



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Senato della Repubblica

XI Commissione Lavoro, Previdenza Sociale

Audizione su

***Disegni di legge nn. 1148, 1670 e 1697
(Reddito di cittadinanza e salario minimo
orario)***

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

Viale del Caravaggio 84 - 00147 - Roma
Tel. 06-549361 Fax 06-5408282

e-mail: consigli nazionale@consulentidellavoro.it - internet: www.consulentidellavoro.it



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

RELAZIONE ED APPROFONDIMENTO IN MATERIA DI REDDITO DI CITTADINANZA, REDDITO MINIMO GARANTITO E SALARIO MINIMO GARANTITO

(disegni di legge 1148/13,1670/14 e 1697/14)

Le proposte contenute nei disegni di legge 1148/13,1670/14 e 1697/14 afferiscono sostanzialmente a due tematiche:

- reddito di cittadinanza e/o reddito minimo garantito;
- salario minimo orario.

Le tematiche, ancorché con taluni elementi afferenti a finalità simili, divergono notevolmente. Le proposte si ancorano su principi di uguaglianza sostanziale tra cittadini e sugli obblighi di solidarietà sociale dello Stato. E' appena il caso ricordare come l'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisca che «Al fine di lottare contro l'esclusione sociale e la povertà, l'Unione riconosce e rispetta il diritto all'assistenza sociale e all'assistenza abitativa volte a garantire un'esistenza dignitosa a tutti coloro che non dispongano di risorse sufficienti, secondo le modalità stabilite dal diritto dell'Unione e le legislazioni e prassi nazionali». La disposizione comunitaria però va sempre letta alla luce delle disposizioni della nostra Costituzione che prevede una netta distinzione tra assistenza sociale e previdenza nell'art. 38 evidenziando anche destinatari diversi delle prestazioni. In tema di assistenza sociale poi l'articolo individua una specifica platea di destinatari, nello specifico al c. 1 così si legge "Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale" e successivamente al c. 2 "I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria". Tale distinzione (cittadino abile al lavoro e cittadino inabile e



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

privo di mezzi economici per vivere) non si rinviene nel riportato articolo della carta comunitaria che si rivolge ad una platea diversa e più ampia di soggetti.

Si può, quindi, affermare che l'art. 38 Cost. ha superato le concezioni mutualistiche, espressione nel passato di un rapporto limitato alla cerchia dei soli lavoratori, per introdurre nell'ordinamento costituzionale una concezione più ampia della sicurezza sociale, quale compito della collettività diretto alla liberazione dal bisogno di tutti i cittadini. Ciò ha pienamente inteso la Corte, la quale ha proceduto ad ampie aperture verso un ulteriore, effettivo progresso dello Stato sociale.

Sul presupposto appunto che la libertà dal bisogno corrisponde ad un interesse generale e necessita della solidarietà di tutta la collettività nazionale, la Suprema Corte ha affermato che lo Stato deve riconoscere al cittadino inabile al lavoro e sprovvisto di mezzi necessari per vivere il diritto al mantenimento e all'assistenza sociale, e deve assicurare altresì al lavoratore mezzi adeguati a fronteggiare i casi d'infortunio, di malattia, di invalidità e di vecchiaia (sent. N. 880 del 7-26.7.1988).

Veniamo ai singoli temi, in via preliminare.

1. Con **reddito di cittadinanza** (Rdc) generalmente si intende un programma di contrasto alla povertà di tipo **universalistico** in cui la concessione del sussidio non è subordinata a un accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'individuo. Una somma erogata a prescindere dalle condizioni individuali per il solo fatto di essere cittadino. Tale impostazione, per la verità non presente nei disegni di legge in oggetto, astrattamente non altererebbe nessun condizione lavorativa poiché sarebbe una somma che comunque andrebbe ad aggiungersi al salario ma avrebbe costi insostenibile per l'ordinamento statale.

