

# SALARIO MINIMO

**Memoria dell'audizione informale  
di**

**ADAPT**

**Associazione per gli studi internazionali e comparati  
sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali**

presso la 11<sup>a</sup> Commissione Lavoro pubblico e privato  
Camera dei Deputati

21 giugno 2023

## INDICE

OSSERVAZIONI IN SINTESI .....	3
1. <i>Salario minimo legale e tassi di copertura della contrattazione collettiva</i> .....	4
2. <i>Situazione della contrattazione collettiva in Italia</i> .....	5
2.1. <i>Tassi di copertura della contrattazione collettiva</i> .....	5
2.2. <i>Minimi tabellari</i> .....	7
3. <i>Contrattazione collettiva e salario minimo legale</i> .....	7
4. <i>Salario minimo legale e lavoro povero</i> .....	8
5. <i>Le proposte di legge e il concetto di “comparativamente più rappresentativo”</i> .....	9
6. <i>L’effettività del salario minimo</i> .....	10
ALLEGATI .....	11

## OSSERVAZIONI IN SINTESI

- **Non esiste alcun obbligo a introdurre un salario minimo legale.**
- **La garanzia di una retribuzione minima adeguata può essere realizzata sia per via legale sia per via contrattuale.**
- **Il salario minimo legale non è di per sé una garanzia di una retribuzione minima adeguata.**
- **Il salario minimo legale in Europa viene tendenzialmente adottato come soluzione sussidiaria rispetto all'opzione contrattuale.**
- **In Italia la copertura della contrattazione collettiva è molto elevata.**
- **Gli importi dei minimi tabellari lordi soddisfano i parametri di adeguatezza, definiti a livello internazionali e raccomandati dalla direttiva europea 2022/2041.**
- **L'obiettivo della garanzia di retribuzioni minime adeguate può ancora essere ben perseguito dalla contrattazione collettiva, senza la necessità dell'introduzione di un salario minimo legale.**
- **L'introduzione di un salario minimo legale rischia di indebolire il sistema della rappresentanza e minare il valore delle relazioni industriali e la funzione del contratto collettivo che va oltre la semplice funzione della fissazione di un salario.**
- **Il problema del lavoro povero non può essere risolto con l'introduzione di un salario minimo legale, poiché non è legato a bassi livelli di retribuzione oraria. Occorre affrontare le vere cause specifiche che lo determinano.**
- **L'idea della previsione dell'applicazione a tutti i lavoratori dei minimi tabellari dei CCNL stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale porta alla necessità di una definizione legale del concetto di "comparativamente più rappresentativo", che manca nelle proposte di legge. Questo condurrebbe alla regolazione della rappresentanza sindacale con le relative criticità e implicazioni.**
- **L'effettività di un salario minimo legale o contrattuale dipende dal suo livello. Deve essere sufficientemente alto per garantire uno standard di vita dignitoso, ma non troppo elevato da superare la capacità di pagamento delle imprese.**

## ***1. Salario minimo legale e tassi di copertura della contrattazione collettiva***

In premessa, occorre sottolineare che, anche a seguito della adozione della Direttiva europea 2022/2041 del 19 ottobre 2022 sui salari minimi adeguati, **non esiste alcun obbligo a introdurre un salario minimo legale.**

**La garanzia di una retribuzione minima adeguata può essere realizzata sia per via legale sia per via contrattuale.** Questa è anche la posizione adottata dalla citata Direttiva europea, che infatti da un lato definisce le procedure e le condizioni per garantire l'adeguatezza dei salari minimi legali (art. 5) e dall'altro lato promuove la contrattazione collettiva (art. 4), in particolare a livello settoriale o intersettoriale, per la determinazione dei salari, al fine di estenderne il tasso di copertura.

**Il salario minimo legale non è di per sé una garanzia di una retribuzione minima adeguata.** Infatti, i dati (2020) dimostrano (Figura 1 in *Allegati*) che solo in tre Paesi nell'Unione europea il livello del salario minimo legale è adeguato secondo i criteri comunemente utilizzati a livello internazionale e adottati dalla direttiva con riferimento al parametro del 60% del salario lordo mediano e molti Paesi sono solo prossimi al criterio del 50% del salario lordo medio. **Per la maggior parte dei Paesi, il livello del salario minimo non risulta adeguato secondo i menzionati parametri** (si veda anche, Eurofound, *Minimum wages in 2020: Annual review*, Minimum wages in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020).

