

ACLI
Working Paper sul
Salario Minimo Garantito e sul Guadagno Massimo Consentito
La nostra proposta

Premessa. Un nuovo dibattito sul c.d. “salario minimo”

L’Unione Europea ha adottato la direttiva sul salario minimo europeo proposta dalla Commissione nel 2020. L’obiettivo è quello di stabilire un quadro per fissare salari minimi adeguati ed equi e rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva, anche attraverso un’indicazione di metodo fondamentale: i livelli minimi dei salari – indipendentemente dal fatto che vengano definiti direttamente dal legislatore o tramite un rinvio ad alcuni contratti collettivi – non possono essere “calati dall’alto” *una tantum*, ma devono essere definiti e periodicamente aggiornati grazie ad una procedura di concertazione e coinvolgimento delle parti sociali.

Come Acli, non possiamo che accogliere con favore questo passo in avanti dell’Unione Europea; formulando **una nostra proposta che possa fornire basi per una serena riflessione.**

La Costituzione, all’articolo 36, stabilisce che il lavoratore deve ricevere una retribuzione **proporzionata** alla “*qualità e quantità del suo lavoro*”, ma anche e soprattutto **sufficiente** “*ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa*”.

Questo è il traguardo da perseguire, in un contesto non certo privo di criticità, anche a causa dell’inflazione e della crisi perdurante, causata dall’emergenza sanitaria prima e dalla guerra in Ucraina poi. Il lavoro povero, infatti, non è un’eccezione, ma la punta di un iceberg di un fenomeno ampiamente funzionale al nostro sistema economico e alle sue catene di produzione e filiere; una realtà quotidiana che zavorra il futuro del Paese.

In Italia - unico Paese tra i 27 della UE che ha assistito a una riduzione del salario medio dal 1990 a oggi - come evidenzia una nostra indagine sui dati Caf ACLI ([Se il lavoro non dà più futuro](#)), tra i 30 e 40 anni 1 persona su 6, specie se donne e giovani, pur lavorando, ha redditi complessivi prossimi alla soglia di povertà e 3 lavoratori su 10 sono in una condizione di vulnerabilità. Il salario minimo e la contrattazione collettiva *erga omnes* sono dunque misure essenziali per ristabilire eguaglianza e inclusione sociale insieme al rinnovo dei contratti. Innanzitutto, intervenendo sulla piaga dei *working poors*, i “lavoratori poveri”; quindi arrestando la proliferazione dei c.d. “contratti pirata”, il cui solo scopo è quello di avere lavoratori di serie A e lavoratori di serie B, che arrivano a guadagnare un terzo in meno rispetto a chi gode di contratti migliori per il medesimo impiego.

Lo stato degli atti. I disegni di legge attualmente depositati alla Camera

Al momento, presso il nostro Parlamento sono depositati – ormai da alcuni anni – diversi disegni di legge¹, ciascuno dei quali ha in sé punti di forza e debolezza, che possiamo qui sintetizzare:

- **DDL n. 2187/2021** (che supera il precedente ddl 658/2018) a prima firma dell’On. Catalfo che propone una soglia minima uguale per tutti pari a euro 9,00 all’ora al lordo degli oneri contributivi e previdenziali. La proposta istituisce, inoltre, una Commissione tripartita composta da un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da un rappresentante dell’INPS, da un rappresentante dell’ISTAT, da un rappresentante dell’Ispettorato nazionale del lavoro e dalle parti sociali maggiormente rappresentative che avrà il compito di controllare e aggiornare l’osservanza di un trattamento economico minimo orario proporzionato e sufficiente. Secondariamente, la proposta prevede una norma diretta a contrastare la pratica dei c.d. “contratti pirata”: si prevede infatti che in caso di “pluralità di contratti collettivi” prevalga il trattamento economico complessivo previsto dai contratti nazionali stipulati dai sindacati più rappresentativi sulla base dei criteri stabiliti dal Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Cgil-Cisl-UIL e Confindustria. Infine, stabilisce, in via residuale, che il salario orario **non può comunque essere inferiore a 9 euro**, al lordo dei contributi previdenziali. Infine, è prevista una detassazione degli incrementi retributivi dei CCNL.

