

LE RADICI E LE ALI



2026
giugno
25.26.27

presso Centro Congressi/Hotel Federico II - Via Ancona 100

JESI (ANCONA)

ORGANIZZATO CON
LE RADICI DEL SINDACATO IN CGIL-MARCHE



PAY ME MONEY DOWN

**Salario e sistema
contrattuale nazionale**

**Dalla concertazione al
tentativo di estendere il
*patto oltre la fabbrica***

Luca Scacchi
26 giugno 2026



Per modelli contrattuali...



si intende quell'impianto generale che regola alcuni elementi sostanziali della contrattazione collettiva, sulla base di *pratiche convergenti* o *espliciti accordi*.

In particolare i modelli regolano:

- livelli contrattuali,
- materie di pertinenza,
- durata,
- struttura fondamentale del salario,
- meccanismi di adeguamento all'inflazione.

*I modelli cambiano per iniziativa del **lavoro** [anni '60/'70, destrutturazione cottimo, gabbie salari e inquadramenti professionali] o del **capitale** [dinamica degli ultimi 30 anni].*



1993



- **1992:** *tangentopoli*, inizio mercato unico europeo (1.1.1993), fine scala mobile (*accordo 31 luglio*), crisi della lira e uscita da SME (*svalutazione*), stagione dei bulloni (*erano dadi*), manovra straordinaria governo Amato
- **Accordo 23 luglio:**
 - Due livelli contrattazione distinti e autonomi
 - CCNL quadriennali con biennio economico
 - RSU: richiesta 1 OOSS o 5% lav., valide se 50%+1, ma 1/3 RSU composto da OOSS firmatarie CCNL
 - Moderazione salariale su inflazione programmata
- **1994** (29 giugno): Cofferati segretario generale CGIL





L'accordo del 23 luglio 1993

Protocollo interconfederale sulla politica dei redditi e dell'occupazione e sugli assetti contrattuali sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo



Obiettivo principale è **politica dei redditi** (dopo disdetta *scala-mobile* nel '92, abbassare inflazione), in cambio di investimenti in ricerca e innovazione, piena occupazione, istruzione, formazione prof.





Il '93: una concertazione e due livelli contrattuali

Livello 0: definizione dell'inflazione programmata da parte del Governo nel DPEF (maggio) e nella Legge finanziaria (settembre), con due «sessioni di controllo» con le parti sociali, limite massimo di incremento salariale.

Livello 1: CCNL su 2+2 (biennio economico; quadriennio normativo), con recupero ex post Δ inflazione ISTAT

Livello 2: Contratto aziendale **su materie diverse** da quelle del CCNL, in un primo tempo per riduzione dei costi, recupero efficienza, obiettivi di produttività e remunerabilità di impresa; in un secondo tempo una tantum non consolidata in busta paga.



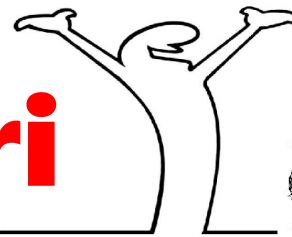
La **scon**certazione



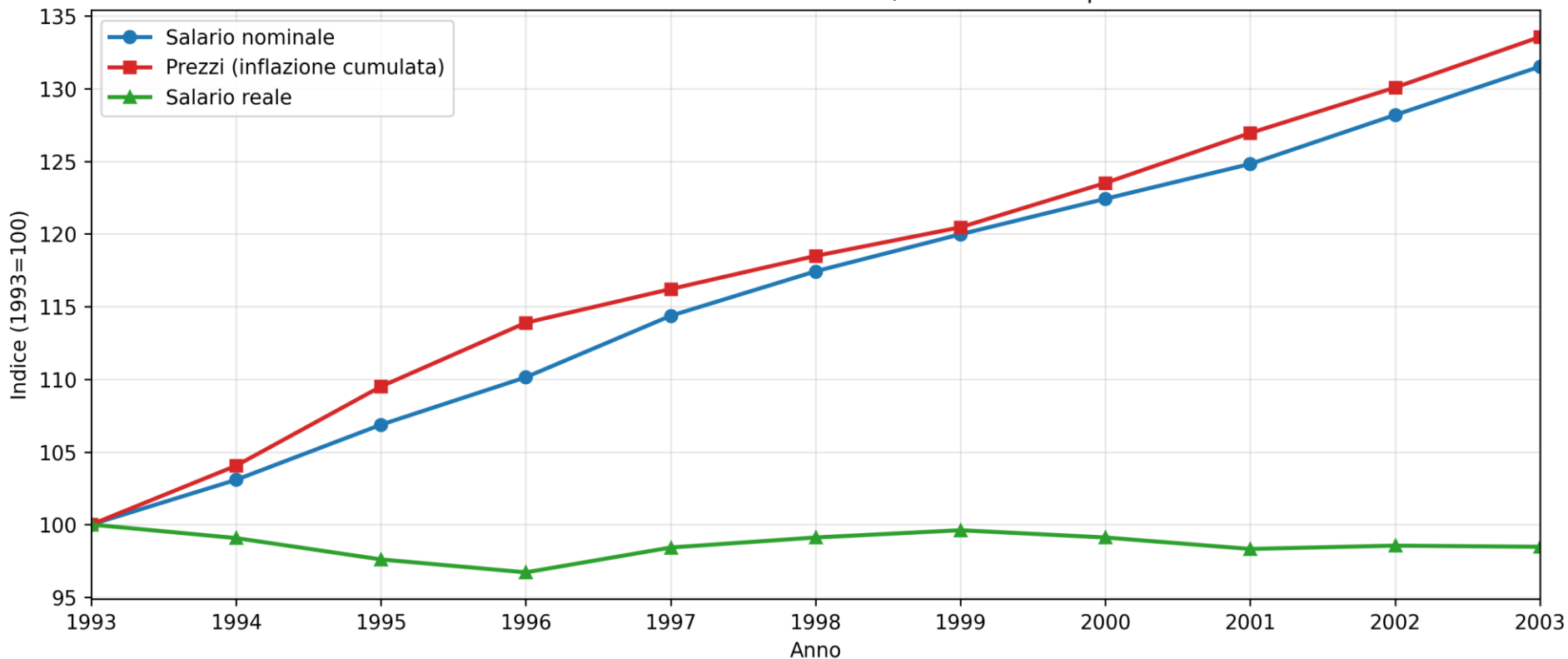
- **Governo, padronato, sindacati** (trilaterale): moderazione salariale scambiata con interventi a favore occupazione e investimenti sociali del governo.
- **Crisi e svalutazione 1992** cambiò sistema produttivo, con crisi grandi imprese pubbliche e private (Montedison, ENEL, Falck, Pirelli, Ilva, Italtel), rilancio distretti e PMI su esportazioni
- **Il secondo tempo degli investimenti** non è arrivato
... mai!