Invece, la stessa Direttiva evidenzia come **la contrattazione collettiva sia «un fattore essenziale per conseguire una tutela garantita dai salari minimi»** (v. considerando 16 della direttiva), **avendo verificato che «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»** (Relazione di accompagnamento alla *Proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea*, COM(2020) 682 final, Bruxelles, 28.10.2020, p. 3). Proprio per questo, la Direttiva prevede che gli Stati membri con un tasso di copertura della contrattazione collettiva inferiore all'80% debbano definire condizioni favorevoli allo sviluppo della contrattazione collettiva, anche attraverso la definizione di un piano d'azione per promuoverla e incrementare progressivamente il tasso di copertura.

A ben vedere, poi, **i Paesi in cui è presente un salario minimo legale, tranne poche eccezioni (Belgio, Francia e Spagna), hanno una copertura della contrattazione collettiva inferiore al 76% dei lavoratori e molti intorno o inferiore al 50%** (Figura 2 in *Allegati*).

**Al contrario, i Paesi privi di un salario minimo legale (Austria, Danimarca, Finlandia, Italia, Svezia, tranne Cipro) presentano tassi di copertura della contrattazione collettiva in generale superiori all'80% e in tre casi superiori al 90%** (Tabella 1).

Tabella 1 – Tassi di copertura della contrattazione collettiva nei paesi senza salario minimo legale

Paese	Tasso copertura della contrattazione collettiva	Paese	Tasso copertura della contrattazione collettiva
Austria	98,0% (2019)	Finlandia	89,2% (2018)
Cipro	47,7% (2014)	Italia	99,0% (2019)
Danimarca	80,3% (2018)	Svezia	90,0% (2019)

Fonte: ILOSTAT. Ultimo aggiornamento 03/05/2022

**La relazione tra le due variabili sembra suggerire che il salario minimo legale, seppur diffuso, viene tendenzialmente adottato come soluzione sussidiaria rispetto all'opzione contrattuale.** In effetti, molti Paesi che hanno visto decrescere progressivamente a partire dagli anni '90 del Novecento il tasso di copertura della contrattazione collettiva hanno risposto a questa tendenza con l'introduzione o l'incremento del salario minimo legale (cfr. OECD, *OECD Employment Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris, 2012, 145). Da ultimo, questa scelta è stata effettuata dalla Germania che di fronte a un importante calo della copertura della contrattazione collettiva (nell'ordine di 10 punti percentuali secondo i calcoli dell'OECD, cfr. OECD, *OECD Employment Outlook 2012*, cit., 136), ha deciso di introdurre a parte dal 1° gennaio 2015 il salario minimo legale (cfr. S. Spattini, *Germania: le perplessità sul salario minimo*, in *Bollettino ADAPT*, 7 luglio 2014, n. 27).

## 2. Situazione della contrattazione collettiva in Italia

### 2.1. Tassi di copertura della contrattazione collettiva

**In Italia la copertura della contrattazione collettiva è molto elevata.** I dati ILOSTAT la calcolano al **99%** (Tabella 1). L'indagine della Fondazione di Dublino *European Company Survey 2019* la stima al **98%** (Figura 3 in *Allegati*). Il **database OCSE/AIAS ICTWSS** (OECD and AIAS, *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*, OECD Publishing, Paris, 2021) considera la copertura del **100%**, poiché in Italia i minimi tabellari fissati nei contratti collettivi sono utilizzati dai giudici del lavoro come riferimento per determinare il rispetto dell'articolo 36 della Costituzione relativo alla retribuzione proporzionata e sufficiente (v. OECD & Jelle Visser (AIAS-HSI, University of Bremen), *OECD/AIAS ICTWSS Database. Note on definitions, measurement and sources*, 2021, p. 64).