- **DDL n. 1132/2019** (che supera il precedente ddl 310/2018) a prima firma dell’On. Nannicini, che propone di introdurre un salario minimo di garanzia solo nei settori non coperti dal CCNL. Questa proposta vorrebbe costituire un importante strumento a complemento della contrattazione collettiva potendo innescare un aumento anche dei minimi contrattuali previsti nei settori coperti dal CCNL. A ciò si aggiunga che l’art. 2 della proposta prevede un sistema di *governance* conforme alle norme della Direttiva Europea e in grado di garantire una certa stabilità a detto intervento normativo. Prevede l’istituzione di un “salario minimo di garanzia” da applicarsi ai soli lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro non sia già disciplinato dalla Contrattazione Collettiva Nazionale. L’importo di quest’ultimo verrebbe poi successivamente determinato da una nuova **commissione istituita presso il CNEL**, composta pariteticamente dai rappresentanti delle maggiori organizzazioni sindacali e datoriali e presieduta dal presidente del CNEL stesso. La proposta in esame demanderebbe inoltre a questa commissione di “definire i settori della contrattazione collettiva nazionale, con l’obiettivo di ridurre il numero; di indicare i criteri di misurazione e certificazione delle rappresentanze sindacali e delle imprese; di stabilire i rapporti tra i diversi livelli contrattuali in un’ottica di coordinamento”. Questa previsione sarebbe finalizzata, anche in questo caso, a porre fine ai cosiddetti “contratti pirata”. Spetterebbero poi alla commissione stessa eventuali aggiornamenti periodici del salario minimo di garanzia, ma anche di individuare i settori nei quali quest’ultimo può essere applicato poiché non coperti dalla CCNL. Questa proposta, che indubbiamente sposa maggiormente le preoccupazioni delle organizzazioni sindacali, in un’ottica di una strategia integrata fra

¹ Indichiamo qui i principali, senza alcuna pretesa di esaustività.

più strumenti, prevede poi **un meccanismo di sanzioni nei confronti del datore di lavoro inadempiente dai 1.000 ai 10.000€** (oltre al ristoro del danno economico dei lavoratori). La proposta del M5S non presenta invece nessun esplicito meccanismo sanzionatorio.

- **Proposte di altre forze politiche:** Nel novembre 2021, “Possibile”, il movimento politico guidato da Giuseppe Civati, lancia la proposta di legge di iniziativa popolare sul salario minimo a cura di Davide Serafin. La proposta di Possibile, mira a fissare un salario minimo legale di 8,50€ lordi orari, da rivedersi ogni tre anni sulla base delle rilevazioni ISTAT e che si fisserebbe dunque dopo il primo triennio nel 60% del salario mediano rilevato dall’Istituto. Il salario minimo proposto da Possibile, inoltre, si applicherebbe anche ai parasubordinati, come nel caso del DDL Catalfo, andando così ad interessare un più ampio settore di popolazione che ad oggi non è tutelato dalla contrattazione collettiva nazionale. Nella proposta di Possibile, inoltre, vengono previste sanzioni per i datori di lavoro da 1.500 a 9.000€ per ogni lavatore e per ogni mese retribuito in misura inferiore al salario minimo, destinando gli introiti delle sanzioni al **potenziamento dell’ispettorato del lavoro** e prevedendo come **sanzione accessoria per il datore di lavoro/committente l’esclusione dagli appalti pubblici per due anni della rilevazione dell’infrazione**. La proposta si conclude prevedendo infine una delega al governo per la realizzazione di un periodo transitorio di tre anni in cui operare, su base progressiva, un taglio del cuneo contributivo per le imprese. A favore dell’introduzione del salario minimo si dice poi Sinistra Italiana di Nicola Fratoianni, a sua volta favorevole ad un riordino dei contatti collettivi nazionali e ad una nuova legge sulla rappresentanza. Per questa forza politica, il salario minimo dovrebbe inoltre essere fissato a 10 € l’ora e dovrebbe riguardare anche i co.co.co.

Il problema della rappresentanza e l’efficacia erga omnes dei contratti collettivi. Torniamo all’art. 39 della Costituzione.

A queste proposte, come sottolineato nel nostro [documento della Direzione “Pace, lavoro e dignità”](#), si aggiunge il richiamo espresso da più parti alla necessità che la retribuzione minima prenda come riferimento il contratto nazionale maggiormente rappresentativo, atteso che l’articolo 39 della Costituzione parla di efficacia obbligatoria dei contratti collettivi nazionali per tutta la categoria. Purtroppo, oggi i Contratti collettivi nazionali sono oltre 1.000, per cui manca un sistema riconosciuto che accerti per ogni categoria quale sia il contratto maggiormente rappresentativo, per poi estenderlo appunto con efficacia obbligatoria a ogni categoria.

