

una città

Fondazione Alfred Lewin

in europa

UNA CITTÀ n. 254 / 2018 dicembre 2018-gennaio 2019

Intervista a Marco Cilento
realizzata da **Barbara Bertocin, Bettina Foa**

UN EURO E VENTI, QUINDICI EURO

Per i lavoratori l'Europa rappresenta uno spazio di diritti e di libertà, a partire da quella di muoversi, caso unico nel mondo, e poi regole comuni sulla parità fra uomo e donna, norme che tutelano il lavoratore nel caso di licenziamenti collettivi, fino alla possibilità che gli accordi raggiunti dai sindacati diventino direttive europee vincolanti; ma c'è tanto ancora da fare, basti pensare alla grande diversità dei salari minimi fra paese e paese.
Intervista a Marco Cilento.



Marco Cilento è senior advisor presso la Confederazione europea dei sindacati (Etuc). Autore di numerosi studi in materia di diritto del lavoro, si occupa del coordinamento delle politiche economiche e sociali e della messa in atto del Pilastro europeo dei Diritti Sociali.

La Confederazione europea dei sindacati (Etuc, European Trade Union Confederation) è nata nel 1973 per portare la voce dei lavoratori europei all'interno dei processi decisionali dell'Unione. Attualmente ne fanno parte 89 confederazioni sindacali nazionali provenienti da 39 paesi europei, e dieci federazioni industriali europee, per un totale di circa 45 milioni di tesserati.

Vorremmo partire con una domanda un po' provocatoria: a cosa serve l'Europa dal punto di vista dei lavoratori?

L'Europa ai lavoratori serve prima di tutto come spazio di libertà e di diritti. Per il solo fatto di avere in tasca un passaporto europeo, con un permesso di lavoro permanente inattaccabile e per tutti i paesi membri, l'Unione europea offre una libertà sconosciuta alla maggior parte dei cittadini del mondo, che non si possono muovere dal proprio paese.

In più parliamo di una libertà a tutto tondo, vincolante, perché obbliga gli stati membri a cambiare se stessi in funzione di questo diritto delle persone a spostarsi.

Basterebbe citare le tante sentenze della Corte di Giustizia che hanno dato ragione ai lavoratori quando lo Stato metteva una norma che non facilitava (neanche non impediva) la loro mobilità. In questi anni si sono consolidate alcune tutele importanti, a partire dal coordinamento dei sistemi di protezione sociale, che è un'operazione molto complessa, completata per appena più del 50%. Ma consideriamo anche solo la portabilità delle pensioni: pensate alla differenza tra un lavoratore congolese che torna nel suo paese dopo aver lavorato in Italia e non può portarsi la sua pensione e un italiano che, invece, dovunque abbia lavorato, torna a casa e si prende i suoi sussidi o ancora il pensionato italiano che vuole andare a trascorrere la propria vecchiaia in Portogallo dove la vita costa meno. Questa è una grande libertà.

I sovranisti hanno questa visione dello Stato protettore, in realtà l'Unione europea fa qualcosa di molto importante per i lavoratori: non solo è impegnata a proteggerli, ma li emancipa dalla forza della legge nazionale quando questa non è in grado di fornire alcune tutele. In questo senso, possiamo dire che l'Unione europea, attraverso i suoi principi generali, mettendo in comune i valori costituzionali di tutti gli stati, "libera" il lavoratore dall'oppressione o dalle mancate tutele del suo Stato. Pensiamo ai licenziamenti collettivi, su cui oggi esistono degli standard che sono diventati patrimonio comune di tutti i lavoratori europei. In passato quando un'azienda viveva un momento critico, c'era un cambio di proprietà o andava in insolvenza, si manifestava un grande vulnus nelle legislazioni nazionali. Siccome infatti le protezioni sociali costano, gli stati tendevano a "liberare" le imprese da questo costo per tutelare la competitività internazionale. Grazie all'Unione europea, che ha imposto un quadro di tutele e diritti minimi in questo ambito, non c'è più un problema di competitività.

