

## 6 Il sostegno al reddito durante la pandemia e il dibattito sul salario minimo



### Sintesi

---

Gli interventi del Governo messi in atto durante l'emergenza si compongono di una pluralità di dispositivi di legge susseguitis dalla prima fase della crisi fino alla fase attuale. Si è trattato principalmente di provvedimenti attuati, attraverso politiche settoriali e mirate, allo scopo di contemperare salute pubblica, sostentamento delle imprese e delle famiglie (finanza agevolata e trasferimenti monetari), con gli obiettivi macroeconomici. I numerosi provvedimenti atti a garantire la liquidità alle imprese e alle famiglie hanno avuto l'obiettivo di evitare che il blocco disposto per alcuni settori produttivi definiti 'non essenziali' si trasformasse in uno shock della domanda aggregata e aggravasse il quadro sociale. Il blocco dei licenziamenti e l'uso estensivo di *short time work scheme* – sostenuto anche dall'Unione europea con la creazione del fondo SURE – da una parte, e le deroghe per l'applicazione del 'lavoro agile' dall'altra hanno protetto il lavoro dipendente a tempo indeterminato e consentito a una percentuale di lavoratori, come mai in precedenza, di lavorare da casa. Tutte le altre forme di lavoro nei settori economici interessati dai provvedimenti restrittivi sono state sospese. Tra i disoccupati, tuttavia, non tutti hanno avuto accesso a schemi di protezione contro il rischio di disoccupazione. Molti hanno potuto fare ricorso agli strumenti di sostegno al reddito (RdC e Reddito di emergenza). Tra le categorie maggiormente colpite: le donne e i giovani, perché occupati con forme contrattuali 'precarie' in percentuale maggiore rispetto al resto della

popolazione. Si è trattato dunque di provvedimenti d'emergenza solo in parte riconducibili a schemi ordinari di politica del lavoro. Il meccanismo del *labour harding*, già all'opera nella prima fase della grande recessione del 2008-2013, è stato imposto alle imprese ma sostenuto in parte dalla fiscalità generale. Le linee di riforma dei sistemi di protezione sociale sono spesso ispirate dalle esperienze maturate in condizioni di emergenza, come già sperimentato in occasione della crisi economica del 2008-2013. La disciplina degli ammortizzatori sociali in Italia ha subito numerose revisioni nel corso degli anni. Le ampie deleghe legislative di cui hanno beneficiato i Governi dagli anni Novanta non sono state esercitate, sicché a consuntivo si sono registrati solo interventi tampone e settoriali 'in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali'. A fronte della progressiva riduzione nelle economie più avanzate della così detta *wage share*, la quota di prodotto destinata alla remunerazione del fattore lavoro, si è aperto anche in Italia il dibattito sul salario minimo. Nel nostro Paese l'autorità salariale è la contrattazione collettiva e una legislazione sul salario minimo non si è storicamente affermata. Già con l'approvazione del Jobs Act si era aperta una stagione di confronto attorno a questo istituto. Il tema è dibattuto anche nella legislatura vigente e due dei disegni di legge in discussione in Parlamento mirano all'introduzione di un salario minimo legale. È in corso, dunque, nel Paese un'ampia revisione degli strumenti di protezione sociale.



## 6.1 Sfide e prospettive delle misure di protezione sociale nel mercato del lavoro

Ammortizzatori sociali: una riforma da fare

La disciplina degli ammortizzatori sociali in Italia ha subito numerose revisioni nel corso degli anni. Mentre, già a partire dalla fine degli anni Novanta (Pacchetto Treu; Riforma Biagi), si procedeva a disciplinare tutto il range degli strumenti di flessibilità contrattuale in entrata, quella disciplina, nonostante l'ampio e prolungato dibattito sviluppatosi negli anni, rimaneva incompiuta. La riforma degli ammortizzatori sociali si trascinò per due legislature poiché le ampie deleghe legislative di cui beneficiarono i Governi dell'epoca non furono esercitate, sicché a consuntivo di quegli anni si potevano registrare solo interventi tampone e settoriali, tutti, sintomaticamente, preceduti da una sorta di clausola di stile: 'In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali'. Proprio l'assenza di un intervento complessivo induceva, all'affacciarsi della crisi del 2008, ad interventi fuori-sistema volti soprattutto ad allargare il campo di applicazione dei trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro (Cassa integrazione in deroga) per coprire settori e lavoratori non tutelati, sostenuti grazie alla fiscalità generale, ma non solo. Un importante sostegno venne allora dall'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 e dalla riprogrammazione dei finanziamenti dei Programmi operativi regionali del Fondo sociale europeo POR-FSE, il cui utilizzo, combinato con le politiche passive a sostegno dei lavoratori coinvolti nelle crisi aziendali, in Italia fu autorizzato di fatto dalla Commissione europea.

Interventi di sistema: la Riforma Fornero

Solo le successive riforme sono state – o perlomeno aspiravano ad essere – di sistema, appunto. In primo luogo, si è intervenuti nel 2012 (Riforma Fornero) per promuovere maggiore equità e universalizzazione e mitigare e superare i difetti storici dell'apparato previgente, come detto, riservato a particolari tipologie di lavoro e settori produttivi. La Riforma Fornero riscriveva – e stabilizzava – la disciplina relativa alla indennità di disoccupazione di base: un unico trattamento, l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), assorbe progressivamente altre prestazioni (indennità ordinaria di disoccupazione e quella di mobilità, ma non quella a requisiti ridotti, cui è dedicata la cd. mini-ASpl), stabilizzando anche misure introdotte in via emergenziale, per specifiche esigenze (ad esempio indennità *una tantum* per i lavoratori a progetto). Ma è soprattutto nel campo dei trattamenti di integrazione salariale che si sono registrate le maggiori novità. In buona sostanza: la Riforma Fornero, da una parte, stabilizza l'inclusione di alcuni settori produttivi nel campo di applicazione della CIG, dall'altra, prevede l'introduzione di un nuovo tipo di integrazione salariale, istituito sulla base di accordi collettivi, che a tal fine prevedono la costituzione di appositi fondi di solidarietà bilaterali nei settori non 'coperti' dalla stessa Cassa integrazione. Anche nel 2015 (Jobs Act) si inter-