L’annosa questione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali – che pur trovando un minimum di riferimenti nella l. 389/89 per quanto attiene ad alcuni profili non risulta ancora definita - deputate alla stipula degli atti di autonomia collettiva che periodicamente si ripresenta sotto vesti diverse, a ben vedere, potrebbe risolversi dando finalmente attuazione a tutto l’art. 39 della nostra Costituzione.

La diffidenza verso quell’unico obbligo della “registrazione” previsto dal testo costituzionale dovrebbe, al giorno d’oggi, poter esser superata dalla prospettiva di guadagnare – in termini premiali – un posto al tavolo dei contratti con efficacia erga omnes.

Il presente documento vuole pertanto costituire un'occasione per invitare le parti sociali ed il legislatore ad una riflessione comune per dare finalmente attuazione a questa previsione costituzionale che semplificherebbe per ovvie ragioni il quadro, cercando di tradurre al meglio l'onere formale che viene richiesto come requisito per dotare i contratti collettivi di quella efficacia.

La nostra proposta: una politica che dia forza al lavoro, non che si sostituisca

- 1. Un indice del lavoro libero e dignitoso per annullare i contratti pirata (art. 36 Costituzione)**
- 2. L'efficacia obbligatoria dei contratti, in attesa che si definiscano quali siano i più rappresentativi (art. 39 Costituzione)**
- 3. Premiare aziende e filiere "collaborative"**
- 4. Pretendere la responsabilità solidale dei committenti, delle multinazionali e della Pubblica Amministrazione**
- 5. Introdurre il Guadagno Massimo Consentito (l'altra parte non applicata dell'articolo 36)**
- 6. Scala mobile temporanea e temperata per i contratti scaduti da oltre 3 anni**

La filosofia ovvero la strategia della nostra proposta risiede in un duplice dato di realtà.

Da un lato serve un'attività legislativa che sappia agire per riconoscere e far crescere la democrazia nella sua socialità, nella capacità di assumersi responsabilità e corresponsabilità. Serve rafforzare e ravvivare, per non dire rigenerare, il pilastro costituzionale dell'autonomia delle formazioni sociali. Dall'altro lato, lo Stato non può rischiare di far parte eguali tra diseguali, non può stare a guardare l'oggettivo indebolimento della voce del lavoro o, per dirla con Warren Buffet, non prendere atto che "c'è una lotta di classe, è vero, ma è la classe mia, la classe ricca, che sta facendo la guerra, e la stiamo vincendo". Per questo è indispensabile che lo Stato non si sostituisca al ruolo della contrattazione e delle relazioni industriali, ma agisca per rafforzarne la capacità di intervento, - di organizzazione e di rappresentanza dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori tutti, e non solo.

- 1. Un indice del lavoro libero e dignitoso per annullare i contratti pirata (art. 36 Costituzione): per una nuova definizione "oggettiva" di una retribuzione sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa. Un progetto di ricerca.**

Indipendentemente dalla via che si sceglierà è fondamentale chiarire che cosa rappresenti un'esistenza libera e dignitosa e quale retribuzione la possa garantire, tenuto conto che oggi non è solo la retribuzione a garantirla, ma concorrono anche altri aspetti non necessariamente monetizzabili e oggetto della Contrattazione collettiva, come per esempio gli orari e i tempi di lavoro, l'accesso o meno ad alcune tutele e garanzie.

Del resto, l'impovertimento del lavoro si lega spesso a una pluralità di fattori come la mancanza di rinnovi contrattuali, la stipulazione di contratti pirata, la presenza di tanto part time involontario (imposto in particolare alle donne), un diffuso ricorso da parte della Pubblica

Amministrazione e di tante aziende del pubblico al criterio del massimo ribasso, la preponderanza di grandi gruppi che dominano i mercati imponendo prezzi eccessivamente bassi e obbligano al lavoro sottocosto le aziende fornitrici (tanto che in alcuni settori come l'agricoltura si sta tentando di garantire prezzi minimi.

