

Senza salario non si riparte (recensione ad Andrea Garnero - Roberto Mania, *La questione salariale*, Egea 2025, pp. 128, eur. 14,90)

Qual è il rapporto di reciproca dipendenza che lega il salario alle altre variabili (produttività, profitti, inflazione, occupazione, eccetera) su cui valutare l'efficienza di un sistema produttivo, la razionalità della distribuzione della ricchezza, l'efficacia delle regole di un sistema collettivo di determinazione delle retribuzioni? E, per dire la stessa cosa in termini politici, la moderazione salariale di questi ultimi decenni va ora messa da parte nell'interesse non solo del lavoro ma di tutto il paese? Queste domande sono stimolate dalla lettura di questo libretto; questioni per dare risposta alle quali è necessaria una breve ricostruzione degli antecedenti che rimetta in discussione alcuni degli assunti consolidati, fino a sclerotizzarsi, nel confronto politico e sindacale.

La stagione (di per sé non lunghissima: si apre con l'autunno caldo del 1969 e culmina con il punto unico di contingenza del 1975) che va sotto il titolo del "salario variabile indipendente", era già finita da tempo quando, fra il 1991 e il 1993, venne fermata per sempre la scala mobile (cioè il meccanismo che prevedeva aumenti automatici della retribuzione all'aumentare del costo della vita) sostituendola con nuove regole di sistema per la contrattazione salariale. Regole che hanno funzionato bene nel primo periodo, quando una certa moderazione ha permesso di abbattere quel che restava dell'inflazione ereditata dai due decenni precedenti, e così tutelare il potere d'acquisto delle famiglie, oltre ad aiutare lo sforzo di tutto il paese per allinearsi ai parametri dell'Unione monetaria europea.

Dopo di ché, e nonostante un lungo periodo di bassa inflazione, per il potere d'acquisto delle famiglie che vivono del lavoro qualcosa è andato storto. E chi a lungo non ha voluto vederlo si è dovuto arrendere davanti a un dato arrivato dall'Ocse che ha avuto una certa eco anche sui mezzi di informazione: fra il 1991 e il 2023 i redditi annui da lavoro dipendente, che in termini reali crescono poco o tanto negli altri paesi europei comparabili al nostro (Spagna più 9,15 per cento; Germania più 30,4; Francia più 30,9) in Italia invece scendono (del 3,4 per cento, v. p. 27).

Questa è la situazione da cui partono le riflessioni di Roberto Mania, giornalista, e Andrea Garnero, economista, in un dialogo pubblicato in forma di libretto: in Italia (e, in tal misura, solo in Italia) il lavoro dipendente è uscito ulteriormente sconfitto nel conflitto sulla ripartizione della ricchezza rispetto ad altri paesi dove pure si registrano fenomeni di erosione e di indebolimento dei sistemi di distribuzione del reddito. Dietro all'apparente tenuta del sistema contrattuale italiano e di tutela del salario contrattuale (dal 2005 al 2024 la paga oraria cresce del 49 per cento nell'industria, del 33 per cento nei servizi e del 28 per cento nella pubblica amministrazione e nella sanità) sta un risultato negativo all'atto pratico in termini di potere d'acquisto.

1. Già nel 2018 l'Ocse (ricorda Garnero, pp. 10-11) aveva indicato rilevato la debole dinamica delle retribuzioni su scala internazionale, indicandone tre ragioni: una che riguarda *le aziende*, cioè il rallentamento della produttività (peraltro con forti differenze da una singola realtà all'altra); una nell'ambito del *mercato del lavoro*, con il calo della domanda di competenze intermedie, una domanda senza risposta sufficiente di quelle più alte, una conseguente polarizzazione fra livelli alti e bassi; e una relativa ai sistemi di *relazioni industriali*, dove cambiano a favore delle imprese i rapporti di forza, tanto che torna a parlarsi di situazioni di *monopsonio* (p. 14; ma si può esprimere il concetto raccontandolo dal lato dei sindacati, di cui si è indebolita la forza rappresentativa, cioè il *correlativo monopolio* dell'offerta capace di riequilibrare i rapporti di forza).