Il Jobs Act e la NASpl

venne in materia, perseguendo gli stessi obiettivi già fissati con la riforma del 2012, per così dire, portati a compimento. Come in quella riforma, si affronta l'opera di riscrittura considerando separatamente le tradizionali nozioni di disoccupazione totale da quella parziale (integrazioni salariali in costanza di rapporto). Per tutelare la prima è istituito un unico trattamento (D.Lgs. n. 22/2015) ovvero la NASpl che, sostituendo ASpl e Mini ASpl, comunque è solo virtualmente universale poiché continuava a residuare un separato e specifico trattamento per il lavoro autonomo continuativo (Dis-COLL). In sintesi, la nuova indennità per campo di applicazione e condizioni di fruizione non poneva significative novità rispetto al passato; invece, si registrava una consistente riduzione dei requisiti di assicurazione e di contribuzione per il diritto al trattamento, riduzione però bilanciata dall'intervento su misura e durata del trattamento collegati alla 'pregressa storia contributiva del lavoratore' e anche da una più rigorosa disciplina del cosiddetto *decalage*. Infatti, per incentivare la ricerca di nuova occupazione, oltre al legame con le politiche attive del lavoro, la riduzione progressiva della NASpl (3% ogni mese) viene anticipata già al quarto mese di fruizione (prima scattava dopo il sesto). Per tutelare la disoccupazione parziale, si ridisciplinava nel complesso il regime delle diverse forme di Cassa integrazione guadagni (D.Lgs. n. 148/2015), addivenendo a una sorta di Testo unico in materia. Proseguendo l'opera iniziata nel 2012, in sintesi, si interviene soprattutto su durata, causali e contributi dovuti (in particolare quello addizionale) per l'accesso agli strumenti di protezione, mentre non risultava modificato il tradizionale campo settoriale di applicazione dei trattamenti, la cui estensione continuava ad essere affidata agli enti bilaterali di settore, pure ridisciplinati.

Infine, focalizzando l'attenzione sugli interventi più recenti in materia, questi sono condizionati, chiaramente, dall'emergenza pandemica e qui l'attivismo è stato, per così dire, frenetico perché fortemente condizionato dall'esigenza di sostenere aziende e lavoratori la cui attività è rimasta sospesa a causa delle misure di sicurezza sanitaria e di distanziamento sociale. Proprio correlata alla sospensione produttiva, a partire dal Decreto Cura Italia (decreto-legge n. 18/2020), si è innanzitutto reso necessario ampliare copertura, condizioni di eleggibilità e generosità (livello e durata), nonché semplificare le procedure di accesso ai *short-time working scheme* italiani. Finalità comune di questi schemi, variamente articolati, è quella di prevenire massicci licenziamenti durante i periodi di crisi economica. In Italia, tipicamente, lo strumento è quello della Cassa integrazione guadagni (CIG), su cui, con finalità di riordino, erano, come detto, intervenute sia la riforma Fornero, che il Jobs Act. D'altro canto, gli *short-time working scheme* sono noti anche in Europa e infatti su proposta della Commissione europea, nell'ambito degli strumenti di lotta alla

La reazione alla  
pandemia, il Cura  
Italia



SURE: una  
sicurezza  
europea da 100  
miliardi

pandemia, è stato approvato un regolamento volto a concedere assistenza finanziaria, per un importo di 100 miliardi, agli Stati membri che devono affrontare aumenti repentini della spesa pubblica a causa di misure finalizzate, appunto, al ‘mantenimento dell’occupazione’. Lo strumento emergenziale prende il nome di *Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency* (SURE) e, secondo le informazioni disponibili, dalla sua messa in opera sono già stati erogati 31 miliardi di euro a favore di nove Stati membri, tra cui l’Italia. Aldilà del meccanismo di assistenza finanziaria proposto, qui interessa sottolineare il vincolo di destinazione del SURE: il finanziamento accordato deve essere utilizzato per sostenere, appunto, gli *short-time working scheme*. Accanto al rafforzamento degli *short-time working scheme*, sempre il Cura Italia ha introdotto anche una misura del tutto innovativa; questa, per il peculiare campo di applicazione soggettivo, testimonia la diversità e pervasività della crisi attuale, costituisce infatti una sorta di presa d’atto delle caratteristiche del mercato del lavoro su cui la crisi impatta, ormai popolato anche da una vasta schiera di lavoratori atipici. Si tratta, infatti, di una prestazione previdenziale *una tantum* a protezione del reddito dei lavoratori autonomi in attività, nonché di alcune categorie speciali di lavoratori dipendenti (stagionali del turismo e dell’agricoltura e lavoratori dello spettacolo), dotata di una disciplina unitaria, relativamente a: *quantum*, regime di cumulabilità e compatibilità e istanza di accesso, ma fortemente differenziata per platea, requisiti di eleggibilità e relativa disponibilità finanziaria. La platea soggettiva e i requisiti richiesti evidenziano che la *ratio* della prestazione – la tutela del reddito – a causa dell’impatto imprevedibile della crisi, travalica consolidate divisioni e, in un *continuum* indistinto, abbraccia lavoratori autonomi (professionisti, commercianti e artigiani), la cui attività risulta sospesa a causa del lockdown, ma anche lavoratori subordinati in settori caratterizzati da stagionalità, o che comunque non garantiscono continuità occupazionale (turismo, agricoltura e spettacolo).

La protezione si  
estende al lavoro  
autonomo

D’altro canto, nella Comunicazione della Commissione europea relativa al SURE, sopra ricordata, nel descrivere le misure nazionali finanziabili vengono considerati bisognosi di tutela non solo i lavoratori dipendenti, ma anche i lavoratori autonomi, i quali – secondo la Commissione – come i dipendenti, devono essere protetti “dal rischio di disoccupazione e perdita di reddito”. Il SURE potrà, perciò, essere utilizzato anche per il sostegno finanziario in favore di questa platea di lavoratori, introducendo “regimi di reddito sostitutivo in situazioni di emergenza”. Tale spunto potrebbe essere colto, anche grazie appunto al sostegno europeo, per disciplinare una specifica e ordinaria misura rivolta ai lavoratori autonomi per fronteggiare temporanee riduzioni delle attività e quindi del reddito. Come suggerisce la dottrina più attenta

(Treu 2020), la pandemia e la crisi occupazionale collegata spingono cioè a una rimeditazione del complessivo sistema di ammortizzatori sociali, superando la impostazione tradizionale degli istituti di sostegno al reddito che, “costruiti su base contributiva e sul presupposto di percorsi di lavoro stabili”, già erano, e sono ancor più ora, insufficienti per lavoratori che, al di là della natura giuridica del loro rapporto, sono tutti vincolati a rapporti di lavoro intrinsecamente contingenti e discontinui. Il raffronto ravvicinato tra le due crisi spinge, infine, a riflettere su una delle lezioni apprese: le misure d'emergenza, per poter essere efficaci nei momenti di crisi, devono essere predisposte in condizioni di normalità, per essere pronte e attivate all'occorrenza (secondo due principi: disponibilità e scalabilità).

