



Per un Salario Minimo legale

Audizione informale, XI Commissione, Camera dei Deputati

6 Giugno 2023

Sommario

LE CAMERE DEL LAVORO AUTONOMO E PRECARIO	2
ALCUNE PREMESSE A FAVORE DI UN SALARIO MINIMO LEGALE	2
COSA CI DEVE ESSERE IN UNA NORMA PER IL SALARIO MINIMO LEGALE	5

Le Camere del Lavoro Autonomo e Precario

Le Camere del Lavoro Autonomo e Precario (CLAP) nascono dalla federazione di esperienze di lotta e auto-organizzazione in diversi territori di Roma, fino a diffondersi in altre realtà italiane. Partiamo dalla necessità di unire ciò che è diviso e ricattabile, il lavoro contemporaneo nella crisi, mettendo al centro problemi comuni come: salari o retribuzioni bassi; completa assenza di alcuni diritti (maternità, malattia, ferie ecc.); mancato accesso al welfare (reddito di base e previdenza in primo luogo); bassissimi, a volte nulli, livelli di sindacalizzazione o di organizzazione collettiva.

Siamo presenti in diversi settori del terziario delle città a più alto tasso di precarietà, fino alle società *in house* di alcuni ministeri, passando per le aziende della sanità convenzionata.

Obiettivi prioritari delle CLAP sono:

- organizzare o favorire l'auto-organizzazione dei non-organizzati, il lavoro senza diritti, precario e intermittente, quello gratuito (stagisti e tirocinanti), i disoccupati, le partite Iva con bassi redditi;
- conquistare diritti e welfare, a partire dal reddito di base, per chi non ne ha;
- promuovere solidarietà e nuove forme di mutualismo in alternativa alla frammentazione e alla solitudine del lavoro e delle lotte.

Alcune premesse a favore di un salario minimo legale

1. Il ritorno dell'inflazione e la sua persistenza, nel contesto degli effetti economici globali post-pandemici e della guerra in Ucraina, ha pesantemente accentuato il problema salariale nel nostro Paese.

La necessità di introdurre nel nostro ordinamento un salario minimo legale (SML) a carattere universale (intercategoriale e interprofessionale, stabilito per legge), oltre a prendere le mosse dalla forte perdita del potere di acquisto delle retribuzioni a partire dalla seconda metà del 2021, si innesta nel quadro della oramai strutturale stagnazione salariale degli ultimi trent'anni, accompagnata da intollerabili fenomeni di disegualianza sociale e dalla crescita di nuove e persistenti forme di povertà lavorativa. Sulla base di recenti stime dell'OCSE, emerge chiaramente che l'Italia è l'unico Paese dell'area nel quale, tra il 1990 e il 2020, il salario medio annuale è diminuito del -2,9%, a fronte della crescita registrata in Germania e in Francia, rispettivamente del 33,7% e del 33,1%. Una grave deflazione salariale, che si è particolarmente accentuata nell'ultima decade (2010-2020) e che ha finito per allargare la disparità salariale tra il nostro Paese e la media di quelli OCSE¹.

2. L'innegabile *crisi salariale* ha stimolato un ampio dibattito sulla necessità di rivedere il nostro sistema di regolazione del salario. Ciò è stato indubbiamente favorito da una discussione che ha investito vari paesi europei nel contesto della crisi post-pandemica; come riflesso della recente direttiva comunitaria per i salari minimi adeguati (direttiva europea 2022/2041), ma anche grazie allo sviluppo di intense e inedite lotte sindacali nell'ultimo anno che hanno riguardato la Francia, l'Inghilterra, la Spagna e la Germania.

Senza dubbio, il problema salariale italiano dipende da una pluralità di elementi, che investono complessivamente il *regime di crescita e di sviluppo della nostra economia* nel contesto globale², compresa ovviamente la diffusa precarietà lavorativa. Ci riferiremo, soprattutto per ragioni di sintesi,

¹ INAPP, *Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, Rapporto annuale, 2022.

² Hassel, A.; Palier, Bruno (ed.). *Growth and welfare in advanced capitalist economies: How have growth regimes evolved?*, Oxford University Press, 2021.

esclusivamente agli aspetti della regolazione salariale, poiché riteniamo che le ragioni a favore dell'introduzione di uno schema di SML vanno ricercate innanzitutto nella crisi del modello di contrattazione collettiva formatosi negli ultimi trenta anni, oramai incapace di impedire l'aumento della povertà lavorativa e altre forme di disuguaglianza, e, più in generale, la grave deflazione dei salari.