Controllo salari



Italia 1993-2003: salario nominale, salario reale e prezzi



Cambia struttura del salario



COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA (AL NETTO DI STRAORDINARI E TURNI) PER ALCUNI LIVELLI DI RIFERIMENTO. INDUSTRIA METALMECCANICA, VALORI PERCENTUALI

		CCNL ¹	super-minimi individuali	altro,	di cui:			importi annuali
					super-minimi collettivi	premio di produzione ²	altre voci mensili	
operai, livello 3	1988	86,3	0,8	12,9	3,4	2,8	1,0	5,7
	1997	84,2	2,8	12,9	1,3	2,6	2,6	6,4
impiegati, livello 5	1988	75,6	8,5	15,8	5,8	2,7	0,6	6,7
	1997	75,3	11,8	12,9	1,0	4,1	2,5	5,3
quadri	1988	51,5	36,8	11,7	4,5	1,8	0,2	5,2
	1997	45,6	40,3	14,1	1,0	3,8	2,1	7,2

¹ Somma di minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR (20.000 lire mensili), aumenti periodici di anzianità. Per i quadri comprende anche l'indennità di funzione aggiuntiva ai minimi.

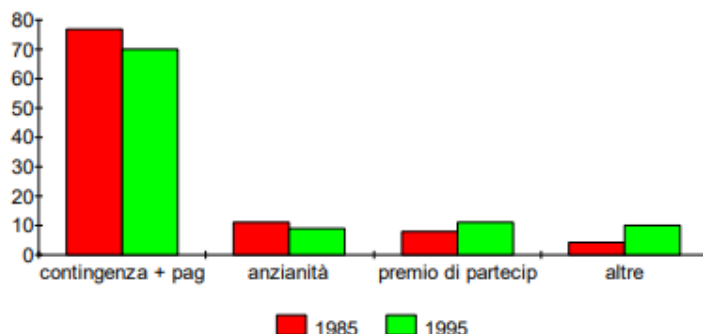
² Corrisposto mensilmente.

Fonte: elaborazioni su dati ASSOLOMBARDA.

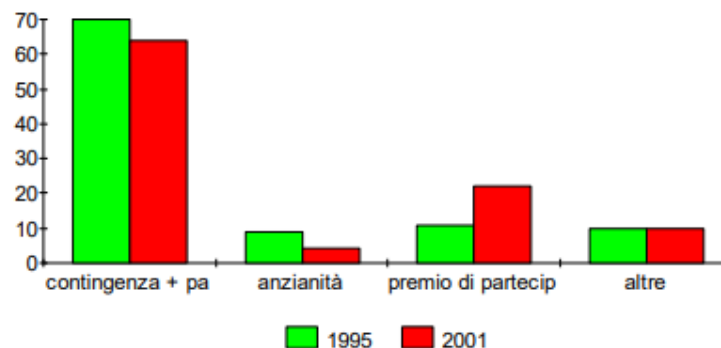
Sette note sul salario globale [2017]

Cambiamento composizione stipendio, 5° livello chimico (a cura del Coord. RSU):

CONFRONTO BUSTA PAGA DEL 1985 E 1995



CONFRONTO BUSTA PAGA 1995 - 2001



Il 2000 punto di svolta



UE spinge ristrutturazioni continentali, con un nucleo centrato su esportazioni, periferie specializzate o deindustrializzate ([Celi, Ginzburg et al., 2018](#); [Gräbner et al., 2019](#)).

