. Secondo la confederazione di via Po in questo modo ogni settore avrebbe un salario contrattuale a valore legale. Eliminando i troppi contratti in dumping che legalizzano il sottosalario si otterrebbero "risultati importanti".

"Chiederemo il rinvio dell'esame del ddl sul salario minimo da parte dell'Aula al Senato" ha dichiarato la segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan, chiudendo i lavori del convegno Cisl "Il valore del lavoro tra contrattazione e salario minimo" svoltosi oggi a Roma e annunciando la convocazione dei sindacati da parte del Ministero del Lavoro per un incontro tecnico sul salario minimo per martedì 30 aprile.

"Noi attraverso la contrattazione, con salari superiori al salario minimo, copriamo l'85% dei lavoratori. Dunque bisogna estendere la copertura contrattuale a quel 15% che è fuori, allargando, incentivando e rafforzando la contrattazione", ha detto la leader della Cisl

"Andremo a questo confronto con le nostre proposte, abbiamo una bella elaborazione unitaria, abbiamo una bella rappresentanza da portare a quell'incontro sicuramente volenterosi di trovare una bella intesa anche con le istituzioni a partire dal Ministro del lavoro sapendo che però per noi la conclusione deve essere come rafforzare la contrattazione, come tutelare coloro che oggi non sono tutelati e soprattutto tenendo conto che in questo paese Cgil, Cisl, e Uil rappresentano oltre 12 milioni di iscritti e vanno rispettati.

E aggiunge: "Quando la politica ha poche argomentazioni sulle sue responsabilità immediatamente si trova un bel diversivo per rimettere le mani sulle regole del mercato del lavoro, della rappresentanza e della contrattazione. Dobbiamo difendere con le unghie e con i denti quella contrattazione che ha reso questo paese un po' più rappresentativo e più democratico perché ha saputo mettere al centro il valore del lavoro e il valore degli uomini e delle donne del lavoro. Se partiamo da questo assunto condiviso credo che il tavolo che partirà il 30 di aprile possa portarci a buoni risultati" ha concluso.

"La legge non può andare avanti, il rischio è che si abbassino i salari" ha sottolineato il segretario generale aggiunto Cisl, Luigi Sbarra nel suo intervento di apertura dei lavori del convegno. "Chiederemo alle forze politiche di creare uno spazio di interlocuzione e dialogo anche perché l'introduzione di un minimo salariale per legge rischia di generare una fuoriuscita delle imprese dal sistema della contrattazione collettiva".

"Bisogna individuare in ogni settore un contratto leader a cui dare valore erga omnes. Se le istituzioni politiche si muoveranno in questa direzione troveranno nella Cisl e in tutto il sindacato confederale interlocutori attenti".



Confindustria

DdL Salario minimo orario

[Audizione in Senato del 14 marzo 2019](#)

L'introduzione di un salario minimo legale potrebbe - a ben determinate condizioni - contribuire a ridurre l'area delle situazioni anomale, ma il problema centrale è e resta quello di garantire il rispetto delle regole e della giusta retribuzione del lavoro, a prescindere dalla sua fonte di regolazione (se legale o contrattuale).

Il tema centrale è quindi definire correttamente il rapporto tra il salario minimo legale e il sistema della contrattazione collettiva esistente.

Confindustria e Cgil Cisl Uil hanno da tempo iniziato un percorso che ha proprio la finalità di individuare il contratto collettivo di riferimento per ogni settore produttivo - anche ai fini retributivi - in base all'effettiva rappresentatività dei soggetti stipulanti.

Un percorso che, se adeguatamente sostenuto, offrirebbe risposte a molte delle questioni che si intendono affrontare con i disegni di legge in esame.



OPINIONI A CONFRONTO

In questo paragrafo, come nel seguente, alcune delle analisi sono state svolte prima della presentazione del Ddl 1132, presentato dal senatore Nannicini. Le riportiamo comunque perché concorrono a definire rischi e opportunità dell'intervento normativo.