La normativa<sup>1</sup> predisposta per far fronte alle conseguenze economiche della pandemia di Coronavirus dedica una parte significativa dell'articolato alla definizione e al finanziamento delle misure d'intervento destinate al sostegno al reddito di:

La normativa di emergenza

- lavoratori dipendenti in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 (Cassa integrazione guadagni ordinaria - CIGO, CIG in deroga e Fondo di integrazione salariale);
- lavoratori dipendenti in caso di disoccupazione (misure di agevolazione ed estensione degli strumenti già esistenti quali NASpl e Disoccupazione collaboratori/Dis-Coll);
- lavoratori autonomi e professionisti, nonché di un buon numero di attività lavorative non 'coperte' dai tradizionali strumenti di sostegno al reddito (indennità Covid-19)<sup>2</sup>.

Si tratta di tre decreti che mirano a potenziare diffusione e copertura del sostegno al reddito. Sia in costanza di rapporto di lavoro, con una sorta di 'CIG universale', in modo tale da preservare le famiglie e la capacità produttiva per la successiva fase della ripresa economica, sia in assenza di lavoro, per evitare lo scivolamento delle persone e delle famiglie verso la condizione di povertà. Pilastro della strategia complessiva è il temporaneo divieto per i datori di lavoro di licenziare, per giustificato motivo oggettivo (licenziamenti individuali per motivi economici) e di avviare procedure di riduzione del personale (licenziamenti collettivi). Il divieto di licenziamento a partire dalla

<sup>1</sup> Il D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (Cura Italia), il D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (Rilancio 1) e il D.L. 14 agosto 2020, n. 104 (Rilancio 2 o Decreto Agosto), la Legge di Bilancio del 30 dicembre 2020 n. 178 e il D.L. 22 marzo 2021, n. 41 (Decreto Sostegni).

<sup>2</sup> Circa l'incumulabilità e incompatibilità tra NASpl e l'Indennità onnicomprensiva finalizzata al sostegno di alcune categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, si veda la circolare Inps n. 125 del 28 ottobre 2020.



data del 17 marzo 2020 è stato prorogato a più riprese per tutto il 2020 dai decreti emanati nel corso dei mesi (Decreto Cura Italia, Decreto Rilancio e Decreto Agosto) e poi fino al 31 marzo 2021 (Legge di Bilancio 2021) e, infine, con il nuovo Decreto Sostegni (il D.L. n. 41/2021) è arrivata un'ulteriore proroga del blocco dei licenziamenti individuali per motivi economici e collettivi fino al 30 giugno 2021, mentre per le aziende che fruiranno dei trattamenti di integrazione salariale a far data dal 1° aprile, il blocco dei licenziamenti è ulteriormente prorogato fino al 31 ottobre 2021.

CIG e NASpl ai tempi del Covid

L'insieme dei provvedimenti adottati e le misure d'integrazione salariale previste dai decreti emanati dall'Esecutivo con l'obiettivo di arginare gli effetti economici e occupazionali della pandemia ancora in atto hanno progressivamente rafforzato le compensazioni dei redditi per le fasce più povere della popolazione.

La crisi ha determinato un forte incremento della domanda di utilizzo dello strumento delle integrazioni salariali da parte delle aziende. A partire dal mese di aprile 2020, in cui sono stati autorizzati complessivamente 832 milioni di ore, fino a dicembre, le ore autorizzate a seguito dell'emergenza sanitaria, quindi con causale specifica Covid-19, sono state in totale 4 miliardi, di cui 1,9 miliardi per Cassa integrazione ordinaria, 1,3 miliardi per assegni ordinari dei fondi di solidarietà e 798 milioni per la Cassa integrazione in deroga.

**Tabella 6.1 Ore di integrazione salariale autorizzate nel periodo marzo-dicembre 2020 con causale Covid-19 per tipologia di intervento e mese di competenza (in milioni)**

2020	CIG ordinaria	Assegno ordinario fondi di solidarietà	CIG deroga	Totale
aprile	702,95	82,58	46,83	832,37
maggio	220,90	397,22	231,04	849,16
giugno	148,32	148,38	112,05	408,74
luglio	214,80	153,97	80,83	449,60
agosto	97,05	104,96	77,26	279,28
settembre	91,85	101,09	46,02	238,96
ottobre	152,39	117,24	60,39	330,02
novembre	170,95	127,55	73,87	372,37
dicembre	101,77	116,23	70,14	288,15
Totale	1.900,97	1.349,22	798,45	4.048,64

Fonte: Inps, Coordinamento generale statistico attuariale (dati rilevati a gennaio 2021)

Secondo alcune stime, le misure del Governo avrebbero evitato che circa 300mila persone risultassero esposte al rischio di povertà e a 1,6 milioni di famiglie di essere a rischio di crisi di liquidità (Ministero dell'Economia e finanze 2020; Banca d'Italia 2020). Gli interventi previsti sembrano essere stati efficaci nel mantenere sostanzialmente stabili gli indicatori di disuguaglianza tra marzo e maggio 2020, arginando l'incremento che si sarebbe probabilmente verificato in loro assenza. Ciononostante, i lavoratori e le lavoratrici con contratti a termine, in molti casi costretti al rinnovo di contratti dalla durata brevissima, hanno pagato il prezzo maggiore durante la pandemia non essendo protetti dal combinato disposto del divieto di licenziamento e dalla 'CIG universale'. La forte decrescita delle attivazioni dei contratti di lavoro ha riguardato innanzitutto i contratti brevi o brevissimi (con durata compresa tra 1 e 3 giorni) e a questa riduzione – a distanza di pochi giorni – ha fatto seguito un conseguente calo delle relative cessazioni che, in termini di variazione tendenziale sullo stesso mese dell'anno 2019, raggiunge un valore pari a -79,3% per i rapporti di lavoro della durata di un giorno e -75,6% per quelli con durata di 2-3 giorni<sup>3</sup>. Le cessazioni dei contratti di durata 4-30 giorni diminuiscono, invece, del 17,8%. Di contro, crescono, sempre in termini tendenziali, le cessazioni dei contratti di durata 2-3 mesi (+10,4%), che restano in linea con i valori pre-Covid (gennaio e febbraio 2020), e soprattutto quelli di durata 4-12 mesi, +22,7% (Ministero del Lavoro e delle politiche sociali 2020c). Analizzando nel dettaglio le causali di cessazione dei contratti di lavoro, nel primo semestre del 2020<sup>4</sup>, a parte il forte aumento dei pensionamenti, si nota l'eccezionale incremento (150%) di cessazioni anticipate dei contratti a termine (quasi 106mila) rispetto al primo semestre del 2019 (erano stati circa 42mila)<sup>5</sup>. Ben 47.550 di queste cessazioni anticipate sono avvenute nel periodo che va dal 23 febbraio al 17 marzo 2020; il 50% si concentra nel settore della ricezione turistica e, in particolare, nel Nord-Est, con una concentrazione molto alta in Trentino-Alto Adige, che è passata dai 1.500 casi del 2019 ai quasi 26mila casi del 2020. La ricaduta sui nuovi ingressi

