

“Working, yet poor”: la povertà tra bassi salari e instabilità lavorativa *

Giulia Marchi**

Abstract

“Working, yet poor”: poverty between low wages and job instability

The paper addresses the topic of *in-work poverty* from a legal point of view. The author argues that in addressing this issue a different approach must be adopted, focusing on the most vulnerable workers. Particular attention is paid to two factors underlying this phenomenon. Firstly, job quality, including both the kind of job a person is employed in and wage levels. To this respect, the paper focuses on wages, the application of art. 36 of the Constitution, the problems related to the implementation of this provision and the debate on the introduction of statutory minimum wage in Italy. Then, it is stressed the importance of increasing work intensity of household, through policies aimed at promoting female participation in the labour market, such as measures aimed at promoting an equitable redistribution of care responsibilities in the family.

Keywords: In-work poverty, Job Instability, Wages, Work Intensity

1. Un approccio mirato al problema della povertà

Il lavoro dovrebbe proteggere dal rischio della povertà (Balandi, 2018; Andreß e Lohmann, 2008). Quest’idea, tutt’altro che nuova, trova conferma in norme costituzionali e internazionali. Il diritto ad una retribuzione che sia sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un’esistenza libera

*Articolo proposto: 29/01/2021. Articolo accettato: 24/08/2021.

** Università di Bologna. E-mail: giulia.marchi13@unibo.it.

La presente pubblicazione deve intendersi parte del progetto Horizon 2020 Working, Yet Poor (WorkYP), finanziato dall’Unione Europea con Grant Agreement No 870619. Le opinioni espresse sono puramente quelle dell’Autore e non possono in alcun modo considerarsi quelle ufficiali della Commissione europea.



e dignitosa, oltre che proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto, è riconosciuto nell'ordinamento italiano dall'art. 36 della Costituzione. Ancora più esplicito a tal proposito è il principio n. 6 del Pilastro europeo dei diritti sociali, nel quale il diritto dei lavoratori ad una retribuzione equa «che offra un tenore di vita dignitoso», in grado di soddisfare i bisogni del lavoratore e della sua famiglia, è esplicitamente collegato all'idea che «la povertà lavorativa va prevenuta»¹.

Tuttavia, una percentuale non indifferente di lavoratori vive in nuclei familiari il cui reddito non è sufficiente per condurre una vita dignitosa. È la cosiddetta povertà lavorativa o *in-work poverty*².

Le politiche contro la povertà dei legislatori nazionali e dell'Unione Europea si sono tradizionalmente limitate a interventi che concepivano la povertà come una questione sostanzialmente legata alla mancanza di occupazione (Peña-Casas *et al.*, 2019; Saraceno, Benassi, Morlicchio, 2020). La povertà lavorativa mostra, invece, la complessità del fenomeno stesso della povertà, che non si risolve nella mancanza di lavoro. Un approccio mirato al contrasto alla povertà lavorativa richiede di analizzare il mercato del lavoro in modo trasversale con un focus sulla condizione dei lavoratori maggiormente vulnerabili. La povertà lavorativa, tuttavia, riguarda solo in parte il singolo individuo e la sua condizione lavorativa, in quanto il concetto di povertà richiede che sia considerato l'intero nucleo familiare e il suo reddito. Quindi, accanto alle tutele previste per il singolo lavoratore – come quelle dirette ad assicurare un reddito adeguato e una certa stabilità dell'occupazione – assumono rilievo anche le misure di previdenza e assistenza sociale e le politiche che possono interessare l'intero nucleo familiare (Barbieri, Cutuli, Scherer, 2018a; Ferraris, 2019).

Senza pretesa di esaurire l'analisi dei numerosi fattori alla base della povertà nonostante il lavoro, né tanto meno di individuare tutte le “buone” politiche che possono contribuire alla soluzione del problema, nei prossimi paragrafi ci si concentrerà su due tra le principali cause di questo fenomeno: la qualità dell'occupazione, in termini di tipologie contrattuali e livelli salariali, e l'intensità lavorativa.

1. Proclamazione inter-istituzionale del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (2017/C 428/09).

2. Secondo i dati Eurostat, EU-SILC (*In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex*), in Italia nel 2019 la percentuale di lavoratori in nuclei familiari a rischio di povertà era piuttosto alta, attorno al 11,8%.

2. Lavoratori vulnerabili e tipologie contrattuali maggiormente a rischio di povertà

Come accennato, uno degli elementi da considerare parlando di *in-work poverty* è la scarsa qualità dell'occupazione, identificabile, almeno in parte, con la sua precarietà, intesa come frammentazione della carriera lavorativa (Bozzao, 2018). All'interno di quest'ultima nozione possono rientrare sia il lavoro standard, ma poco tutelato in ragione del fatto che il lavoratore è facilmente licenziabile da parte del datore di lavoro ad un costo ridotto, sia il lavoro flessibile (Balandi, 2018).

Con riferimento al primo, tra i lavoratori maggiormente a rischio di povertà rientrano coloro che pur avendo contratti di lavoro cd. standard, cioè a tempo indeterminato e full-time, hanno un basso salario e sono impiegati in lavori poco qualificati. Questi lavoratori, di frequente impiegati nel settore dei servizi, del commercio, della ristorazione, dei servizi legati al tempo libero e alla cura della persona, della logistica (Lucifora, 2019), spesso si trovano o rischiano di trovarsi in una situazione di povertà, talvolta, – come si avrà modo di vedere meglio in seguito³ – anche se coperti da contratti collettivi stipulati da sindacati rappresentativi (Lassandari, 2019).

Anche i rapporti di lavoro non-standard sono spesso collegati a percentuali elevate di povertà nonostante il lavoro, in parte in ragione della minore intensità lavorativa ad esso connessa. Tra i lavoratori più a rischio di ricadere nella categoria dei *working poor* si possono certamente includere coloro che sono impiegati con contratti di lavoro temporaneo o flessibile (Horemans, 2018), e i lavoratori occasionali, inclusi quelli della *gig economy* (Raitano *et al.*, 2019; Occhino, 2019). Anche i lavoratori parasubordinati o autonomi economicamente dipendenti sono esposti ad un rischio di *in-work poverty* più elevato rispetto ai lavoratori subordinati⁴.

In tutti questi casi, il rischio di povertà è aumentato dal fatto che la discontinuità della carriera lavorativa si ripercuote anche sull'accesso alle prestazioni previdenziali e pensionistiche (Bozzao, 2018).