Per questa ragione, riteniamo opportuno partire dal Protocollo del 23 luglio 1993 (noto come *Protocollo Ciampi*), che ha radicalmente riformato il modello di contrattazione collettiva nazionale, nel quadro della grave crisi finanziaria del 1992, segnando un punto di svolta da cui non è possibile prescindere. La riforma – come noto – introduceva le nuove regole della *politica dei redditi*, fondata innanzitutto sul criterio dell'*inflazione programmata*, in sostituzione di ciò che residuava dell'era della *scala mobile* e dei criteri di indicizzazione parziale delle retribuzioni applicati fino all'anno precedente. Con il *Protocollo Ciampi*, dunque, si porta a compimento una lunga transizione, avviata già negli anni precedenti, che puntava a passare da un modello di indicizzazione *ex-post* delle retribuzioni, basata sui tassi di inflazione effettiva, a un altro modello, questa volta *ex-ante*, fondato sulla logica di un tasso di inflazione concertato con le parti sociali, allo scopo di contenere le rivendicazioni salariali. In aggiunta, il *Protocollo Ciampi* introduce per la prima volta due diversi livelli di contrattazione collettiva. Alla contrattazione nazionale dei CCNL, tra le altre cose, è stato affidato il compito di stabilire i minimi tabellari e la struttura della retribuzione, mentre la contrattazione di secondo livello (o decentrata) avrebbe dovuto assicurare il collegamento tra la dinamica salariale e la produttività del lavoro registrata a livello di impresa.

Da questo momento ha preso definitivamente avvio in Italia, comunemente a quanto stava accadendo in diversi altri paesi europei, un modello di regolazione salariale fondato su una logica *neocorporativa*³, dove le grandi organizzazioni sindacali hanno accettato di fatto di partecipare insieme alle autorità pubbliche al processo di decisione e attuazione delle politiche economiche e sociali⁴.

Sono diversi gli studi che mostrano come proprio a partire dal *Protocollo Ciampi*⁵ si è contribuito a mettere in moto uno strutturale fenomeno di stagnazione salariale, se non una vera e propria progressiva riduzione del peso percentuale della quota dei salari sul totale del PIL, che è passata dal 62,9% nel 1993 al 59,7%⁶ (dati AMECO)⁷. A dire il vero, questa tendenza si è poi consolidata grazie alle due principali successive riforme del modello di contrattazione nazionale. Con l'accordo quadro e l'accordo interconfederale del 2009, il tasso di *inflazione programmata* verrà sostituito con un nuovo indicatore, l'Ipca (Indice armonizzato dei prezzi al consumo), elaborato autonomamente dall'ISTAT, che considererà la dinamica dei prezzi depurata dal costo dei beni energetici importati. Un indicatore che sin da subito è stato al centro di numerose critiche⁸, e che nell'attuale contesto inflattivo ha evidentemente mostrato tutti i suoi pesanti limiti. Successivamente, nel 2018, il cosiddetto *Patto per la fabbrica*, ha finito per confermare alcuni aspetti decisivi della riforma precedente, aggiungendo la distinzione tra Trattamento economico complessivo (TEC) e Trattamento economico minimo (TEM).

Queste riforme della contrattazione, seppur nel quadro di una tendenza comune europea, hanno favorito un trasferimento strutturale del valore prodotto, dai salari ai profitti e alla rendita, seguendo

³ Baccaro L.; Howell, C., *Trajectories of Neoliberal Transformation. European industrial relations since 1970s*, Cambridge University press, 2017.

⁴ Trigilia, C., *Sociologia economica*, Il Mulino, 2022.

⁵ Tronti, L., *A mo' ci conclusione: riforma della contrattazione in tre punti*, Economia&Lavoro, Fascicolo 3, 2013.

⁶ Secondo la stessa fonte dati in Francia si è andati dal 66,7% nel '93 al 67,8% nel 2022 e in Germania dal 65,5% al 63%.

⁷ Si fa qui riferimento ai dati AMECO, *Adjusted wage share, percentage of GDP at current factor cost*.