Il conto salato per i lavoratori a termine

<sup>3</sup> In Italia i contratti di lavoro della durata brevissima sono tantissimi. Nel 2019, su un totale di 11,34 milioni di contratti di lavoro cessati, quelli inferiori al mese erano il 35% e la quota di quelli dalla durata di un solo giorno era del 13,3%, ai quali si aggiungeva un ulteriore 5,4% dalla durata fino a 3 giorni (cfr. Ministero del Lavoro e delle politiche sociali 2020a).

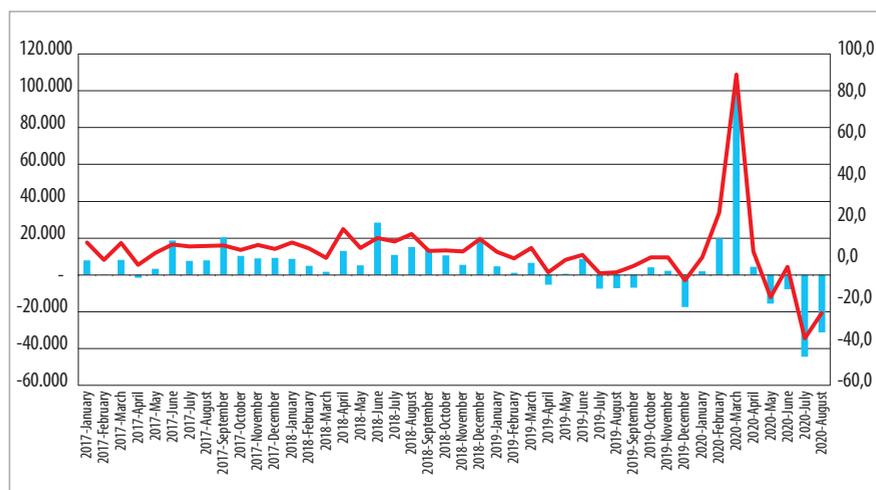
<sup>4</sup> Microdati CICO (Campione integrato comunicazioni obbligatorie) <https://bit.ly/2TEcy5A>.

<sup>5</sup> Con una numerosità certamente minore, si registra anche un aumento delle "dimissioni della lavoratrice madre nel periodo protetto" (che passano da 3mila nel 2019 a 6mila nel 2020). La procedura per ottenere la convalida delle dimissioni nel periodo protetto prevede l'obbligo per la lavoratrice madre di presentarsi personalmente presso l'Ispettorato del lavoro, dove i funzionari preposti sono tenuti ad accertare, attraverso un colloquio diretto con la stessa, la genuinità della volontà di dimettersi e, di conseguenza, l'assenza di condizionamenti da parte del datore di lavoro.



in trattamento NASpl è stata immediata. È presumibile che tutti (o quasi) i lavoratori e le lavoratrici entrati in disoccupazione e in possesso dei requisiti lavorativi e contributivi necessari abbiano presentato domanda di accesso al sussidio e – dopo un’attesa media di 16 giorni<sup>6</sup> – abbiano iniziato a ricevere il sussidio per disoccupazione.

**Grafico 6.1 Ingressi in trattamento NASpl – Variazione tendenziale sulla serie storica da gennaio 2017 ad agosto 2020 (v.a. e v.%)**



Fonte: elaborazioni su microdati Inps – archivio Prestazioni sostegno al reddito

Il marzo nero  
della NASpl

Rispetto al marzo 2019, i nuovi ingressi in trattamento NASpl nel marzo 2020 sono quasi raddoppiati passando da 110mila a poco più di 209mila, con una variazione tendenziale di +90% (grafico 6.1). Nei mesi successivi, almeno fino a dove è stato possibile spingere l’osservazione, la variazione tendenziale calcolata sullo stesso mese dell’anno precedente cala bruscamente, fino a diventare negativa da maggio ad agosto 2020 (ultimo mese disponibile in termini di dati stabilizzati). Molto probabilmente, questa netta diminuzione dei nuovi ingressi è legata sia alla progressiva ripresa delle attività nel turismo, a partire dal mese di maggio e per tutto il periodo estivo, sia al calo all’interno dei lavoratori in disoccupazione involontaria della sottopopolazione in possesso dei requisiti lavorativi e contributivi, nonché, per contro, all’aumento di

<sup>6</sup> La domanda di NASpl può essere presentata dal lavoratore o lavoratrice non prima di 8 giorni dalla data di cessazione del contratto di lavoro. A differenza delle prestazioni di CIG, non sono state registrate inefficienze o ritardi dell’Inps nella gestione delle domande di NASpl.

quella priva di tali requisiti<sup>7</sup>. Quest'ultima sottopopolazione è presumibilmente transitata nelle nuove misure di contrasto alla disoccupazione dei lavoratori precari, stagionali o in somministrazione, previste nei decreti predisposti nel corso dei mesi a partire da marzo 2020<sup>8</sup>. L'insieme delle misure e degli strumenti introdotti per sostenere i lavoratori e le lavoratrici e, nello specifico, le misure attuate per garantire continuità reddituale e, laddove possibile, la salvaguardia del rapporto di lavoro hanno rappresentato uno sforzo senza precedenti per le istituzioni pubbliche. Gli stessi strumenti, tuttavia, hanno mostrato delle rilevanti criticità ascrivibili alla loro eterogeneità e capacità d'azione (entità delle prestazioni) e, ancor più, alla numerosità e complessità delle procedure amministrative (autorizzazione, erogazione e controllo) necessarie alla gestione dei medesimi strumenti. Per affrontare queste criticità sarebbe necessario continuare quel percorso di riforma del sistema degli ammortizzatori sociali già intrapreso in passato con la razionalizzazione dei sussidi per disoccupazione e la messa a regime della NASpl. Quel percorso andrebbe ripreso e sviluppato sia sul versante del sussidio al reddito per sospensione, arrivando a definire un'unica Cassa integrazione guadagni, sia sul versante del sussidio per disoccupazione. Rispetto a quest'ultima misura sembrerebbe urgente prevedere:

- la revisione sostanziale del requisito contributivo e lavorativo per i giovani fino a 35 anni, per evitare che i lavoratori più giovani siano eccessivamente penalizzati nell'accesso al sussidio al reddito (De Vincenzi e De Blasio 2020);
- i contratti a part-time verticale e l'offerta di attività di adeguamento competenze nel periodo di non lavoro per i lavoratori stagionali del turismo e, almeno fino all'auspicabile completamento delle procedure di inserimento in ruolo, per i (troppi) lavoratori precari della scuola.