Rispetto a questi lavoratori, cd. flessibili o non-standard, vengono in rilievo le riforme degli ultimi decenni in materia di ammortizzatori sociali e mercato del lavoro, destinate ad attuare il principio della *flexicurity*, a

3. Sul punto si rinvia al § 3.

4. Con l'espressione "lavoratori autonomi economicamente dipendenti" si suole fare riferimento a coloro che collaborano nell'impresa in modo continuativo e quasi esclusivo. In tale gruppo possono essere inclusi diversi "sotto-tipi" di lavoro autonomo, tra cui le collaborazioni etero-organizzate, le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro autonomo non imprenditoriale. Secondo dati EU-SILC, Eurostat, i lavoratori autonomi senza dipendenti a rischio di povertà nel 2018 erano circa il 18%.

garantire cioè una maggiore tutela del lavoratore nel mercato a fronte di una minore stabilità nel rapporto di lavoro. Quest'idea non si è pienamente realizzata. Da un lato, infatti, per aumentare i livelli occupazionali si sono di fatto peggiorate le condizioni di lavoro, rendendo più instabili e precari i percorsi lavorativi (De Nardis *et al.*, 2019). Si pensi, a titolo esemplificativo, alla progressiva flessibilizzazione in relazione alla disciplina del contratto a termine, fino alla deregolamentazione operata dal Decreto Poletti (l. n. 78/2014), che, eliminando il requisito della causale, ha finito per favorire ulteriormente la diffusione dei rapporti di lavoro a termine.

Dall'altro, la riforma degli ammortizzatori sociali non ha portato a termine l'auspicata ridefinizione delle politiche attive di sostegno alla ricerca di lavoro. Al contrario, la disciplina della Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego (NASPI)⁵, ad esempio, rischia di peggiorare la condizione lavorativa dei disoccupati alla ricerca di un impiego, specialmente di coloro che nel precedente rapporto percepivano basse retribuzioni. Infatti, il diritto alla NASPI è condizionato non solo alla ricerca attiva di lavoro, ma anche all'accettazione delle offerte di lavoro congrue. Dal momento che l'individuazione dell'offerta congrua è legata, dal punto di vista economico, all'ammontare della NASPI percepita – che può essere anche di molto inferiore rispetto alla precedente retribuzione in forza dell'applicazione del cd. meccanismo del *decalage*⁶ – ciò può “forzare” il soggetto disoccupato ad accettare un lavoro con una retribuzione anche molto bassa, oltre che eventualmente caratterizzata da una minore professionalità (Villa, 2018).

Nell'ottica di contrastare la bassa intensità lavorativa sarebbe necessario ridurre il ricorso al lavoro atipico, in modo da favorire un'occupazione stabile e di qualità e assicurare così una maggiore stabilità del reddito (De Spiegelaere e Lamberts, 2013; Lucifora, 2019). In tale direzione sono andate alcune delle ultime riforme: ad esempio, il Decreto Dignità del 2018, con l'obiettivo dichiarato di contrastare la crescente instabilità lavorativa, ha reintrodotto maggiori limiti e condizioni per la conclusione di contratti a termine, riducendo la durata massima dello stesso da 36 a 24 mesi e introducendo la necessità di una causale oltre i 12 mesi e per i rinnovi. In tali casi, è necessaria la presenza di almeno una delle seguenti condizioni: «a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria»⁷. La disciplina

5. Artt. 1-14, d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22.

6. La NASPI, infatti, consiste in un'indennità la cui misura è pari, approssimativamente, al 75% della retribuzione media mensile; tuttavia, a partire dal primo giorno del quarto mese di fruizione, all'indennità si applica una riduzione del 3% per ogni mese (*decalage*).

7. D. l. 12 luglio 2018, n. 87, conv. con modificazioni dalla l. 9 agosto 2018, n. 96.

oggi in vigore è una soluzione di compromesso: il reinserimento della causale giustificatrice mira a scoraggiare un uso frequente e continuo di contratti a termine per far fronte a esigenze durevoli. Tuttavia, non prevedendo limiti per i contratti di durata inferiore all'anno, essa non contrasta efficacemente il problema dell'instabilità lavorativa, ma al contrario rischia di accrescere il *turnover* tra i lavoratori, aggravando il problema. Inoltre, ciò rischia di porre problemi specialmente riguardo all'accesso alle prestazioni previdenziali, come la NASPI, per le quali è necessario raggiungere una soglia contributiva minima.

Segnali di controtendenza rispetto alle riforme precedenti sono rinvenibili anche per quanto riguarda il lavoro parasubordinato nell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, che ha esteso la disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente, e nel d. l. 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modificazioni dalla l. n. 128/2019. Quest'ultimo ha introdotto nel d.lgs. n. 81/2015 un Capo V-bis dedicato alla "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali", che contiene una disciplina a tutela dei riders autonomi: tra le varie previsioni, assumono un certo rilievo le norme sulla forma contrattuale e sugli obblighi informativi (art. 47-ter), sul compenso (art. 47-quater) e sulla copertura contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 47-septies).

Contro la riduzione delle tutele e la flessibilizzazione del lavoro, pare dunque lentamente riemergere l'«esigenza di protezione di chi per vivere ha bisogno di lavorare» (Mariucci, 2020).

3. Il ruolo del salario minimo nel contrasto al fenomeno dei *working poor*: il dibattito in Italia e la proposta di direttiva dell'Unione Europea

Tra le misure e le politiche di contrasto alla povertà nonostante il lavoro un ruolo importante va riconosciuto ai minimi salariali. Anche se, sulla base della definizione Eurostat di *in-work poverty* comunemente adottata, un lavoratore può essere povero a prescindere dalla retribuzione percepita – dal momento che tale nozione considera anche la composizione del nucleo familiare e il reddito degli altri membri della famiglia – è innegabile che ci sia una connessione tra lavoro povero e povertà lavorativa. Quest'ultima infatti è più diffusa nei nuclei familiari dove è presente almeno un *low-wage worker*, cioè un lavoratore la cui retribuzione è al di sotto della soglia di povertà relativa⁸.

8. Il XX Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018 del CNEL evidenzia come l'incidenza dell'*in-work poverty* sia molto più alta – quasi intorno al 40% –

Il salario minimo legale, dunque, può essere uno strumento che, seppur in modo parziale per le ragioni sopra esposte, può contribuire alla lotta alla povertà (Garnero, 2019).

