



ASSOCIAZIONI
CRISTIANE
LAVORATORI
ITALIANI
aps

UNA TERZA VIA PER IL SALARIO MINIMO: L'INDICE DEL LAVORO DIGNITOSO WORKING PAPER

INTRODUZIONE

Il presente *working paper* si iscrive negli obiettivi e nelle iniziative di “[Lavorare Pari \(Dall’impoverimento alla dignità\)](#)”, che propone una serie interventi per contrastare il lavoro povero e più in generale l’impoverimento e la perdita di valore del lavoro dagli anni '90 ad oggi, come testimoniano diverse indagini compiute anche dalle stesse ACLI.

Si è infatti consapevoli che occorra agire su più fronti:

- l’aumento e l’innovazione dei controlli e della lotta al sommerso (anche attraverso un’estensione del whistleblowing, l’istituzione di una Procura nazionale della sicurezza sul lavoro, la tracciabilità dei pagamenti);
- il disincentivare i ritardi nei rinnovi contrattuali;
- il favorire la partecipazione dei lavoratori nelle aziende;
- una *due diligence* che vincoli le aziende in tutte le filiere e i fornitori al rispetto del lavoro, dei diritti e dell’ambiente;
- la necessità di politiche di accoglienza e regolarizzazione dei migranti che consentano di non obbligarli all’invisibilità e spesso alla morte;
- politiche di reale e universale lotta alla povertà, welfare sociale – nidi e non autosufficienza...-, un piano straordinario per l’occupazione femminile
- il rilancio delle politiche industriali, europee e non frammentate in tanti pezzi dall’Autonomia differenziata;
- educazione, istruzione e formazione professionale lungo tutta la vita;
- “aprire” le politiche attive ed i “servizi per l’occupazione” ad una più incisiva collaborazione con il Terzo Settore e ad una presa in carico integrale della persona, attraverso le nuove “Case del Lavoro”;
- la necessità di un’equa politica fiscale che ripristini la progressività, premi il lavoro e la finanza che investe nell’economia reale, anche sfavorendo la speculazione ed eliminando i paradisi fiscali;
- non ultimo la proposta provocatoria di studiare anche una soglia di Guadagno Massimo Consentito per frenare il vertiginoso arricchimento di pochissimi super-ricchi che si portano via la fetta più grossa del valore creato, come testimonia anche la scandalosa vicenda degli extraprofiti di questi anni di pandemia e guerra.



Tra gli interventi elencati però, pur non essendo una ricetta né magica né unica, in un quadro che ha visto una gran fetta del mondo del lavoro indebolirsi e divenire più precario, spesso anche in termini di tutele, particolare significato riveste **la necessità di rimettere al centro e valorizzare quell'esistenza libera e dignitosa che la Costituzione all'articolo 36 chiede a ogni retribuzione (o compenso) di assicurare** e farne il perno del valore del lavoro e della messa veramente fuori legge del lavoro povero.

Lungi da noi dare pagelle morali, occorre riconoscere con serenità quanto tutti gli attori economici siano zavorrati nel loro operato da una stretta al ribasso, incluso il mondo del Terzo Settore al quale apparteniamo, ragion per cui anche il lavoro tutelato e regolare finisce talvolta per non essere avulso dal rischio di povertà e dal rispetto della lungimiranza della Costituzione, con la conseguenza che esso stesso appaia per molte persone, in particolare per i giovani, sempre meno conveniente rispetto al sommerso.

La prospettiva del salario minimo richiesta dal Pilastro europeo dei diritti sociali e da una Direttiva europea (2022/2041) rischia di rimanere al palo.

Non appare però all'orizzonte neanche la definizione del salario minimo con riferimento al rispetto dei minimi contrattuali definiti dai contratti collettivi nazionali maggiormente rappresentativi perché se ne parla da decenni ed è oggettivamente difficile arrivare a una modalità di registrazione delle organizzazioni sindacali o ad una legge sulla rappresentatività o rappresentanza. Inoltre, sembra complesso risolvere anche il problema dei perimetri contrattuali che spesso vedono più contratti collettivi che possono essere presi a riferimento in diverse situazioni.