Una possibile  
strategia di  
intervento

<sup>7</sup> Non a caso, per le nuove prestazioni di NASpl concesse dal 23 marzo 2021 al 31 dicembre 2021 non si applica il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo negli ultimi 12 mesi antecedenti alla cessazione del rapporto di lavoro. È la semplificazione contenuta nel Decreto Sostegni sulla quale l'Inps è intervenuto a fornire i primi chiarimenti con il messaggio n. 1275 del 25 marzo 2021.

<sup>8</sup> Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali e ai lavoratori in somministrazione nelle medesime imprese che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 è riconosciuta un'indennità di 600 euro per il mese di aprile, purché non titolari al 23 febbraio 2020 né di pensione né di rapporto di lavoro dipendente. A tali lavoratori è riconosciuta inoltre un'indennità di 1.000 euro per il mese di maggio se hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, purché non titolari alla data di entrata in vigore del decreto in esame né di pensione né di rapporto di lavoro dipendente né di NASpl. In riferimento alla definizione dei beneficiari delle 'indennità onnicomprensive' e ai requisiti di accesso si veda la circolare Inps n. 125 del 28 ottobre 2020.



Per facilitare la riallocazione del lavoro e ridurre eventuali problemi di mismatch, infine, sarebbero necessari programmi formativi dedicati ai disoccupati e il rafforzamento della rete dei servizi per l'impiego, oramai in agenda da molti anni. Come sta avvenendo in diversi Paesi europei sotto la spinta dell'emergenza da Covid-19, andrebbe accelerata la digitalizzazione dei servizi per l'impiego (Anpal Servizi 2020). Per un'efficace gestione del matching nel mercato del lavoro, poi, è necessario identificare tempestivamente e con sufficiente precisione i settori e i profili professionali su cui si concentrano i nuovi posti disponibili, affinché i servizi formativi e di supporto alla ricerca offerti ai disoccupati siano in grado di incontrare le esigenze specifiche delle imprese in cerca di personale. Sarebbe necessario realizzare tutto ciò in tempi rapidi e con obiettivi chiari ed espliciti a breve e medio termine, sfruttando tutte le opportunità finanziarie rese disponibili dall'Unione europea, predisponendo sistemi di valutazione di efficacia già a monte degli interventi di riforma e valorizzando le tante e spesso misconosciute esperienze locali di successo realizzate sul nostro territorio.

## 6.2 Legge o contratto collettivo? il dibattito sul salario minimo

L'Italia, insieme a pochi altri Paesi del continente europeo, non affida alla legge il compito di determinare il minimo salariale, compito custodito gelosamente dalle Parti sociali. Già in coincidenza con l'approvazione del già citato Jobs Act, che prospettava una sperimentazione in materia, si è aperta una, per la verità breve, stagione di confronto attorno a questo istituto. Anche nella legislatura corrente si dibatte sul tema e sono in discussione due disegni di legge per l'introduzione di un salario minimo legale (SML): il disegno di legge n. 658/2018 del Movimento 5 Stelle e il disegno di legge n. 1132/2019 del Partito democratico. Il rinfocolarsi dell'interesse per l'istituto discende anche da un dibattito, politico e scientifico, volto a un coordinamento in materia a livello europeo. Dietro la spinta di alcuni Stati membri e della Confederazione europea dei Sindacati, o perlomeno di alcuni suoi affiliati, da più parti l'ipotesi riaffiora negli ultimi tempi nel dibattito pubblico, anche stimolata da esplicite e ripetute manifestazioni di sostegno del precedente e dell'attuale Presidente della Commissione europea, che si sono, per così dire, materializzate nell'ambito del processo di adozione del Pilastro europeo dei diritti sociali (Commissione europea 2021) del novembre del 2017. Nello specifico, nel Pilastro (principio n. 6), oltre ad essere richiamato il diritto – presente in fonti di diritto internazionale e in ambito europeo – a retribuzioni eque e sufficienti a garantire un livello di vita dignitoso, sono fissati due principi fondamentali che, invece, riguardano l'ipotesi in cui l'ordinamento interno affidi alla legge la determinazione del salario minimo. Uno chiarisce ratio e limiti dello strumento, l'altro attiene alle modalità di adozione dello

Nel Pilastro europeo dei diritti sociali i principi per le leggi nazionali

stesso<sup>9</sup>. Quanto al primo, si individua l'aspetto più controverso dell'istituto dal punto di vista economico, ovvero sia la fissazione del livello ottimale di salario legale: se da una parte, difatti, si riconosce il ruolo di garanzia in favore dei lavoratori al livello più basso della distribuzione salariale, dall'altra, si evidenziano i potenziali effetti distorsivi derivanti dalla fissazione di un livello troppo alto, oppure troppo basso dello stesso<sup>10</sup>. Per quanto attiene alle modalità di adozione dello stesso, si richiedono trasparenza e regole chiare concernenti la determinazione del salario legale, garantendo cioè la consultazione di tutti gli attori interessati e modalità di aggiornamento, che rendano prevedibili gli andamenti del livello del salario minimo legale. Il Pilastro sociale europeo non azzarda ipotesi di coordinamento più spinto, ed in particolare – come è stato discusso – la fissazione di una soglia minima europea del salario legale, espresso sotto forma di percentuale comune da calcolare poi sul salario medio o mediano nazionale. D'altro canto, non poteva essere altrimenti, posto che pesano qui, più che altrove, i limiti di competenza dell'Unione (cfr. art. 153, Trattato sul funzionamento dell'Unione europea 2012). In altre parole, la disciplina del salario nel mercato del lavoro rimane saldamente una competenza nazionale, le cui modalità di determinazione rimangono nell'alveo delle tradizioni del sistema interno di relazioni industriali.