In Italia si è sviluppato un ampio dibattito sull'opportunità di introdurre un salario minimo per legge. Nel nostro ordinamento, la funzione di garantire un salario minimo è svolta dalla giurisprudenza che, in applicazione dell'art. 36 della Costituzione, assume i minimi salariali previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria come parametro per verificare l'adeguatezza delle retribuzioni. In caso di contestazione da parte del lavoratore, infatti, il giudice ha il potere di verificare la rispondenza del trattamento retributivo ai principi fissati dall'art. 36 Cost.; qualora rilevi una violazione della norma, deve intervenire per rimuoverla e per determinare l'importo della retribuzione, secondo la competenza attribuitagli dall'art. 2099 c.c. Il giudice compie quindi un intervento "correttivo", in forza del combinato disposto del comma 1 dell'art. 36 Cost. e dell'art. 2099.

Vi è chi ritiene che il rinvio operato dalla giurisprudenza alla contrattazione collettiva abbia realizzato una compiuta applicazione dell'art. 36 Cost. Anche alla luce degli elevati livelli di copertura della contrattazione collettiva, l'equa retribuzione così determinata avrebbe assunto di fatto «i tratti di un equivalente funzionale del salario minimo legale proprio di altri ordinamenti» (Leonardi, 2014, 205)⁹. Perciò, secondo le organizzazioni sindacali e parte della letteratura giuslavoristica, tali salari minimi contrattuali possono essere considerati un buon parametro per la fissazione della giusta retribuzione in linea con l'art. 36 Cost.

Si pone, tuttavia, il problema della tenuta di questo sistema, che non sempre riesce a garantire una tutela adeguata. Talvolta, infatti, la giurisprudenza si è discostata dai minimi definiti dal contratto collettivo nazionale, riconoscendo come legittima una retribuzione inferiore ai minimi individuati dai contratti collettivi, in considerazione delle modeste dimensioni o del carattere artigiano dell'impresa, della situazione economico-finanziaria dell'impresa o delle condizioni socio-economiche della zona in cui si svolge il rapporto di lavoro¹⁰.

Un altro problema che si è posto sempre più di frequente è legato ai cd. contratti collettivi pirata, conclusi da organizzazioni di dubbia rappresentatività e che prevedono trattamenti economici significativamente al di sotto di

quando si considerano famiglie in cui ci sono uno o due lavoratori a basso salario (Lucifora e Ferraris, 2018).

9. Questo per lo meno per i lavoratori coperti da tali contratti collettivi (Garnero, 2017).

10. Cfr., solo per fare qualche esempio, Cass. n. 17520 del 2004; Cass., 15 novembre 2001, n. 14211, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 299; Cass., 26 luglio 2001, n. 10260, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 299; Cass., 26 marzo 1998, n. 3218, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, II, 683.

quelli minimi stabiliti dai contratti collettivi stipulati da sindacati storici, con non irrilevanti effetti in termini di *dumping* salariale¹¹. Tale fenomeno ha conosciuto una grande diffusione specialmente nel settore delle società cooperative, tanto che nel tentativo di porvi un freno in tale ambito l'art. 7, comma 4, decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31, ha di fatto introdotto una sorta di salario minimo. Tale norma prevede che, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, i trattamenti economici complessivi dei soci lavoratori debbano essere «non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria». A tal proposito, è importante sottolineare che la Corte Costituzionale nella sentenza n. 51 del 26 marzo 2015 ha riconosciuto la legittimità di tale disposizione: ha escluso il contrasto di tale norma con l'art. 39 Cost., in quanto non attribuisce ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative efficacia *erga omnes* – che costituirebbe una violazione della disposizione costituzionale – ma nei trattamenti economici stabiliti in tali contratti individua un parametro per la valutazione della proporzionalità e della sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost. Secondo la Corte, «nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative», tale norma si propone di «contrastare forme di competizione salariale al ribasso» (Barbieri, 2015; Schiuma, 2015; Laforgia, 2015).

Di recente, una simile forma di concorrenza tra contratti collettivi si è però verificata anche tra contratti sottoscritti da sindacati cd. “storici” o comunque rappresentativi. Infatti, dal momento che l'attività svolta può rientrare nell'ambito di applicazione di più di un contratto collettivo, talvolta le imprese scelgono l'accordo collettivo da applicare in base ad una valutazione di mera convenienza (Lassandari, 2019). Il risultato di tali pratiche è l'ineadeguatezza del trattamento economico riconosciuto ai lavoratori. È emblematico il caso di un addetto a servizi di *reception* che, a seguito di vari cambi d'appalto, aveva lavorato alle dipendenze di più società succedutesi nella gestione del medesimo servizio di portierato. Tale lavoratore si è visto applicare diversi contratti collettivi nazionali di categoria e, pur rimanendo immutati le mansioni e l'orario di lavoro, ha subito una diminuzione della propria retribuzione di oltre il 30%, da 1243 fino a 715 euro. Ciò benché anche il contratto collettivo da ultimo applicato rientrasse tra quelli previsti dall'art.

11. Sul tema dei contratti pirata si rinvia a Ciucciiovino, 2020; Lassandari, 1997; Pera, 1997.

7 della legge n. 31/2008, in quanto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria. Una simile retribuzione è stata ritenuta dal Tribunale di Milano nella sentenza n. 1977 del 30 giugno 2016 manifestamente non sufficiente al lavoratore a «condurre un'esistenza dignitosa e a far fronte alle ordinarie necessità della vita» e per questo non conforme all'art. 36 Cost.¹².

Il caso appena citato mette in evidenza le problematiche dell'attuale meccanismo applicativo dell'art. 36 Cost. Pertanto non sembra così irragionevole sostenere che la via giudiziale al salario minimo è giunta «a un punto di crisi» (Ponterio, 2020).

Un altro problema nella determinazione contrattuale del salario minimo è il rischio che i rapporti di lavoro non standard restino esclusi dalla tutela. Uno dei principali argomenti a favore del salario minimo legale riguarda proprio la garanzia di una copertura più ampia rispetto alla sua previsione tramite la contrattazione collettiva, anche per i lavoratori atipici, precari o marginali e, in generale, per i lavoratori più deboli (Schulten, 2014). Si tratta di una questione di non scarso rilievo, se si considera l'elevata percentuale di persone escluse dai minimi salariali in Italia: secondo alcuni studi, infatti, circa il 20% dei lavoratori percepisce un salario lordo inferiore al minimo contrattuale previsto per il settore di appartenenza (Lucifora, 2017).