Oppure prendiamo la parità uomo-donna: la prima direttiva risale al 1975; è un principio che appartiene al Trattato. In un momento critico come quello attuale, questo rappresenta un vincolo forte. Noi abbiamo partecipato al dibattito sulla direttiva per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e abbiamo visto come, soprattutto le cosiddette forze sovraniste, stiano facendo passare la discriminazione delle donne come una questione culturale, per cui l'ambito familiare viene definito come uno spazio dove lo Stato non deve intervenire. Mi spiego: se si inizia a dire che la bassa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è un elemento culturale legato alla tua identità nazionale, è chiaro che non si farà nulla per invertire la tendenza. Ecco, fortunatamente oggi l'Europa

viene in nostro aiuto in questa battaglia, perché abbiamo quattro direttive contro la discriminazione che sono diventate leggi.

O potrei citare il caso dei nostri precari della pubblica amministrazione, sottoposti a una successione di contratti a termine. Bene, la sentenza della Corte costituzionale è stata possibile perché esiste una direttiva europea che costringe la legge nazionale a stare dentro una certa cornice. Ci tengo anche a dire che quella direttiva è stata scritta dalle parti sociali: l'abbiamo scritta noi nel '97.

Qual è il ruolo del sindacato europeo?

Il Trattato ci riconosce un ruolo che è unico al mondo, cioè se le parti sociali, quindi sindacati e associazioni datoriali, fanno degli accordi, questi possono diventare delle direttive. In sostanza, noi le consegniamo alle istituzioni europee, le quali, verificati alcuni elementi base di compatibilità con l'ordinamento comunitario, le propongono al Consiglio. La sentenza della Corte costituzionale che ha garantito a decine di migliaia di lavoratori di pretendere il diritto di essere assunti a tempo indeterminato deriva da una norma europea che a sua volta è stata ispirata da un testo scritto da noi.

Gli esempi potrebbero continuare. Credo che la libera circolazione resti una delle parti più interessanti perché poi da lì nasce il diritto ad avere una pensione, la tutela dei familiari di chi lavora, l'accesso all'assicurazione per la malattia e gli infortuni sul lavoro... Sono tutte misure che fanno parte del pacchetto di protezione sociale che ogni lavoratore porta con sé costringendo quindi i vari stati membri a comportarsi di conseguenza.

Sono misure che tendiamo a dare per scontate, ma sono conquiste che vanno rinnovate costantemente anche perché cambia il panorama, cambia il modo delle imprese di spostarsi, di essere transnazionali...

Oggi i lavoratori possono essere coinvolti in processi transnazionali anche senza muoversi da casa.

Grazie alle nuove tecnologie, aumentano a dismisura i lavoratori coinvolti in processi transnazionali che, appunto, possono lavorare per imprese che stanno altrove rimanendo seduti davanti a un computer a casa propria. Si creano anche nuovi ambiti di sfruttamento negli interstizi delle differenze tra le varie misure legislative che non siamo riusciti a coprire. Penso in particolare al distacco transnazionale del lavoro.

Siccome c'è il mercato unico, se viene indetto un appalto in Italia, possono partecipare anche imprese polacche, per dire, e se vincono i polacchi possono venire con i loro dipendenti (assunti con un contratto polacco) e rimanere nel nostro paese per il tempo necessario fino a un massimo di tre anni. Ora, cosa succede? Che in questo caso si applicano in gran parte le regole del paese d'origine con alcuni aggiustamenti rispetto agli standard del paese ospitante. Lo stipendio rimane legato al paese d'origine con un aggiustamento sulla paga netta. Voi però sapete che tra la paga netta e quella lorda ci può essere una differenza enorme, per cui il costo di quel lavoro può diventare parecchio più conveniente. Noi ora stiamo cercando di intervenire con una direttiva volta a uniformare le norme nazionali per garantire una migliore protezione dei lavoratori distaccati.

Altri ambiti problematici riguardano i contratti di lavoro. Quando abbiamo cominciato, nel mercato interno c'erano tre-quattro tipologie di contratto: il tempo indeterminato, sacche di tempo determinato, il part-time e poi agevolazioni per l'economia sociale, per cui le cooperative, i soci lavoratori godono di regimi diversi.

Oggi assistiamo a un'esplosione di contratti in tutta Europa. Un'impresa che opera su tutto il territorio ha pertanto a disposizione un numero infinito di contratti utilizzabili; neanche noi sappiamo quanti siano. Così come mancano tutele specifiche per i lavoratori delle piattaforme digitali, caratterizzate dalla presenza di tantissime persone che però lavorano per poche ore.