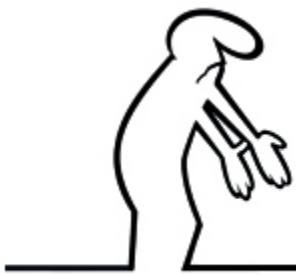
In 2000 parte in Germania creazione precariato (Piano Hartz) e moderazione salariale, con calo 6% quota di valore aggiunto distribuita al lavoro (blocco salari reali per un decennio) [Dell'aringa, Lucifora e Treu, 2017]

In Italia **pressione padronale per forzare CCNL:**

- **Articolo 18** – [parte dal Veneto, trova reazione 2002]
- **Precariato** [legge Biagi e compagnia cantante]

Obbiettivo è diminuire, o rendere variabile, *salario nominale*.





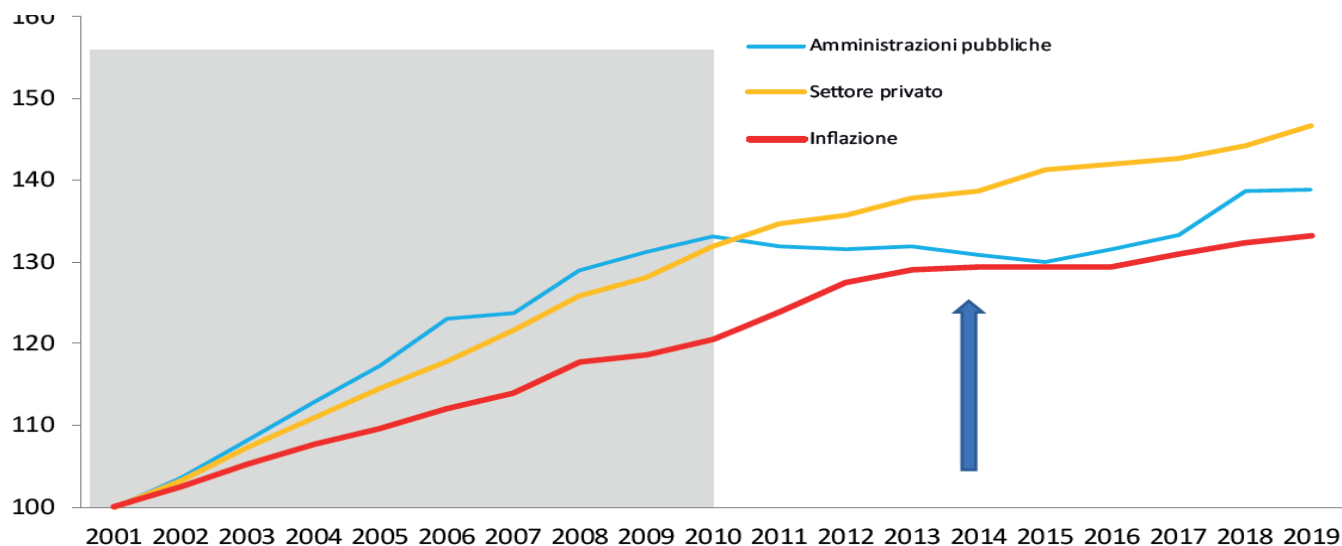
La concertazione dura poco

- Secondo governo Berlusconi
- Però prima.... **primo governo Prodi**: pacchetto Treu, privatizzazioni (Telecom, grandi banche pubbliche, ecc)
- **Ristrutturazione produttiva europea**: tensioni per diversi sistemi regolazione in imprese che puntano su mercato nazionale, su mercati UE, esportazioni fuori UE
- **Concertazione si rompe ... da destra**: contratto separato metalmeccanici 2001 e 2003, *patto per l'Italia* (separato: *welfare to work*), *contratto triennale Poste* (2003), *clausola di rinvio o apertura Chimici* (2002 e poi 2006), accordo separato *commercio e pubblici* (2008/09)
- **Ma anche...** dinamica positiva pubblici (richiamo cortei dei conti in *Relazione sul costo del lavoro pubblico 2003*)





I pubblici tra 2000 e 2007



Base dic. 2001 = 100.