Malgrado ciò, non mancano obiezioni contro il salario minimo legale, prima tra tutte quella relativa agli effetti che questo potrebbe avere sul sistema di relazioni industriali. I sindacati italiani sono sempre stati contrari all'introduzione del salario minimo legale, vedendolo come uno strumento volto a sottrarre la principale funzione svolta dalla contrattazione collettiva e a ridimensionarne il ruolo, piuttosto che una misura di sostegno ad essa. La previsione di un salario minimo per legge più basso dei minimi contrattuali potrebbe spingere le imprese ad uscire dal sistema di contrattazione nazionale e questa fuga potrebbe porre un freno alla contrattazione collettiva nazionale in alcuni settori, nei quali rimarrebbe da applicare solo il salario minimo legale, inferiore, eventualmente accompagnato da elementi retributivi pattuiti a livello aziendale¹³.

12. Tribunale Milano, 30 giugno 2016, n.1977, confermata da Corte d'Appello di Milano, 28 dicembre 2017, n. 1885 (Centamore, 2017). In modo sostanzialmente analogo, si è pronunciato anche il Tribunale di Torino nella sentenza n. 1128/2019.

13. Il salario minimo legale potrebbe depotenziare la contrattazione collettiva e determinare una "fuga" dal contratto collettivo, facendo venire meno «l'effetto trascinalimento che spinge le imprese ad applicare l'intero contratto collettivo e non solo i salari» (Bavaro, 2014; Speziale, 2014; Kampelmann, Garnerò, Ryck, 2013).

Nonostante questo ampio dibattito, nessuna delle numerose proposte di legge presentate in parlamento è mai stata approvata¹⁴, salvo il caso della legge delega contenuta nel Jobs Act, che tuttavia è rimasta inattuata¹⁵. Da ultimo, il disegno di legge n. 658/2018 (Catalfo), recante “Disposizioni per l’istituzione del salario minimo orario”, combina un salario minimo variabile con la previsione di un salario minimo in misura fissa (Ballestrero, 2019a)¹⁶. La proposta prevede che la retribuzione proporzionata e sufficiente da garantire al lavoratore non può essere inferiore al trattamento economico complessivo previsto dal contratto collettivo nazionale stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro. Nel caso in cui esistano una pluralità di contratti collettivi applicabili, riprendendo la soluzione già adottata in materia di società cooperative, si rinvia ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative. In aggiunta, si introduce una soglia minima – in un primo momento individuata in 9 euro lordi, ma la misura precisa è ancora molto discussa – al di sotto della quale la retribuzione non può comunque scendere.

Tra gli ultimi disegni di legge presentati, vi è anche il d.d.l. n. 1132 del 11 marzo 2019 (proponente Nannicini), che prevede l’applicazione generalizzata, a tutti i lavoratori del settore, dei trattamenti minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Accanto ad esso, per gli ambiti non coperti da tali contratti collettivi, individua un salario minimo «di garanzia», fissato da commissione paritetica composta da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Queste proposte individuando per legge un salario minimo inderogabile nell’ambito di una norma di promozione della contrattazione collettiva, cercano di trovare una soluzione di compromesso (Mariucci, 2020), bilanciando in modo opportuno la necessità di una soglia minima inderogabile con le richieste delle parti sociali di riconoscere valore legale ai minimi contrattuali¹⁷.

Visto che una simile misura contribuirebbe a rendere il lavoro meno povero, un intervento legislativo a tutela delle retribuzioni minime pare sempre più urgente (Ballestrero, 2019). Ciò anche alla luce della crisi economica e

14. Si veda, solo per citare qualche esempio, il ddl n. 2000 del 5 febbraio 2010 o il ddl n. 310 del 3 maggio 2018.

15. Art. 1, co. 7, lett. g), l. 10 dicembre 2014, n. 183.

16. Art. 2, co. 1, ddl n. 658/2018.

17. In tal senso, si sono espresse Cgil, Cisl e Uil anche nella Memoria dell’audizione presso l’XI Commissione del Senato sui disegni di legge n. 310 e 658 in materia di salario minimo orario del 12.3.2019.

sociale in corso legata alla pandemia. Si consideri che, ad esempio nella crisi economica del 2008, in Italia si è registrata una tendenziale riduzione delle retribuzioni medie e dei redditi, anche a causa della riduzione delle ore lavorate, e crescenti disuguaglianze (Pascucci, 2019).

Inoltre, la necessità di un intervento in materia potrebbe derivare dall'obbligo di adeguamento al diritto dell'Unione Europea, vista la recente proposta di direttiva su un salario minimo a livello europeo¹⁸. Nonostante la pandemia, infatti, ad ottobre 2020 la Commissione ha confermato l'interesse per il tema, già evidenziato con la consultazione delle parti sociali nei mesi precedenti e nel principio n. 6 del Pilastro europeo dei diritti sociali. La proposta non mira a fissare un salario minimo armonizzato a livello di Unione Europea, né contiene misure con un'incidenza diretta sul livello delle retribuzioni, che contrasterebbero con l'art. 153, par. 5, TFUE, secondo cui l'Unione Europea non ha competenza in tale materia. Mira, invece, a creare «un quadro per la determinazione di livelli adeguati di salari minimi»¹⁹. Si tratta di un segnale importante del fatto che «anche in tempi di crisi, la dignità del lavoro è intoccabile», ragione per cui va tutelato il diritto di tutti lavoratori a salari minimi adeguati e ad un tenore di vita dignitoso²⁰. Nella relazione annessa alla proposta si ribadisce infatti che nei periodi di recessione economica, quale quello attuale, i salari minimi acquisiscono un'importanza ancora maggiore, al fine di favorire una ripresa economica sostenibile e il più possibile inclusiva. È innegabile, infatti, che la crisi conseguente all'emergenza sanitaria abbia colpito in maniera particolare «i settori caratterizzati da un'elevata percentuale di lavoratori a basso salario, come il commercio al dettaglio e il turismo», con un impatto maggiore proprio sui gruppi più svantaggiati della popolazione²¹.

Il riferimento all'adeguatezza dei salari contenuto nella proposta di direttiva pone nuovamente l'attenzione su un tema non nuovo nel nostro ordinamento. Emersa già nel dibattito in assemblea costituente, l'adeguatezza della retribuzione oggi torna ad essere di centrale importanza, come dimostrano le più recenti sentenze sul punto, nelle quali si afferma che il principio di sufficienza della retribuzione dettato dall'art. 36 Cost. «impone che al lavoratore venga assicurato non solo un minimo vitale, ma anche il raggiungimento di un tenore di vita socialmente adeguato»²².

18. Proposta di direttiva del parlamento europeo e del consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea del 20 ottobre 2020. In relazione ad essa, cfr. Lo Faro, 2020; Aranguiz e Garben, 2019; Ratti, 2021; Peña-Casas e Ghailani, 2021.

19. Art. 1 della proposta di direttiva.

20. Così la presidente della Commissione Ursula von der Leyen, nel presentare la proposta di direttiva il 28 ottobre 2020.