Utilizzando i dati del flusso informativo Uniemens dell'INPS (denunce mensili relative ai lavoratori dipendenti della Gestione privata), resi disponibili nell'Archivio CNEL dei CCNL (v. CNEL, *Archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati al CNEL*, Aggiornamento al 24 maggio 2023) e le informazioni disponibili nella banca dati INPS *Osservatorio lavoratori dipendenti e indipendenti* (si veda, anche, INPS, *Osservatorio lavoratori dipendenti e indipendenti. Anno 2021*, Statistiche in breve, Dicembre 2022)

possono essere effettuati alcuni calcoli per verificare la copertura della contrattazione collettiva.

Per l'anno 2021, ultimi dati disponibili, i lavoratori dipendenti del settore privato risultano 15.570.000, gli operai agricoli 898.000 e ai lavoratori domestici 877.000. Per poter comparare questi dati con i flussi Uniemens (che contengono il dato dei CCNL applicati) occorre sottrarre dal numero dei lavoratori dipendenti del settore privato il numero degli operai agricoli e dei lavoratori domestici (non rilevati nel dato Uniemens). Rimangono 13.795.000 di lavoratori (Tabella 2).

Tabella 2 – Lavoratori dipendenti settore privato esclusi operai agricoli e lavoratori domestici

Dati INPS	2021
Dipendenti settore privato	15.570.000
Operai agricoltura	-898.000
Dipendenti lavoro domestico	-877.000
	13.795.000

Fonte: Banca dati INPS Osservatorio lavoratori dipendenti e indipendenti

Dai dati degli Uniemens per l'anno 2021, è rilevato un numero medio di 12.914.115 lavoratori ai quali è attribuito un CCNL (esclusi i CCNL del settore agricoltura e lavoro domestico, perché in tali settori le informazioni su aziende e lavoratori affluiscono all'INPS almeno in parte attraverso flussi informativi diversi da Uniemens).

I dati dell'*Osservatorio lavoratori dipendenti e indipendenti* si riferiscono al totale dei lavoratori assicurati dall'INPS nell'anno, mentre il dato proveniente dai flussi Uniemens è un numero medio per l'anno. Per questo motivo, la loro comparazione consente soltanto di avere un dato indicativo. **Tuttavia, è evidente che la stragrande maggioranza dei lavoratori del settore privato (escluso il settore dell'agricoltura e del lavoro domestico) è coperta da un contratto collettivo.**

Inoltre, in base ai dati provenienti dagli Uniemens, è possibile osservare (tabella 3) che **al 97% dei lavoratori è attribuito un CCNL siglato da federazioni aderenti a CGIL, CISL, UIL**, mentre al 3% dei lavoratori è applicato un CCNL firmato da altre organizzazioni sindacali.

Tabella 3 – Distribuzione della copertura dei lavoratori dipendenti settore privato tra CCNL siglati da federazioni aderenti a CGIL, CISL, UIL e altre organizzazioni sindacali

Dati <i>Uniemens</i> 2021 esclusi i CCNL del settore agricoltura e lavoro domestico	Valori assoluti	%
Numero medio lavoratori CCNL firmato da CGIL, CISL, UIL	12.527.049	97%
Numero medio lavoratori CCNL firmato da altre organizzazioni sindacali	387.066	3%
Totale lavoratori con indicato CCNL	12.914.115	100%

Fonte: Elaborazioni ADAPT su dati Archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati al CNEL, Aggiornato al 24 maggio 2023)

## 2.2. Minimi tabellari

Se si guarda agli **importi dei soli minimi tabellari lordi** (Tabella 4, in *Allegati*) di CCNL siglati da organizzazioni comparativamente più rappresentative nei principali settori, è possibile verificare come, ad esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, come noto settori a bassa retribuzione, i minimi tabellari sono tutti superiori a **7,4 euro**, valore che soddisfa i parametri internazionali adottati dalla direttiva sopra citati se applicati all'Italia. Infatti, **per il 2020** (ultimi dati disponibili nel database *dati.istat.it*, *Dataset: Retribuzioni orarie dei dipendenti del settore privato*) **la retribuzione lorda oraria mediana risultava 11,70 euro, il cui 60% è 7,02 euro. La retribuzione lorda oraria media era 14,45 euro, il cui 50% è 7,23.**

A questo è possibile aggiungere che osservazioni relative al periodo 2008-2015 hanno evidenziato che le retribuzioni minime nei diversi settori sono relativamente alte sia in termini assoluti sia relativi, con riferimento alla mediana delle retribuzioni (cfr. A. Garnero, *The dog that barks doesn't bite: coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy*, in *IZA Journal of Labor Policy*, 2018, 7:3, 17).