Queste sono tutte sfide alle quali dobbiamo dare una risposta.

Per troppo tempo ci è stato raccontato che il mercato avrebbe trovato una soluzione, per cui dal Duemila in poi non si è più legiferato e così oggi ci troviamo a dover recuperare ritardi mostruosi. Poi è arrivata anche la crisi che ha prodotto ulteriori danni, perché al potere in quel momento c'erano governi liberisti. D'altra parte l'Unione europea originariamente è stata costruita attorno alla creazione di un mercato perché era la strada più facile, certamente più facile della costruzione di istituzioni comuni, quindi sconta questa origine mercantilistica, in più ci si sono messi la crisi e i governi liberisti... Insomma, oltre a non mettere più regole abbiamo impedito anche alle strutture intermedie di svolgere il loro ruolo nella contrattazione collettiva e così oggi ci ritroviamo a dover recuperare un ritardo normativo di almeno dieci anni. È poi venuta a mancare la solidarietà tra i paesi membri; la tendenza è quella verso il livello intergovernativo dove cioè i singoli paesi negoziano tra loro. Ma se i paesi iniziano a negoziare tra di loro senza quelle istituzioni che sono indispensabili per arrivare a una sintesi, avremo decisioni sempre più egoiste, in cui vince il più forte.

C'è un altro aspetto su cui sarebbe necessario intervenire legislativamente. Oggi tendenzialmente un prodotto è fatto in più paesi; con l'integrazione, il mercato tende a portare i soldi, la liquidità, nei paesi più ricchi, quelli che mettono più capitale; è un processo fisiologico, dove spesso concorrono anche caratteristiche territoriali, geografiche, culturali, che di fatto alimenta un disequilibrio molto forte. Basti pensare che oggi il salario bulgaro minimo pagabile per legge è di un euro e venti; il minimo pagabile in Francia è di quindici euro. C'è una bella differenza!

Cioè la Francia spende quindici volte di più per fare la stessa cosa, spesso all'interno dello stesso ciclo produttivo, che darà vita allo stesso valore aggiunto aggregato e a una distribuzione di utili che resterà però in un paese solo. Ecco, qui è necessario intervenire.

Come si fa?

Servirebbero innanzitutto dei quadri legislativi che aiutino i lavoratori a partecipare alla vita sindacale. Oggi solo il mercato fa i prezzi. La contrattazione sindacale è l'unico modo per rimettere in linea i salari. Si tratta di andare faticosamente a rimettere in piedi i quadri normativi che abbiamo smantellato durante la crisi.

In Italia di recente è stato fatto l'accordo di riforma della contrattazione, il famoso patto della fabbrica, in cui si ridisegnano i meccanismi di formazione salariale nel tentativo di rimettere in moto la dinamica degli stipendi.

Ma ci sono anche altri interventi da fare. Nell'impossibilità di veder sparire i contratti flessibili, ora stiamo lavorando sul rafforzamento dei diritti individuali all'interno delle imprese, allo scopo di "attaccare" dei diritti minimi ai contratti di lavoro, in particolare a quelli più precari.

Siamo riusciti a trovare delle posizioni comuni anche sul distacco dei lavoratori. Si tratta di equiparare le condizioni dei cosiddetti lavoratori mobili.

Qui il problema è che i paesi che hanno condizioni economiche peggiori, in questa dinamica hanno trovato un vantaggio competitivo. Cioè, per il famoso polacco lavavetri, la differenza di stipendio ha rappresentato un'opportunità: "Io di partenza guadagno cinque volte meno, se anche prendo uno stipendio inferiore al tedesco, mi va benissimo...". Il tedesco però non può che obiettare che così si abbassa anche il suo stipendio. Insomma, non è facile.

Come si può evitare che per tenere aperto uno stabilimento in Italia se ne chiuda uno in Polonia? Cioè che diventi una guerra tra lavoratori?

Stiamo cercando di mettere in piedi delle sedi in cui i lavoratori possano essere rappresentati come lavoratori europei. Queste esperienze si stanno diffondendo. Soprattutto nelle grandi aziende, nelle multinazionali, sempre più spesso si cerca di mettere nello stesso tavolo un francese, un tedesco, un polacco con interessi diversi.

I sindacati europei di settore hanno creato delle sottostrutture per far sì che per i settori critici, per esempio la produzione della carne o dello zucchero, ci sia un coordinamento volto anche a sviluppare una solidarietà europea.