La nostra idea, che è aperta al contributo di altri, in particolare dei sindacati di fatto e storicamente maggiormente rappresentativi – Cgil, Cisl e Uil – e della comunità scientifica, vuole provare a individuare una soglia minima quantitativa e qualitativa valorizzando, al contempo:

- **gli elementi di qualità della contrattazione collettiva** messa in campo dai sindacati, elementi di qualità che poi hanno una ricaduta sull'esistenza libera e dignitosa;
- **degli indicatori quantitativi** basati sui dati e le serie storiche effettivamente disponibili, in parte già suggeriti dall'Unione Europea - ovvero almeno entrambi i limiti sotto il quale in nessun Paese d'Europa (anche per scoraggiare il *dumping* salariale) si dovrebbe scendere: il 50% del valore lordo della media dei salari e il 60% del valore lordo della mediana dei salari (la mediana è il punto sotto il quale c'è la metà delle retribuzioni) - e in parte imposti dalla nostra Costituzione, ovvero che la retribuzione sia **proporzionata** alla quantità e qualità del lavoro svolto e sia **sufficiente** ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa, ossia che certamente sia sopra la soglia



di povertà assoluta ovunque e per chiunque, e anche di più, ovvero che superi appunto una soglia, mai individuata sino ad ora, di “esistenza libera e dignitosa”.

Con questo documento si intende quindi aprire una strada di confronto per arrivare a mettere effettivamente fuori legge il lavoro povero con un indice da riconoscere e utilizzare, partendo dal ruolo che può giocare il CNEL non ammettendo i Contratti collettivi sotto soglia (previa modifica di legge delle norme che regolano il CNEL stesso) o quanto meno nel pubblicare una lista dove lavoratori e lavoratrici possano vedere se il Contratto che gli è stato proposto di firmare sta sopra quella soglia o se si configura come contratto impugnabile, oppure, in alternativa, favorendo - proprio in accordo con le parti sociali e la loro tradizione migliore, magari promuovendo un’Alleanza per il lavoro dignitoso - una sorta di JOB ADVISOR o, meglio, CONTRACT ADVISOR che permetta di vedere quali sono i contratti che non rispettano la soglia individuata.

L’obiettivo è dunque quello di addivenire all’elaborazione di un **“Indice del lavoro dignitoso”**: un indice scientifico che fissi la soglia di salario minimo costituzionale sufficiente a garantire nei diversi settori un’esistenza libera e dignitosa ai lavoratori e alle loro famiglie, valorizzando i contratti collettivi siglati dai sindacati maggiormente rappresentativi e che possa esprimere una soglia che contribuisca a legittimare solo contratti collettivi autentici e di qualità, non quelli opportunistici¹.

LA NOSTRA PROPOSTA

Con questo documento, dunque, si intende tenere insieme aspetti quantitativi e qualitativi:

- In primo luogo, impostando un progetto di ricerca per istituire una **“soglia dell’esistenza libera e dignitosa” (SELD)**, composta da più domini ed indicatori, basati su serie storiche di dati che non si limitano ai meri livelli salariali o reddituali.
- In seguito, proponendo **una metodologia sperimentale per una misurazione qualitativa dei contratti**;
- Infine, addivenendo così all’elaborazione un **indice complesso del lavoro dignitoso**, che tenga conto della componente di analisi quantitativa e di quella qualitativa.

1. Soglia dell’esistenza libera e dignitosa

¹ Cfr. [Il documento della direzione nazionale ACLI](#) in merito.



Ci si propone di individuare una soglia matematicamente e logicamente ponderabile che consenta di verificare la sussistenza o meno di “un’esistenza libera e dignitosa”. Una condizione, questa, determinata da più variabili – condizionate e condizionabili da interventi pubblici di diversa natura - e non soltanto dal reddito. Questo elemento della nostra proposta è volto a verificare la sufficienza della retribuzione per valutare il rispetto dell’art. 36 della Costituzione. L’obiettivo di tale impegno scientifico è, insieme all’analisi dei contratti, quello di una nuova definizione - quanto più oggettiva e “sperimentale”, appunto - dei fattori che contribuiscono a rendere un’esistenza «libera e dignitosa» come da dettato costituzionale (appunto ex art. 36). Tra questi, vi è sicuramente la retribuzione ed il reddito, ma non possiamo limitarci a questo.