## 3. Contrattazione collettiva e salario minimo legale

Per i dati e le informazioni disponibili con riferimento alla contrattazione collettiva in Italia, è possibile affermare quanto segue.

**I tassi di copertura della contrattazione collettiva sono elevati.**

**Gli importi dei minimi tabellari lordi, tranne per pochi settori, sono al di sopra dei valori risultanti dall'applicazione dei parametri raccomandati dalla direttiva europea 2022/2041.**

**L'Italia non si trova, pertanto, nella situazione di altri Paesi europei che hanno visto progressivamente decrementare il tasso di copertura della contrattazione collettiva, costringendoli alla scelta del salario minimo legale per garantire in modo diffuso retribuzioni minime adeguate.**

**L'obiettivo della garanzia di retribuzioni minime adeguate può ancora essere ben perseguito dalla contrattazione collettiva, senza la necessità dell'introduzione di un salario minimo legale,** pur dovendo affrontare il nodo critico dei pochi settori nei quali i minimi retributivi sono al di sotto di un livello adeguato.

Peraltro, **l'introduzione di un salario minimo legale** significa ritenere che una commissione di esperti o il Legislatore stesso siano in grado di definire la tariffa minima meglio degli attori sociali che rappresentano imprese e lavoratori dei diversi settori produttivi. Inoltre, tale scelta **indebolirebbe il sistema della rappresentanza e minerebbe il valore e la funzione delle relazioni industriali a determinare il valore economico di mercato dei mestieri nei diversi settori produttivi**, trovando il giusto equilibrio tra le dinamiche della produttività e della giustizia sociale.

**È infatti opportuno mettere in evidenza che la contrattazione collettiva non ha semplicemente la funzione della fissazione di un salario. È un processo sociale di costruzione e crescita dei mercati del lavoro, delle professionalità, del welfare contrattuale che concorre a creare i presupposti della produttività e della creazione di valore, presupposto per impostare il problema distributivo.**

#### ***4. Salario minimo legale e lavoro povero***

**Rispetto all'obiettivo della fissazione per legge di un salario minimo come intervento per contrastare il lavoro povero, occorre analizzare le ragioni del lavoro povero e delle posizioni lavorative a "bassa retribuzione".**

Nel 2019 l'ISTAT ha calcolato un valore medio della retribuzione lorda per ora lavorata di 18,2 euro per il totale dell'economia per i dipendenti regolari, che diventava di 17,1 euro se si computavano anche i lavoratori irregolari. Infatti, **l'ISTAT calcola per i lavoratori irregolari una retribuzione media pari a poco meno della metà di quella dei lavoratori regolari** (v. ISTAT, *Memoria scritta dell'Istituto nazionale di statistica*, Audizione della 11° Commissione del Senato della Repubblica sulla Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (n. COM(2020) 682 definitivo), 20 gennaio 2021, p. 8).

**L'ISTAT evidenzia poi che i lavoratori a bassa retribuzione annua (poco meno del 30% del totale) sono per la grande maggioranza lavoratori "non-standard" (cioè con**

contratti di lavoro diverse dal tempo indeterminato e tempo pieno), **che non riescono a superare la soglia della bassa retribuzione *annua*, pur avendo livelli di retribuzione oraria superiori alla soglia che individua la bassa retribuzione *oraria*** (v. ISTAT, *Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese, 2022*, p. 223).