⁸ Stirati, A., *Lavoro e salari. Un punto di vista alternativo sulla crisi*, L'Asino d'oro, 2020.

i processi di finanziarizzazione dell'economia, contribuendo a generare un impoverimento crescente delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

3. C'è un altro aspetto che, a nostro avviso, ci conduce all'aumento dei fenomeni di povertà lavorativa e che discende dal modello del *Protocollo Ciampi*. Se da un lato, l'Italia registra (paradossalmente) una elevata copertura della contrattazione nazionale (secondo l'OCSE è tra le più elevate a livello europeo⁹) tale da non lasciare nessun settore economico scoperto, dall'altra, la contrattazione di secondo livello riguarda solo una quota piuttosto limitata degli occupati, principalmente concentrata nel settore manifatturiero, a partire dai comparti posizionati lungo le catene del valore globali dominate dalle imprese tedesche.

Dopo trent'anni dalla applicazione del *Protocollo Ciampi*, dunque, è oramai tempo di bilanci, ed è a nostro avviso piuttosto evidente che la difficile diffusione della contrattazione decentrata ha a che fare con limiti difficilmente aggirabili, dovuti in primo luogo alle caratteristiche del nostro tessuto produttivo e dalla forte presenza di piccole imprese. È anche a causa di questo specifico modello di contrattazione se per la maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori il contratto collettivo nazionale costituisce l'unico strumento per vedersi aumentare le retribuzioni minime, non potendo beneficiare della contrattazione decentrata.

La strutturale propensione alla bassa produttività media del nostro sistema produttivo¹⁰ si intreccia con un'altra anomalia, che questa volta riguarda il forte squilibrio dell'occupazione, particolarmente sbilanciata verso le imprese di piccolissima e piccola dimensione¹¹, spesso collocate principalmente nei settori a più basso valore aggiunto. Il combinato disposto tra questi due elementi, seppur nel quadro della scarsa tendenza alla produttività in termini aggregati, ha contribuito nei fatti a far crescere i salari meno della produttività stessa¹². Da questa prospettiva, emerge abbastanza chiaramente che il modello di contrattazione inaugurato con il *Protocollo Ciampi*, anche in virtù delle caratteristiche della nostra struttura produttiva, ha finito per escludere milioni di lavoratori dai benefici del completo processo di contrattazione collettiva, mostrandosi inadeguato ad attenuare le diseguaglianze salariali e, soprattutto, la crescita della povertà lavorativa.

4. L'incidenza dei lavoratori poveri sul totale è piuttosto cresciuta dopo la crisi finanziaria del 2007-08, collocando l'Italia tra i Paesi in cui il fenomeno dell'*in-work-poverty* risulta più preoccupante¹³. Nel 2019 l'Italia risulta quart'ultima nell'Ue, a quota 12,2%, contro una media europea del 9,4% (Eurostat 2019). Si tratta, è bene evidenziarlo, di un dato sottostimato, come hanno dimostrato alcuni ricercatori del *Gruppo di lavoro sugli interventi e sulle misure di contrasto alla povertà lavorativa* istituito presso il MLPS nel 2021, secondo cui l'incidenza della povertà lavorativa si aggira intorno al 13,2%¹⁴. Secondo alcune pubblicazioni ultime, la povertà lavorativa risulta particolarmente concentrata nella classe di età 18-24 anni (dove arriva al 15,6%) e riguarda soprattutto alcuni segmenti delle forze di lavoro, tra cui spiccano gli "operai e assimilati" e alcune professioni autonome, che ci aiutano a comprendere che il fenomeno di *working poor* oltre a riguardare i lavoratori meno formati, spesso riguarda anche alcune professioni "formalmente autonome" come i *riders*, lavoratori che operano nel campo della salute e dei servizi di cura, nel turismo e anche in settori ad alta intensità di conoscenza¹⁵.

Questo ci riconduce a un altro genere di riflessione. L'Italia registra indubbiamente una crescita abnorme di contratti collettivi, che segnalano anche in questo caso alcuni problemi sulla tenuta del

⁹ Secondo l'OCSE (dati 2004) in Italia si registrerebbe una copertura della contrattazione collettiva pari al 100% dei settori, in Germania è di circa il 54%, in Francia 98%.

¹⁰ Celi, G. (et al.), *Una unione divisa. Una prospettiva centro-periferia della crisi europea*, Il Mulino, 2020.