Ratio e limiti del salario legale secondo la Commissione europea

Il primato nazionale

Nel quadro del Pilastro sociale, che, sia detto per inciso, proprio in tema di equità distributiva del reddito “descrive dei diritti e non dei meri principi” (Bronzini 2018), è intervenuta la Commissione europea con una proposta di Direttiva (d'ora innanzi Proposta). La Proposta segna una sorta di cambiamento di paradigma nella strategia di *crisis management* (Müller *et al.* 2021): se l'Europa aveva reagito alla crisi finanziaria e alle conseguenti ricadute occupazionali del 2008 suggerendo austerità e di “riesaminare gli accordi salariali e, laddove necessario, il grado di accentramento del processo negoziale” (Patto Euro Plus del 2011), nella attuale fase di crisi pandemica non solo non si abbandona l'idea di una politica europea volta ad assicurare il diritto a una retribuzione equa, ma nell'attuare tale principio si suggerisce a tutti gli Stati membri indistintamente – dotati o meno di SML – di promuovere la contrattazione collettiva sui salari, estendendone la copertura,

<sup>9</sup> Espressamente la voce “Retribuzioni” prevede che: “a. I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. b. Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando allo stesso tempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta. c. Le retribuzioni sono fissate in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali.”

<sup>10</sup> Il compromesso raggiunto nell'ambito del principio n. 6 è evidente nella sua lett. b (riportata alla nota che precede). Infatti, se da una parte, il livello del SML deve garantire “retribuzioni minime adeguate” – tali cioè da soddisfare “i bisogni del lavoratore e della sua famiglia” – dall'altra, il livello stesso deve comunque salvaguardare “l'accesso al lavoro” e “gli incentivi alla ricerca di lavoro”.



Dove non arriva  
la contrattazione  
collettiva,  
intervenga lo  
Stato

L'esperienza  
della Germania

vale a dire ampliando la “percentuale di lavoratori a livello nazionale cui si applica un contratto collettivo” (cfr. art. 3, n. 3 della Proposta). Secondo la Commissione UE infatti: “La contrattazione collettiva svolge un ruolo fondamentale nella garanzia di un salario minimo adeguato. I paesi caratterizzati da un’elevata copertura della contrattazione collettiva [...] tendono ad avere, rispetto agli altri paesi, una percentuale inferiore di lavoratori a basso salario, salari minimi più elevati rispetto al salario mediano, minori disuguaglianze salariali e salari più elevati” (p. 3, Relazione Proposta). Pertanto, l’art. 4, comma 2 della Proposta, volto espressamente alla “Promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari”, prevede una soglia minimale di copertura (70% dei lavoratori), al di sotto della quale si ritiene opportuno un intervento diretto da parte dello Stato membro. Peraltro, in questo articolo, oggetto di attenzione non è la contrattazione collettiva di qualsiasi livello, ma specificatamente quella di “livello settoriale o intersettoriale”. In sostanza, posto l’obiettivo fondamentale dell’adeguatezza dei salari minimi, il ruolo del SML in materia è comunque strumentale rispetto a un intervento adeguato della contrattazione salariale. La Commissione europea abbraccia così quell’approccio che rimarca, nell’esperienza comparata, i modelli in cui salario legale e contrattuale convivono virtuosamente influenzandosi reciprocamente, affidando al SML la funzione protettiva in particolare in favore dei lavoratori con salari più bassi (working poor) e anzi ne evidenziano la funzione di rafforzamento del ruolo del sindacato (Cnel 2014). Questo indirizzo, infatti, pragmaticamente riconosce l’impatto positivo di un salario legale per contrastare gli effetti recessivi in termini di membership e di diffusione della contrattazione collettiva determinati dal restringersi dell’area del lavoro dipendente a favore di quello *non standard* (Leonardi 2014). Da questo punto di vista si apprezza in particolare l’esperienza tedesca che, dopo una lunga stagione proprio caratterizzata da questi due fenomeni (caduta del tasso di copertura della contrattazione nazionale e diffondersi del fenomeno dei working poor) ha valorizzato l’integrazione funzionale tra legge e contratto collettivo. Le procedure di determinazione del valore nominale del salario che vedono la partecipazione organica delle Parti sociali, nonché precedenti misure di sostegno alla contrattazione collettiva di efficacia generale (‘rilassamento’ dei requisiti per l’estensione soggettiva dei contratti collettivi), hanno garantito la funzione protettiva dei salari più bassi propria dell’istituto. D’altro canto, proprio dal riconoscimento di questa funzione nasce la proposta, avanzata dalla Confédération Européenne des Syndicats, volta all’istituzione di un salario minimo europeo<sup>11</sup>. Strettamente correlata a questa specifica funzione

<sup>11</sup> Per una ricostruzione del dibattito attorno a questa proposta vedi ancora Schulten *et al.* 2015, 338 e ss.

protettiva del SML è, d'altro canto, il campo di applicazione della Proposta. Questa, come altre recenti direttive (2019/1152 e 2019/1158), tendenzialmente va oltre il lavoro tipico e abbraccia in parte il cosiddetto lavoro atipico. La Proposta infatti (considerando n. 17), analogamente a quanto previsto dalla direttiva 2019/1152 (considerando n. 8), richiama in proposito la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE sulla nozione di 'lavoratore', chiarendo che: "i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti" potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva se soddisfano i criteri indicati in quella giurisprudenza. Inoltre, esclusi i lavoratori effettivamente autonomi, la Proposta dovrebbe applicarsi al falso lavoro autonomo, che ricorre "quando il lavoratore, al fine di evitare determinati obblighi giuridici o fiscali, è formalmente dichiarato come lavoratore autonomo pur soddisfacendo tutti i criteri che caratterizzano un rapporto di lavoro". Da questo punto di vista, riguardando la questione dal punto di vista del diritto domestico, e posta la valorizzazione che da tempo la Corte di Giustizia riconosce all'eteroorganizzazione quale tratto distintivo essenziale della subordinazione (Ichino 2015), è lecito interrogarsi se i "lavoratori eteroorganizzati siano (...) 'falsi' lavoratori autonomi" (Borelli e Orlandini 2019) e, dunque, potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della Proposta. Come già evidenziato, in Italia l'autorità salariale è la contrattazione collettiva e una legislazione sui minimi non si è storicamente affermata. Fattori esogeni ed endogeni al sistema di relazioni industriali inducono tuttavia a riflettere sulla tenuta di un sistema di determinazione del salario del tutto *anomico* come quello italiano. Senza qui soffermarci su quelli esogeni (come, ad esempio, il diffondersi dei working poor, del lavoro discontinuo e del part-time involontario), vanno considerate le tendenze in atto del sistema di contrattazione collettiva. Preoccupa in particolare la recente proliferazione dei Contratti collettivi nazionali di lavoro (Inps 2021) indotta dalla frammentazione della rappresentanza sindacale e datoriale. A tale ultimo proposito alcuni studi (Bergamante e Marocco 2017) mostrano che nel tempo è aumentata la quota delle imprese che dichiarano di applicare spontaneamente un CCNL, senza cioè aderire a un'associazione imprenditoriale. L'aumento della schiera di datori di lavoro *free riders* può essere espressione di fenomeni di *law shopping*. Ci si riferisce ai cosiddetti contratti pirata, un sistema 'fai da te' di *opting out* dalla contrattazione collettiva rappresentativa che rende incerto e inefficiente il tradizionale meccanismo giurisprudenziale ex art. 36 Cost. È noto che, in virtù di una consolidata interpretazione dottrinale e giurisprudenziale, in Italia i minimi tabellari stabiliti nei CCNL costituiscono già un "equivalente funzionale del salario minimo legale" (Leonardi 2014),