Dai dati disponibili, pertanto, emerge che il **lavoro povero non è in generale legato a bassi livelli di retribuzione oraria, ma è invece determinato (1) dall'alta diffusione del lavoro irregolare che lascia i lavoratori privi di ogni tutela, compresa quella relativa ai salari minimi; (2) dalla discontinuità e frammentarietà dei rapporti di lavoro; (3) dalla ridotta intensità lavorativa, ossia da un basso numero di ore di lavoro; (4) da forme contrattuali non subordinate (lavoro occasionale) o forme di lavoro senza contratto (tirocini extracurriculari), che per definizione sono escluse dalla applicazione della contrattazione collettiva.**

Sulla base di tali considerazioni, non si può allora sostenere che la contrattazione collettiva non sia in grado di garantire la fissazione di minimi retributivi adeguati (tranne per alcune identificate basse qualifiche e per alcuni specifici e limitati settori), perché appunto le posizioni lavorative a bassa retribuzione oraria sono determinate proprio dalla non applicazione o dalla applicazione non corretta dei contratti collettivi.

**Se questa è la situazione, il problema del lavoro povero non può essere risolto con l'introduzione di un salario minimo legale, ma occorre affrontare le cause specifiche che lo determinano.**

### ***5. Le proposte di legge e il concetto di “comparativamente più rappresentativo”***

Ad esclusione di una, le proposte di legge in oggetto prevedono **l'applicazione a tutti i lavoratori di un determinato settore dei minimi tabellari dei CCNL stipulati dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

Sul punto si deve osservare che **non si tiene conto della circostanza che in un determinato settore possano essere presenti più contratti sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Pertanto, nel caso, è necessario prevedere questa circostanza e la relativa soluzione per la scelta del CCNL da applicare.**

Ma soprattutto, **la previsione implica una definizione legale del concetto di “comparativamente più rappresentativo”, che manca nelle proposte di legge.**

**Questo, però, significa di fatto aprire un altro fronte, quello dalla regolazione della rappresentanza sindacale con le relative criticità e implicazioni.**

## 6. *L'effettività del salario minimo*

Nel valutare la strategia della fissazione di minimi salariali adeguati, sia attraverso la contrattazione collettiva sia per legge, è **fondamentale considerare la sua potenziale effettività**.

Un fattore rilevante è rappresentato dal **livello al quale sono fissati i minimi salariali** («quando il livello del salario minimo supera la capacità di pagamento delle imprese, è probabile che l'inadempienza diventi inevitabile», così U. Rani, M. Oelz, P.m Belser, *Improving compliance with minimum wage standards*, 28 aprile 2016). **Un livello troppo elevato del salario minimo si traduce non solo in una mancata applicazione dei minimi, ma anche in comportamenti elusivi (per es. part time «fittizi») e soprattutto nella fuga verso l'informalità e il lavoro nero**. Queste dinamiche non impattano negativamente soltanto sui lavoratori, ma anche sul sistema del suo complesso in termini di concorrenza tra le imprese e contribuzione alla finanza pubblica.

Pertanto, **il livello dei salari (sia fissati dalla legge sia dai contratti collettivi) dovrebbe essere sufficientemente alto per garantire uno standard di vita dignitoso** (possibilmente raggiungere la soglia individuata come riferimento anche dalla Direttiva europea), **ma non troppo elevato da portare i datori di lavoro a non applicare tali minimi**.