¹¹ Banca d'Italia, *Considerazioni finali del Governatore*, Relazione annuale, anno 2021.

¹² OCSE, *Economic Outlook*, 2, 2018.

¹³ Saraceno, C. (et al.), *La povertà in Italia*, Il Mulino, 2022.

¹⁴ Si veda: <https://lavoce.info/archives/92886/cinque-proposte-contro-la-poverta-lavorativa/>

¹⁵ Saraceno, C., Idem.

modello di contrattazione. Secondo alcune stime al 31 dicembre 2022 risultano sottoscritti e registrati presso il CNEL 1.053 contratti¹⁶ (riferiti a 14 macrosettori). Circa il 60% di questi contratti (che interessa circa 8 milioni di occupati) risulta, per altro, scaduto; in alcuni casi da 4 anni o persino 10 anni, con un ritardo medio nel rinnovo piuttosto intollerabile, pari a 24 mesi¹⁷. Sul totale dei contratti depositati presso il CNEL solo il 22% risulta sottoscritto dai tre principali sindacati confederali, mentre il 78% è sottoscritto da altre organizzazioni sindacali¹⁸. A primo sguardo, dunque, emergerebbe una abnorme sproporzione. Se invece, si concentra l'attenzione sulle dichiarazioni mensili UNIEMENS del 2022, raccolte dall'INPS ed elaborate dal CNEL, si rilevano complessivamente 894 CCNL, di cui 207 firmati dai principali sindacati confederali (23,2%) che coprono ben 13.366.176 lavoratori, ovvero il 96,6% degli occupati coperti da contratto nazionale nel privato¹⁹ e 687 CCNL firmati dalle altre organizzazioni sindacali (76,8%) che però interessano solo una quota residuale di occupati (pari a 474.755 lavoratori, ovvero il 3,4% del totale)²⁰.

Se da un lato non ci sono dubbi sulla necessità di porre un limite alla c.d. "contrattazione pirata", dall'altra, risulta piuttosto evidente che i problemi della povertà lavorativa a cui ci stiamo riferendo dipendono in prima istanza dai minimi tabellari contenuti nei CCNL siglati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, e dunque, anche dal modello della contrattazione ereditato da *Protocollo Ciampi*, nonché dal forte ritardo con cui si dà luogo ai rinnovi.

Cosa ci deve essere in una norma per il salario minimo legale²¹

Alla luce degli elementi critici emersi in premessa sui limiti del modello di contrattazione collettiva ereditato dalla riforma del Protocollo del 1993, sosteniamo l'urgenza e la necessità di introdurre nel nostro ordinamento un salario minimo per via legale (SML), *rivolto universalmente a tutte le lavoratrici e i lavoratori*, indipendentemente dal settore economico in cui operano e dal proprio profilo professionale. Nel rispetto dell'art. 36 della Costituzione, il SML deve avere lo scopo primario di assicurare una retribuzione minima oraria adeguata al soddisfacimento dei bisogni sociali primari, allo scopo di contrastare i fenomeni di deprivazione e di povertà lavorativa.

A tale scopo il SML non può essere, a nostro avviso, concepito come una misura residuale rispetto alla centralità della contrattazione collettiva, o peggio ancora, come uno strumento parziale da applicare ai soli interstizi (eventualmente) lasciati liberi dalla contrattazione stessa. Il SML deve fissare uno *standard* salariale orario minimo universale, al di sotto del quale la contrattazione collettiva non è lasciata libera di scendere. Ciò ha anche lo scopo di far evolvere il nostro sistema di regolazione salariale: da un modello centrato esclusivamente sulla contrattazione collettiva verso un nuovo modello di tipo misto, in cui la determinazione del SML e la contrattazione collettiva devono avere pari dignità.

¹⁶ Giangrande, N., *La contrattazione collettiva, il ruolo dei sindacati confederali e i lavoratori interessati nel 2022*, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, 2022.

¹⁷ CNEL, *XXIV Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 2022.

¹⁸ Giangrande, N., *Idem*.

¹⁹ Esclusi agricoltura e lavoro domestico.

²⁰ *Idem*.

²¹ Le proposte contenute in questo paragrafo tengono conto delle sei proposte legislative sul SML attualmente depositate alla Camera dei deputati nel corso dell'attuale legislatura.