Anche qui le situazioni sono varie. Fca finora ha investito poco in questa dinamica transnazionale, ma verosimilmente si muoverà in questa direzione. Altre imprese hanno fatto di più. Già Enel sta investendo molto sulla dimensione transnazionale, anche come elemento di identità di gruppo. Così la Ferrero, dove per esempio sarebbe oggi impensabile un'operazione di ristrutturazione transnazionale in cui non si giunga a una sintesi concordata.

Qual è la situazione dei sindacati nei paesi dell'Europa centro-orientale?

Da qualche anno sono più presenti nella vita collettiva europea; anche nelle nostre strutture hanno imparato a organizzarsi, per cui riescono a portare i loro interessi con più costanza e in maniera più sistematica. Dopodiché tutti i sindacati, in tutti i paesi europei, hanno una componente sensibile all'andamento governativo, chi per vicinanza ideologica, chi perché reputa più opportuno rimanere in una situazione di dialogo sociale anziché di contrapposizione. In Italia è più facile che la Cisl abbia una posizione interlocutoria con il governo, non necessariamente di condivisione, mentre la Cgil ha più la tradizione di fare la manifestazione in piazza...

Nei paesi dell'Est queste tendenze tendono a esacerbarsi. Questo un po' è dovuto al fatto che il sindacato è sempre diviso tra il ramo che viene dall'epoca socialista e il ramo nato invece in reazione a quel regime, quindi c'è una situazione più radicalizzata. Siccome ora più o meno sono al governo tutti quelli che venivano dall'altra tradizione, effettivamente si è creata una frattura, però parliamo di dinamiche tipiche di paesi con un contesto storico particolare.

Hai prima tratteggiato l'immagine di un lavoratore che porta con sé il suo pacchetto di tutele dovunque vada all'interno dell'Unione europea. Questo però è un ritratto che riguarda sempre meno le nuove figure di lavoratori...

Stiamo riflettendo molto su come arrivare ai "non rappresentati". Lo consideriamo uno snodo cruciale. Penso che qui sia utile dare qualche numero. Se vogliamo parlare dei lavoratori "mobili" dobbiamo sapere che dal 2008 a oggi questi lavoratori sono passati da undici a venti milioni, sono quasi raddoppiati. Oggi i lavoratori "stranieri" in Europa, cioè coloro che lavorano in paesi di cui non sono cittadini, sono 37 milioni; siamo ancora sotto il 10% della popolazione. Nel 2008 erano 34 milioni, quindi in otto anni sono aumentati di tre milioni. Però considerate che, nel 2008, l'80% erano extracomunitari e il 20% erano europei.

Oggi, di questi 37 milioni, i comunitari sono il 40%. L'altro dato interessante è che si sono mossi i giovani a più alta qualifica, quindi figure molto appetite dalle aziende e soprattutto molto flessibili perché sanno le lingue, viaggiano. Avendo noi chiuso le frontiere, gli extracomunitari sono persone che arrivano nei modi più disparati: ricongiungimenti, richieste di asilo, ecc. Sono stati quindi questi giovani europei ad aver messo in moto un meccanismo di dinamismo nel mercato del lavoro. Il problema è che noi del sindacato non riusciamo ancora a sostenerli. Tra l'altro molti di loro sono impiegati nella new economy e sono altamente sotto-protetti: hanno contratti di lavoro che non permettono loro di versare i contributi per la pensione, non hanno coperture; ora sono sotto attacco anche le tutele previste per i familiari.

Il fatto è che proprio per la tipologia di lavoro che svolgono, mancano i momenti aggregativi. Noi pensavamo di parlare di società frammentata vent'anni fa, ma ora siamo veramente all'atomizzazione più totale. Mandare un messaggio di interesse collettivo è diventato un problema.

Il solo usare queste espressioni, interessi collettivi, interessi di tutti, ti fa sembrare un dinosauro. Abbiamo forse esagerato con la questione dei diritti individuali e anche con quest'idea di una pretesa quasi passiva della realizzazione dei diritti: ho questo diritto e tu me lo devi dare, punto. Si è indebolita l'idea di una responsabilità di ciascuno a far sì che quei diritti diventino effettivi e collettivi. Molti diritti, specie in materia sociale, per diventare realtà hanno bisogno che tutti i soggetti si impegnino collettivamente. Questo però vuol dire ragionare in termini solidali, mutualistici.