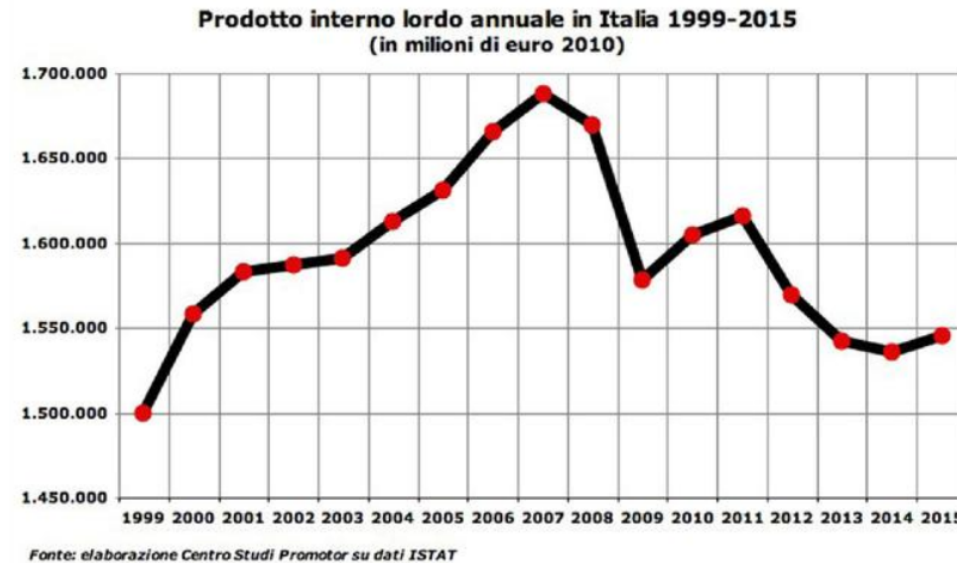
Fonte: dati desunti dalla Contabilità nazionale Istat, Conti ed aggregati economici nazionali e delle pubbliche amministrazioni (aprile 2019)

RSU e contrattazione decentrata: CCNL incentivano aumenti salario accessorio con indennità (in alcuni casi poi stabilizzate), ma soprattutto PEO e PEV. Tra 2001/09 PEO per 74%, PEV per il 39% personale. Solo dove c'è disponibilità.





La crisi 2009



- Doppia recessione, con perdita del 10% per lunghi anni
- Collasso *baricentro capitale italiano*, ridimensionamento fatturato grandi imprese (non tutte), crisi distretti, sviluppo quarto capitalismo e **frammentazione** delle strategie di accumulazione





L'accordo separato del 2009

22 gennaio 2009 **accordo quadro** governo, padronato (tutto, compreso Legacoop), CISL, UIL, UGL, CISAL...

- Contratti **triennali**;
- Indice **IPCA-NEI atteso** [Indice dei Prezzi al Consumo **Armonizzato**, al netto dei beni energetici importati), da ISTAT;
- Recupero scostamento ex post, su dati ISTAT pubblicati annualmente a giugno.;
- Superamento clausola non ripetibilità, con **derogabilità** delle disposizioni del contratto nazionale da parte della contrattazione di secondo livello





Accordo unitario 28.6.2011 e Testo unico 2014

Tentativo di riprende spirito *unitario* luglio 1993 su **relazioni industriali**: rappresentanza, tregua sindacale, derogabilità CCNL. In **Testo Unico** rappresentanza, titolarità, perimetri [mai completamente applicato].

- Non entro qui in aspetti rilevanti su democrazia, RSU tutte proporzionali, ma .
- Possibilità, anche in via sperimentale, di **modificare CCNL** nei limiti e procedure previsti dagli stessi CCNL
- Nuova logica redistributiva in contrattazione decentrata, con possibilità aumenti slegati da produttività (compressione CCNL).





Divergenze salariali e uscite dal CCNL

Tabella 5 – Differenziali salariali settoriali

	Salari annuali					
	Agricoltura/ estrazione	Industria/ energia	Costruzioni	Alberghi/ Trasporti	Servizi imprese/ comunicaz.	Ser. Persona/ pubblici
1983	0,98	1,00	0,75	0,91	1,21	0,99
1988	1,06	1,10	0,82	0,94	1,28	1,07
1993	1,15	1,17	0,87	1,00	1,46	1,17
1998	1,09	1,20	0,86	1,00	1,40	1,19
2003	1,05	1,21	0,85	0,98	1,26	1,01
2008	1,08	1,31	0,88	0,99	1,25	0,98
2013	1,09	1,35	0,89	0,97	1,21	1,02
2015	1,09	1,40	0,92	0,96	1,19	1,01
	Salari settimanali					
	Agricoltura/ estrazione	Industria/ energia	Costruzioni	Alberghi/ Trasporti	Servizi imprese/ comunicaz.	Ser. Persona/ pubblici
1983	1,05	1,00	0,86	0,96	1,19	1,04
1988	1,14	1,11	0,94	1,03	1,30	1,14
1993	1,23	1,18	0,99	1,10	1,48	1,23
1998	1,20	1,23	1,01	1,13	1,47	1,29
2003	1,16	1,24	0,99	1,12	1,40	1,14
2008	1,20	1,34	1,06	1,17	1,41	1,14
2013	1,22	1,37	1,08	1,17	1,37	1,17
2015	1,25	1,43	1,11	1,19	1,38	1,17

Fonte: Elaborazioni su dati INPS.

Nota: Il salario del 1983 per l'industria è uguale a 19.582 per i salari annuali, e 413 per i salari settimanali. Attraverso tali valori si possono calcolare i livelli dei salari per tutti i settori nei vari anni.