Ma siccome queste ragioni si riscontrano anche altrove, resta tutto da spiegare quel 34 per cento di differenza nella crescita dei redditi da lavoro dipendente fra l'Italia e paesi come Francia e Germania (o anche solo il 13 per cento sulla Spagna) che hanno la nostra stessa moneta, fanno parte di un mercato comune e obbediscono a regole comuni europee per i mercati del lavoro; a parità di queste condizioni, là i redditi reali sono cresciuti, pur senza correre, mentre in Italia scivolavano all'indietro. E in prima battuta queste differenze vengono attribuite (da Garnero, pp. 24-25) a fenomeni che si registrano sia in basso che in alto.

In basso, i redditi da lavoro scontano il problema del *part-time* involontario (poche ore lavorate, e pagate poco) e quello della *discontinuità* dei rapporti di lavoro per la diffusione dei contratti a termine; *in alto* si vede che “in Italia esistono poche posizioni dirigenziali, e sono pagate meno che altrove” (solo il 9 per cento dei dipendenti superava nel 2021 eur. 40 mila lordi all'anno).

Se questo è il “come” della questione (il poco tempo effettivamente lavorato e le carriere ferme abbassano la media al di là delle differenze di paga oraria contrattualmente prevista), l'origine della questione va cercato nel concetto chiave dell'economia del lavoro, nella variabile dalla quale, più che da altro, dipendono le altre: la *produttività*. Che in Italia è andata in blocco.

Ancora nel 1995 si registrava una dinamica positiva, tanto che quell'anno la produttività oraria del lavoro in Italia aveva superato quella degli Stati Uniti. Ma da quel momento l'Europa rallenta, e in Europa l'Italia è più lenta di tutti, come spiega Garnero (pp. 31-32). Un problema che, già serio di per sé, è aggravato nelle conseguenze pratiche dal fatto che il protocollo fra governo imprese e sindacati del luglio 1993 aveva affidato all'aumento della produttività il compito di scandire il ritmo di crescita delle retribuzioni: tolta la scala mobile, limitata la funzione del contratto nazionale entro limiti prestabiliti in funzione del contenimento dell'inflazione, l'espansione dei salari sarebbe dovuta passare dall'aumento della produttività e dalla ripartizione contrattuale dei conseguenti guadagni. Una scelta, se si può aggiungere una considerazione storica a quelle economiche degli autori, che era stata rifiutata negli anni Cinquanta, quando la produttività cresceva impetuosa, e che viene sposata negli anni Novanta, proprio quando si ferma.

Era evitabile questo cortocircuito? Qui si potrebbe aprire il capitolo (come fa Mania) della mancata revisione del protocollo del 1993, che doveva essere fatta in base alla sua applicazione nel primo quadriennio (una commissione presieduta da Gino Giugni presentò le sue proposte, rimaste senza risposta). Ma questo, in fondo, è un aspetto a valle e non a monte del problema, e non riguarda la sua corretta comprensione né il paradigma fondamentale su cui si stabilisce il consenso fra le parti per affrontarlo di conseguenze. Il paradigma condiviso dagli attori con il protocollo del 1993 (e gli accordi precedenti) era stato quello di una certa moderazione salariale come definitivo superamento del paradigma opposto, il “salario variabile indipendente” per usare la formula di incerta paternità ma di grande fortuna esplicativa (forse troppa) che riassumeva le linee di condotta di un movimento sindacale unitario dove si facevano sentire le spinte (di natura rivoluzionaria) a rifiutare la logica della compatibilità fra rivendicazioni e difesa del sistema economico, usando la leva salariale per rompere gli equilibri esistenti e preparare il terreno ad una trasformazione radicale dell'economia e della società. Una fase impetuosa ma breve (l'accordo del 1975 ne segna il culmine e l'inizio della fine¹, riassorbendo le pulsioni più radicali in un quadro di accettazione del sistema) che produce l'effetto opposto, ossia di stabilizzare, per reazione, il consenso attorno all'accettazione delle

¹ Già l'accordo Confindustria-sindacati del gennaio 1977, concluso nel momento in cui l'ingresso del Pci nell'area dei governi di solidarietà nazionale facilita un cambio di atteggiamento soprattutto da parte della Cgil, afferma una logica compatibilista ed è accompagnato dalla retorica di chi esaltano i “sacrifici” (Amendola e Lama) e “l'austerità” (Berlinguer). E potrebbe essere riletta in quest'ottica anche la fin troppo celebrata “svolta dell'Eur” del 1978.

compatibilità di sistema negli accordi che scandiscono il superamento della scala mobile, fra il 1983 ed il 1993.