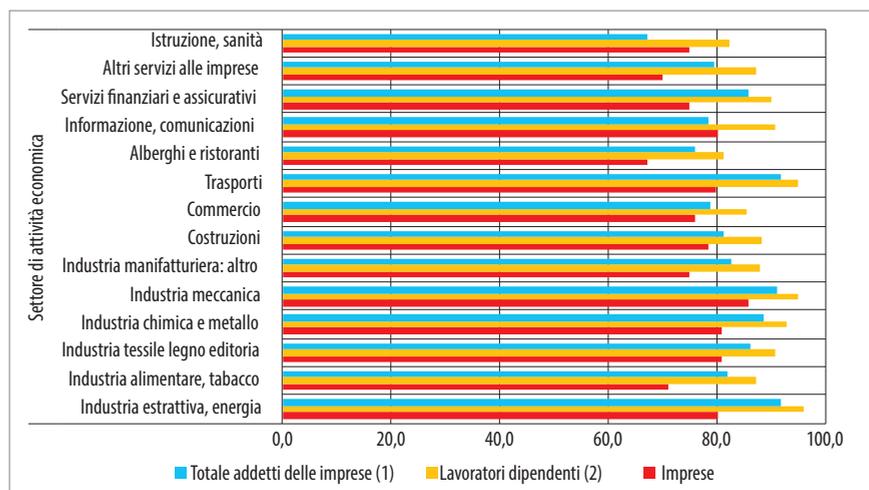
L'anomia italiana  
e i contratti  
pirata



Uno, nessuno,  
100mila salari  
minimi legali

poiché, grazie a questo meccanismo, i minimi risultano applicabili anche a imprese e lavoratori che non hanno sottoscritto alcun contratto collettivo. In sostanza, mentre nei Paesi europei dotati di SML il dibattito è tutto focalizzato sul livello dello stesso, in alcuni casi alimentato dalla assenza/debolezza della contrattazione *multi-employer* (si pensi in particolare ai Paesi di nuovo ingresso), in Italia ci si confronta non già con questa assenza, piuttosto, come detto, con la sua patologica proliferazione. D'altro canto, secondo recenti stime (Bergamante *et al.* 2021), l'Italia presenta una elevata copertura della contrattazione collettiva settoriale: i CCNL coprono l'88,9% dei lavoratori dipendenti e l'82,3% di tutti gli addetti, abbondantemente al di sopra quindi della soglia del 70% sotto la quale l'Europa chiede di agire. Tuttavia, disaggregando il dato (vedi grafico 6.2) emergono preoccupanti difetti nella copertura in linea con i punti dolenti di sviluppo del sistema produttivo e quindi del sistema di negoziazione collettiva, soprattutto se si considerano alcuni settori in cui è anche più presente il lavoro atipico.

**Grafico 6.2 Tasso di copertura della contrattazione collettiva\* per settore di attività economica, anno 2018 (%)**



Note:

\*) Sono considerati coperti da contrattazione collettiva gli occupati dipendenti delle imprese che applicano un contratto collettivo nazionale di categoria.

1) Dipendenti di imprese che applicano un contratto collettivo nazionale di categoria sul totale degli addetti delle imprese attive.

2) Dipendenti di imprese che applicano un contratto collettivo nazionale di categoria sul totale dei dipendenti delle imprese attive.

Fonte: Bergamante *et al.* 2021

A questo contesto generale, si aggiunge – come un fardello – la questione della diffusione della contrattazione non rappresentativa, che non solo fiacca il ruolo protettivo ed anche anticoncorrenziale della contrattazione collettiva nel suo complesso, ma finisce per rendere il dato sulla copertura quasi meramente figurativo. L'introduzione di un salario minimo legale potrebbe attenuare, se non eliminare, gli effetti sui salari dei 'contratti pirata'. Sebbene questi raramente agiscano sui minimi tabellari, quanto piuttosto su altri elementi del costo del lavoro, l'esistenza di una soglia minima incompressibile potrebbe avere l'effetto generale nel sistema economico di abbassare, per così dire, la posta in gioco e di 'impoverire' la convenienza economica degli stessi. Peraltro, la Proposta di Direttiva non detta solo regole relative ai sistemi che affidano alla legge il compito di fissare un salario minimo, fa di più: con un cambiamento di paradigma rispetto al recente passato, la Commissione europea chiede agli Stati membri di promuovere il ruolo della contrattazione collettiva salariale di livello settoriale o intersettoriale. L'intervento legale, cioè, deve avvenire promuovendo al contempo la contrattazione collettiva *multi-employer*, tenendo conto dell'esigenza, ormai imprescindibile, di un allargamento al mondo del lavoro atipico. Proprio il pieno e genuino sviluppo del livello gerarchicamente superiore, infine, potrebbe fare da viatico all'allargamento della contrattazione collettiva di secondo livello (notoriamente poco sviluppata in Italia), che dovrebbe essere in grado di tenere conto dei fattori di eterogeneità, recuperando a livello aziendale o territoriale le differenze nel carico di adeguamento. Inoltre, potrebbe costituire anche un punto di riferimento per ottimizzare, in ultima analisi, l'applicazione di un livello minimo legale del salario, nella prospettiva di utilizzare in modo complementare e coordinato i due modelli di determinazione del salario minimo: intervento legale e contrattazione collettiva.