21. In modo analogo si esprimono i considerando n. 8 e 9 della Proposta di direttiva.

22. Cfr. Tribunale di Milano n. 1977/2016, cit.

Infatti, la norma costituzionale, nel riconoscere il diritto ad una retribuzione proporzionata e «in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa», enuncia due principi, quello della proporzionalità e quello della sufficienza della retribuzione, rispettivamente espressione della funzione corrispettiva e della funzione sociale di essa. Tuttavia, la locuzione “e in ogni caso” che collega la seconda alla prima sembra riconoscere alla sufficienza «la funzione di correttivo della proporzionalità» (Ponterio, 2020). Inoltre, il riferimento ad un livello salariale idoneo a garantire un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia, oltre a unire già all'interno della norma le due dimensioni individuale e familiare, introduce una nozione ben più ampia di quella di salario come «mera soglia di sopravvivenza» (Guarriello, 2014; Cataudella, 2013; Pascucci, 2019). In tal senso, l'idea di retribuzione adeguata, che deve essere garantita *ex art. 36 Cost.*, è più vicina all'idea di *living wage*, piuttosto che a quella di salario minimo: una retribuzione non determinata esclusivamente in base al costo del lavoro, ma in relazione al costo della vita e che renda possibile al lavoratore il mantenimento di un livello di vita socialmente accettabile (Eurofound, 2018; Kelly, Ferro, Jones, 2011).

Concludendo sul punto, quello dell'adeguatezza e dell'effettività delle retribuzioni percepite dalle donne e dagli uomini che lavorano è una questione collegata anche alla garanzia di una certa dignità del lavoro (De Simone, 2020, Ricci, 2012), ragione per cui non si può negare il significato quanto meno simbolico che avrebbe l'affermazione in una legge del principio secondo cui «un'ora di lavoro non può valere meno di 9 euro» (Mariucci, 2020).

4. L'intensità lavorativa del nucleo familiare e l'importanza dell'occupazione femminile

In letteratura, il lavoro povero è frequentemente accostato alla povertà (Eurofound, 2017). Come accennato, non è detto che un individuo che percepisce un basso salario si trovi in una condizione di disagio economico, grazie alla famiglia che spesso opera da ammortizzatore sociale. Perciò, accanto alla dimensione individuale del lavoro povero, rileva la composizione del nucleo familiare e l'intensità lavorativa dello stesso, cioè il numero di percettori di reddito nella famiglia (Marx e Nolan, 2014) e assumono importanza le politiche «mirate a ridurre l'incidenza dei nuclei familiari monoreddito» e ad incrementare l'intensità lavorativa a livello di nucleo familiare (Barbieri, Cutuli, Scherer, 2018b; Gautié e Ponthieux, 2017).

Una delle principali cause della bassa intensità lavorativa nelle famiglie – specialmente in Italia – è relativa alla bassa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro (Saraceno, Benassi, Morlicchio, 2020; Filandri e Struffolino, 2019)²³. Una delle cause della sotto-rappresentazione delle donne nel mercato del lavoro è l'ineguale distribuzione delle responsabilità di cura tra uomini e donne (Anpal, 2019).

Per favorire l'occupazione femminile²⁴, è necessario incrementare le politiche che – in attuazione dell'art. 37 Cost., che riconosce la funzione familiare della donna, allo stesso tempo richiedendo di realizzare la parità di trattamento – combinano «insieme eguaglianza di diritti e speciale protezione» (Tonarelli e Vallauri, 2019).

Nella direzione di perseguire un simile equilibrio tra parità e protezione e di redistribuire le responsabilità di cura nella famiglia muovono, ad esempio, le previsioni che incentivano il godimento dei congedi da parte dei padri, come quella contenuta nell'art. 32, comma 2, del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d.lgs. n. 151/2001), che eleva la durata massima del congedo parentale da sei a sette mesi per il padre che ne usufruisce per almeno 3 mesi. Per raggiungere tale obiettivo servono, in realtà, misure più decise di quelle attualmente in vigore, come un congedo di paternità obbligatorio di durata ragionevole, così da favorire il padre lavoratore nell'assolvimento delle proprie responsabilità parentali.

A tale proposito è da valutare positivamente anche la direttiva n. 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare²⁵, che ribadisce l'importanza di introdurre previsioni volte a garantire un'equa ripartizione delle responsabilità genitoriali tra uomini e donne e a promuovere la parità tra uomini e donne sia sul posto di lavoro, sia per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro²⁶. L'art. 4 della direttiva stabilisce che gli Stati membri devono adottare le misure necessarie a garantire che il padre – o un secondo genitore equivalente – abbia diritto a un congedo di paternità di dieci giorni lavorativi da fruire in occasione della nascita di un figlio. È un primo passo, anche se si tratta di una misura poco più che simbolica rispetto agli ambiziosi obiettivi che la direttiva si pone. In linea con

23. I livelli di occupazione femminile in Italia sono tra i più bassi d'Europa, attestandosi intorno al 50%, mentre la media UE supera il 67%.

24. Preme evidenziare che quello del lavoro delle donne non è solo una questione di bassi livelli di occupazione, ma anche di qualità del lavoro: l'occupazione per le donne è spesso "fragile", essendo spesso impiegate in lavori precari e/o a basso salario (Bozzao, 2018).

25. Direttiva 2019/1158 del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Ai sensi dell'art. 20 della direttiva stessa, gli Stati membri hanno tempo fino al 2 agosto 2022 per darvi attuazione.

26. Cfr. considerando 19 e 16 della Direttiva 2019/1158.

tali disposizioni della direttiva, la legge di bilancio per il 2021 ha aumentato la durata del congedo di paternità da sette a dieci giorni²⁷. Questa disposizione, tuttavia, presenta ancora – al pari dell’art. 4, co. 24 e 25, della legge n. 92/2012 che aveva introdotto il congedo per i padri – un carattere di provvisorietà, legato alle disponibilità di bilancio (Izzi, 2020)²⁸.