L'esatta portata e definizione dell'enunciato dell'art. 36 della nostra Costituzione, in realtà, non è mai stata delineata in sede legislativa, ma è stata spesso "demandata" per tramite di ricorsi individuali alle determinazioni del giudice del caso concreto, che di volta in volta², ha cercato di circoscrivere il perimetro della "sufficienza" del singolo salario a garantire quell'esistenza "libera e dignitosa" che ci prescrive – appunto – la Carta Costituzionale, ora appellandosi alle dimensioni di povertà (relativa od assoluta) ora parametrandone i livelli ai Contratti collettivi nazionali ritenuti più convenienti, nel caso concreto.

Alla luce di quanto evidenziato, è evidente che dovremmo trovare riferimenti consolidati e condivisi per definire una volta per tutte cosa significa *un'esistenza libera e dignitosa*, concetto che potrebbe travalicare la mera "sussistenza" e magari considerare anche un minimum di risparmio per il futuro, livelli di assistenza e tutela indipendenti dalla retribuzione, l'accesso a servizi di *welfare* che possano garantire la serenità ed il benessere psico-fisico: in questo, potremmo peraltro trovare un collegamento con la lettura ampia che l'OMS ha dato della salute.

Le ACLI, in collaborazione con IREF, il proprio istituto di ricerca, si propongono di avviare un progetto sperimentale di ricerca per definire un indice – basato su indicatori empiricamente misurabili – per valutare una definizione di esistenza libera e dignitosa e la sufficienza di una data retribuzione/salario capace di garantirla.

Un tale contributo vorrebbe aprire un percorso che induca a una definizione e un riconoscimento ufficiale di un indice da valutare e aggiornare sotto l'egida dell'ISTAT, più ampio e complesso di una soglia di povertà, in modo tale che, come primo intervento, si possano facilmente invalidare quella parte di contratti che non raggiunge il livello di retribuzione e tutele codificato, proprio perché non rispondenti all'articolo 36 della Costituzione.

2. Una via sperimentale e temporanea per l'efficacia obbligatoria dei contratti, aspettando quelli più rappresentativi (art. 39 Costituzione).

Il realismo politico impone di vedere che, nonostante i recenti progressi dovuti all'introduzione del codice di identificazione dei contratti, non si avrà a breve un accordo sulla misurazione dei contratti maggiormente rappresentativi, col rischio di continuare a disattendere l'articolo 39 stesso e con esso l'efficacia obbligatoria per tutti i lavoratori e le lavoratrici di una categoria pregiudicando quindi la via italiana al salario minimo.

Dato per appurato quanto già abbiamo detto, dobbiamo però constatare da un lato come in taluni settori, anche la contrattazione collettiva nazionale stipulata dagli attori principali (o maggiormente rappresentativi) talvolta non è riuscita, per lo meno, parafrasando quanto enunciato dal giudice del caso concreto, a garantire livelli di retribuzione adeguati, dovendo infatti il giudice volgere lo sguardo verso altri contratti che regolassero mansioni analoghe.

² Si v.no, a tal fine, *ex multis* Trib. Milano n. 1977/16 e 1885/17, Trib. Torino n. 1128/19 etc.

Dall'altro, nel caso di altri settori specifici, una contrattazione collettiva nazionale proprio non esiste.

Perché non immaginare allora una soluzione – sperimentale e temporanea - per settori specifici caratterizzati da un maggior rischio o da una minor tutela che possa contemperare in talune situazioni la previsione di una soglia legale minima oraria di garanzia con riferimento all'applicazione temporanea di contratti collettivi nazionali che – anche per analogia – prevedano per il settore considerato tutele migliori e salari maggiori, incaricando una commissione paritetica, composta da sindacati, associazioni datoriali, tecnici e politici (anche presso il CNEL) di valutare annualmente l'intervento ed eventualmente di aggiornare, adeguandole, le soglie di riferimento.

3. Premiare aziende e filiere “collaborative”

Un unico intervento non è sufficiente. Serve una strategia integrata e più generale. Come già evidenziato nella relazione frutto del lavoro del Gruppo coordinato da Andrea Garnero³ su indirizzo del Ministro Orlando, il problema del c.d. “lavoro povero” non è risolvibile da una singola misura od intervento. Ciò che occorre è, invece, una strategia integrata costituita da più strumenti diversificati, ma collegati fra loro.