2. Il **reddito minimo garantito** (Rmg) è generalmente un programma **universale e selettivo** al tempo stesso. Ossia interessa tutti i cittadini, a prescindere dalla circostanza che siano lavoratori, inoccupati o disoccupati, che si trovino in determinate condizioni economiche e patrimoniali di disagio. Lo strumento potrebbe aggiungersi o integrare il reddito del cittadino per consentire che lo stesso non si trovi al di sotto di una soglia



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

definita di povertà. Questo sussidio oggi esiste, pur in forme molto diverse, in quasi tutti i paesi dell'Unione Europea (ne risultano privi di fatto Italia, Grecia ed Ungheria).

3. Il **salario minimo orario** è invece un importo salariale minimo sotto al quale non può scendere la remunerazione di un lavoratore riferita all'unità temporale minima dell'ora lavorata. Il minimo legale opera a prescindere dalle disposizioni della contrattazione collettiva di settore.

Nelle proposte esaminate i 3 temi sono trattati in modo articolato.

Reddito di cittadinanza e Reddito minimo garantito

Il **Disegno di Legge 1148/13** prevede un meccanismo (art. 3) per cui il **sostegno economico del reddito di cittadinanza** è pari all'importo necessario per superare, sommandosi ad eventuali redditi percepiti a seconda dei casi o dalla persona singola o dal nucleo familiare, la soglia di povertà individuata secondo il riferimento di povertà monetaria dell'Unione Europea. Il sussidio mensile massimo erogato alle famiglie senza reddito, è pari a 780 euro per un singolo, a 1.014 euro per un genitore solo con un figlio minore e 1.638 euro per una coppia con due figli minori. La misura del reddito di cittadinanza di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 3 è aggiornata annualmente attraverso l'indice della variazione dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, accertata dall'ISTAT. Il disegno di legge prevede la possibilità di fruizione del beneficio anche per i lavoratori autonomi. **Il Reddito di cittadinanza, pertanto, avrebbe funzione integrativa rispetto ad altri redditi eventualmente percepiti.**

Beneficiari del sussidio sarebbero cittadini italiani, comunitari ed extracomunitari provenienti da Paesi che abbiano sottoscritto con l'Italia convenzioni bilaterali per la sicurezza sociale.

Il Disegno di legge 1670/14 evidenzia come (art. 1 c. 2) il **reddito minimo garantito** ha lo scopo di contrastare la marginalità, garantire la dignità della persona e favorire la



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

cittadinanza, attraverso l'inclusione sociale per gli inoccupati, i disoccupati e i lavoratori precariamente occupati, quale misura di contrasto alla disuguaglianza e all'esclusione sociale nonché quale strumento di rafforzamento delle politiche finalizzate al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti maggiormente esposti al rischio di marginalità nella società e nel mercato del lavoro. L'importo generalmente previsto del sussidio individuale è pari ad € 600,00 al mese. La prestazione è incumulabile con altri trattamenti di sostegno al reddito di natura previdenziale, ivi compresi i trattamenti di cassa integrazione, nonché con gli altri trattamenti assistenziali erogati dallo Stato. La prestazione, quindi, acquista un carattere assolutamente residuale.

Rispetto al salario di cittadinanza la somma prevista in questo caso non è integrativa rispetto ad altri redditi eventualmente percepiti (DL 1148/13 art. 3) ma è erogata, permanendo anche altri requisiti, per il solo fatto che il reddito del beneficiario, relativo all'anno precedente, sia inferiore ad € 8.000,00. Qualora nell'anno in cui beneficiasse del sussidio un cittadino venisse assunto a tempo indeterminato ovvero percepisse un reddito complessivamente superiore agli € 8.000,00 decadrebbe dal diritto di godimento della prestazione (art. 7 c. 3).

