

COESIONE SOCIALE NEL NOME DI MARCO BIAGI

di **Ilaria Vesentini**

«**M**arco Biagi era un uomo di dialogo, era un docente che amava l'insegnamento e il rapporto e confronto con gli studenti. Uno studioso che approfondiva i temi della sua disciplina,

avvertendo con grande consapevolezza la necessità di preoccuparsi costantemente di evitare ferite nella coesione sociale e di intervenire per sanare, ridurre e rimuovere le fratture sociali», e garantire così «quell'equilibrio mirabile disegnato dalla nostra Costituzione. Per questo i brigatisti assassini lo hanno ucciso». Così il presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, ha ricordato ieri il giuslavorista bolognese, ucciso dalle Brigate Rosse mentre rinasava il 19 marzo 2002, intervenendo a Modena in apertura del convegno internazionale della Fondazione Marco Biagi e dell'UniMore.

Il 17° anniversario dalla morte di Biagi (che cade nel centenario dalla nascita dell'Organizzazione internazionale del lavoro) è l'occasione per portare il dialogo accademico transfrontaliero su un tema in controtendenza, «che potremmo definire un grande classico *démodé*, ovvero la dimensione collettiva delle relazioni di lavoro», spiega il coordinatore del Comitato scientifico della Marco Biagi Foundation, Edoardo Ales. Se uno dei portati di maggiore criticità della digitalizzazione del lavoro (tema del convegno 2018) è stata «l'accelerazione della tendenza alla de-intermediazione della relazione tra datore e lavoratore, in favore di un approccio diretto e individualizzato, la nostra intenzione - aggiunge Ales - è ricordare e verificare quanto l'elemento collettivo ancora possa (e, per noi, senz'altro, debba) svolgere un ruolo determinante nelle dinamiche decisionali dell'impresa». Una terza dimensione, rispetto a quella regolata dal contratto di lavoro e quella sindacale che "immerge" il rapporto tra datore e singolo lavoratore in una dinamica di gruppo, costituito dall'intera forza lavoro e quindi dalla comunità, la cui presenza influisce in maniera determinata sulle strategie organizzative e gestionali dell'impresa. Come articolare questa dimensione collettiva della relazione di lavoro in strutture aziendali sempre più erose e orizzontali? E come coinvolgere i lavoratori nei processi decisionali del management a prescindere dal tradizionale modello sindacale di rappresentanza? A queste domande si cercano risposte nella due

giorni modenese, con un punto fermo: gli effetti positivi di un coinvolgimento dei dipendenti nel processo decisionale del management sono ben documentati da numerosi studi empirici. «La partecipazione sposta l'attenzione dalla produzione di valore a esclusivo beneficio degli azionisti al valore prodotto per gli *stakeholder* dell'impresa e promuove la sostenibilità, anziché gli effetti a breve termine sui mercati azionari - dice Manfred Weiss, dell'Università Goethe di Francoforte -; la partecipazione ha un grande vantaggio rispetto ai processi decisionali unilaterali, perché il management deve giustificare cosa vuole fare e perché e deve prendere decisioni più attente. Il coinvolgimento aumenta motivazione dei dipendenti e produttività dell'azienda. Il dialogo permanente tra dirigenti e lavoratori aumenta la fiducia reciproca e previene conflitti inutili». È l'auspicio di Marco Biagi quando scriveva che «la rappresentanza dei dipendenti deve adempiere a una funzione di fiducia» e che «la rappresentanza deve garantire la legittimità delle decisioni gestionali, rafforzate dalla loro natura condivisa, con un impatto favorevole sulla loro esecuzione».

Parole che il presidente della Repubblica riprende nel suo intervento per rimarcare l'importanza del ruolo delle rappresentanze sociali e dei corpi intermedi, «importanza che supera la pur fondamentale dimensione dell'ambito delle relazioni del lavoro perché riguarda anche la salute del tessuto democratico del nostro Paese. L'emarginazione e l'attenuazione del loro ruolo rende più fragile la società ed espone maggiormente i cittadini a essere vulnerabili rispetto alle incertezze, insicurezze, paure che inducono alla chiusura in se stessi. Biagi impersonava un ruolo di cucitura, di valorizzazione della coesione sociale, per questo è rimasto vittima delle Br».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

