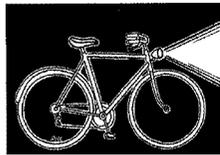


I progetti e la loro applicazione**Le idee di un riformista**

www.ecostampa.it

L'assassinio di Marco Biagi è avvenuto a Bologna il 19 marzo di sei anni fa. L'economista aveva solo 51 anni quando venne ucciso sotto casa dalle Nuove Br. L'agguato avvenne verso le 20, mentre il professore rientrava in bicicletta dalla stazione ferroviaria, dopo il viaggio di ritorno dall'Università di Modena dove insegnava alla Facoltà di economia. Nel 2005 cinque brigatisti sono stati condannati all'ergastolo: Nadiá Desdemona Lioce, Roberto Morandi, Marco Mezzasalma, Diana Belfari Melazzi e Simone Boccaccini.

Biagi ebbe numerosi incarichi governativi. Dal 1998 è stato consigliere dei ministri Bassolino, Treu e Maroni. Viene considerato l'ispiratore della legge 30/2003, detta anche "legge Biagi", il più importante provvedimento di riforma del mercato del lavoro. Nel 2001, per timore di attentati da parte dell'estremismo di sinistra, era stato messo sotto scorta, ma l'allora ministro dell'Interno, Claudio Scajola, nonostante le richieste del professore, non rinnovò il provvedimento.

Pubblichiamo un'antologia del pensiero di Marco Biagi, tratto da alcuni suoi scritti del 2001, ora raccolti nel libro «Marco Biagi - Un giurista progettuale», di Montuschi, Tiraboschi, Treu (Giuffrè, Milano, 2003)

«Posto di lavoro»? Terminologia obsoleta

Il mercato e l'organizzazione del lavoro si stanno evolvendo con crescente velocità: non altrettanto avviene per la regolazione dei rapporti di lavoro. La stessa terminologia adottata nella legislazione lavoristica (ad esempio, "posto di lavoro") appare del tutto obsoleta. Assai più che semplice titolare di un "rapporto di lavoro", il prestatore di oggi e, soprattutto, di domani, diventa un collaboratore che opera all'interno di un "ciclo". Si tratti di un progetto, di una missione, di un incarico, di una fase dell'attività produttiva o della sua vita, sempre più il percorso lavorativo è segnato da cicli in cui si alternano fasi di lavoro dipendente e autonomo, in ipotesi intervallati da forme intermedie e/o da periodi di formazione e riqualificazione professionale.

Testi unici via maestra

per semplificare le regole

Riflettendo sull'esperienza comunitaria si può ipotizzare un ripensamento radicale dello stesso sistema delle fonti del diritto del lavoro e delle relazioni industriali. Il ruolo della legge dovrebbe essere limitato alla definizione dei diritti fondamentali della persona nel contesto lavorativo.

Il diritto del lavoro è, al pari di altre branche del diritto dell'economia, estremamente complesso, frutto di interventi normativi stratificatisi nel tempo con un andamento alluvionale che lo rende per molti versi inadeguato a disciplinare fenomeni sociali nuovi e in continuo mutamento. I rapporti fra datori e prestatori di lavoro dovrebbero essere governati da un corpus normativo assai più semplificato, effettivamente

utilizzabile dai diretti interessati senza la necessaria mediazione di sofisticate consulenze legali, spesso inaccessibili anche come costi per gli operatori più piccoli. Modernizzare il sistema regolatorio dei rapporti di lavoro significa anche darsi l'obiettivo di una riorganizzazione e di un riordino delle norme vigenti, ricorrendo anche allo strumento dei testi unici.

Una concertazione sull'esempio di Berlino

La "Alleanza per il lavoro" in Germania appartiene alla nuova concezione della politica di concertazione. Le esigenze attuali dell'economia italiana inducono a sperimentare una pratica di "partnership per la competitività e l'occupazione" dove il confronto concertativo assuma la valenza non di un obiettivo in sé, ma di uno strumento utile al conseguimento di obiettivi di volta in volta condivisi. Il passaggio dalla politica dei redditi a una politica per la competitività impone l'adozione di una nuova metodologia di confronto, basata su accordi specifici, restando meglio precisata la distinzione delle

reciproche responsabilità tra Governo e parti sociali.

Servono clausole d'uscita per gli accordi nazionali

La contrattazione aziendale non può avere la semplice funzione di redistribuzione del reddito, bensì deve determinare in forma prioritaria le stesse condizioni di lavoro: naturalmente tale indicazione deve valere soprattutto per le imprese di maggiori dimensioni; per quelle minori il Ccnl potrebbe ancora rappresentare un punto di riferimento, anche se appare sempre più convincente la piena valorizzazione della dimensione locale del negoziato.

Nel breve periodo, appare al tempo stesso non più rinviabile la prospettiva di dotare il contratto nazionale di categoria di "clausole di uscita" che consentano alla contrattazione aziendale di stabilire condizioni di lavoro, anche in materia salariale, inferiori rispetto ai livelli individuati nazionalmente.

Il Patto di Milano e le assunzioni in deroga

Il Patto di Milano costituisce una buona pratica, nata in un'ottica di collaborazione tra autorità locali e parti sociali per creare le convenienze (non necessariamente deroghe), anche di natura contrattuale, che inducano imprese e pubbliche amministrazioni a ricorrere prioritariamente all'assunzione di talune categorie di soggetti (extracomunitari, over 40 espulsi da processi di ristrutturazione aziendale ecc.). Occorre segnalare l'interessante avvio della pratica di "convalidare" progetti di assunzione anche in deroga a regole contrattuali definite su scala nazionale a opera degli stessi soggetti sottoscrittori del Patto: una tecnica di validazione che sperimenta un confronto tra le parti diverso dal tradizionale rapporto negoziale.