Indubbiamente, in primo luogo, uno degli interventi principali deve essere costituito dalla **rimodulazione dei livelli salariali** tramite un rinvio ad alcuni contratti collettivi. Questo però non basta: da tempo ormai appare chiaro che la povertà è una dimensione in cui non influisce soltanto il mero dato retributivo-monetario, ma anche **l'accesso a determinati servizi e tutele**.

Abbiamo già visto poi, come alcune proposte in materia già presentate, prevedano anche un **sistema di sanzioni per quei datori di lavoro che violassero la norma di riferimento**. A questo, va certo collegato – come già evidenziato dal Gruppo di Garnero – un **nuovo sistema di controlli**, presieduto dall'Ispettorato del lavoro – da potenziare ulteriormente anche da un punto di vista informativo - specificatamente finalizzato alla verifica dei livelli dei salari e delle tutele applicate nelle singole imprese.

Ma, al contempo, potremmo immaginare **sistemi premiali per quelle imprese** che promuovono una logica collaborativa e migliorativa dei contratti di lavoro, investendo in conciliazione, parità di genere, formazione permanente, partecipazione dei lavoratori e del territorio alle decisioni aziendali, giustizia ambientale, e che non pagano le imposte altrove. Queste realtà ci sono già e vanno aiutate e sostenute contro la concorrenza sleale, anche perché è in questi contesti che cresce maggiormente la qualità dei prodotti e la produttività stessa. È in questa economia civile che il Paese trova le risposte a due pilastri dello sviluppo: la domanda aggregata e la produttività.

4. Pretendere la responsabilità solidale dei committenti, delle multinazionali e anche della Pubblica Amministrazione

³ La relazione integrale del gruppo di lavoro è consultabile [qui](#).

La cosiddetta legge Biagi (d. lgs. n. 276/2003) aveva introdotto il principio per cui il committente è obbligato in solido con l'appaltatore e con i subappaltatori al rispetto dei contratti di lavoro. Questo principio è stato più volte messo in discussione e di nuovo aggirato nel decreto detto Pnrr 2 per lo sfruttamento dei cosiddetti "driver". A testimonianza di come lo Stato per primo con una mano voglia sanare, ma poi con l'altra finisce sempre per dare spazio alle lobby e a lasciare che qualcuno si faccia le regole che vuole.

Quel principio va invece difeso ed esteso, come dovrebbe fare l'iter in corso per una legge europea sulla due diligence delle aziende ([impresa-2030](#)), a tutte le filiere per pretendere il rispetto dei diritti dei lavoratori, dei diritti umani e dell'ambiente.

Non solo quel principio va esteso alla Pubblica Amministrazione e alle sue filiere. Perché le forme attraverso le quali non si conformano le tariffe agli adeguamenti contrattuali o si pratica largamente il ricorso al massimo ribasso, o si fa uso di fornitori con contratti pirata o cooperative spurie, sono largamente diffusi, con conseguente complicità con l'economia grigia che si dovrebbe perseguire.

5. Introdurre il Guadagno Massimo Consentito (l'altra parte dell'articolo 36)

Il lavoro impoverito da che cos'è impoverito? Non è stata una fatalità, o la crisi finanziaria prima e poi pandemica e bellica dopo a colpire il lavoro. L'impoverimento del lavoro anzi è alla radice della crisi finanziaria del 2007 nella quale lavoratori poveri non potevano sostenere a lungo la bolla dei mutui sulla casa. Certo le altre crisi accelerano ed evidenziano questo percorso, ma non ne sono la causa scatenante. Certo pesa anche la dittatura della domanda, una selvaggia corsa all'abbassare il prezzo di ogni cosa. Ma vi sono altri fattori legati al prevalere di un'economia senza regole, un'economia dell'avidità, la greed economy, che sempre più la fa da padrona. Di fronte a manager pagati 300 o mille o 10mila volte quanto un lavoratore o a tanti speculatori, finanziari o meno, riaffermiamo come scritto nel documento della [Direzione nazionale Acli](#) che "Oggi che la guerra annuncia tempi duri per il costo della vita, nonché per il nostro export, diventa sempre più urgente distribuire e ridistribuire ricchezza. Specie toccando la super ricchezza di pochissimi (500 persone in un anno hanno aumentato i propri salvadanai di 1000 miliardi di dollari). Innanzitutto, con una vera tassazione dei redditi, di tutti i redditi, equa perché progressiva e "sartoriale"; nonché una riforma della finanza e accordi che mettano al bando paradisi fiscali, dumping fiscale ed evasione, altrimenti sarà recessione."