Il lato perverso della contrattazione centralizzata

[Lavoce.info | 24 aprile 2019 | Tito Boeri, Andrea Ichino, Enrico Moretti e Johanna Posch](#)

In molti paesi europei, i salari sono determinati da accordi collettivi che sulla carta dovrebbero far aumentare i salari e ridurre le disuguaglianze. Ma un confronto Italia-Germania mostra che il sistema italiano genera squilibri regionali costosi per tutti...

Analisi delle proposte di legge sul salario minimo (Lavoro&Welfare)

Centro Studi Mercato del Lavoro e Contrattazione dell'**Associazione Lavoro&Welfare**

[Nuovo Corriere Nazionale | 23 aprile 2019](#)

L'applicazione del salario minimo legale è un problema molto complesso che richiede una discussione approfondita...

La complessità di questi istituti dovrebbe indurre il legislatore a porre molta attenzione al tipo di normativa che vuole introdurre, poiché è molto facile provocare effetti opposti a quelli dichiarati, cioè tutelare la retribuzione dei lavoratori. Per questo sarebbe necessario che una legge eventuale assumesse i minimi tabellari definiti, categoria per categoria, nei contratti collettivi nazionali di lavoro, attribuendo ad essi valore legale. Bisogna essere consapevoli che il tema del salario legale trascina con sé un dibattito sull'applicazione degli articoli 36 e 39 della Costituzione e la conseguente definizione dei criteri di rappresentatività delle associazioni sindacali del lavoro e dell'impresa.

Perché sul salario minimo i Cinque stelle sbagliano

[Il Foglio | 21 Aprile 2019 | di Cesare Damiano](#)

L'omogeneizzazione sul piano salariale non è una buona idea e rischia di trasformarsi in un metodo per livellare al basso le retribuzioni

Dopo il salario minimo, una legge sulla rappresentanza?

[Bollettino ADAPT 1 aprile 2019, n. 8 | Emmanuele Massagli](#)

È stata annunciata per i prossimi giorni la discussione in Aula, al Senato, delle proposte relative al salario minimo legale. Una decisione attesa, che segue un lungo ciclo di audizioni effettuato dalla Commissione Lavoro nelle scorse settimane, dedicate sia alla proposta presentata dal Movimento 5 Stelle che a quella curata dal Partito Democratico. La prima fissa la soglia di legge a 9 euro lordi, laddove non vi siano disposizioni dei contratti collettivi nazionali del lavoro. La seconda ipotizza invece 9 euro netti, senza riferimenti diretti alla contrattazione. **In sintesi, basandosi su quanto comunicato da ISTAT e INAPP, la prima (M5S) interesserebbe il 25% degli occupati nelle imprese fino a 10 dipendenti e il 3% di quelle più grandi** (il 14,6% della forza lavoro complessiva, attualmente percepente una retribuzione minore), per un costo complessivo a carico delle imprese di 4,1 miliardi; la seconda (PD) riguarderebbe il 77% degli occupati nella micro e piccola impresa e il 20% degli occupati nella grande impresa (52,6% complessivo), per un costo di 34,1 miliardi...



Tante Italie, tanti salari minimi

[Lavoce.info](#) | [22 marzo 2019](#) | [Tortuga](#)

In Italia il costo della vita varia molto da zona a zona. Se ne deve tener conto nel fissare il salario minimo? In teoria sì, ma a costo di una maggiore complessità del sistema. Differenziarlo a livello regionale potrebbe essere un buon punto di partenza...

La proposta del M5S sul salario minimo legale: qualche progresso e varie insidie

[Eticaeconomia](#) | [Menabò n. 99/2019 - 2 Marzo 2019](#) | [Salvo Leonardi](#)

... A suffragio della sua petizione, il M5S ricorre al raffronto europeo (Eurofound), dove su 27 stati membri, ben 22 hanno il salario minimo per legge. Occorrerebbe però specificare che i rimanenti 5 paesi con minimi contrattuali, sono – per la qualità delle relazioni sindacali – di assoluto rispetto: Svezia, Danimarca, Finlandia, Austria e, appunto, Italia. Per una volta potremmo dire di stare, in Europa, in buona compagnia. Ciò che infatti accomuna questi paesi è l'essere fra i pochi rimasti in cui la forza associativa delle parti sociali, insieme a quella dei contratti nazionali, riesce a coniugare livelli minimi e di copertura fra i più alti del mondo...