Sorgono, al riguardo, notevoli perplessità. Infatti, la scrittura della norma, che non tiene conto di procedure tecniche, pone grandi difficoltà interpretative e potrebbe determinare conseguenze paradossali. Nello specifico visto che il reddito complessivo annuale si può misurare complessivamente al 31/12 di ogni anno ci si potrebbe trovare nella condizione di aver percepito il sussidio, ipotizzando di non superare il limite reddituale, e poi al 31/12 prendere atto di aver guadagnato 8.500,00 euro. Il lavoratore sarebbe costretto a restituire il sussidio fruito, che avrebbe sicuramente già speso, e si troverebbe (art. 7 c. 1) nella condizione di non poter beneficiare del sussidio per il futuro per un periodo doppio a quello in cui ne abbia indebitamente beneficiato. Inoltre, non potrebbero sorgere gravissime difficoltà in merito al recupero, anche coattivo, delle somme eventualmente percepite.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Evidenziati brevemente i punti distintivi dei due istituti proviamo a confrontarli su elementi fondamentali:

costo dello strumento:

- il costo del Rdc, essendo strumento universale ma integrativo, viene stimato in 15,5 miliardi di euro (la stima è evidenziata nella relazione al DL). Il finanziamento del beneficio troverebbe copertura finanziaria (art. 20) in una serie azioni di razionalizzazione della spesa ed ad un incremento fiscale (imposta patrimoniale – art. 20 c. 1 p. h);
- il costo del Rmg non è indicato nella relazione d'accompagnamento ma taluni centri di ricerca stimano che lo stesso possa aggirarsi intorno ai 20 miliardi di euro ipotizzando 8 milioni di beneficiari. Il costo è a carico della fiscalità generale (art. 8 c.3). Pertanto anche in questo caso sarebbero necessarie azioni di aumento della pressione fiscale.

L'incremento della pressione fiscale, in un momento in cui la stessa sembra già destinata a salire indipendentemente dal sussidio (es. ipotizzato incremento IVA per dare copertura alla strutturabilità della manovra dei cd. "80 euro") risulta un obiettivo limite dello strumento che rischierebbe di accentrare tutte le risorse disponibili drenandole anche da quelle destinate alle politiche attive del lavoro delle quali questo Paese ha enorme bisogno. Le politiche attive costituiscono l'anello debole del nostro sistema di protezione sociale tutto ripiegato sulle politiche passive di sostegno alla perdita di salario. La vera sfida del nuovo sistema di protezione del diritto ad un percorso di lavoro e di superamento delle rigidità in uscita e di protezione del posto di lavoro (cd. tutele crescenti) si gioca soprattutto sulle politiche attive e su strumenti nuovi come il contratto di ricollocazione art. 17 dlgs 24/2015 e pertanto un'assenza di finanziamento dello strumento comprometterebbe la nuova impostazione del mercato del lavoro rendendolo dinamico ma non inclusivo.

soggetti preposti alla gestione del sussidio:

- entrambi i DL individuano nei centri per l'impiego (**CPI**) gli operatori tecnici che dovrebbero gestire le richieste di sussidio. La finalità è chiara e parzialmente condivisibile: connettere l'erogazione del sussidio con i centri deputati all'incontro della domanda ed



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

offerta di lavoro. Ai CPI sarebbe affidato anche l'incarico di offrire al percettore del sussidio offerte di lavoro e/o di percorsi formativi. Tale funzione è quella propria di questi enti ed oggi, pur se rivolta solo ad una quantità limitata di popolazione (cittadini iscritti ed in cerca di occupazione), è svolta con scarsissimi risultati. Solo il 3 % circa delle occasioni di lavoro sono realizzate con l'ausilio dei CPI. Totalmente assenti in entrambe le proposte di legge sono le agenzie private per il lavoro il cui ruolo non sembra decollare in questo Paese. Le APL non sembrano essere soggetti ritenuti utili per la ricerca del lavoro. Il rischio di affidare ai CPI nuove e così rilevanti incombenze rischia di costituire un freno burocratico alla realizzazione degli obiettivi. Basti osservare come si sta realizzando il programma comunitario di Garanzia Giovani per avere riscontro della capacità operativa dei CPI (in questo caso però accompagnati dall'attitudine all'inefficienza ed alla burocrazia di molte Regioni cui spetta la cabina di regia del programma). Altrettanto assenti sono i professionisti. In particolare i Consulenti del Lavoro, per il tramite della Fondazione per il Lavoro costituita dal dlgs 276/03, sono operatori sempre più attivi nel matching tra domanda offerta di lavoro. La loro ramificazione in tutte le province d'Italia potrebbe rappresentare una rete di servizi utilissima e competente. Senza alcun onere per la spesa pubblica la Fondazione per il Lavoro ha attivato dall'inizio dell'anno oltre 4.000 tirocini formativi ... senza intaccare, perché di fatto è quasi impossibile, le risorse di Garanzia Giovani. Una simile potenzialità andrebbe sviluppata per qualunque azione avesse come finalità diretta o indiretta l'accesso o il contatto con il mondo del lavoro.