Per la definizione di questa soglia – così come per le soglie statistiche conosciute - dovremmo prendere in considerazione e monitorare le serie storiche relative, ad esempio, a:

- a. i risparmi;
- b. l’accesso ai servizi di base;
- c. il livello di tassazione;
- d. l’accesso all’alloggio o alla casa;
- e. gli standard ed i livelli di tutela contrattuale (sicurezza sul lavoro, welfare aziendale etc.) negli atti di autonomia collettiva;
- f. la distanza geografica di scuole e ospedali;
- g. la presenza o meno in aree interne;
- h. il benessere psico-fisico dell’individuo;
- i. i costi medi di un paniere di prodotti e servizi nell’area territoriale di riferimento;

In questo senso, banche dati utili potrebbero essere quelle di Istat, Inps, Banca d’Italia, Excelsior-Unioncamere, dati Uniemens etc.

Questa proposta dovrebbe essere affrontata nel dibattito pubblico parallelamente alle discussioni sulle possibili modalità di attuazione della direttiva europea sul salario minimo e sulla sua conseguente introduzione: in qualche modo, potrebbe rappresentarne una precondizione necessaria, sulla quale strutturare una riflessione, alla luce anche di quanto statuito in sede giudiziale dalla Corte di Cassazione - con le sentenze di ottobre 2023² - che, fra le altre cose, ha ricordato che “la sufficienza” della retribuzione è un concetto ben diverso dalla “non povertà” e che il giudice nel valutare la congruità del salario con l’art. 36

² Cass. civ., Sez. lav., 2/10/2023, n. 27711; Cass. civ., Sez. lav., 2/10/2023, n. 27713; Cass. civ., Sez. lav., 2/10/2023, n. 27769; Cass. civ., Sez. lav., 10/10/2023, n. 28320; Cass. civ., Sez. lav., 10/10/2023, n. 28321; Cass. civ., Sez. lav., 10/10/2023, n. 28323.



della Costituzione deve poter soppesare altri elementi, come le condizioni economiche, la collocazione geografica, dimensioni dell'impresa di riferimento ad esempio.

Riferimenti utili

- Dossier informativo del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL);
- Direttiva Europea 2022/2041 sul Salario Minimo;
- Proposte di legge depositate presso le camere in materia;
- La ILO Decent Work Agenda;
- Le ricerche afferenti al c.d. "Living Wage".

Metodo

- a. Individuare indicatori, domini, serie storiche e dati che possano essere di interesse;
- b. Individuare e proporre una metodologia per poter selezionare, sulla base di una check list multifattoriale, alcuni Contratti Collettivi di Lavoro che possano fornire un benchmark in merito a livelli salariali e di tutela, che, a loro volta, potrebbero costituire un "dominio" autonomo dell'indice del lavoro dignitoso;
- c. Costruire un indice composito sulla base dei domini e degli indicatori selezionati.

Modelli

- a. Intergenerational Fairness Index;
- b. Indice sul Divario Generazionale;
- c. Indice dell'occupabilità e indice della cittadinanza attiva dell'INAPP;
- d. Indice della vicinanza della salute;

Possibili domini di interesse, serie storiche e indicatori

- a. Povertà:
 - Dati su povertà assoluta e povertà relativa;
- b. Risparmi delle famiglie:
 - Dati della Banca d'Italia e ISTAT;
- c. Prossimità/Aree Interne:
 - Dati Istat e Agenzia per la Coesione Territoriale;
- d. Socialità:
 - Dati ISTAT su partecipazione sociale;
- e. Accesso ai servizi fondamentali:
 - Dati su difficoltà di accesso ai servizi - ISTAT
- f. Livello retribuzione:



- Autodichiarazioni dei Lavoratori – Rilevazione Forza Lavoro per Settore Economico;
- g. Condizioni di salute:
 - Dati AIFA e WHO;
- h. Autonomia collettiva:
 - Contratti collettivi depositati presso il CNEL da filtrarsi secondo una check list condivisa.
- i. Sicurezza sul Lavoro:
 - Tassi su infortuni sul lavoro - ISTAT;
- j. Accesso alla casa:
 - Dati ISTAT;
- k. Tassazione:
 - Dati Agenzia delle Entrate;

Possibili partnership

- Comitato scientifico di docenti: giuslavoristi, economisti del lavoro, giuspubblicisti etc.
- ILO;
- ISTAT;
- Parti sociali;
- CNEL;
- Partner universitario (da selezionare).