Gli importi del salario minimo

È in primo luogo necessario che una misura di SML definisca con assoluta precisione l'importo retributivo minimo orario, e non si limiti a demandare alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, o semmai a una apposita commissione, la facoltà di definire tale importo, così come emerge da alcune proposte legislative. Tale approccio, a nostro avviso, non farebbe altro che minare la stessa funzione primaria a cui è rivolta questa misura.

Stante alla distinzione introdotta dal richiamato *Patto per la fabbrica* del 2018, che distingue il Trattamento economico minimo (TEM) dal Trattamento economico complessivo (TEC), la misura di SML deve necessariamente essere fissata a livello del TEM, sulla base della considerazione della retribuzione oraria al netto di TFR, ferie, riposi, tredicesima, etc.

Riteniamo che l'importo del salario minimo orario non possa essere inferiore a 10 euro lordi, così come emerge, a esempio, dalla proposta legislativa C. 141, a prima firma dell'On. Fratoianni. Ciò almeno per due ordini di motivi:

- a. l'importo del salario minimo orario deve essere collocato a un livello adeguato, tale da non risultare al di sotto del 60% del salario mediano orario o del 50% del salario medio orario, nel rispetto dell'orientamento introdotto dalla direttiva comunitaria per i salari minimi adeguati (direttiva europea 2022/2041). Come emerge da recenti analisi comparate sul piano europeo, livelli di SML insufficienti non avrebbero nessuna *chance* nel ridurre i fenomeni di *in-work-poverty*, vanificando lo sforzo del legislatore per l'introduzione di una tale misura²².
- b. Secondo un rapporto INPS del 2019, presentato nel corso di una precedente audizione presso l'XI Commissione del Senato, è emerso che in Italia ben il 40% degli occupati ha una retribuzione minima oraria inferiore a 10 euro lordi. Motivo per cui proprio quest'ultimo importo potrebbe essere adeguato a favorire un primo processo di redistribuzione verso i salari più bassi.

Indicizzazione

La proposta di SML, a nostro avviso, deve necessariamente prevedere un meccanismo di indicizzazione automatica, almeno su base annuale, volto a tutelare il potere d'acquisto della retribuzione oraria minima stabilita.

La recente fase inflattiva, la più alta negli ultimi quaranta anni, sta mostrando segni di forte persistenza. Nessuna istituzione è verosimilmente in grado di assicurare il ritorno dell'inflazione nel sentiero del target del 2% fissato dalla Bce.

La natura dell'attuale processo inflattivo ha evidentemente mostrato pienamente i limiti dell'Ipca, l'indicatore introdotto con la riforma della contrattazione collettiva del 2009, che come noto esclude dal novero del calcolo i prezzi dei beni energetici importati. Solo per fare un esempio, secondo alcune stime lo scarto tra la dinamica dell'inflazione e l'andamento dei salari reali, ha già determinato una perdita del potere di acquisto di almeno sette punti percentuali su base annua. Inoltre, non c'è motivo formale che obbliga ad assumere necessariamente l'Ipca come parametro per l'indicizzazione.

Sulla base di questa considerazione, ci sembra più corretto che il SML sia indicizzato sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Una soluzione che è stata adottata correttamente dalla proposta C.141.

²² WSI, *Minimum wage report*, N 71e, marzo 2022.

Meccanismo di rinnovo della soglia retributiva minima

Uno dei problemi principali degli schemi di SML riguarda i criteri del rinnovo del valore soglia. Nella fase pandemica e successivamente all'esplosione inflattiva, alcuni studi hanno evidenziato che i ritardi nei meccanismi di aggiornamento del valore soglia sono un aspetto cruciale.

Riteniamo che sia corretto:

- a. Che la retribuzione minima oraria fissata dalla norma in questione abbia una valenza non superiore a tre anni dal momento dell'approvazione. Trascorso questo periodo si deve passare alla revisione del valore soglia, al netto del meccanismo di indicizzazione alla dinamica dei prezzi;
- b. Che si possa prevedere una Commissione nazionale composta da diversi attori istituzionali e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, che svolga questo compito. Si tratta, come noto, di una soluzione adottata in alcuni paesi europei, come a esempio nel caso dello SMIC francese.

Rileviamo che una simile soluzione è stata adottata, almeno in parte, nella proposta legislativa C.306, a prima firma dell'On. Conte.