Il problema dell'evasione contrattuale è reale e particolarmente penoso in agricoltura, ristorazione, lavoro culturale e nello spettacolo, in ampie parti del sud, per gli addetti delle piccolissime imprese, fra gli immigrati ed i finti autonomi. Si tratta di quell'11,7% sotto i minimi contrattuali, e in aumento, citato dagli estensori del progetto, contro una media dell'UE al 9,6%. Un salario minimo legale potrebbe in parte ridurre queste degenerazioni, ma solo alla condizione di ridurre la precarietà e potenziare gli strumenti ispettivi, clamorosamente insufficienti, come del resto rivela l'elevata elusione normativa in svariati altri ambiti della vita nazionale...

Oggi esiste ovunque una grave questione salariale. Le cause sono molteplici, in cima alle quali, da noi, non porrei la strumentazione per la definizione dei minimi. Pesano molto di più i dualismi territoriali, la precarietà, il sotto-inquadramento, i part-time ridottissimi, la scarsa formazione delle risorse umane, l'assenza di controlli, il sistema di calcolo dei rinnovi contrattuali, il cuneo fiscale.

Il salario minimo legale ha il pregio di conferire maggiore certezza ed esigibilità su importo e platea dei beneficiari. La soluzione contrattuale, di contro, garantisce livelli minimi più alti, valorizza le qualifiche professionali, è meno esposta alla contingenza politica (il blocco del minimo legale è sempre fra le prime misure imposte dall'austerità o sotto i governi liberisti).

È vero che il minimo legale non è in contrapposizione con l'esistenza di una diffusa contrattazione salariale. Ma è innegabile che l'opzione legale scaturisce quando sindacalizzazione e copertura contrattuale smottano sotto i livelli di guardia, come accaduto in Germania (rispettivamente 18% e 50%), laddove da noi sono ancora al 35% e all'80%...

Il salario minimo legale può essere utile, ma un provvedimento efficace richiederebbe un serio confronto

[Fondazione Anna Kuliscioff](#) | [Mercato del Lavoro News n. 46/2019](#)

Essenzialmente le obiezioni al salario minimo per legge attengono alla discussione se tale potere debba appartenere alle parti sociali che lo esercitano liberamente tramite la contrattazione collettiva o allo Stato che lo esercita tramite la legge. In realtà forse stiamo parlando di due cose diverse: un conto sono i minimi tabellari fissati dalla contrattazione nazionale, che incorporano una parte di redistribuzione della ricchezza creata: premiano quindi almeno in parte i risultati generali



del comparto (una distribuzione più importante e articolata dovrà spettare alla contrattazione aziendale, che gestirà la premialità). Non a caso i minimi tabellari sono differenti a seconda dei comparti: non rappresentano un minimo vitale, ma la retribuzione minima per chi lavora in quel settore, relazionata alla ricchezza che il settore può redistribuire. Un salario minimo legale rappresenta invece una condizione minima garantita universalmente, con finalità di assicurare a chiunque lavori un trattamento che prescindere dalle condizioni contingenti dell'impresa e/o del comparto. Un'ipotesi che pone alcune questioni serissime, e non liquidabili con la spensierata sciattezza con la quale anche personaggi di governo e non approcciano la questione. A chi è necessario un salario minimo di legge in un paese dove la copertura sindacale è piuttosto diffusa? Perché la contrattazione collettiva non può farsi carico del salario minimo universale? Come impatterebbe un salario minimo legale con il sistema della rappresentanza collettiva?...