Una prima soglia “minima”

Una prima soglia “minima” potrebbe essere calcolata per fornire un esempio contemplando il superamento di tutti i seguenti parametri:

- il 50% del valore orario lordo della media dei salari;
- il 60% del valore orario lordo della mediana dei salari (la mediana è il punto sotto il quale c'è la metà delle retribuzioni);
- la soglia di povertà assoluta più alta sul territorio (divisa per il numero componenti adulti nella fascia 30-59);
- la retribuzione netta mensile³ deve superare la soglia mensile di povertà assoluta di una coppia adulta (nella fascia 30-59anni) in periferia di città metropolitana o comune

³ Il salario differito è lasciato a copertura di imprevisti e a integrazione della propria situazione previdenziale.



sup. ai 50001 abitanti della Lombardia⁴, divisa per due⁵ e sommata al costo di mantenimento medio di un figlio⁶ fino a 18 anni indicato dalla [relazione annuale della Banca d'Italia 2021](#) e rivalutato secondo i tassi di inflazione⁷. Tale calcolo porta ad un ammontare di circa 1436€, considerando un tempo pieno di massimo 40 ore a settimana.

2. Analisi qualitativa multifattoriale dei contratti collettivi

S'intende fornire **una proposta analitica** fondata essenzialmente sull'approfondimento e la valutazione delle tutele previste dalla contrattazione collettiva. In tal senso, saremmo in grado di stabilire, potenzialmente per ciascun settore, quale possa essere il **“salario migliore” effettivamente disponibile grazie ai contratti in essere - se integralmente applicati** - e, pertanto, avere uno strumento per riparametrare i minimi dei salari dei singoli lavoratori.

Questo tipo di strumento consentirà, in prospettiva, di valorizzare positivamente quelle esperienze di relazioni industriali e contrattazione che sono effettivamente buone e foriere di tutele maggiori. Nell'intento dei promotori, questo esercizio dovrebbe consentire di provare a definire provvisoriamente dei livelli minimi di tutela e retribuzione “irrinunciabili”.

Tutto ciò presuppone **l'individuazione di una metodologia per operare una selezione di questi atti di autonomia collettiva sulla base di parametri il più possibile scientifici ed oggettivi** e che non consideri soltanto – per quanto fondamentale – la valutazione della mera rappresentatività degli stipulanti o la diffusione dello stesso contratto.

D'altronde, pur facendo tesoro del preziosissimo lavoro del CNEL in relazione al deposito, registrazione e conseguente catalogazione di questi contratti finalizzato ad arginare per quanto possibile il fenomeno del c.d. *dumping* contrattuale, è piuttosto evidente come il problema non sia – ormai – da ricercarsi soltanto nel proliferare dei c.d. contratti pirata, che seppur pochi in percentuale rischiano di rappresentare un'alternativa allettante per quei datori di lavoro che vogliano approfittarsene.

Gli stessi contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (o comparativamente tali) a livello nazionale in alcuni casi preoccupano e sono all'attenzione degli stessi sindacati perché, in definitiva, presentano livelli retributivi

⁴ Abbiamo scelto di operare questa selezione in quanto nelle aree metropolitane si discute – in termini di c.d. “*living wage*” - di altre forme o soluzioni che potrebbero aumentare le retribuzioni, mentre qui ci riferiamo a una fascia più ampia di popolazione e di territorio che arriva a includere la maggioranza della Lombardia e altre aree del nord.

⁵ Si presuppone che lavorino entrambi a parità di salario.

⁶ Supponendo che possano avere 2 figli (1 a carico di ciascuno degli adulti)

⁷ Abbiamo, infatti, immaginato che per condurre “un'esistenza libera e dignitosa” una coppia debba essere nelle condizioni di poter pensare – anche solo in potenza - di poter mantenere due figli, potendo sopportare la spesa media necessaria al loro mantenimento.



molto bassi e in questo contesto complicato, la giurisprudenza - quando chiamata in causa - è spesso costretta ad intervenire.

Per questa ragione, in questa sede, si propone di sviluppare una sorta di “test”, una vera e propria *check list* composta da un certo numero di parametri volti a verificare che il Contratto Collettivo in esame presenti delle caratteristiche tali da far ritenere che vi sia stata un’effettiva attenzione a quanto previsto dall’Art. 36 della Costituzione, guardando – oltre ai minimi retributivi – anche al c.d. “TEC” (Trattamento Economico Complessivo)⁸ e agli altri istituti che possono tutelare il lavoratore (welfare, sanità integrativa, sicurezza sul lavoro).