SML nel rapporto con i CCNL

Nell'ottica di un sistema misto di regolazione salariale è, evidentemente, necessario stabilire un corretto e adeguato collegamento tra SML e contrattazione collettiva.

L'esperienza registrata negli altri paesi europei mostra chiaramente che gli schemi di SML non deprimono gli spazi di contrattazione collettiva. Al contrario, soprattutto nel contesto italiano, segnato dal "nanismo" aziendale e da una scarsa inclusività della contrattazione decentrata, uno schema di SML potrebbe favorire spazi inediti per la contrattazione collettiva.

A questo scopo riteniamo che la retribuzione minima oraria fissata per legge deve poter essere derogata solo *in melius* da parte dei CCNL, sulla base del principio di maggior vantaggio per le lavoratrici e i lavoratori. Da questa prospettiva, deve essere stabilita la possibilità dei CCNL di integrare le strutture retributive minime settoriali, coerentemente a quanto stabilito con il SML.

Ciò è possibile solo se, accanto al SML, si stabilisce un corretto criterio capace di estendere *erga omnes* i contratti collettivi, senza deprimere la funzione di impulso del SML.

C'è un aspetto che per noi è dirimente. Le formule di estensione *erga omnes* dei CCNL adottate in alcune proposte legislative, devono essere accompagnate dall'introduzione di un criterio di democrazia e partecipazione delle lavoratrici e lavoratori, tale da rendere obbligatoria l'approvazione dei CCNL con forme referendarie certificate in ogni luogo di lavoro. Solo in questo modo la funzione parziale dell'estensione *erga omnes* dei CCNL, in aggiunta al SML, può essere collocata correttamente all'interno di un sentiero di sviluppo delle forme di democrazia diretta nei luoghi di lavoro.

Alcune delle proposte legislative depositate, inoltre, prevedono clausole per la corretta scelta del CCNL di riferimento, nei settori in cui possono coesistere più contratti, ciò al fine di contrastare il fenomeno della c.d. "contrattazione pirata". Pur ritenendo meritorio questo tentativo da parte del legislatore, ci teniamo a richiamare alcuni elementi che non possono essere sottovalutati.

Sul totale dei 894 CCNL del settore privato depositati presso il CNEL, mentre il 23,2% di tali contratti siglato dalle organizzazioni sindacali confederali copre il 96,6% degli occupati, il restante 76,8% degli altri contratti siglato dalle altre organizzazioni sindacali copre appena il 3,4% del totale degli occupati.

Questo ci dice che mentre, da un lato, la “contrattazione pirata” è essenzialmente uno strumento adottato da parte datoriale per favorire fenomeni di *dumping* sociale, dall’altra, emerge piuttosto chiaramente che i problemi di povertà lavorativa sono essenzialmente attribuibili ai minimi tabellari dei contratti siglati dalle organizzazioni confederali. Quello che stiamo dicendo è che bisogna evitare che dietro il tentativo meritorio di contrastare la “contrattazione pirata” si nasconda, in realtà, la volontà di ridurre gli spazi di agibilità per le organizzazioni sindacali indipendenti, a detrimento dei principi di democrazia e pluralismo sindacale.

Defiscalizzazione degli aumenti salariali

Contrariamente a quanto stabilito anche nel recente Decreto lavoro (DL 4 maggio 2023, n. 48), riteniamo non si possa continuare a favorire esclusivamente processi defiscalizzazione di componenti del salario accessorio, come ad esempio il *welfare* aziendale o altre misure.

Sarebbe necessario che la misura di SML contenga forme di compensazione economica temporanee per le piccole aziende, derivanti dall’adeguamento obbligatorio dei minimi tabellari dei CCNL con la misura di SML.

Misure di sostegno analoghe andrebbero rivolte alle famiglie, allo scopo di sostenere l’aumento del salario minimo orario per il lavoro di cura di colf e badanti.

Soglie massime al ricorso del part-time

Uno dei gravi problemi del mercato del lavoro italiano riguarda il crescente peso del part-time involontario. Un dispositivo di SML, in un contesto segnato da questo fenomeno, potrebbe non essere adeguatamente in grado di ridurre l’incidenza dei *working poor*. È pertanto per noi necessario che una misura di SML contenga alcuni strumenti complementari di *in-work-benefit* volti a contrastare i fenomeni di povertà lavorativa riferita a questi specifici segmenti del mercato del lavoro.