Se vuoi trovare un lavoro devi anche metterti nelle condizioni di trovarlo, devi formarti, qualificarti; voglio dire, lo Stato deve offrirti queste opportunità, poi però devi fare la tua parte.

Comunque oggi il primo problema, davanti a questa frammentazione, è proprio quello di entrare in contatto con i più giovani. Noi stiamo sperimentando anche i social network, stiamo esplorando vari strumenti. Ce la mettiamo tutta. Il dubbio è che ci sia anche proprio un problema di linguaggio; che non basti superare il diaframma tecnologico, attraversato il quale si può stabilire il contatto. Insomma, temo non basti fare il sito o il blog.

Qui la sfida è di riuscire a comunicare il fatto che i diritti si conquistano attraverso battaglie collettive. Su questo siamo molto indietro.

La constatazione che il lavoro non protegge più ha alimentato il dibattito sull'opportunità di svincolare il welfare dal lavoro e di iniziare a parlare piuttosto di diritti dei cittadini; da qui anche la proposta di forme di reddito di cittadinanza.

Io potrei anche essere d'accordo, però allora questa cosa la devi portare fino in fondo e affermare che la redistribuzione della ricchezza non passa più attraverso il lavoro.

A me pare che siamo molto lontani dal poter rinunciare al lavoro come fattore di generazione e redistribuzione di reddito e di creazione di risparmio. Senza contare il fatto che io resto convinto che il 99% delle persone continuino a realizzarsi attraverso il lavoro. Il lavoro non è solo stipendio: il lavoro ti realizza, ti dà dignità; tanto è vero che

siamo disposti a fare anche il mestiere che non desideravamo pur di poter dire che ci stiamo comunque guadagnando da vivere. Il punto allora è che il lavoro deve generare il reddito necessario e dare accesso a tutte le tutele che ricordavamo.

Sinceramente faccio fatica a immaginare una rete sociale di protezione e di assistenza dello stato che non abbia come fulcro il lavoro.

Tu sei impegnato anche nella realizzazione del cosiddetto pilastro sociale europeo. A che punto siamo?

Il sindacato ha molto lavorato in quest'ambito, anche perché, come dicevo prima, c'era molto da correggere: non è esagerato dire che dal 2008 ad oggi abbiamo subito una vera "macelleria sociale". E noi non siamo neanche il paese che ha sofferto di più. Spagna e Grecia hanno vissuto situazioni che noi neanche ci immaginiamo: una disoccupazione vicina al 50%, stipendi il cui valore nominale è stato abbassato da un giorno all'altro, taglio delle pensioni... Noi abbiamo visitato questi paesi, abbiamo visto...

Qui l'Europa non ha fatto una bella figura, proprio per la violenza con cui sono state imposte determinate misure. Ancora una volta, si sono pagate le conseguenze di una serie di scelte sbagliate fatte in precedenza, in particolare l'aver deciso di affrontare questi problemi a livello intergovernativo, cioè tramite negoziati tra Stati, senza cercare una sintesi nelle istituzioni. Io resto convinto che se fosse stata scelta la strada del rafforzamento delle istituzioni comuni avremmo avuto un risultato diverso. Sappiamo che la Commissione europea aveva un'altra ricetta: c'era la disponibilità a ristrutturare il debito greco, ad allungare i tempi, ad ammorbidire certe riforme.

Si dice che il ministro tedesco delle finanze, Schäuble, durante i negoziati con la Grecia, a un certo punto abbia detto a Junker, il presidente della Commissione: "Tu non ci metti i soldi quindi non puoi parlare. Siamo noi che decidiamo".

Purtroppo le cose sono andate così. Comunque il pilastro sociale nasce dalla consapevolezza della necessità di un programma politico di forte progresso sociale.

È suddiviso in tre capitoli: il primo riguarda l'accesso al mercato del lavoro e le pari opportunità, il secondo l'equità delle condizioni di lavoro e, infine, il terzo, il sistema di protezione sociale. All'interno del primo capitolo vengono trattati i temi del diritto alla formazione e all'apprendimento permanente, della tutela del lavoratore e del sostegno attivo all'occupazione. Il secondo capitolo analizza i temi della giusta retribuzione, della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, del dialogo sociale e della partecipazione dei lavoratori.