Salario minimo orario, meglio l'uovo oggi che la gallina morta domani

[TILT | 14 marzo 2019 | Maria Pia Pizzolante](#)

Ieri per TILT e con Ylenia Daniello siamo state in audizione in Senato nella Commissione Lavoro per dire la nostra sui due disegni di legge in discussione sul salario minimo orario.

Fortunatamente non di sola Tav è fatto il Paese e abbiamo bisogno di parlare anche di questo, di lavori che squalificano le energie, il tempo, le risorse di una persona. Nessuno dovrebbe lavorare a 3 euro l'ora, nessuno dovrebbe lavorare gratis. Dato il contesto in cui ci troviamo, con i profitti che crescono a fronte dei salari che diminuiscono, sarebbe una bella iniezione di fiducia per coloro, e ho assicurato che sono tante e tanti, che vogliono lavorare, che lo fanno, che cercano il modo di farlo ma spesso sono sotto la soglia della dignità che gli impedisce dunque anche di esprimersi al meglio delle potenzialità. Senza di loro il Paese non cresce, questa è una responsabilità che la politica e le parti sociali non possono assumersi ancora per molto tempo.

Innanzitutto abbiamo detto che è per noi necessario e urgente, a maggior ragione in affiancamento alla misura del reddito di cittadinanza. Perché 4 milioni e 200mila persone che sono sotto la soglia di povertà pur lavorando sono uno scandalo che il nostro Paese non si può permettere nel 2019.

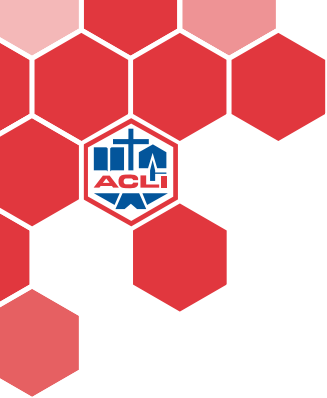
Nei Paesi dell'area Ocse hanno una misura di salario minimo 29 su 37 Paesi. Noi siamo tra quelli che non ce l'hanno naturalmente ed è sacrosanto colmare questo gap, a maggior ragione con la precarietà che non accenna a diminuire e che ne dicano i vari governi.

Le due proposte di legge in discussione sono di PD e M5S e nel confronto che ne è scaturito sembrava possibile una convergenza, anche perché le differenze sono minime e si può lavorare per portare in aula una proposta condivisa e immediata, come ho tenuto a sottolineare. Le obiezioni venivano prevalentemente dal centrodestra. Capite perché penso sia una misura di sinistra e sacrosanta da provare a portare a casa, nonostante pensi che la strada di una riforma complessiva della contrattazione nazionale che eviti il proliferare di sindacati pirata e contratti che indeboliscono le parti sociali più rappresentative sia più lunga ma ugualmente necessaria. Come ho detto in audizione, per noi, meglio l'uovo oggi, che con la gallina di domani ci hanno fatto fessi già troppe volte.

Il salario minimo legale: soluzione o problema?

[Bollettino ADAPT 11 marzo 2019, n. 10 | Giuliano Cazzola](#)

... In un contesto come quello che si delinea nel mercato del lavoro italiano dove tra breve farà la sua comparsa solenne il reddito di cittadinanza a cui il percettore potrà rinunciare solo per



accettare un lavoro retribuito con una maggiorazione del 10%, vi è spazio per un salario minimo legale? A quale livello dovrebbe essere fissato? E a quale platea essere rivolto?

Se il salario minimo non basta a combattere la povertà

[Rassegna Sindacale | 31 luglio 2018 | Andrea Garnerò](#)

... Un salario minimo legale serve ad assicurare che nessun lavoratore sia pagato meno di una certa cifra stabilita per legge; 29 dei 37 paesi Ocse hanno una forma di salario minimo legale. Non esiste, come detto, in Italia e, all'interno dell'Ue, in Austria e nei paesi del Nord Europa, dove i minimi salariali sono fissati per contrattazione collettiva a livello settoriale. Con un adeguato livello di copertura dei contratti collettivi, minimi legali o contrattuali sono pressoché equivalenti, ma con copertura della contrattazione declinante, l'introduzione di un minimo legale può diventare necessaria per coprire quei lavoratori che i contratti collettivi lasciano scoperti (come avvenuto negli anni novanta nel Regno Unito o recentemente in Germania, dove il salario minimo nazionale è stato introdotto nel 2015).