La direttiva introduce alcune interessanti novità anche per quanto riguarda il congedo parentale. Ad esempio, l’art. 5, par. 6, sancisce il diritto dei lavoratori di chiedere di fruire del congedo parentale «secondo modalità flessibili» e ad esso collega un nuovo obbligo di carattere procedurale in capo al datore di lavoro. Quest’ultimo deve prendere in considerazione tali richieste, rispondere alla luce delle proprie esigenze e di quelle del lavoratore e motivare per iscritto l’eventuale rifiuto di una tale richiesta, entro un periodo di tempo ragionevole dalla presentazione della stessa²⁹. Si tratta di previsioni di un certo rilievo alla luce dell’innegabile ruolo giocato a tale riguardo dalle politiche aziendali, che spesso scoraggiano, piuttosto che favorire, il ricorso a congedi parentali, specialmente da parte dei padri (Eurofound, 2019)³⁰. È centrale, inoltre, la questione evidenziata dal Considerando 31, che sottolinea l’importanza di stabilire un livello adeguato di retribuzione o di indennità per il periodo minimo di congedo parentale: questa deve essere tale da consentire un tenore di vita dignitoso, specialmente se si vuole incentivare l’esercizio del diritto a fruire di tale congedo da parte di entrambi i genitori.

5. Considerazioni conclusive

Il fatto che pur lavorando si resti poveri costituisce un ostacolo rispetto all’acquisizione e al godimento di una cittadinanza piena. Anche di questo si tratta, infatti. Ridurre la diffusione dell’*in-work poverty* è necessario per assicurare a individui e famiglie il pieno accesso e godimento dei diritti di cittadinanza e dei diritti sociali, riempiendo di contenuto il concetto di cittadinanza sociale, a livello nazionale e di Unione Europea³¹. Per tali ragioni, il

27. Art. 1, co. 363, l. n. 178/2020.

28. Si ricorda che restano esclusi dal diritto di fruire di tale congedo i dipendenti pubblici.

29. Ciò vuol dire che, nel caso in cui il datore di lavoro non motivasse il rifiuto o non prendesse nemmeno in considerazione una simile richiesta, il lavoratore potrebbe rivolgersi al giudice (Bell, 2019).

30. A tale proposito, sarebbe perciò auspicabile un buon utilizzo delle risorse stanziata dalla legge di bilancio per 2021 (art. 1, comma 23, l. n. 178/2020) per il sostegno e alla valorizzazione «delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto».

31. Sulla cittadinanza sociale e sull’importanza di dare effettività a tale nozione attraverso il riconoscimento di diritti sociali, cfr. Marchal, Marx, Van Mechelen, 2014; Giubboni, 2013.

contrasto all'*in-work poverty* dovrebbe essere una delle questioni all'ordine del giorno anche nell'ordinamento italiano.

Riprendendo brevemente quanto detto in precedenza, dal momento che – in particolar modo in Italia – l'*in-work poverty* discende da una combinazione di bassi salari e numero limitato di percettori di reddito in molti nuclei familiari (Raitano, 2019), è auspicabile un intervento mirato che combini misure sia di carattere individuale, relative alla disciplina e alle tutele nel rapporto di lavoro, sia familiare.

Con riferimento a questo secondo profilo, nell'ottica di ridurre l'incidenza dei nuclei familiari monoreddito è importante, come detto, promuovere l'occupazione femminile. A tal fine, un primo passo può essere migliorare quelle politiche dirette a favorire il bilanciamento vita-lavoro e la redistribuzione delle responsabilità familiari, insieme ad un rafforzamento dei servizi per l'infanzia (Tonarelli e Vallauri, 2019; Crettaz e Bonoli, 2010; Guerrieri, 2019).

Rispetto al profilo individuale, interventi utili potrebbero essere quelli diretti a contrastare i bassi salari³², oltre a politiche – quali quelle citate in precedenza – dirette a migliorare la qualità del lavoro atipico e promuovere un'occupazione più stabile, per far sì che il mercato del lavoro sia in grado di «assicurare reddito adeguato e stabile ai lavoratori e alle lavoratrici» (Fiandri e Struffolino, 2018). Si tratta, dunque, di far fronte ad alcune fragilità del mercato del lavoro italiano, che sono, o con ogni probabilità saranno, messe ulteriormente a dura prova dalla crisi legata all'attuale pandemia da SARS-CoV-2. Infatti, anche se è presto per valutarne con precisione le conseguenze economiche e sociali, è probabile che questa andrà a peggiorare la situazione di quei lavoratori e nuclei familiari già in una posizione di vulnerabilità, proprio per le implicazioni sulla stabilità occupazionale e sulle retribuzioni (Lucifora, 2020; Brandolini, 2020)³³. Da questo punto di vista, le pur apprezzabili misure adottate dal governo per fronteggiare l'emergenza, quali il blocco dei licenziamenti e le misure temporanee di sostegno al reddito dei lavoratori, hanno solo rimandato il problema dei livelli occupazionali e dell'aumento del rischio di povertà. Proprio la crisi socio-economica causata dalla pandemia ha evidenziato la necessità di una riforma in chiave maggiormente universalistica degli ammortizzatori sociali e delle misure volte a garantire un'adeguata continuità reddituale in caso di sospensione o riduzione

32. Da accompagnare a politiche dirette a ridurre il cd. cuneo fiscale, anch'esse «strumentali (...) rispetto alla questione della dignità del lavoro» (De Simone, 2020; Mariucci, 2020).

33. Secondo i primi dati disponibili, i soggetti più colpiti dalla crisi occupazionale dovuta all'emergenza sanitaria sono proprio i lavoratori più vulnerabili. A tal proposito, cfr. Barbini e De Novellis, 2020.

dell'attività lavorativa, anche per i lavoratori cd. flessibili o non-standard, che conoscono una instabilità e discontinuità lavorativa³⁴.

Riferimenti bibliografici

- Andreß H.J., Lohmann H. (2008). Introduction. In: Andreß H.J. e Lohmann H., a cura di, *The Working Poor in Europe. Employment, Poverty and Globalization*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Anpal (2019). *Conciliazione vita lavoro: sviluppo di policy. Analisi comparata internazionale*. Testo disponibile al sito: www.anpal.gov.it.
- Aranguiz A., Garben S. (2019). *Confronting the Competence Conundrum of an EU Directive on Minimum Wages: In Search of a Legal Basis*. College of Europe Policy Brief, #9.19, testo disponibile al sito: www.coleurope.eu/research-paper/confronting-competence-conundrum-eu-directive-minimum-wages-search-legal-basis.
- Balandi G.G. (2018). La collocazione costituzionale degli strumenti di sostegno al reddito. *Lavoro e diritto*, 4: 575-588. DOI: 10.1441/91400
- Ballestrero M. V. (2019a). Reddito senza lavoro, lavoro senza reddito. *Teoria politica*, 9: 359-382.
- Ballestrero M. V. (2019b). Retribuzione sufficiente e salario minimo legale. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2: 235-256.
- Barbieri M. (2015). In tema di legittimità costituzionale del rinvio al Ccnl delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 3: 493-506.
- Barbieri P., Cutuli G., Scherer S. (2018a). In-work poverty in Souther Europe: the case of Italy. In Lohmann H. e Marx I., a cura di, *Handbook on In-Work Poverty*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Barbieri P., Cutuli G., Scherer S. (2018b). In-work poverty in un mercato del lavoro duale: individualizzazione riflessiva dei rischi sociali o stratificazione della disegualianza sociale?. *Stato e Mercato*, 3: 419-460. DOI: 10.1425/91627
- Barbini M., De Novellis F. (2020). La crisi del Covid-19 e l'impatto sul mercato del lavoro, in CNEL, *XXII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*. Testo disponibile al sito: www.cnel.it/Documenti/Rapporti.
- Bavaro V. (2014). Reddito di cittadinanza, salario minimo legale e diritto sindacale. *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2: 169-188. DOI: 10.3241/76683