misure per incentivare l'impiego:

- il punto costituisce l'anello debolissimo di entrambe le proposte di legge. Il DL 1670 si limita ad evidenziare in capo ai CPI un obbligo di proporre adeguate (in termini reddituali – precedente salario percepito – e di professionalità) offerte di lavoro ai beneficiari del sussidio. Il rifiuto immotivato della proposta fa decadere dalla fruizione del beneficio. Nessun altro dettaglio o specificità è previsto.

Il DL 1148 sul punto è più articolato. I CPI dovrebbero diventare operatori qualificati sia per l'occupabilità che per l'autoimprenditorialità avviando sinergici rapporti con lo Stato



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

attraverso i Ministeri, le Regioni, gli enti locali e l'Agenzia del Demanio. I beneficiari del Rdc dovrebbero avere un rapporto strettissimo con i CPI partecipando ad iniziative degli stessi organizzati, sottoponendosi ai colloqui di orientamento, recandosi almeno due volte al mese presso i loro uffici, sostenendo i colloqui psico-attitudinali e le eventuali prove di selezione finalizzate all'assunzione. La mancata collaborazione con i CPI farebbe venire meno il diritto al sussidio. Unitamente a ciò sono previsti incentivi per le imprese che assumano con contratto a tempo indeterminato i soggetti beneficiari del Rdc pari al sussidio ricevuto (massimo € 600,00 al mese) per 12 mesi. L'incentivo, ancorché da valutare finito l'ambito temporale di applicazione dell'esonero contributivo della L 190/14, è sottoposto a due condizioni:

1) le assunzioni devono incrementare l'organico dell'impresa – misura in linea con regolamento europeo su aiuti di Stato ma che ha determinato l'insuccesso di altri analoghi benefici (es. bonus Letta assunzioni di giovani lavoratori L 76/13);

2) le aziende non devono aver subito, nel triennio antecedente alla richiesta, qualsiasi tipo di sanzione derivante dall'accertamento dell'impiego di lavoratori in modo non regolare – una locuzione infelice ed così ampia che accomuna fattispecie diversissime a ragione della gravità dell'inadempimento. Potrebbero esservi ricondotte sanzioni per violazioni meramente formali così come sanzioni per lavoro nero. L'utilizzo della parola “azienda” potrebbe poi determinare gravi incertezze nella declinazione della disposizione nei confronti di quei datori di lavoro che non sono aziende.

Da ultimo va evidenziato (DL 1148 art. 17 c.3) un curioso incremento del beneficio (5% per un anno) a seguito della denuncia di rapporti di lavoro irregolari pregressi da parte del beneficiario del Rdc. La misura appare pericolosa, possibile un suo utilizzo strumentale, e di amplissima portata visto che il testo si riferisce, come oggetto della denuncia, ad una “prestazione lavorativa pregressa qualificabile come irregolare”. Il concetto di irregolarità in un sistema di centinaia di regole e di conseguenti sanzioni in materia di lavoro è talmente vago da rendere la disposizione oltre che inutile potenzialmente dannosa.