Il salario minimo prende varie forme: può essere fissato a livello nazionale, come in Francia, Germania o Regno Unito, ma anche a livello sub-nazionale, come in paesi federali o di grandi dimensioni come gli Stati Uniti (in cui addirittura può essere stabilito a livello di città), Messico, Giappone, Cina o Brasile. In alcuni casi il salario minimo legale può essere definito anche solo per alcuni settori (come nel caso della Germania prima dell'introduzione del minimo nazionale nel 2015) o per specifiche occupazioni (come a Cipro).

In alcuni paesi il valore del salario minimo è definito per scelta politica, come negli Stati Uniti, e quindi soggetto alle maggioranze del momento (in genere i Democratici lo aumentano e i Repubblicani lo bloccano). In altri la sua definizione è demandata alle parti sociali (in Belgio), in altri ancora è nelle mani di una commissione specifica (come la Low Pay Commission britannica o la Mindestlohn Kommission tedesca), che, con il coinvolgimento di parti sociali ed esperti, ha il ruolo di promuovere un dibattito informato e non politico e dare consigli, normalmente seguiti, al governo o al Parlamento...



RASSEGNA STAMPA

L'intervista. Delrio: "Pronti a discutere con l'M5S su salario e conflitto d'interessi"

[La Stampa | 29 aprile 2019](#)

Quanto pesano i sindacati? Arriva il timbro di qualità del CNEL

[Corriere della Sera | 28 aprile 2019](#)

Paese fermo, ora serve spinta su infrastrutture, Sud e taglio al cuneo. Intervista ad Annamaria Furlan

[Il Sole 24 Ore | 26 Aprile 2019](#)

Diritti minimi europei non applicabili ai Gig workers

[Il Sole 24 Ore | 26 aprile 2019](#)

Pisapia: "Serve un salario minimo nell'Ue"

[La Stampa | 24 aprile 2019](#)

... «Serve un salario minimo europeo pari al 60% dello stipendio medio di ogni Stato. Un'aliquota minima del 18% di tassazione per le multinazionali, anche del digitale. E poi una direttiva che azzeri le differenze di salario tra uomini e donne».

Se nove euro vi sembrano tanti

[L'Espresso | 21 aprile 2019](#)

Il Governo ci ascolti e cambi politica economica. Intervista ad Annamaria Furlan

[Il Manifesto | 20 Aprile 2019](#)

Salario minimo, nuova proposta Pd senza cifre. Tutto rinviato a una commissione che misurerà il "peso" dei sindacati

[Il Fatto Quotidiano | 12 aprile 2019](#)

Il nuovo ddl depositato dal senatore Tommaso Nannicini mira ad applicare a tutti i lavoratori i tabellari previsti dai Contratti collettivi nazionali firmati dalle sigle più rappresentative. Scartata l'idea di una paga oraria fissata per legge (i 9 euro netti previsti dalla proposta precedente) in favore di una regolamentazione nazionale della contrattazione...

Il confronto con la proposta del M5s. Con questa mossa a sorpresa il Partito democratico cambia le carte in tavola in commissione Lavoro e punta ad andare oltre sia al precedente ddl voluto dal senatore dem Mauro Laus, sia a quello del Movimento 5 Stelle depositato nel luglio 2018 a prima firma Nunzia Catalfo. Entrambi i testi prevedevano una paga oraria di 9 euro (netti nel primo caso, lordi nel secondo), ma solo la proposta dei pentastellati aveva l'obiettivo esplicito di sostenere "l'attività di regolazione del mercato del lavoro liberamente compiuta dalle parti sociali, che sono le autorità salariali più idonee allo svolgimento del compito, senza sostituirsi ad essa". Questa posizione ora viene ulteriormente rafforzata nel nuovo ddl del Pd, in una sorta di inseguimento