## ALLEGATI

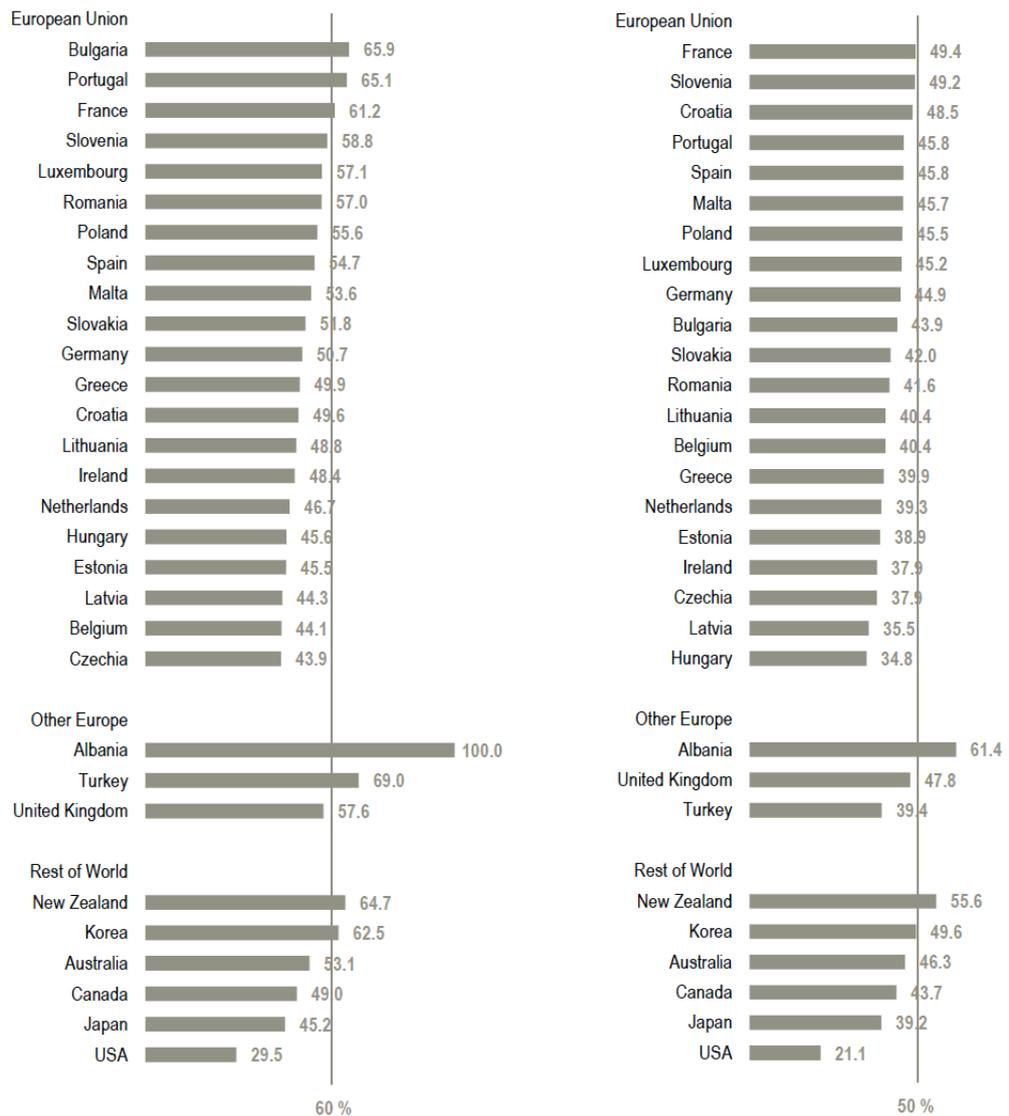
Figura 1 – Salari minimo come percentuale del salario mediano e medio

## Relative value of the minimum wage (Kaitz index, 2020)

In per cent

a) Minimum wage as %-tage of the median wage

b) Minimum wage as %-tage of the average wage



Notes: the OECD calculates the Kaitz index on the basis of the median and average wage of full-time employees