2. Ma la moderazione salariale non diventa a sua volta, cristallizzandosi in una sorta di dogma o di tabù, un elemento permanente che si rivela incompatibile con le esigenze di sviluppo del sistema non meno della spinta salarista? Non è diventata, a sua volta, una “variabile indipendente” di cui doversi liberare in base alla ragionevole considerazione che tutte le variabili in economia sono legate da rapporti di reciproca dipendenza? E, nello specifico, l’aumento dei salari e l’espansione della produttività possono essere disaccoppiati in modo permanente (come di fatto accade negli ultimi trent’anni, durante i quali si cerca la crescita passando dalla moderazione salariale come scorciatoia per la competitività), senza ridurre di conseguenza la spinta al miglioramento della seconda e a cascata quella dei primi? Qui Garnero ha il coraggio (p. 45) di usare la parola “autocritica” riferita al “discorso dominante fra gli economisti” e di dire che il salario, in effetti, è stato considerato una “variabile indipendente” nel senso opposto a quello dell’autunno caldo, qualcosa da poter comprimere senza effetti collaterali negativi sul sistema. Ed il risultato è stato che i bassi salari sono stati causa (e successivamente effetto, in circolo vizioso) della bassa crescita. Accompagnandosi questo al fenomeno (ricordato da Mania, p. 47) di un “travaso (...) di ricchezza dal lavoro al profitto”.

Questo vuol dire che il problema non è (o non solo) la mancata revisione del protocollo del 1993 dopo il primo quadriennio di applicazione; a monte c’è il blocco della capacità del sistema di relazioni industriali che si verifica dopo il 1993 e cioè tutto il periodo della cosiddetta “seconda repubblica”. Un periodo (ma qui il discorso può essere solo accennato) durante il quale il sistema contrattuale apparentemente resta solido (tanto che i sindacati italiani sono a lungo unanimi, a partire dalla Cgil, nel rifiutare il salario minimo come superfluo rispetto alla tutela contrattuale) ma nei fatti diventa un elemento del grande blocco (dei salari, della produttività, della crescita, della capacità di governare le dinamiche attraverso accordi e, in qualche modo, della stessa democrazia nell’ambito delle relazioni industriali) di cui la questione salariale è parte e sintomo più evidente. Se fino al 1993 il sistema di relazioni industriali era stato capace di proporre risposte al problema, ora ne è diventato una parte e per questo non può uscirne da solo.

Già negli anni Novanta, la filosofia diventa quella del “galleggiamento”: con bassi salari e flessibilità normativa si difende la sopravvivenza di imprese che non sono in grado di reggere la competizione internazionale (p. 36) e quindi si salvano (nel breve periodo) i posti di lavoro esistenti senza investire nei settori produttivi che ne creerebbero di nuovi e meglio pagati. Il che, va aggiunto, implica che si contengono i salari attraverso contratti nazionali calibrati sull’anello debole della catena, quindi nel punto più basso, lasciando che i margini dei possibili aumenti restino non sfruttati o, più probabilmente, prendano le vie informali del rapporto diretto fra impresa e dipendenti che salta la mediazione dei sindacati e ne svilisce il ruolo di autorità salariale.

Di questa *impasse*, Mania e Garnero offrono una lettura con elementi a volte un po’ troppo usuali e non sempre significativi (il problema della crescita del numero dei contratti collettivi depositati al Cnel concentra l’attenzione su un sintomo, neppure il più grave, più che sulla malattia) ma anche con riflessioni più stimolanti e decisive, da cui emerge un legame fra questione sindacale e questione salariale. Ad esempio nell’osservazione di Mania (p. 39-40) che oggi i sindacati sono strutture in cui convivono tre nature diverse: quella *politica*, di cui si fanno interpreti le confederazioni, quella *contrattuale* affidata alle federazioni, e quella di *servizio* affidata ad enti e istituti collaterali da cui passano molte risorse. Una struttura tripartita che per Mania “non aiuta

molto” perché un sindacato con queste caratteristiche “non può essere focalizzato sulla tutela del salario reale”. Giudizio condivisibile e che però pecca ampiamente per difetto: l’esito più radicale è che il sindacalismo contrattuale resta del tutto schiacciato fra il peso della politica e quello del flusso di risorse attraverso i servizi usato per alimentare una burocrazia sindacale poco dinamica e portatrice di interessi propri più che capace di rappresentanza. Risorse che forse sono la vera causa (più che il classico contratto pirata salariale) della proliferazione di contratti collettivi necessari alla creazione di enti bilaterali, strutture attraverso le quali (accanto ai più noti caaf e patronati) passa l’erogazione di servizi e le connesse risorse da gestire².