Il modello non regge per i padroni:

- Spinta a deroghe: Decreto **Sacconi** su *pejus* anche su legge, art. 8 del d.l. n. 138 12.8.2011 (L. 148/11). Di fatto, pochissimo usato.
- Uscita **FCA** dal CCNL: dal modello Pomigliano al CCSL di gruppo.
- Uscita **Grande Distribuzione Organizzata** da Commercio
- **Protagonismo** alcune imprese da CCNL (*Intesa San Paolo* in bancari, *Ferrero/Birra* in alimentari)



Deflazione e dispersione



Nel 2012/14 IPCA reale è inferiore ad atteso a causa del calo del prezzo del petrolio. In molti settori salari oltre 2% oltre indice dei prezzi. *Verifica ex-post* dovrebbe tagliare i salari: *panico e stallo*.

Molti CCNL *non sono rinnovati* con congelamento salari monetari [ad es, 35 mesi in TLC]

Nei *chimici* si esplicita possibile recupero inflazione anche a favore delle imprese.



La nuova stagione del 2016



La stagione contrattuale riprende del 2016, quando la deflazione è persistente, senza distorsioni su *IPCA attesa*.

Tra settembre 2016 e aprile 2017 sono rinnovati 50 CCNL, oltre 7 mln di lavoratori e lavoratrici.

Rimane dispersione soluzioni contrattuali:

- Alcuni prolungano **oltre tre anni** [metalmec, alimentari, ecc]
- Altri si **sganciano da IPCA** al ribasso, su *equilibrio negoziale complessivo*, aumentando flessibilità, con allargamento perimetri, part time e *dumping* [commercio, artig., multiservizi, ecc],
- Si sviluppa **bilateralità** con diversi istituti contrattuali, in particolare su formazione, disoccupazione, ecc
- **Defiscalizzazione** premi e welfare



Il patto di fabbrica



Impostato su pessimo CCNL metalmeccanico 2016, aspira a nuovo strumento regolatorio dei settori privati riprendendo ed **estendendo impianto del 2009**:

- Durata triennale;
- indice IPCA-NEI (anche se margini redistribuzione settore e produttività, chiesto da categorie come chimici ed edilizia)
- TEM e TEC (adeguamento inflazione solo istituti minimi)
- Welfare e benefit
- Estende assicurazioni sanitarie oltre fondi pensioni
- Premi variabili e riassorbibili





La pandemia, una parentesi divisiva

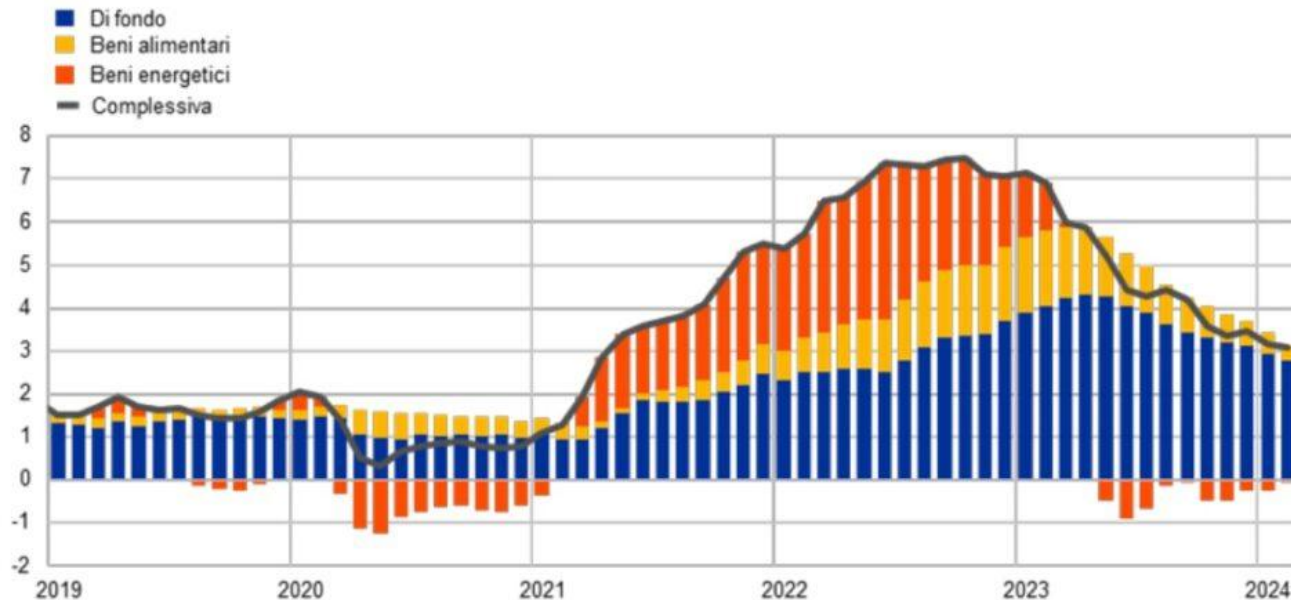
Crescono divergenze tra settori e condizioni di lavoro, per gli squilibri della dinamiche depressive e di espansione settoriale
Stagione 2020/22 complicata: una tantum e prolungamenti





Torna l'inflazione e i rinnovi

Ipca-NEI '22-24
15,9%



Nel 2023 44 rinnovi, nei primi tre mesi del 2024 36 rinnovi
Quasi il 90% di lavoratori e lavoratrici dei settori privati
hanno oggi contratti rinnovati



I modelli si moltiplicano



Si intrecciano diverse **durate e impianti**: triennali e 2+2, (CCSL FCA, Formazione professionale o AGIDAE).