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

In conclusione, ferma restando la necessaria attenzione verso una misura, Rmg, presente in tanti Paesi europei e concordando sulle finalità delle proposte di ampliare la rete di solidarietà sociale di base per coloro che non abbiano un reddito per sopravvivere e che si trovino in particolari situazioni, in aggiunta a quanto sopra già evidenziato si segnalano le seguenti criticità di fondo dei provvedimenti:

- **disincentivo alla responsabile ricerca di occupazione:** dall'avvento dell'ASPI, L. 92/12, l'attenzione degli indennizzi della perdita di lavoro dovrebbe essere finalizzata al reinserimento nel mercato del lavoratore. La denominazione (assicurazione sociale per l'impiego vs indennità di disoccupazione) stessa del sussidio ne evidenzia tale vocazione. Un reddito per l'inoccupazione, in assenza di gravi situazioni di disagio ed emergenza sociale ovvero di situazioni di inabilità al lavoro, rappresenta un disincentivo al lavoro. Nel caso del DL 1148, essendo il sussidio integrativo del reddito, verrebbero ad essere disincentivati i lavori di basso profilo quelli che sviluppano importi inferiori al sussidio. Quindi una fascia di popolazione, quella di più debole impatto occupazionale, rischierebbe di essere sempre più marginalizzata. Non rappresenta certo un rischio la rinuncia all'offerta di lavoro come elemento di perdita del sussidio: le esperienze di altre disposizioni del genere (vd L. 68/99) insegnano come in moltissimi casi sia il datore di lavoro a rinunciare al lavoratore od ad accordarsi con lo stesso con una uscita nel periodo di prova. Le conseguenze sociali di una vita agganciata al sussidio, in assenza di reali opportunità di lavoro sono pesantissime, lungimirante Benedetto XVI nella Caritas in Veritate "L'estromissione dal lavoro per lungo tempo, oppure la dipendenza prolungata dall'assistenza pubblica o privata, minano la libertà e la creatività della persona e i suoi rapporti familiari e sociali con forti sofferenze sul piano psicologico e spirituale".

- **incentivo al lavoro nero:** in un Paese come il nostro in cui il lavoro nero non è un episodio isolato ma rappresenta, specialmente in alcune aree geografiche, fenomeno di ampie proporzioni entrambe le soluzioni (Rdc e Rmg) presterebbero il fianco a facili usi fraudolenti. Si pensi per esempio alla necessità di consentire il parziale utilizzo del lavoro accessorio (entro il limite di € 3.000,00) per i percettori di integrazioni al reddito



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

(Aspi, Cig, ecc..) onde evitare che dette prestazioni fossero rese in nero. Specialmente se il sussidio, come nel caso del Rmg, fosse connesso al superamento di un tetto di reddito (euro 8.000,00) sarebbe quasi impossibile per un lavoratore accettare in lavoro regolare da 8.500,00 euro. Le contromisure che potrebbe prendere il CPI per impiegare il tempo del percettore di sussidio ed evitare lavoro in nero (impegni in attività formative e/o in corsi di formazione) sarebbero limitate e non utili a scongiurare il problema. Sembrerebbe quasi di tornare al sistema delle *Poor Laws* inglesi, dove si obbligavano i poveri ai lavori forzati per un pochissimi soldi.

Salario minimo orario (Smo)

La misura è prevista in tutte le 3 proposte di legge.

Il DL 1148/13 art. 19, il DL 1670/14 art. 11 ed il DL 1697/14 ha proprio per oggetto l'istituzione del salario minimo orario.

I tre provvedimenti si rifanno all'art. 36 Costituzione c. 1" 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".