A titolo di esempio, possiamo qui enunciare alcuni dei parametri – definiti in termini di presenza/assenza - della nostra *check list* per poter operare una selezione basata su elementi oggettivi. Il contratto collettivo sarà valutato come buono o migliore solo se si potrà rispondere positivamente a un certo numero di quesiti sul totale di questi.

Criteri preselettivi (o filtro) dei contratti - e, se vogliamo, precondizioni necessarie – per esser sottoposti a questa indagine sono tre fattori (uno relativo alla diffusione, uno alla rappresentatività e uno alla retribuzione) che devono caratterizzare, indipendentemente dal resto, ciascun contratto. Si dovrà quindi, prima di ogni altro livello di indagine, procedere all’individuazione a monte di quei contratti che:

- siano i più diffusi per singolo settore, in termini di applicazione nelle imprese, attraverso le comunicazioni obbligatorie rese al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;
- siano, contestualmente, anche i più “rappresentativi” fra i lavoratori per ciascun settore: gli effetti di quei contratti devono potersi applicare almeno al 90% dei lavoratori per ciascun settore;
- prevedano un TEM (all’ultimo livello del CCNL)⁹ superiore, al contempo, alla soglia di esistenza libera e dignitosa precedentemente individuata.

Tale metodologia è confortata da esperienze, in dottrina, che si stanno muovendo in direzioni analoghe¹⁰.

Una volta operata questa pre-selezione, dovremmo poi chiederci:

Il contratto collettivo in esame:

- Prevede e in che forma, quantità, qualità istituti di previdenza integrativa?

⁸ Il TEC, oltre alla retribuzione lorda, include anche il cosiddetto “salario differito”: il rateo delle mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima), il Trattamento di Fine Rapporto (TFR), la quota dovuta agli enti bilaterali e di altri istituti di fonte contrattuale, come la Riduzione dell’Orario di Lavoro (ROL), i permessi e le ferie.

⁹ Trattamento Economico Minimo, i cosiddetti “minimi tabellari”.

¹⁰ Si v. a questo link il lavoro svolto da A. Garnerò sulle CiCo (campione integrato delle comunicazioni obbligatorie), di cui su lavoce.com viene riportato un breve estratto e delle considerazioni



- Prevede e in che forma, quantità, qualità strumenti di tutela della sicurezza sul lavoro?
- Prevede e in che forma, quantità, qualità interventi in materia di welfare aziendale?
- Prevede e in che forma, quantità, qualità misure o interventi sulla flessibilità dell'orario di lavoro o sulla conciliazione lavoro-famiglia?
- Prevede e in che forma, quantità, qualità istituti di formazione per i lavoratori?

Eventualmente, sulla base delle risposte ai quesiti, può essere immaginata una “**graduatoria**”, una sorta di *ranking* multifattoriale dei contratti collettivi.

Metodo

- Individuare, attraverso un approfondimento delle comunicazioni obbligatorie al Ministero del lavoro, i contratti collettivi più diffusi per singolo settore (**seguendo la classificazione ATECO a 1 digit**)¹¹;
- Verificare che siano i più “rappresentativi” fra i lavoratori per ciascun settore;
- Verificare se e quali superano la soglia dell’esistenza libera e dignitosa (SELD);
- Applicare, ai contratti collettivi così individuati, la check-list per ottenere un *ranking* degli stessi contratti basato su un’analisi multifattoriale. In questo modo, selezioneremo quelli, per singolo settore, con la valutazione migliore;
- Costruire un riferimento economico mensile (il c.d. “salario minimo costituzionale”) – nei differenti settori - od orario per parametrarci la retribuzione, considerando l’applicazione integrale dei contratti collettivi e la valutazione economica degli eventuali trattamenti accessori e strumenti di welfare aziendale.

Un filtro ulteriore: il confronto con la Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro (RCFL) dell’ISTAT

Nella consapevolezza che molti possono essere i fattori che incidono sul reddito e sull’effettivo salario di un lavoratore – come già evidenziato nello studio *Lavorare Pari* - e volendo approfondire anche le differenze con il dato reale, si è ritenuto opportuno individuare due ulteriori passaggi nella metodologia di analisi della contrattazione ed in particolare:

- Approfondire, nella rilevazione sulle Forze di Lavoro dell’ISTAT le retribuzioni medie dichiarate per lavoratore per ciascun settore e codice ATECO (da cui si può ricavare una retribuzione mensile);

¹¹Utilizzando l’elaborazione sperimentale effettuata dal CNEL sulla base del campo di applicazione dei CCNL, che è stata confermata dalle organizzazioni firmatarie solo per alcuni CCNL.