Questa mancata chiarezza sul soffocamento della contrattazione salariale, presa in mezzo fra uno scambio politico del tutto diseguale e il condizionamento burocratico per l’erogazione di servizi, ha portato i decisori (quindi anche le imprese e i sindacati, oltre alle istituzioni di governo) a non vedere alcuni problemi che invece i due autori riescono a vedere proprio perché osservano il problema dal punto di vista salariale che li libera dai condizionamenti politici e burocratici. Ed uno dei problemi più gravi è la scarsa tenuta regolativa dei contratti nazionali, occultata dietro al dato della loro diffusa applicazione, conseguente all’indebolimento della rappresentatività delle organizzazioni, che sul piano delle imprese si esprime con la loro moltiplicazione e su quello dei lavoratori con una discrasia fra il numero dichiarato delle adesioni ottenute con la sottoscrizione della tessera (l’Italia è considerata un paese con un tasso alto e sostanzialmente stabile di sindacalizzazione) e le adesioni effettive, che molte ricerche danno attorno al 20 per cento, se non qualcosa meno. Un dato che, rispetto a quelli dichiarati, lascia scoperta una quota di aderenti che o non lo sono (almeno attualmente), o non sanno di esserlo, oppure, più probabilmente, non si considerano tali perché sottoscrivono la richiesta di adesione al solo scopo di usufruire di qualche servizio senza intendere con questo alcun mandato ad essere rappresentati.

3. Una volta delineati i contorni del problema, si può concentrare l’attenzione sulle possibili risposte; cominciando a capire in cosa si è sbagliato finora, e in particolare a quali leggende si è creduto come se fossero dati incontrovertibili.

Il primo errore (da riconoscere almeno con il senno del poi), affonda le radici negli anni Ottanta (ma forse già nei Settanta, la stagione della prima “emergenza” e dei “sacrifici” di Lama o della, un po’ diversa, “austerità” di Berlinguer) quando la disoccupazione cresce in maniera costante e si crede che una parte della soluzione possa essere quella del “*lavoretto*” sia come alternativa preferibile alla disoccupazione sia come porta d’accesso ad un’occupazione destinata poi a stabilizzarsi. Comincia allora la politica di flessibilizzazione del mercato del lavoro e la connessa moltiplicazione delle forme contrattuali alternative all’assunzione a tempo pieno e indeterminato che durerà nei decenni successivi. “L’idea – spiega Garnerò, p. 54 – era che un lavoretto, anche se a tempo parziale, di breve durata e magari non pagato granché fosse comunque meglio di niente”. Un’idea, si può aggiungere, che si radica e diventa autoevidente, fino a produrre ancora nel XXI secolo l’autorevole quanto sbagliato invito ai giovani a non essere troppo *choosy*, ad accettare l’ingresso al lavoro in forme non stabili e/o con basse retribuzioni.

Ma il lavoretto, invece di essere “un passaggio temporaneo verso opportunità migliori”, diventa per molti un “vicolo senza uscita”, e per il sistema delle imprese una forma, aggiunge Mania (p. 55), di

² Sul finanziamento delle organizzazioni sindacali, la funzione anche degli enti bilaterali a questo scopo ed i problemi connessi in termini di trasparenza e di democrazia interna, si veda l’eccellente ricerca giuridica di Chiara Cristofolini, *Profili organizzativi e trasparenza finanziaria dei sindacati rappresentativi. Uno studio comparato*, Franco Angeli, 2021, in particolare il capitolo 2, pp. 73 ss.

svalutazione interna come scorciatoia per la competitività che finisce per indebolire la capacità innovativa del sistema.

Il risultato è che il lavoro si spezzetta nelle imprese e viene attraversato a livello generale da numerosi dualismi (uomo/donna, nord/sud, giovani/anziani) mentre non arriva in cambio la crescita occupazionale promessa dalla flessibilizzazione (anche la recente ripresa dei contratti a tempo indeterminato, osserva Garnero, p. 66, ha a che fare più con la demografia, con due milioni di giovani in meno, e con il mercato, per la necessità delle imprese di trattenere il lavoro quando non è più facilmente sostituibile). Con l'ulteriore problema che, con il passaggio al sistema contributivo, il lavoro povero di oggi prepara pensioni povere domani (e aumento della spesa sociale invece dei risparmi perseguiti da riforme talvolta miopi del sistema di welfare).