Il DL 1697/14 (art. 2) stabilisce che nessun contratto di lavoro può essere stipulato con una retribuzione inferiore al valore orario minimo che per il 2015 è di 9 euro lordi. La retribuzione è calcolata sulla base del predetto importo, da applicare alle ore di lavoro mensili previste dal contratto. Il campo di applicazione della disposizione è molto vasto (art. 4) coinvolgendo tutti i lavoratori, subordinati e parasubordinati, sia nel settore privato, ivi incluso quello dell'agricoltura, sia in quello pubblico laddove si ricorra a contratti di lavoro di cui al capo I del titolo VII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In ogni caso tali disposizioni devono essere rispettate per tutte le categorie di lavoratori e settori produttivi in cui la retribuzione minima non sia fissata dalla contrattazione collettiva. Rientrano nel campo di applicazione anche i "non rapporti di lavoro" come il praticantato negli studi professionali al fine dell'abilitazione all'esercizio della professione. Nessuna



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

possibilità derogatoria è riservata alla contrattazione collettiva che non può fissare minimi salariali inferiori al Smo. Le violazioni sono sanzionate pesantemente (art.5).

Il DL 1670/14 si limita solo a delegare il Governo ad adottare un decreto legislativo volto a stabilire le modalità di determinazione del compenso orario minimo che si applicherà a tutti i rapporti di lavoro subordinati, parasubordinati e di contenuto formativo.

Il DL 1148/13 (art. 2) prevede una delega i cui contenuti sono i medesimi del DL 1697/14.

La legge delega 183/14 ha previsto un passo avanti al sistema di definizione di un reddito minimo prevedendo all'art.1 c. 7 p. G "introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro 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". Siamo in attesa del decreto legislativo delegato.

La strada sembra, rispetto alle proposte in esame, più convincente e coerente con l'interpretazione giurisprudenziale dell'art. 36 della Costituzione che ha sempre ravvisato nelle tabelle salariali dei contratti collettivi i parametri di retribuzione minima. Nella stesso solco, definire un minimo legale in assenza di contrattazione collettiva, è l'esperienza del lavoro accessorio per il quale dal 2012 il voucher lavoro ha un valore minimo rapportato all'ora pari a 10 euro. In questo caso però non si tratta di solo valore orario di retribuzione lorda poiché detto importo remunera anche la previdenza sociale, l'assicurazione contro gli infortuni ed il gestore del servizio.

Le proposte di legge, come abbiamo visto, definiscono un campo di applicazione che non tiene conto della presenza di salari concordati tra le parti sociali mortificandone di fatto il ruolo. In un Paese come il nostro in cui la ricchezza si distribuisce in modo geograficamente differenziato individuare una unica tariffa nazionale risulta operazione incoerente con le esigenze di salari conformi alle capacità di creare ricchezza di



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

un'azienda o di un territorio. Viviamo nell'esperienza di contratti di salvaguardia che tagliano salari rispetto al CCNL pur di salvare futuro dell'impresa e del lavoro (art. 8 DL 138/11) e quindi la definizione di valori di legge potrebbe far tornare indietro il Paese a visioni di salario come variabile slegata dalla produttività del lavoro.

Il salario minimo orario generalizzato avrebbe due rischi:

- 1) essere inutile ed anzi tendente a trascinare verso il basso i valori della contrattazione collettiva se fosse di importo modesto (es. 4 euro / ora);
- 2) essere dannoso se al contrario fosse troppo alto (come quello previsto dal DL 1697/14 art. 2 c. 2 pari a 9,00 euro/ora, basti pensare che quello in via di definizione in Germania sarà di 8,5 euro).

Appare poi operazione miope la scelta di non differenziare i contratti a causa mista (formazione e lavoro) con i contratti ordinari. L'apprendistato ha avuto il suo (limitato) sviluppo anche grazie alla contrazione salariale che compensava l'impegno formativo del datore di lavoro. Allo stesso modo prevedere un salario minimo di legge nel praticantato costituirebbe un vero sbarramento di accesso alla professione in diverse aree geografiche specialmente nel mezzogiorno.

In ultimo il salario minimo orario mal si concilia con una organizzazione salariale articolata con mensilità differite e con TFR. Per la sua determinazione bisognerebbe definire modalità di calcolo certe che tengano conto di retribuzione diretta, differita, ferie, permessi e TFR e rapportando il tutto con le ore effettivamente lavorate per evitare pesanti penalizzazioni economiche del lavoro subordinato la cui struttura salariale risulta particolarmente articolata.