34. Sul punto si rinvia alle osservazioni e proposte contenute nelle “Linee di indirizzo e proposte di intervento per la riforma universalistica degli ammortizzatori sociali”, presentate il 22.02.2021 dal Tavolo tecnico di studio sulle tematiche concernenti le forme e gli strumenti di sostegno al reddito (costituito con i Decreti nn. 82 dell’8 luglio 2020 e 83 del 13 luglio 2020, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali). Incaricati dello studio e della proposta, unitamente alle strutture del Ministero del Lavoro e dell’INPS, sono stati i professori Marco Barbieri, Dario Guarascio, Mariella Magnani, Vito Pinto e Simonetta Renga.

- Bell M. (2019). Work-Life Balance and the Right to Request Flexible Working. *Regulating for globalization*, testo disponibile al sito: <http://regulatingforglobalization.com/2019/06/21/work-life-balance-and-the-right-to-request-flexible-working/>.
- Bozzao P. (2018). Poveri lavoratori, nuovi bisogni e modelli universalistici di welfare: quali tutele?. *Lavoro e diritto*, 4: 657-676. DOI: 10.1441/91404
- Brandolini A. (2020). Le conseguenze sociali dell'epidemia di Covid-19. *Neodemos*, testo disponibile al sito: www.neodemos.info/2020/09/08/le-conseguenze-sociali-dellepidemia-di-covid-19/.
- Cataudella M. C. (2013). *Retribuzione nel tempo della crisi. Tra principi costituzionali ed esigenze del mercato*. Torino: Giappichelli.
- Censis (2020). La società italiana al 2020. *54° Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese*, testo disponibile al sito: www.censis.it/sites/default/files/downloads/Sintesi_la_società_italiana_2020.pdf
- Centamore G. (2017). Contratti collettivi «qualificati» e trattamento economico dei soci lavoratori di cooperativa: cronaca e implicazioni di una vicenda singolare. *Labor*, 2: 234-240.
- Checchi D., Salverda W. (2015). Labour-market institutions and the dispersion of wage earnings. In: Atkinson A. B. e Bourguignon F., a cura di, *Handbook of Income Distribution*. Oxford: Elsevier.
- Ciucciiovino S. (2020). Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali. *Lavoro e diritto*, 2: 185-210. DOI: 10.1441/96835
- Crettaz E., Bonoli G. (2010). Why are Some Workers Poor? The Mechanisms that Produce Working Poverty in a Comparative Perspective. *REC-WP Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*, 12.
- De Nardis P., Auteri L., Davoli C., Pascucci R. (2019). Disuguaglianza ed esclusione sociale in Italia e in Europa. In: Dell'Aringa C. e Guerrieri P., a cura di, *Inclusione, produttività, crescita. Un'agenda per l'Italia*. Bologna: Il Mulino – AREL.
- De Simone G. (2020). La questione salariale. *Quaderni Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 5: 19-29.
- De Spiegelaere S., Lamberts M. (2013). *Europe 2020 – In-work poverty. Challenges for workers' organisations*, EZA, testo disponibile al sito: www.eza.org.
- Eurofound (2017). *In-work poverty in the EU*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
- Eurofound (2018). *Concept and practice of a living wage*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
- Eurofound (2019). *Parental and paternity leave – Uptake by fathers*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
- Ferrante V. (2018). Il cumulo dei “lavoretti”: quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?. *Lavoro e diritto*, 4: 613-632. DOI: 10.1441/91402
- Ferraris V. (2019), Una lettura economia del lavoro povero. *Lavoro e diritto*, 1: 51-62. DOI: 10.1441/92519
- Ferrera M. (2018). The European Social Union: how to piece it together. In: Vanhercke B., Ghailani D., Sabato S., a cura di, *Social policy in the European Union: state of play 2018*. Brussels: ETUI/OSE.

- Filandri M., Struffolino E. (2019). Lavoratori o lavoratrici povere? Disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro in Europa. *Sociologia e ricerca sociale*, 117: 67-85. DOI: 10.3280/SR2018-117004
- Filandri M., Struffolino E. (2019). Individual and household in-work poverty in Europe: understanding the role of labour market characteristics. *European societies*, 1: 130-157. DOI: 10.1080/14616696.2018.1536800
- Garnero A. (2017). The dog That Barks Doesn't Bite: Coverage and Compliance of Sectoral Minimum Wages in Italy. *IZA Discussion Papers*, No. 10511, Institute of Labor Economics (IZA).
- Garnero A. (2019). Un salario minimo per legge in Italia? Una proposta per il dibattito. *Diritto delle relazioni industriali*, 2, 810-836.
- Gautié J., Ponthieux S. (2017). Employment and the Working Poor. In: Brady D. e Burton L. M., a cura di, *The Oxford Handbook of the Social Science of Poverty*. Oxford: OUP.
- Giubboni S. (2013). European Citizenship and Social Rights in Times of Crisis. *German law journal*, 5, 935-963. DOI: 10.1017/S2071832200019210
- Guarriello F. (2014). Verso l'introduzione del salario minimo legale?. In: Carinci F., a cura di, *La politica del lavoro del Governo Renzi*, Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014, ADAPT University Press.
- Guerrieri P. (2019). Introduzione. Per una crescita inclusiva. Analisi e proposte. In: Dell'Aringa C., e Guerrieri P., a cura di, *Inclusione, produttività, crescita. Un'agenda per l'Italia*. Bologna: Il Mulino – AREL.
- Horemans J. (2016). The part-time poverty gap across Europe: How institutions affect the way part-time and full-time workers avoid poverty differently, *CSB Working Paper*, 16, testo disponibile al sito www.uantwerpen.be/en/research-groups/csb/publications/csb-working-papers/.
- Horemans J. (2018). Atypical employment and in-work poverty. In Lohmann H. e Marx I., a cura di, *Handbook on In-Work Poverty*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- ILO (2020). *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, Geneva: ILO.
- INAPP (2016). *XVII Rapporto sulla formazione continua in Italia*, testo disponibile al sito: https://oa.inapp.org/bitstream/handle/123456789/94/INAPP_Rapporto_Formazione_Continua_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Izzi D. (2020). Il *work-life balance* al maschile: a proposito di congedi dei padri. *Lavoro e diritto*, 2: 333-353. DOI: 10.1441/96841
- Kampelmann S., Garnero A., Ryck F. (2013), *Minimum wages in Europe: does the diversity of systems lead to a diversity of outcomes?*. Brussels: ETUI.
- Kelly P., Ferro A., Jones S. (2011). In-work poverty in Europe: a growing problem. Paper presented at the Peer review “*Building the tools to fight in-work poverty*”. Paris, 31 March – 1 April 2011, Brussels: European Anti-Poverty Network.
- Laforgia S. (2015). La giusta retribuzione del socio di cooperativa: un'altra occasione per la corte costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi. *Argomenti di diritto del lavoro*, 4-5: 928-947.
- Lassandari A. (1997). Pluralità di contratti collettivi nazionali per la medesima categoria. *Lavoro e diritto*, 2: 261-300. DOI: 10.1441/4394