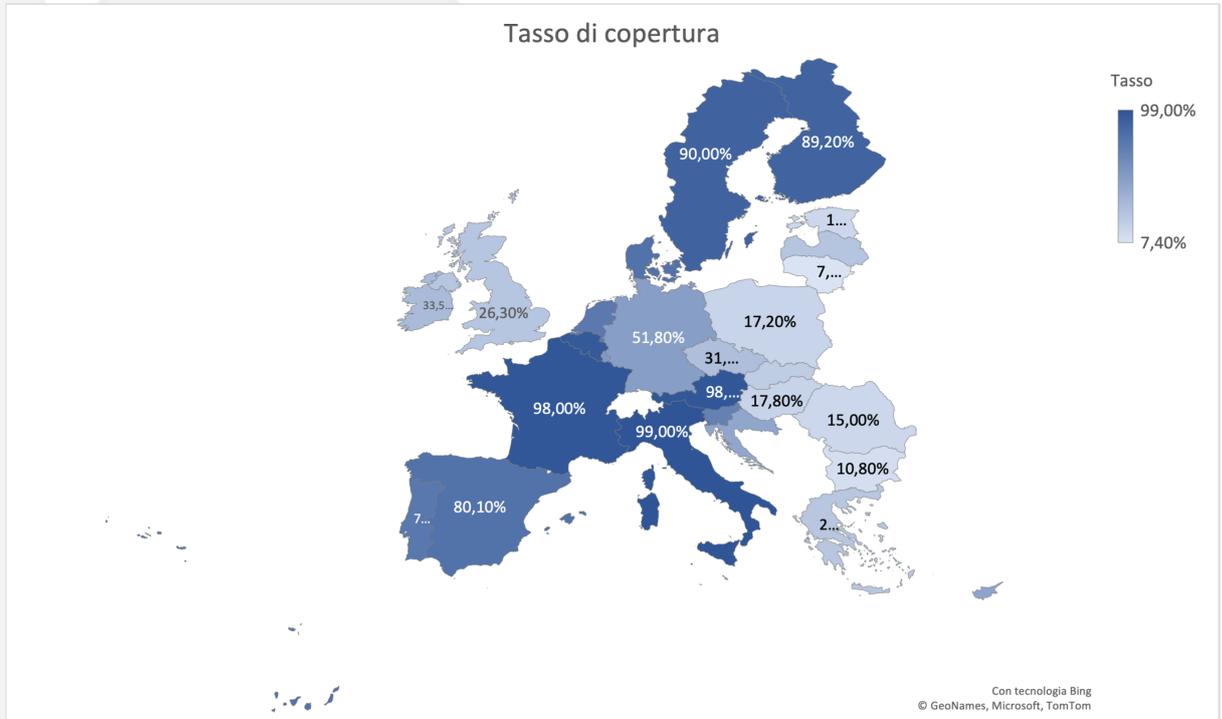
No data was available for the following countries: Argentina, Brazil, Moldova, North Macedonia, Moldova, Russian Federation, Serbia and Ukraine  
All values are rounded. Data for Bulgaria is for 2018; data for Croatia in Figure 3a is for 2019

Source: OECD Earnings Database, supplemented by Eurostat and European Commission (2020b) for Bulgaria, Croatia and Albania



Fonte: M. Luebker, T. Schulten, WSI MINIMUM WAGE REPORT 2022. Towards a new Minimum Wage Policy in Germany and Europe, WSI Report No. 71e, March 2022, 11.

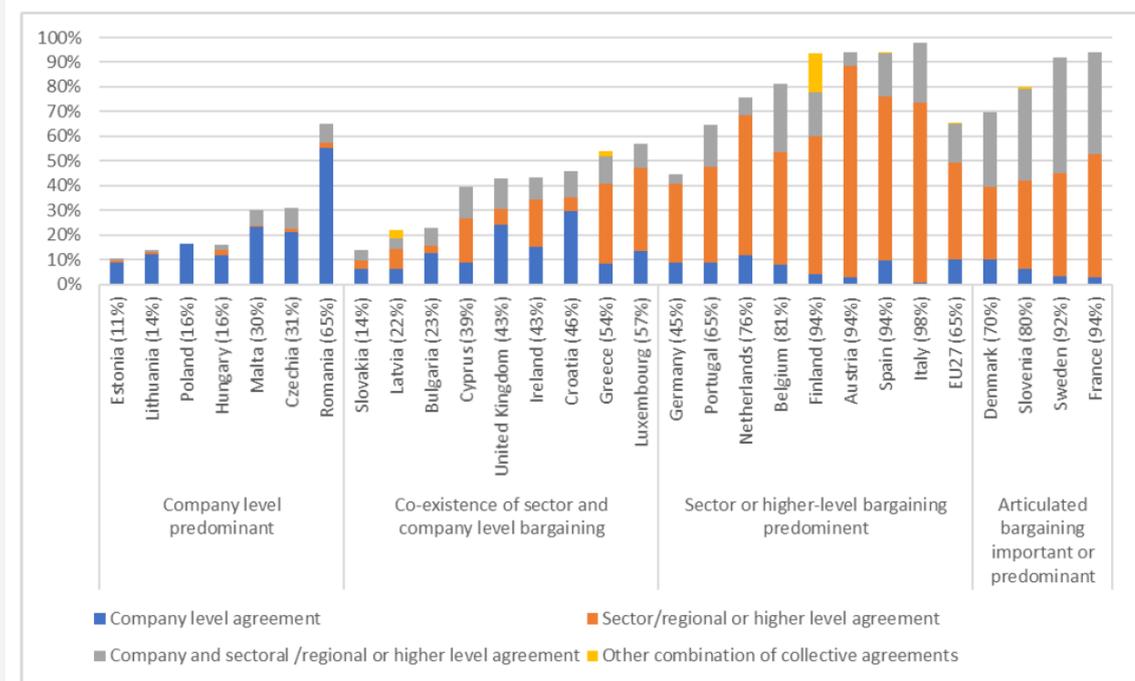
Figura 2 – Tasso di copertura della contrattazione collettiva



