

In-work poverty, lavoratori vulnerabili e bassi salari

Giulia Marchi

Assegnista di ricerca
Dipartimento di Scienze Giuridiche
Università di Bologna



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 870619

This presentation reflects only the author's views. The Research Executive Agency is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

I working poor



soggetti occupati per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento che vivono in un nucleo familiare con un reddito equivalente disponibile inferiore al 60% del reddito mediano nazionale (Eurostat)

Due dimensioni:
individuale e
familiare

Vari fattori:
retribuzione
e
Intensità lavorativa

«VUP»: *Vulnerable and Underrepresented Persons*

1. VUP Group 1: low- or un-skilled standard employment
2. VUP Group 2: solo/economically dependent and bogus self-employment
3. VUP Group 3: flexible employment
4. VUP Group 4: casual/"zero-hour" employment



Lavoratori subordinati standard con bassa professionalità occupati in settori poveri

- Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- Lavoratori scarsamente professionalizzati

«professioni che richiedono lo svolgimento di attività semplici e ripetitive...e una limitata autonomia di giudizio e di iniziativa nell'esecuzione dei compiti»

(ISTAT - Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali - gruppo n. 8)

- Settori “poveri”

Administrative and support service activities	34.5 %
Other service activities	30.6 %
Accommodation and food service activities	23.5 %

(Source: Eurostat, earn_ses_pub1n, extraction: 31.3.2020)



Lavoratori subordinati standard con bassa professionalità occupati in settori poveri

At risk of in-work poverty VUP1 2007, 2013, 2018 (Source: Eurosilc)	2007	2013	2018
% of the employed (in-work) population	9.2	10.1	10.4
In-work at risk of poverty	12.2	11.4	14.3



Bassi salari e competizione al ribasso tra contratti collettivi

«Il principio sancito dall'art. 36 Cost. (...) costituisce un fondamentale punto di riferimento non solo per il legislatore, ma anche per la contrattazione collettiva ed un indubbio limite alla facoltà di determinazione del trattamento retributivo da parte di quest'ultima. (...)

Tali considerazioni inducono ad affermare che non può affatto escludersi a priori che il trattamento retributivo determinato dalla contrattazione collettiva, pur dotata di ogni crisma di rappresentatività (...) possa risultare in concreto lesivo del principio di proporzionalità (...) e/o di sufficienza ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. (...)

La presunzione di sufficienza della retribuzione concordata dalle parti collettive (...) si scontra con la constatazione del rapporto di valore esistente tra la medesima — che, in quanto relativa all'orario ordinario a tempo pieno, costituisce l'unico reddito da lavoro su cui il lavoratore può far conto per sopperire alle sue esigenze di vita — ed il tasso soglia di povertà assoluta stimato dall'Istat per il medesimo periodo».

(Tribunale di Torino, 09 agosto 2019, n. 1128)



Diritto a una giusta retribuzione e tutela dei lavoratori vulnerabili

- Dumping contrattuale: il contratto collettivo perde la sua funzione anticoncorrenziale?
- Dubbi sulla capacità di questa “via giudiziale al salario minimo” di proteggere i lavoratori più deboli
- Le recenti proposte di legge in Italia, il dibattito sul salario minimo e la proposta di direttiva europea sui salari minimi adeguati



Diritto a una giusta retribuzione, tutela dei lavoratori vulnerabili e contrasto all'*in-work poverty*

- «Il c.d. principio di sufficienza (...) impone che al lavoratore venga assicurato non solo un minimo vitale, ma anche il raggiungimento di un tenore di vita socialmente adeguato» (Tribunale di Milano 30 giugno 2016, n. 1977)
- La garanzia di un livello retributivo adeguato può essere uno strumento che, seppur in modo solo parziale, può contribuire alla lotta alla povertà
- Strategia coerente di contrasto all'IWP



Grazie per l'attenzione

Giulia Marchi

Dipartimento di Scienze Giuridiche

Università di Bologna

(giulia.marchi13@unibo.it)