Il ruolo della  
contrattazione  
collettiva di  
secondo livello

### 6.3 Conclusioni e prospettive

Le risposte delle politiche alle sfide lanciate ai sistemi di protezione sociale dal succedersi delle crisi economiche sono andate nella direzione principale dell'estensione della copertura degli ammortizzatori sociali, in un'ottica redistributiva e a carico delle finanze pubbliche. È stata estesa a una platea sempre più ampia la copertura degli ammortizzatori sociali e degli altri schemi assicurativi, in quanto strumenti legati alla condizione occupazionale, attraverso una serie di riforme che hanno ampliato il ricorso alla fiscalità generale per il loro finanziamento. Le prospettive di riforma sono state spesso ispirate dalle esperienze delle misure adottate in condizioni di emergenza, come quella venutasi a creare già in occasione della crisi economica del 2008-2014. Di fronte alla nuova crisi sociale e



occupazionale, generata dallo shock globale della pandemia, esogeno al sistema economico e al mercato del lavoro, è tornata in cima all'agenda politica la riforma dei sistemi di protezione sociale. Due le possibili lezioni da apprendere: innanzitutto, l'importanza di avere una infrastrutturazione sociale già predisposta, pronta a rispondere a nuove crisi inattese; seconda, non meno importante, la 'scalabilità' degli strumenti in termini di 'copertura' dei rischi ed estensione della platea potenziale e del fabbisogno finanziario. Ma la necessità di ricorrere a una rete di ultima istanza per le frange più marginali nel mercato del lavoro può essere evitata incrementando la *wage share* anche ricorrendo a misure come il salario minimo, che possono contribuire a ridurre il fenomeno dei working poor.

## Bibliografia

- Anpal Servizi (2020), *Covid-19. Ricognizione degli interventi di adeguamento e riorganizzazione dei servizi pubblici per l'impiego in alcuni paesi UE e nel Regno Unito a seguito dell'emergenza da coronavirus*, Roma, Anpal Servizi <<https://bit.ly/3qeGQs9>>
- Banca d'Italia (2020), *Le dinamiche del mercato del lavoro nei mesi estivi. Prime evidenze dalle regioni*, Roma, Banca d'Italia <<https://bit.ly/35wevE6>>
- Banca d'Italia, Inps (2020), *Le imprese e i lavoratori in Cassa integrazione Covid nei mesi di marzo e aprile*, Roma, Banca d'Italia, Inps <<https://bit.ly/35uZhil>>
- Bergamante F., Centra M., Marocco M. (2021), La direttiva sui salari minimi e la copertura dei Ccnl in Italia. Una stima sulla base dei dati Inapp, *Menabò di Etica ed Economia*, n.144 <<https://bit.ly/3wLY2Y4>>
- Bergamante F., Marocco M. (2017), Il doppio livello di contrattazione collettiva in Italia. Tendenze recenti alla luce dell'indagine Inapp-RIL, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n.4, pp.181-200
- Borelli S., Orlandini G. (2019), Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza, *Questione Giustizia*, n.4, pp.54-70 <<https://bit.ly/3q1e65K>>
- Bronzini G. (2018), Introduzione, in Bronzini G. (a cura di), *Verso un pilastro sociale europeo*, Roma, Fondazione Lelio e Lisli Basso <<https://bit.ly/2J5Gc2H>>
- Calzaroni M. (2020), Non lasciare indietro nessuno. Occupati e protezione sociale, *Menabò di Etica ed Economia*, n.123 <<https://bit.ly/2SHiH0H>>
- Cnel (2014), *Working poor. Un'analisi sui lavoratori a bassa remunerazione dopo la crisi*, Atti del Seminario, Roma, 1 luglio <<https://bit.ly/3cPfJ1c>>
- De Vincenzi R., De Blasio G. (2020), *La disoccupazione amministrativa: prestazioni di sostegno al reddito, copertura e persistenza*, WorkINPS Papers n.29, Roma, Inps <<https://bit.ly/3q532Va>>
- Ichino P. (2015), Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri. Estratto, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n.2, pp.573-580 <<https://bit.ly/3vwaytr>>

- Inps (2021), *Relazione per l'audizione informale del Presidente dell'Istituto, Prof. Pasquale Tridico, presso la XIV Commissione Politiche dell'Unione europea del Senato della Repubblica*, 11 gennaio <<https://bit.ly/35uso5x>>
- Inps (2020a), *Inps tra emergenza e rilancio. XIX Rapporto annuale*, Roma, Inps <<https://bit.ly/3iJ4mM2>>
- Inps (2020b), *Report mensile dicembre 2020. Cassa integrazione guadagni e Disoccupazione*, Roma, Inps - Coordinamento generale statistico attuariale <<https://bit.ly/3wzpQiv>>
- Inps (2020c), *Report trimestrale Rei-RdC-REm Aprile 2019-Dicembre 2020*, Roma, Inps <<https://bit.ly/2UdFnpX>>
- Leonardi S. (2014), *Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione*, *Lavoro e diritto*, n.1, pp.185-211 <<https://bit.ly/3gDTOWR>>
- Ministero dell'Economia e delle finanze (2020), *L'impatto del Covid-19 e degli interventi del Governo sulla situazione socio-economica delle famiglie italiane nei primi tre mesi della pandemia*, Analisi economica e statistica nota n.3, Roma, MEF Dipartimento delle Finanze <<https://bit.ly/3qaAz0n>>
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (2020a), *I rapporti di lavoro nel I trimestre 2020*, Sistema delle comunicazioni obbligatorie n.33, Roma, MLPS - Direzione generale dei sistemi informativi <<https://bit.ly/3vDYA0l>>
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (2020b), *I rapporti di lavoro nel II trimestre 2020*, Sistema delle comunicazioni obbligatorie n.34, Roma, MLPS - Direzione generale dei sistemi informativi <<https://bit.ly/3q3ez7y>>
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (2020c), *I rapporti di lavoro nel III trimestre 2020*, Sistema delle comunicazioni obbligatorie n.35, Roma, MLPS - Direzione generale dei sistemi informativi <<https://bit.ly/3iQ50MK>>
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail, Anpal (2020), *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. III trimestre 2020*, 18 dicembre <<https://bit.ly/3xrsia0>>
- Treu T. (2020), *Diritto e politiche del lavoro tra due crisi*, *Diritto delle Relazioni Industriali*, n.2, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre <<https://bit.ly/3iQ0PtI>>

## Riferimenti normativi e giurisprudenza

- Commissione europea (2021), *Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali*, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, COM(2021) 102 final <<https://bit.ly/3gAWzgA>>
- Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (versione consolidata)*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 326/49, 26 dicembre 2012 <<https://bit.ly/3gxqK9F>>