Se la prima leggenda da sfatare è il "lavoretto" come parte di una soluzione che poi non arriva mai (fino a rivelarsi piuttosto parte del problema), la seconda ha il nome di "*cuneo fiscale*"; su cui si è concentrato anche l'attuale governo (con l'apprezzamento della Cisl) ma che già il secondo governo Prodi (2006-2008) aveva indicato come problema da risolvere per aumentare le retribuzioni.

Ma il paragone con le altre economie smentisce abbondantemente l'immagine di redditi da lavoro impoveriti dal cuneo: il dato italiano (45,1 per cento nel 2023³) è meno alto rispetto a Francia e Germania, ed è appena più alto di altri paesi europei (il dato Ocse al 34,8% non è un termine di paragone utile, osserva Garnero, perché mette nello stesso cesto paesi sudamericani non comparabili che abbassano il dato rispetto a quelli europei). Eppure sono stati molti i giovani che in questi anni sono andati a lavorare in paesi dove avevano salari (e servizi finanziati con le tasse lì pagate) migliori che in Italia, cuneo o non cuneo. Inoltre il 45,1% italiano non dice nulla di preciso, perché è riferito al *single* senza figli ed un salario medio, senza valutare le diverse situazioni e dati come l'efficienza dei servizi e della pubblica amministrazione che hanno un impatto importante sulla condizione concreta delle famiglie e che certo non migliorano, e tendenzialmente peggiorano, se alleggerire il carico fiscale sul lavoro si accompagna a interventi sulla spesa sociale.

Connessa per certi versi a questo problema è la leggenda della *decontribuzione* per aumentare il netto in busta paga. Sulla quale, il bilancio di Garnero è negativo all'atto pratico: la decontribuzione applicata alle imprese ha sì facilitato qualche assunzione riducendo il costo del lavoro, ma non ha prodotto miglioramenti sulla retribuzione lorda (anche per la ricordata debolezza contrattuale dei sindacati); la decontribuzione per i lavoratori ha qualche effetto sul salario netto di oggi, ma pagato con effetti negativi sulle pensioni di domani; la detassazione degli aumenti salariali (tanto cara ad una miope strategia sindacale) crea disparità fra chi rinnova il contratto o ha il contratto aziendale e i tantissimi senza contratto aziendale o senza rinnovo del contratto. E la disparità genera instabilità dividendo e indebolendo il lavoro, premiando ulteriormente chi sta meglio a spese di chi non ne beneficia direttamente e viene indirettamente danneggiato dal minor afflusso di risorse per la spesa pubblica.

4. È solo alla fine che i due autori trattano il tema più politico, quello del salario minimo per legge (pp. 93 ss.). Un tema sul quale le interessanti recensioni del libro pubblicate da quotidiani come il domenicale del Sole-24 Ore (Alberto Orioli, 30 marzo 2025) o il supplemento Economia del Corriere della Sera (Enrico Marro, 28 aprile 2025) nascondono un po' il pensiero espresso in queste pagine, riprendendone le indicazioni di cautela e omettendo quelle relative alla necessità⁴. Perché è ben vero che Garnero sostiene un approccio pragmatico, e sconsiglia di partire da interventi

³ I dati Ocse relativi al 2024 diffusi a fine aprile 2025 lo danno peraltro in risalita al 47,1%, con l'Italia ancora dietro a Belgio, Francia e Germania.

legislativi generali; ma questo dopo aver chiarito che il salario minimo è una necessità (“un minimo salariale, che sia nei contratti o per legge, serve”, p. 95) e che la via esclusivamente contrattuale in questo momento in Italia non è sufficiente. E dopo aver confutato la banalità per cui il problema riguarderebbe solo i settori “non coperti” dalla contrattazione collettiva (sarebbe cioè residuale e quindi, con passaggio logicamente fallace, non bisognoso di correzione; come dire che una medicina non serve a chi è malato perché c’è una maggioranza di sani). Ma parlare di settori non coperti “non vuol dire niente” (p. 98), perché sulla carta tutti i settori e tutti i lavoratori in Italia hanno un qualche contratto collettivo che li copre (o, per essere esatti, che li “deve” coprire, confondendo astrazione giuridica e realtà sociale). Eppure (i dati citati sono dell’Inps e risalgono al 2021) il 18,4% non arriva alla soglia indicata dalle principali proposte di legge (9 all’ora; e il 9,6% non arriva ad 8; un calcolo in cui è compresa la tredicesima; p. 96)