- Confrontare la retribuzione dichiarata dai lavoratori con quella prevista dai contratti collettivi selezionati attraverso la check-list per valutare il differenziale retributivo (mensile o orario).

In questo caso, ciò che ci si propone è di “misurare” il differenziale salariale tra la retribuzione dichiarata dal singolo lavoratore per categoria o settore considerato ed il trattamento previsto dal “miglior contratto” in essere per quella specifica categoria, selezionato secondo la metodologia menzionata sopra.

Conseguenze

Se questa modalità di valutazione al pari di altre che dettano legge nella definizione delle politiche pubbliche come la misurazione del PIL, fossero approfondite e condivise da sindacati e parti sociali, avremmo **un livello minimo in ogni contratto a partire dal quale:**

- **Chiedere, anche attraverso una modifica alle norme, un ruolo di censura e disconoscimento da parte del CNEL nei confronti dei contratti collettivi al di sotto di quella soglia;**
- **Chiedere nel frattempo che in sede CNEL o attraverso un’alleanza di soggetti innanzitutto sindacali si possa rendere pubblica la lista dei contratti che rispettano quella soglia e di quelli che non la rispettano, anche ai fini di fornire migliori indicazioni alla scelta dei Datori di Lavoro e all’operato della magistratura.**

IN CONCLUSIONE. LA FALSA OBIEZIONE DEL “NON POSSIAMO PERMETTERCELO”

Sul contrasto al lavoro povero e sull’addivenire a una soluzione in tema di salario minimo, quant’anche non per legge, di fatto incombe da oltre trent’anni l’obiezione che il nostro Sistema Paese, Pubblica Amministrazione inclusa, non si possa permettere salari decenti, tant’è che siamo l’unico Paese dell’Occidente dove le retribuzioni nei 30 anni dal 1990 al 2020 in media ha visto i salari perdere di valore mentre in Paesi come Germania e Francia salivano di almeno il 30%, e anche in questi anni recenti, stando allo studio ACLI Area Lavoro-IREF sui dati CAF in media tra il 2019 e il 2022 i redditi da lavoro hanno perso, se si calcola l’inflazione, 1800 € l’anno, ovvero 150 euro al mese.

La tesi dominante, alibi della diffusa inerzia politica, è che nel Paese non vi sia una crescita della produttività e quindi non ci siano le risorse per aumentare i salari.

Questa progressiva svalutazione del lavoro ha però nel frattempo concorso in modo determinante a ridurre il finanziamento del welfare e a rendere irreversibile la crisi demografica, colpendo in particolare le donne sempre più ostaggio del ricatto di lavori e carriere dispari ([Lavorare dis/pari e lavorare pari - Acli](#)).



ASSOCIAZIONI
CRISTIANE
LAVORATORI
ITALIANI
aps

Questa convinzione usa un dato reale (ovvio che la non crescita della produttività è un problema) per affermare un principio falso (non possiamo permettercelo!), talmente falso che le aziende che hanno successo, senza usare sotterfugi e posizioni dominanti, spesso hanno investito sulla loro crescita insieme ai lavoratori e non su bassi salari, tant'è che ci sono operai pagati meglio di tanti addetti del commercio, del turismo o di insegnanti e operatori sociali. Questo avviene per il semplice fatto che aumentare i salari non aumenta direttamente la produttività, ma senza un investimento in migliori condizioni di lavoro che preveda anche l'aumento dei salari non è neanche possibile chiedere un loro coinvolgimento e investimento sul lavoro. A ciò occorre aggiungere che nell'economia contemporanea sempre più la "manodopera" si trasforma in "mentedopera": i processi produttivi innovativi sono sempre più basati sul protagonismo, la motivazione e la partecipazione dei lavoratori.

La miopia politica e l'inerzia di comodo precludono queste forme di innovazione, innanzitutto perché intanto negli anni si è affermata un'economia basata sulla furbizia e su sue misure protettive, altro che libero mercato correttamente inteso, si sono costruiti mercati sempre più spesso per pochi privilegiati, a scapito di una vera concorrenza alla pari.

Il documento è stato redatto dall'Area Lavoro delle ACLI