Si rivedono inquadramenti (metalmeccanici 2021; pubblici 2019/21) con flessibilità inquadramenti e mansioni [ancora scarsa riflessione]

Diversi meccanismi di gestione dell'inflazione:

- Metalmeccanici: recupero IPCA-NEI annuale ex post, quasi automatico [15% in tre tranches, 25 euro da giugno 2022; 123 euro da giugno 2023; 137 euro da giugno 2024 al ex 5° livello, C3)
- Legno arredo: *doppia pista salariale* con incremento minimi in misura fissa, non soggetto a verifica inflazione; ulteriore quota, definita dalle parti ogni anno da 1° gennaio, su IPCA generale



... e moltiplicano



Si

- Doppiatori: EDR stabilito ex ante, parametrato all'indice Istat IFO, ma da corrispondere al termine della vigenza contrattuale.
- Chimica e Farmaceutica (2022): TEM in 5 tranches, con scostamento sia negativi o positivi in EDR
- Energia e Petrolio (2022): IPCA-Nei atteso, scostamenti rinviati a negoziato successivo se insufficiente capienza EDR
- Commercio: una tantum gennaio e di marzo 2023, esclusi dalla base di calcolo del TFR e di ogni altro istituto
- In servizi e terziario aggiunti indennità vacanza contrattuale, in Vigilanza (riaperto dopo vicende giudiziaria) inserita 14°





I pubblici: un mondo a parte

- **Tetto di legge a FUA** [Fondo Unico: blocco PEV e PEO]
- Da 2010 a 2015 **rinnovi bloccati**
- **Impossibile contrattare organizzazione** del lavoro, indicazioni su premialità (165/01; Brunetta e Madia)
- **Da 2016, CCNL triennali rinnovati a fine vigenza:** solo 2019/21 con risorse nel triennio
- **Risorse aggiuntive diverse tra comparti e settori** (es: *Istruzione e ricerca* 19/21: 4% scuola, 6% univ; 10% EPR)
- **Per 2022/24, risorse al 5,78%:** riduzione strutturale maggiore che tra 2010 e 2015.