Il terzo capitolo si occupa di protezione sociale e inclusione, quindi di sussidi di disoccupazione, reddito minimo, pensioni adeguate a una vita dignitosa, assistenza sanitaria, ecc.

Ovviamente si tratta poi di trovare un bilanciamento tra misure mutualistiche assicurative e fiscalità generale; un'operazione che va fatta a partire dai fabbisogni dei singoli paesi all'interno di un quadro europeo di riferimento. Accanto a tutto questo, noi continuiamo a chiedere piani di investimento, questo è un po' il nostro mantra. Sappiamo che c'è moltissima liquidità in giro, perché la Banca Centrale ne ha invaso il mercato; molta è nelle pance delle imprese, però anche i bilanci pubblici possono fare molto per liberare questa energia. Il Piano Junker, da questo punto di vista, va bene a metà: hanno impiegato cinque anni per mobilitare risorse pari a 370 miliardi di investimenti. Poi però si è bloccato tutto perché nel momento in cui doveva prender vita il famoso bacino comune, ogni Stato ha iniziato a chiedere che quanto veniva investito tornasse indietro pari pari.

Questo ha reso impossibile creare un vero budget comunitario per progetti transnazionali. È così venuto meno anche quel senso di redistribuzione generale che noi auspicavamo. Insomma, è mancata una vera politica di coesione e la dilazione ha influito negativamente sull'impatto.

Abbiamo lavorato molto anche sui fondi strutturali: ora vedremo come andrà a finire. La nostra richiesta principale resta quella di aumentare la percentuale di Pil destinato al bilancio comunitario al fine di rafforzare le politiche pubbliche.

Il problema è che tutti dicono che l'Europa deve fare di più, ma se chiedi un euro di più si girano tutti dall'altra parte.

Purtroppo ci sono molte resistenze e l'avvento dei nazionalisti sovranisti renderà tutto più complicato. Loro oggi offrono una "comfort zone" che però è anche una gabbia. Oggi in Ungheria esiste un salario minimo per legge, però poi non hai libertà di stampa, di espressione...

È vero che il mondo fuori è difficile, ma il rischio è di cedere al baratto sicurezza con libertà. Certo, la battaglia per la conquista e la difesa dei diritti non può mai ritenersi conclusa, ma quest'Europa è l'unica nostra speranza per vivere con continuità nel benessere e nella pace.

Qual è lo stato di salute del sindacato in Europa?

Nel complesso direi febbricitante: non è malato, ma non sta neanche tanto bene. La situazione è ovviamente molto a macchia di leopardo. Il mondo latino è quello che ha resistito meglio alla crisi, nonostante gli alti tassi di disoccupazione abbiano portato a un'emorragia degli iscritti. Il mondo dell'Est è in una situazione molto critica storicamente. Osserviamo con preoccupazione un declino dei tassi di sindacalizzazione in Germania e nei paesi scandinavi che però, partendo da un livello molto alto, sono ancora accettabili.

Nel mondo latino la debolezza è legata prevalentemente alla crisi e ora, man mano che l'occupazione cresce, si spera di recuperare. Direi che resiste comunque una cultura sindacale forte e autonoma che si attesta intorno al 30% della forza lavoro. Parliamo di persone che si tesserano perché ci credono. Certo ci sono i servizi, ma c'è prevalentemente un'adesione valoriale. Per questo dico che è una buona percentuale.

Nei modelli nordici, la componente di servizio e di cogestione di servizi con lo Stato è altissima e quindi sono abituati a ben altre percentuali. Qui, già passare dal 90% al 75%, è un segnale d'allarme.

Poi c'è la Germania, che vive un declino decennale che non riesce ad arrestare. D'altra parte è cambiato completamente il modello produttivo. È forse il paese che più determina la nostra febbre, il nostro malessere, perché è un paese molto grande.

Quindi, ripeto, è una situazione a chiazze. Un po' per motivi storici, strutturali, un po' per la crisi, non abbiamo passato un bel periodo.

Considerate comunque che noi oggi, in Europa, rappresentiamo 45 milioni di lavoratori attivi. Parliamo di lavoratori che pagano le quote e che quindi ci credono veramente.

(a cura di Barbara Bertocin e Bettina Foa)