In particolare, ci chiediamo fino a che punto tanta ricchezza che domina il mondo, e arricchisce e concentra potere in tante oligarchie, russe o meno, è ricchezza guadagnata. Nessuno sogna un qualche egualitarismo che neghi il merito, ma qui ormai il merito lo fa la ricchezza e non più il contrario. Se hai potere e ricchezza passi anche come imprenditore sociale e dal volto umano, anche se le tasse le porti via dal tuo Paese e prendi casa nei paradisi fiscali, in luoghi dove si mescolano nell'ombra riciclaggio mafioso, terrorismo, mercenari e dittature. La ricchezza fa il merito e non più il contrario: per questo i giovani con merito spesso sono i primi a cercare altrove.

L'articolo 36 della Costituzione anche in questo caso può venirci in aiuto appunto perché, affermando che il lavoro ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro, di fatto sancisce un'etica civile che prevede che non si abbia diritto a ciò che va

oltre qualcosa di non guadagnato, ovvero di sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del proprio lavoro. E siccome per l'articolo 4 il lavoro non è solo quello dipendente, ma un dovere universale, è più che legittimo porre un limite alla ricchezza non guadagnata, perché questa ricchezza, oltre certi limiti proporzionati, toglie ricchezza al legittimo compenso dei più, sempre più impoveriti non dalle fatalità, ma dalla logica della forza di posizione, di lobby, di pochissimi. Il lavoro è un atto collettivo di produzione di ricchezza e anche di sua distribuzione. Se una parte infinitesimamente piccola, i turbo ricchi, si porta a casa la fetta di torta più grande, sproporzionata rispetto al resto, è ovvio che l'economia sia sempre meno legata a un mercato libero e sempre più assoggettata alla dittatura di chi i prezzi può permettersi di farli, dando un ultimo prezzo anche al lavoro di miliardi di persone.

Di fronte a questo quadro allora chiediamo che si studino indici e sistemi di calcolo di una soglia di **Guadagno Massimo Consentito**, da applicare in qualche modo non solo ai top manager, ma anche ai meccanismi speculativi, perché la ricchezza è presa dall'economia reale o a prestito, spesso salato, dalle future generazioni.

6. Scala mobile temporanea e temperata per i contratti scaduti da oltre 3 anni

Infine, un'ultima provocatoria proposta. Senza alcuna velleità nostalgica di ritorno alla scala mobile e al mondo pre 1992, constatiamo che quell'accordo non è bastato a salvare il Paese se oggi ci ritroviamo in questa situazione. Così come non sono bastati gli sforzi fatti per non impoverire il lavoro visto che oggi l'Italia è l'unico Paese europeo in cui i salari si sono ridotti negli ultimi trent'anni.

Ecco allora la proposta provocatoria di mettere una soglia di salvaguardia alla deriva del non rinnovo dei contratti: immaginare (studiare e mettere a punto) una scala mobile temporanea e temperata che oltre un certo periodo di scadenza (3 anni?) preveda progressivamente un parziale (non totale) adeguamento degli stessi all'inflazione, in attesa che il rinnovo contrattuale avvenga e ripristini valori adeguati. Questo per rendere i ritardi nei rinnovi contrattuali non un dato di realtà sfavorevole solo a lavoratrici e lavoratori. "Temperata" significa che deve sfavorire i ritardi, ma non essere più conveniente di un futuro adeguamento.

Le nostre proposte non mirano a stabilire delle verità, ma ad immaginare ed animare una politica che abbia l'umiltà di non caricare lo Stato e le leggi di un protagonismo che la Democrazia prevede non gli sia assegnato in esclusiva, specie nella nostra Costituzione Antifascista che bene ha cercato di sedimentare nella società adeguati contropoteri e responsabilità e, insieme, l'inquietudine di vedere che la lotta per la libertà è tutt'una con quella per la giustizia sociale; giustizia sociale ampiamente violentata se sempre più il lavoro, specie per donne e giovani, non dà più futuro, non apre a progetti di una vita migliore, ma solo al correre per tenersi la povertà appena dietro le spalle.