Quindi la posizione che emerge dal libretto di Mania e Garnero è che il salario minimo è una necessità; e se è vero che può essere fatto anche per contratto, sta di fatto che in questo momento i contratti non lo garantiscono. Quindi la strada dell’intervento legislativo va presa in considerazione, pur stando attenti a due pericoli (non irreali, ma a mio avviso da non sopravvalutare) come quello di eventuali indebolimenti del sistema di contrattazione (ma, a ben vedere, il sistema di contrattazione è già indebolito e, quindi, difenderlo così com’è significa difendere questa debolezza) e la politicizzazione della questione, ossia l’affidare la dinamica salariale a decisioni del governo. E avvertendo inoltre che il salario minimo è necessario ma non sufficiente perché l’altro corno del problema salariale è la “scarsa intensità” del lavoro con rapporti a tempo (che possono diventare, si può aggiungere, occasioni di evasione, con aumento della retribuzione oraria e riduzione del tempo dichiarato a parità di tempo effettivo).

Gli ultimi due esempi nazionali di salario minimo per legge (Gran Bretagna 1999 e Germania 2015) danno però, osserva Garnero, indicazioni utili: con la fissazione del minimo affidato ad una commissione dove siedono le organizzazioni di rappresentanza in modo da depoliticizzare la questione e non interferire con la contrattazione ordinaria; e poi evitando le differenziazioni ed i tecnicismi da consulenti del lavoro perché “il punto di forza di un salario minimo è la sua semplicità, l’essere una cifra che anche un immigrato che non parla l’italiano può conoscere” (p. 112). Sembra poi opportuna a Garnero una sperimentazione in alcuni settori più evidentemente bisognosi come punto di partenza preferibile dall’introduzione secca. Il che può essere giusto per certi versi e meno giusto per altri, ma avrebbe comunque il merito di far partire il treno.

5. Una volta chiuso il libretto resta qualcosa nella mente che va al di là della saggezza delle analisi e dei consigli. La parabola dalla spinta salarialista degli 1969-1975 alla sua dispersione e al consolidamento di un paradigma opposto (che a partire dalla fin troppo celebrata svolta dell’Eur nel 1978 ha dato priorità all’occupazione, cioè alla politica, rispetto al salario, cioè alla contrattazione e all’azione strettamente sindacale, preparando lo squilibrio del sistema tarato sul galleggiamento invece che sulla produttività) racconta di una storia i cui protagonisti interpretano un copione che da alcuni decenni è rimasto lo stesso mentre gli attori invecchiano e non sono più plausibili nella parte recitata in commedia.

La responsabilità sociale e il farsi partecipi della funzione di governo come ruolo affidato alle confederazioni sindacali e interpretato con una certa drammaticità in anni difficili, rischia ora di scivolare nel grottesco per la distonia fra il copione da interpretare e l’esperienza del pubblico cui si

⁴ Così come non viene rilevato il giudizio di Garnero, p. 23, sul “ruolo senz’altro positivo”, pur se “non sufficiente” per il problema della povertà avuto dal reddito di cittadinanza (e “in maniera minore” dall’assegno di inclusione).

rivolge (che ne conosce per esperienza gli esiti negativi in termini di potere d'acquisto e di mancata crescita dell'economia) e per la mancanza di energia cui si assiste in scena. Una debolezza che appare il rovesciamento della forza, pur se male indirizzata in qualche momento, che la rappresentanza sindacale aveva saputo esprimere in passato.

Non è più la forza organizzativa e conflittuale, come ai tempi della variabile indipendente, l'immagine associata ai sindacati; e la loro debolezza si riflette in quei fenomeni di sfarinamento del sistema contrattuale collettivo e di flessibilizzazione spinta che rende il salario (e il reddito) dipendente da variabili che lo penalizzano. A spese del lavoro che in Italia, e solo in Italia rispetto ai paesi europei paragonabili, è impoverito in tutte le sue espressioni, in basso e in alto, coperte dalla contrattazione collettiva.

Ed a spese di tutti noi, che viviamo questa depressione salariale, sociale e anche un po' democratica (perché anche questa è una variabile connessa alle altre, pur se su un piano che eccede quello economico).

Giovanni Graziani