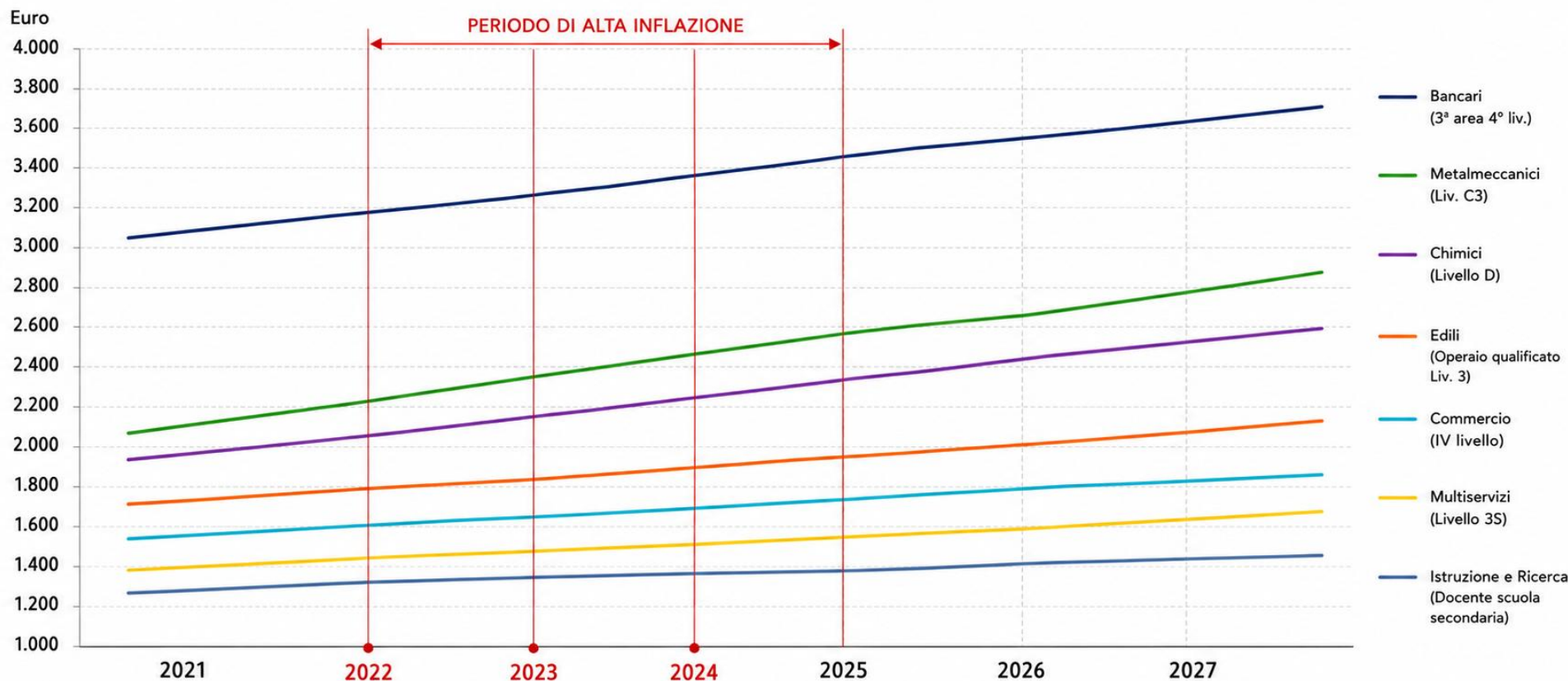




Diversi andamenti

Salari tabellari lordi mensili (minimi contrattuali) in Italia – 2021-2027

Valori in euro per 13 mensilità – Salari a fine anno



Fonte: elaborazione su dati da CCNL di settore (vedi note metodologiche).





Lavoratori poveri

Tabella 1. Salario lordo annuale medio e numero dipendenti settore privato. Giangrande, 2024, p. 6

	Salario lordo annuale medio	N. lavoratori (incidenza %)
1) a termine, part-time, discontinuo	6.267 €	1.896.943 (11,2%)
2) tempo indeterminato, part-time, discontinuo	9.944 €	1.533.590 (9,0%)
3) a termine, full-time, discontinuo	10.752 €	2.236.015 (13,2%)
4) tempo indeterminato, full-time, discontinuo	20.428 €	2.240.318 (13,2%)
5) a termine, part-time, anno intero	15.891 €	164.891 (1,0%)
6) tempo indeterminato, part-time, anno intero	17.006 €	2.055.501 (12,1%)
7) a termine, full-time, anno intero	27.600 €	276.784 (1,6%)
8) tempo indeterminato, full-time, anno intero	37.360 €	6.574.383 (38,7%)
Totale	22.839 €	16.978.425 (100,0%)

Fonte: elaborazione CGIL Nazionale su dati INPS



Un'ipotesi che matura nel tempo



- **Fallimento referendum lavoro** e discussione su strategia confronto con governo Meloni (AG giugno/luglio 2025)
- Parentesi autunno e **fallimento sciopero** 12 dicembre 2025
- Avvio **nuova stagione** contrattuale da 2026/27
- **Da gennaio Landini** insiste in relazioni/conclusioni su testare allargamento rappresentanza e accordo salari con associazioni datoriali e CISL UIL
- A dare segnali disponibilità sono **Confindustria e le altre associazioni** (Confocommercio, API, Confartigianato, ecc)..... Da una parte atteggiamento governo, dall'altra erosione associazioni come agenti regolazione salariale e del lavoro.
- Nuova **propensione CISL** dopo referendum giustizia ed erosioni governo



AG CGIL 1 e 2 aprile 2026



- Viene ribadita prospettiva revisione accordo, prospettando possibili punti di caduta a **maggio 2026**
- Non si hanno comunicazioni o informazioni su punti reali in discussione



AG CGIL 9 giugno 2026



- Proposta di un **mandato**
- **Interventi critici**
(mio ed Eliana)
- Voto **contrario** nostro



Questo è il tempo di rompere la gabbia del patto di fabbrica e riconquistare salario

Cerca nel sito



La discussione di oggi nell'Assemblea generale della CGIL, come è stato sottolineato nella relazione e



Accordo CGIL CISL UIL



PROPOSTE PER UN ACCORDO QUADRO

Solo una piattaforma generale



Accordo CGIL CISL UIL



CGIL, CISL, UIL condividono la necessità di intervenire sui temi relativi al modello contrattuale, alla crescita dei salari, alla rappresentanza sindacale e datoriale e la sua certificazione. Questo al fine di rendere certe le procedure negoziali della contrattazione collettiva e per il riconoscimento delle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, tramite la misurazione certificata degli iscritti e dei voti espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori, anche ai fini del contrasto e del superamento dei fenomeni di dumping presenti nell'attuale sistema contrattuale sotto forma di “contratti pirata”.

Rappresentanza iscritti e voti



Accordo CGIL CISL UIL



L'impianto del sistema contrattuale è fondato su due livelli di contrattazione: nazionale e decentrata (aziendale e/o di gruppo, territoriale e/o di sito e/o di filiera/distretto).

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, in modo certificato sul piano nazionale, assolve la funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro, di definizione e di garanzia dei trattamenti economici e normativi per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati, sul territorio nazionale.

La crescita delle retribuzioni a livello nazionale dovrà essere adeguata al reale recupero e incremento del potere di acquisto, anche conseguente alle trasformazioni dei prodotti e dei processi, ecologiche, dell'introduzione delle tecnologie digitali, delle conseguenti innovazioni organizzative e professionali, dalle dinamiche macroeconomiche e degli andamenti specifici di settore.

La contrattazione decentrata (aziendale e/o di gruppo, territoriale e/o di sito e/o di filiera/distretto), regolamentata dai CCNL, si articolerà e si dovrà significativamente estendere per dare risposte in relazione alle caratteristiche e alle specificità dell'azienda o del territorio.

