

INTERVISTA AD **ALDO BOTTINI**, PRESIDENTE DEGLI AVVOCATI GIUSLAVORISTI

«Riforma dei contratti e flex security: si acceleri»

STEFANO CALICIURI

«Il diritto del lavoro sta vivendo una fase di veloce e radicale cambiamento. Nel 2014 sono stati sostanzialmente liberalizzati i contratti a termine e la somministrazione a tempo determinato. Nel 2015 sono state riscritte le principali regole del diritto del lavoro. Nel 2016 ci si aspetta che sia affrontato il nodo della rappresentatività sindacale e delle regole della contrattazione collettiva». A parlare è Aldo Bottini, presidente degli Avvocati giuslavoristi italiani (Agi), da oggi fino a sabato riuniti in convegno a Perugia. Tre giorni di workshop, approfondimento e dibattito per discutere sul futuro della professione e della disciplina lavoristica.

Circa un anno fa ha lamentato pubblicamente il mancato coinvolgimento degli avvocati giuslavoristi nell'ambito del processo di riforma del jobs act. È cambiato qualcosa?

Anche se le soluzioni adottate, quelle sui licenziamenti per esempio, riflettono una scelta politica su cui non avremmo potuto influire, avremmo potuto dare suggerimenti sui meccanismi conciliativi, affinando la procedura prevista. Il nostro punto di vista è più importante adesso perché parliamo sulla base dell'esperienza, valutando le scelte

DA OGGI IL CONVEGNO ORGANIZZATO A PERUGIA DAGLI AVVOCATI CHE ASSISTONO LAVORATORI E IMPRESE. «IL JOBS ACT È UNA RIVOLUZIONE, IL GOVERNO DEVE COMPLETARLA CON LE NORME SU SINDACATI E REINSERIMENTO»



e i risultati prodotti. La nostra associazione è in grado di dare due punti di vista: imprese e lavoratori. Attraverso la nostra voce il decisore politico sceglie le priorità sulla base delle testimonianze dirette.

Frazionamenti contrattuali e esplosione delle partite Iva: un prezzo da far pagare ai lavorato-

ri o una abile scappatoia legislativa?

In realtà vedo una nuova norma che limita ancora più di prima la cosiddetta zona grigia. L'abolizione del contratto a progetto, che è un finto lavoro autonomo, ha disciplinato il lavoro etero-organizzato, ovvero il lavoro autonomo dentro l'azienda che diventa subordinato. Si è prosciugata la palude delle finte collaborazioni e le aziende hanno meno timore ad assumere.

Una semplificazione che si è tramutata in meno lavoro per voi?

Dove si semplifica è normale che ci sia meno contenzioso. Però non credo che questo voglia dire che non lavoreremo più. Semmai lavoreremo diversamente. Si apriranno nuove prospettive di lavoro.

Dialogo sociale, rapporto governo-sindacati, diritti dei lavoratori. È un linguaggio obsoleto o ancora attuale?

Il dialogo sociale è uno dei cardini della politica sociale europea. In Italia però abbiamo spesso confuso il dialogo sociale, la contrattazione, con la concertazione. E questo sì, è un concetto un po' rottamato. Non dimentichiamo che in Europa è previsto che le direttive possano essere attuate a livello di accordi sindacali. Soltanto se le parti sociali non trovano accordo spetterà al governo intervenire. Ma chi ha diritto di contrattare? Chi rappresenta chi? Questioni aperte che richiedono

un intervento legislativo. Ed è anche il tassello che ancora manca al Jobs Act: rappresentanza e regole di contrattazione collettiva. Che poi vuol dire salario minimo nazionale.

Nel corso del convegno interverrà come testimonial d'eccezione Brunello Cucinelli. Perché questa scelta?

Perché ha un'idea precisa del rapporto con il dipendente e del welfare aziendale. È l'imprenditore che più di ogni altro porta avanti le idee e le visioni olivetiane dei rapporti tra impresa e lavoro.

Di Adriano Olivetti però ce n'è stato uno solo. Ed ora di Cucinelli ce n'è uno solo. Il loro modello non riesce a diventare sistema.

Prevala un modello conflittuale e una radicalizzazione delle posizioni tra impresa e lavoro. La riforma, però, prevede l'introduzione del welfare aziendale, ampliando la possibilità di raggiungere accordi collettivi con i lavoratori attraverso la contrattazione. C'è uno spazio enorme a livello aziendale: asili nido aziendali, premi in denaro, servizi alla famiglia del lavoratore.

A livello europeo c'è qualche ordinamento che suggerirebbe come modello per l'Italia?

La cosiddetta flex security dei paesi nordici. Si esige flessibilità ma si garantisce la sicurezza di ricollocazione. Il jobs act facilita l'espulsione. Ora bisogna pensare al reinserimento rapido. Sulla carta si intravede qualcosa che va in quella direzione ma deve essere strutturato, si deve consolidare e soprattutto bisogna credere nelle reali potenzialità. Altrimenti rimane un tentativo senza possibilità di sviluppo.