politico fra le due forze, e non è chiaro se permetterà di trovare una convergenza in Parlamento. Non è un caso, se si pensa che il 4 marzo scorso il ministro Di Maio aveva lanciato un appello a Zingaretti per votare insieme l'introduzione del salario minimo in Italia. Appello a cui il neosegretario dem aveva risposto dichiarando che i processi politici come questo "non si fanno con le furbizie". La presentazione del nuovo testo, quindi, fra i cui firmatari compare anche il senatore Antonio Misiani (coordinatore del programma di Zingaretti), alza ancora una volta l'asticella del confronto.

Sorpresa: il Pd ascolta i sindacati

[Il Manifesto | 12 aprile 2019](#)

Qualcosa sta cambiando – in meglio – nelle proposte economiche in materia di lavoro. Intendiamoci: niente di rivoluzionario, niente di radicale. Comunque da sottolineare. Due indizi fanno una prova: da una parte la nuova proposta di legge del Partito democratico sul salario minimo; dall'altra il dibattito suscitato dalla – non nuova – proposta di Pasquale Tridico sulla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

Salario minimo, Nannicini e la proposta Pd: "Nove euro? Non parliamo di cifre, rafforziamo la contrattazione"

[Dire | 11 aprile 2019](#)

"La proposta è il frutto del lavoro unitario dei senatori del Pd, coi colleghi Patriarca, Laus e Parente. Per noi la via maestra per aumentare i salari è rafforzare la contrattazione collettiva", dice Nannicini. Non c'è la cifra di partenza. I nove euro che sono il cardine della proposta M5s. "E' pericoloso impiccarsi alle cifre perché il rischio è che se nella legge la cifra è rigida, se è troppo alta si crea lavoro nero. Se è troppo bassa si crea una fuga dalla contrattazione collettiva, rendendo più deboli i lavoratori. Il salario minimo è utile se sta dentro un disegno collettivo che rafforza la contrattazione collettiva".

Pd, nuova proposta sul salario minimo per spiazzare i Cinquestelle

[La Repubblica | 11 aprile 2019](#)

Il testo bis del Pd cambia completamente il punto di vista: non è più fissata una cifra di salario minimo (per i grillini deve essere 9 euro lordi all'ora) generale e per legge, ma è stabilito che ci sarà un meccanismo in base al quale assumono valore legale i minimi dei contratti collettivi nazionali firmati dalle organizzazioni più rappresentative. E saranno le stesse parti sociali a definire il salario minimo legale, che resta a questo punto residuale, e si applica ai lavoratori non coperti dalla contrattazione nazionale.



DOCUMENTAZIONE E FONTI

Senato della Repubblica

[Ddl 310](#) Istituzione del salario minimo orario

Primo firmatario: Mauro Antonio Donato Laus (PD)

[Ddl 658](#) Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario ()

Primo firmatario: Nunzia Catalfo (M5S)

[Ddl 1132](#) Norme in materia di giusta retribuzione, salario minimo e rappresentanza sindacale

Primo firmatario: Tommaso Nannicini (PD)

Documenti acquisiti in Commissione

11^a Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

Comunicazione nella Seduta n. 90 del 12 marzo 2019

-  - [Memorie CGIL, CISL e UIL](#) (4943 KB)
-  - [Memorie UGL](#) (5641 KB)
-  - [Memorie CISAL](#) (1551 KB)
-  - [Memorie USB](#) (174 KB)
-  - [Memorie ACLI](#) (194 KB)
-  - [Memoria Confindustria](#) (512 KB)
-  - [Memorie di R.ETE Imprese Italia](#) (6396 KB)
-  - [Memorie Confprofessioni](#) (273 KB)
-  - [Memorie Confimi](#) (207 KB)
-  - [Memorie Confapi](#) (8422 KB)
-  - [Memorie Alleanza Cooperative Italiane](#) (1122 KB)
-  - [Memorie Assolavoro](#) (6338 KB)
-  - [Memorie UNIREC](#) (2664 KB)
-  - [Memorie Conflavoro](#) (287 KB)