Due livelli:
CCNL e
reale
recupero



Accordo CGIL CISL UIL



Definizione di trattamenti economici minimi, TEM, e complessivi, TEC.

Il TEM (Trattamento Economico Minimo) è composto dai minimi tabellari, indennità di contingenza, scatti di anzianità, EDR e altri elementi economici fissi e continuativi definiti dai CCNL.

La variazione dei valori del TEM avverrà – secondo le regole condivise per norma e per prassi nei singoli CCNL – avendo a riferimento l'indice IPCA NEI come calcolato dall'ISTAT. Inoltre, il CCNL in ragione dei processi di trasformazione tecnologica, di innovazione organizzativa e professionale, degli andamenti specifici di settore potrà modificare il valore del TEM.

Il TEC (Trattamento Economico Complessivo) sarà costituito dal TEM così come definito dall'accordo quadro e dai CCNL; mensilità aggiuntive, altre indennità previste e riconosciute dai CCNL, riduzioni di orario di lavoro; elementi di welfare, a carico del datore di lavoro, che siano universali, esigibili ed economicamente quantificabili previsti dalla contrattazione collettiva nazionale comparativamente più rappresentativa.

**Definiti
TEM, TEC
... E IPCA NEI**



Accordo CGIL CISL UIL



Le differenze tra contratti devono essere accertate attraverso il confronto delle singole componenti retributive che concorrono alla determinazione del trattamento economico complessivo, tenendo conto della natura, delle funzioni, dei profili e del valore economico di ciascun istituto, secondo un criterio di comparazione analitica e non meramente compensativa o per saldo finale.

TEC dettagliato
per comparazione tra CCNL



Accordo CGIL CISL UIL



Durata dei CCNL

I contratti avranno durata triennale o quadriennale con meccanismi che garantiscano il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni rapportato all'indice IPCA NEI, con verifica annuale per la parte economica da svolgersi nel mese di giugno di ogni anno e comunque fatte salve clausole di miglior favore.

In caso di ritardo nel rinnovo del CCNL la verifica annuale e il relativo adeguamento della parte economica continueranno ad agire in regime di ultrattività.

**Si confermano 3-4 anni
e si generalizza verifica annuale e
relativo adeguamento**



Accordo CGIL CISL UIL



RAPPRESENTANZA

La misurazione e certificazione della rappresentanza costituisce elemento essenziale per la certezza dei soggetti negoziali, del contrasto al dumping contrattuale, ai fini degli appalti pubblici e privati e del riconoscimento di tutti gli incentivi pubblici.

È fondamentale portare a concreto compimento gli accordi interconfederali siglati in materia, anche attraverso il loro aggiornamento normativo e l'implementazione procedurale, in particolare nei rapporti con INPS, INL e Ministero del Lavoro.

Certificazione



Accordo CGIL CISL UIL



CGIL CISL UIL si impegnano a individuare, negli specifici accordi interconfederali, strumenti volti a favorire la diffusione della rappresentanza nei luoghi di lavoro, estendendo le elezioni delle RSU anche nelle realtà di minori dimensioni, superando gli ostacoli che ne hanno limitato la costituzione.

In questo percorso, le Parti introdurranno meccanismi che consentano l'elezione delle RSU anche su iniziativa dei lavoratori.

Estendere RSU ...
anche su iniziativa dei lavoratori



Accordo CGIL CISL UIL



L'accordo quadro dovrà disciplinare modalità condivise di deposito dei contratti. In tale prospettiva tutti i CCNL dovranno indicare il proprio campo di applicazione e la corrispondenza con i codici ATECO di riferimento, condividendolo con i firmatari dell'Accordo Quadro di parte sindacale e datoriale.

Perimetri



Accordo CGIL CISL UIL



SALUTE E SICUREZZA

Grande rilievo assume il tema **della salute e sicurezza** sul lavoro. In questo ambito l'accordo deve prevedere l'espansione dell'elezione delle RLS in attuazione del D.Lgs. 81/2008; la concreta messa in pratica degli RLS e RLS di sito; una piena attuazione e valorizzazione della pariteticità, degli RLST, della formazione prevenzionale e del ruolo delle parti sociali nella diffusione della cultura della sicurezza, soprattutto negli appalti e nelle filiere.

RLS: molto vaga generalizzazione



Limiti principali



- Tempistica confermata e indefinita (3/4 anni)
- IPCA NEI
- Meccanismi adeguamento diversi
- Si sottolinea distribuzione produttività, ricchezza, ecc, ma non si fa salto qualità rispetto patto fabbrica 2026

Però:

- In settori commercio, multiservizi, ecc, sia adeguamento, sia ultrattività, può esser economicamente significativa



Riconquistare unità di classe



Risposta è recupero rivendicazioni storiche:

- Aumenti uguali per tutti (proporzionalmente inversi)
- Scala mobile
- Salario minimo orario e salario minimo mensile
- Redistribuzione orario di lavoro (riduzione tempo pieno, eliminazione part time involontario)

I problemi sono tre:

- Strategie produttive del capitale frammentate
- Strutture salariali diverse
- Coscienza generale dei lavoratori/lavoratrici





Grazie dell'attenzione