- Lassandari A. (2019). Oltre la “grande dicotomia”? La povertà tra subordinazione e autonomia. *Lavoro e diritto*, 1: 81-102. DOI: 10.1441/92521
- Leonardi S. (2014). Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo tra legge e contrattazione. *Lavoro e diritto*, 1: 185-212. DOI: 10.1441/76381
- Lo Faro A. (2020). L’iniziativa della Commissione per il salario minimo europeo tra coraggio e temerarietà. *Lavoro e diritto*, 2: 539-556. DOI: 10.1441/98127
- Lucifora C. (2017). Il salario minimo: contrattazione o minimo legale? In: Dell’Aringa C., Lucifora C., Treu T., a cura di, *Salari, produttività, disuguaglianze*. Bologna: Il Mulino -AREL.
- Lucifora C. (2019). “Working poor” e politiche per l’occupazione. In: Dell’Aringa C. e Guerrieri P., a cura di, *Inclusione, produttività, crescita. Un’agenda per l’Italia*. Bologna: Il Mulino – AREL.
- Lucifora C. (2020). Lavoro e welfare: tra riforme incompiute ed emergenza COVID-19. *Aggiornamenti sociali*, 387-396.
- Lucifora C., Ferraris V. (2018). Il lavoro povero in Italia, tra bassi salari e precarietà. In: *CNEL, XX Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018*, testo disponibile al sito: www.cnel.it/Documenti/Rapporti.
- Marchal S., Marx I., Van Mechelen N. (2014). The great wake-up call? Social citizenship and minimum income provisions in Europe in time of crisis. *Journal of social policy*, 2: 247-267. DOI: 10.1017/S0047279413000950
- Mariucci L. (2020). Limiti e prospettive della contrattazione collettiva. *Quaderni Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 5: 39-48.
- Marx I., Nolan B. (2014). In-Work Poverty. In: Cantillon B. e Vandenbroucke F., a cura di *Reconciling Work and Poverty Reduction. How successful are European welfare states*, Oxford: OUP.
- Occhino A. (2019). Povertà e lavoro atipico. *Lavoro e diritto*, 1: 103-128. DOI: 10.1441/92522
- Pascucci P. (2019). Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi. *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1: 59-93. DOI: 10.3280/GDL2019-161004
- Peña-Casas R., Ghailani D. (2021). A European minimum wage framework: the solution to the ongoing increase of in-work poverty in Europe?. In Vanhercke B., Spasova S., Fronteddu B., a cura di, *Social Policy in the European Union: state of play 2020*, Brussels: ETUI.
- Peña-Casas R., Ghailani D., Spasova S., Vanhercke B. (2019). *In-work poverty in Europe. A study of national policies*, European Social Policy Network (ESPN). Brussels: European Commission.
- Pera G. (1997). Note sui contratti collettivi “pirata”. *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, 381-389.
- Ponterio C. (2020). Il lavoro per un’esistenza libera e dignitosa: art. 36 Cost. e salario minimo legale. *Quaderni Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2: 49-71.
- Ponthieux S. (2010). Assessing and analyzing in-work poverty risk. In Atkinson A. B., Marlier E., eds., *Income and living conditions in Europe*. Luxembourg: EU Publications Office.
- Raitano M. (2019). Polvero lavoro, ecco perché occuparsene. *Altreconomia*, 214.

- Raitano M., Jessoula M., Natili M., Pavolini E. (2019). I working poor in Italia. *Social cohesion papers. Quaderni della coesione sociale*, 2.
- Ratti L. (2021). La proposta di direttiva sui salari minimi adeguati nella prospettiva di contrasto all'*in-work poverty*. *Diritto delle relazioni industriali*, 1: 59-76.
- Ricci G. (2012). Il diritto alla retribuzione adeguata fra Costituzione, mercato ed emergenza economica. *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 163/2012*.
- Salverda W. (2018). Low earnings and their drivers in relation to in-work poverty. In Lohmann H. e Marx I., a cura di, *Handbook on In-Work Poverty*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Saraceno C., Benassi D. Morlicchio E. (2020). *Poverty in Italy. Features and drivers in a European perspective*. Bristol: Bristol University press.
- Schiama D. (2015). Il trattamento economico del socio subordinato di cooperativa: la Corte costituzionale e il bilanciamento fra libertà sindacale e il principio di giusta ed equa retribuzione. *Diritto delle relazioni industriali*, 3: 823-833.
- Schulten T. (2014). I contorni di una politica europea sul salario minimo. *Quaderni di rassegna sindacale*, 4: 35-60.
- Speziale V. (2014). Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro. *WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona".IT, 233/2014*.
- Tonarelli A., Vallauri M. L. (2019). Povertà femminile e diritto delle donne al lavoro. *Lavoro e diritto*, 1: 173-196. DOI: 10.1441/92525
- Villa E. (2021). Lavoro povero, inquadramento professionale e *dumping* contrattuale. In: Chies L., Ferrara M.D., Podrecca E., a cura di, *Le dimensioni della povertà. Aspetti economici e giuridici*. Torino: Giappichelli.
- Villa E. (2018). Attivazione e condizionalità al tempo della crisi: contraddizioni di un modello (almeno formalmente) improntato alla *flexicurity*. *Argomenti di diritto del lavoro*, 2: 477-497.