

## **L'ultima intervista di Marco Biagi (2002)**

### **Professore, perché tanta fibrillazione intorno all'articolo 18?**

«Vuole la verità?».

#### **Certo.**

«Non è una questione decisiva, per nessuna delle parti in causa.

È solo un elemento di utile modernizzazione; perché questa tutela drastica, così come l'abbiamo in Italia, cioè il reintegro del lavoratore licenziato senza giusta causa, che escluda l'alternativa possibile dell'equo risarcimento, non esiste in nessun'altra parte d'Europa.

I contendenti, invece di discuterne pacatamente, ne hanno fatto una bandiera».

### **Lei cosa suggerisce?**

«Bisognerebbe essere più equi e solidali. In Italia oggi esistono lavoratori fin troppo tutelati e altri poco o niente protetti.

Per esempio i collaboratori coordinati e continuativi, i cosiddetti co.co.co., vengono spesso usati senza molti scrupoli, in condizioni, non dico di ricatto, ma di forte pressione psicologica.

Lo Statuto dei lavoratori è vecchio e datato; oggi si sente il bisogno di un nuovo Statuto, che rivisiti tutto l'ordinamento dei lavori in chiave più moderna».

### **Una parte del sindacato, però, si oppone a questa rivisitazione...**

«Io sono della scuola di Robin Hood:ogni tanto ai ricchi bisogna prendere le cose con la forza».

### **Chi sarebbero i "ricchi"? I lavoratori tutelati? Cofferati?**

«Un sindacato che ha ottenuto notevoli livelli di conquista forse smarrisce un po' il senso della solidarietà.

Non si può ragionevolmente credere di lasciare, estendendole a tutti, le tutele massime; bisogna entrare nella logica di rivederle.

Quanto a Cofferati, non ne condivido il linguaggio: non può dire che il reintegro nel posto di lavoro sia una questione che attiene ai diritti fondamentali dell'uomo».

### **No?**

«No. E cerchiamo di essere chiari.

Se un lavoratore viene allontanato ingiustamente, con uno di quei licenziamenti odiosi e discriminatori, siamo tutti d'accordo che debba essere reintegrato nel suo posto di lavoro.

Ma in altri casi –scarso rendimento, negligenza e così via –perché mai il datore di lavoro dovrebbe riprendersi il dipendente con la forza?

Gli darà dei soldi, un anno o due di stipendio, perché si possa trovare un'altra occupazione.

Stiamo anche parlando di rapporti umani; la coercizione a rimanere insieme non dovrebbe proprio esistere.

Il dibattito più recente si è invelenito perché si confonde l'articolo 18 con il tema dei diritti umani: un ragionamento che, portato all'eccesso, può solo creare dei mostri».

### **Secondo lei, il sindacato è arrivato a una sorta di bivio tra essere solo strumento di**

### **contestazione oppure partner dello sviluppo?**

«Il sindacato non è solamente utile, ma indispensabile per un buon clima di lavoro.

Quando non si metta su una traiettoria di antagonismo preconcepito, consente all'impresa di governare meglio le risorse umane, secondo una logica collaborativa.

Condivido molto l'atteggiamento della Cisl, che è quello di un sindacato che pretende di partecipare; non sono in consonanza con la linea della Cgil che invece è molto di contrapposizione, di lotta e di conflittualità».

### **Perché le relazioni industriali oggi sono in crisi?**

«Negli ultimi 10 anni, le aziende sono diventate molto più esposte alla competizione internazionale.

La globalizzazione impone processi di ristrutturazione e aggiustamenti del costo del lavoro molto rapidi e quindi il modello contrattuale deve essere ripensato.

Per esempio, se un imprenditore riuscisse a trovare l'intesa con i sindacati potrebbe regolare tutto dalla A alla Z e uscire dalla contrattazione nazionale.

È la mia proposta della *alternatività*- cioè la possibilità di scegliere, nei vari casi, tra un accordo aziendale e il contratto nazionale».

### **I sindacati che cosa ne pensano?**

«La Cgil è ancora molto vicina al modello del contratto nazionale di categoria; la Cisl, invece, è più incline ad ammettere un decentramento della contrattazione».

### **E i lavoratori?**

«Hanno molte più aspettative individuali e meno richieste collettive.

Tutti cercano di armonizzare la vita privata e il lavoro in maniera più elastica.

In Danimarca e Olanda, per esempio, esistono accordi fra imprenditori e dipendenti per stabilire, in maniera individuale, orari flessibili e allungabili a cui corrispondono salari differenziati.

I nostri contratti collettivi per sopravvivere dovranno adattarsi ai mutamenti di costume».

### **Cos'altro occorrerebbe?**

«La fiducia in soggetti neutrali, come agenzie o *authority*, che dirimano le controversie e favoriscano le mediazioni.

In Italia, invece, le relazioni industriali sono sempre state gelosamente custodite da Confindustria e sindacati come fatti loro.

Guai a interferire: il terzo neutrale è vissuto come un intruso».

### **E un po' una rivoluzione...**

«È un passaggio traumatico, un travaglio degno di un parto.

Ci siamo proposti un'effettiva modernizzazione delle regole e del mercato del lavoro».

**In un momento tanto delicato cosa impone il senso di responsabilità a Governo,**

### **Confindustria e sindacati?**

«Il Governo deve essere saggio, non fare battaglie di bandiera ed essere pronto a riscrivere le sue proposte con grande apertura, anche quelle sui licenziamenti;

la Confindustria deve capire che non può avere tutto e subito; i sindacati devono decidere cosa faranno da grandi, loro che oggi sono pieni di pensionati, di lavoratori già tutelati e fanno fatica a intercettare e rappresentare i nuovi lavori.

E poi Cgil, Cisl e Uil devono comprendere che le vere piaghe da combattere sono il sommerso e il lavoro irregolare».

### **Come vede i giorni che verranno?**

«Sono molto contento di far parte...».

SILVANO GUIDI