Comunicazione nella Seduta n. 91 del 13 marzo 2019

-  - [Memorie INPS](#) (413 KB)
-  - [Memorie INPS - allegato](#) (681 KB)
-  - [Memorie ISTAT](#) (490 KB)
-  - [Memorie ISTAT - Allegato](#) (898 KB)
-  - [Memorie INAPP](#) (1171 KB)
-  - [Memorie INAPP - Allegato](#) (57 KB)
-  - [Memorie OCSE](#) (957 KB)
-  - [Memorie Consiglio nazionale ordine dei consulenti del lavoro](#) (102 KB)
-  - [Memorie ARAN](#) (336 KB)
-  - [Memorie Prof. Natalini](#) (1397 KB)
-  - [Memorie Avv. Cardarello](#) (220 KB)
-  - [Memorie Avv. Bigot](#) (603 KB)
-  - [Memorie Prof.ssa Tullini](#) (521 KB)
-  - [Memorie Ispettorato Nazionale del Lavoro](#) (831 KB)

**Comunicazione nella Seduta n. 92 del 19 marzo 2019**

 - [Memorie Confservizi](#) (159 KB)

Comunicazione nella Seduta n. 94 del 22 marzo 2019

 - [Memorie Assindatcolf 1](#) (85 KB)

 - [Memorie Assindatcolf 2](#) (59 KB)

CNEL

[Osservazioni e proposte](#) sugli atti S. 658 e S. 310, recanti **“Istituzione del salario minimo orario”**

XX Rapporto sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva

[Comunicato del 4 febbraio 2019](#)

Oltre 3 mln di lavoratori - ma si arriva a 5.2 se si considera il reddito annuale invece di quello mensile - e 2.2 mln di famiglie risultano povere nonostante almeno un componente sia occupato. Sono i dati che emergono dal XX “Rapporto sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva”, illustrati oggi al CNEL ed elaborato dal Consiglio Nazionale Economia e Lavoro **in collaborazione con ANPAL e INAPP**.

Il Rapporto analizza le dinamiche del mercato del lavoro dopo la crisi, le novità istituzionali introdotte negli anni recenti con le riforme dei rapporti di lavoro e le misure di contrasto.

Secondo i dati illustrati, **la diffusione della povertà tra i lavoratori** è legata alla persistente bassa competitività del sistema, al minor numero di ore lavorate, alla precarietà dell’occupazione, all’impiego di manodopera poco qualificata e alle scelte di alcune aziende per contenimento dei costi.

Nel periodo compreso **tra il 2014 e il primo semestre 2018, la crescita dell’occupazione**, oltre che al part-time, **resta ancorata ai lavori a tempo determinato** che sono aumentati del **+35%**, pari a 800mila lavoratori. Crescita moderata si registra per i lavori a tempo indeterminato (+460 mila) mentre risulta un calo deciso del lavoro autonomo (-117 mila).

Dal punto di vista della qualità del lavoro e dei contratti, il Rapporto rileva come sia **cresciuto il part-time involontario** (soprattutto per le donne e nel Mezzogiorno) e come sia diminuita la qualificazione professionale e gli occupati con qualificazione medio alta.

Partendo da questi numeri, appaiono coerenti le misure di sostegno adottate dai Governi negli ultimi anni: dalla social card al Sostegno Inclusionazione Attiva passando per il REI e arrivando oggi al Reddito Minimo e al Reddito di Cittadinanza...

[Il Rapporto](#)

ACLI**Salario Minimo, Rossini: non è priorità, serve piano lavoro**

[Comunicato stampa del 17 aprile 2019](#)

Salario minimo legale, Acli: non così

[Comunicato stampa del 12 marzo 2019](#)

Audizione 11a Commissione (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) Senato della Repubblica
| 12 marzo 2019

[Memoria ACLI](#)