Fonte: ILOSTAT. Ultimo aggiornamento 03/05/2022.

Austria, Belgio, Italia, Olanda, Germania, Lettonia, Lituania, Repubblica Ceca, Slovacchia, Svezia, Ungheria (2019); Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Portogallo, Spagna, (2018); Romania (2017); Bulgaria, Croazia, Slovenia (2016); Polonia (2015); Cipro, Irlanda, Lussemburgo (2014); Malta (2012).

Figura 3 – Copertura stimata della contrattazione collettiva e configurazione degli accordi nel settore privato, unità produttive con più di 10 dipendenti



Fonte: *Eurofound*, *Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019, 2020, p. 5*

Tabella 4 – Minimi tabellari lordi per il 2023 CCNL (siglati da organizzazioni comparativamente più rappresentative) principali settori

CCNL	Minimo tabellare lordo 2023
CREDITO	12,57
CHIMICA FARMCEUTICA - SETTORE CHIMICO	9,31
CHIMICA FARMCEUTICA - SETTORE LUBRIFICANTI E GPL	9,21
CHIMICA FARMCEUTICA - SETTORE FIBRE CHIMICHE	9,19
VETRO LAMPADE - SETTORE MECCANIZATO	9,18
VETRO LAMPADE - SETTORE SOFFIO	9,18
VETRO LAMPADE - SETTORE TRASFORMAZIONE	9,18
VETRO LAMPADE - SETTORE DISPLAY	8,94
METALMECCANICA IMPRESE MINORI CONFIMI	8,93
CHIMICA INDUSTRIA IMPRESE MINORI - SETTORE VETRO MECCANIZZATO	8,90
CHIMICA INDUSTRIA IMPRESE MINORI - SETTORE VETRO TRASFORMAZIONE	8,90
CHIMICA INDUSTRIA IMPRESE MINORI - SETTORE VETRO SOFFIO	8,89
CHIMICA INDUSTRIA IMPRESE MINORI- SETTORE ABRASIVI	8,86
METALMECCANICA INDUSTRIA	8,85
CHIMICA INDUSTRIA IMPRESE MINORI- SETTORE PLASTICA GOMMA	8,83
CHIMICA FARMCEUTICA - SETTORE ABRASIVI	8,76
CHIMICA INDUSTRIA IMPRESE MINORI - SETTORE CHIMICA-CONCIA	8,67
GOMMA PLASTICA	8,63
CHIMICA INDUSTRIA IMPRESE MINORI - SETTORE CERAMICA	8,57
METALMECCANICA ARTIGIANATO - RESTAURO ARTISTICO DI BENI CULTURALI	8,42
METALMECCANICA IMPRESE MINORI UNIONMECCANICA (CONFAPI)	8,08
METALMECCANICA ARTIGIANATO - SETTORE METALMECCANICA E INSTALLAZIONE DI IMPIANTI	7,76
COMMERCIO	7,75
METALMECCANICA ARTIGIANATO - SETTORE ORAFI ARGENTIERI E AFFINI	7,72
METALMECCANICA ARTIGIANATO - SETTORE ORAFI ARGENTIERI E AFFINI	7,39
AGRICOLTURA - FLOROVIVAISTI	7,24
AGRICOLTURA - OPERAI AGRICOLI	5,59
DOMESTICO - LAVORATORI NON CONVIVENTI	5,27

Fonte: elaborazioni ADAPT

\*\*\*\*\*

*ADAPT - Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali è una associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro e con l'obiettivo di contribuire a un modo nuovo di "fare Università", costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi della alta formazione, del mondo associativo, delle istituzioni e delle imprese.*