



A 40 ANNI DALLO STATUTO DEI LAVORATORI: NO ALLA DEREGOLAZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO

Collegato lavoro: storia di una legge nata male

MILANO 13 aprile 2010
Società Umanitaria, Sala Affreschi

Il Presidente della Repubblica ha deciso di rinviare alle Camere il DDL 1167-B con un articolato messaggio nel quale vengono evidenziate le “perplexità” ed i dubbi di incostituzionalità. Pur nel rispetto del ruolo “super partes” del Presidente Napolitano non possiamo che esprimere apprezzamento che conferma il giudizio critico che fin dall’inizio avevamo espresso su questo DDL. In questa analisi, aspettando il testo definitivo come verrà modificato dalle Camere, vediamo in sintesi le ragioni del rinvio, le ragioni del nostro No e quali potrebbero essere gli scenari prossimi.

ARBITRATO E CLAUSOLA COMPROMISSORIA: UNA GIUSTIZIA PRIVATA TUTT'ALTRO CHE EQUA

Il Disegno di legge rinviato alle Camere introduce, solo apparentemente in via facoltativa, la possibilità per le parti (datore di lavoro e lavoratore o lavoratrice) di rivolgersi ad un collegio arbitrale in caso di controversia anziché ad un giudice.

1. Cos'è un **arbitrato**

L'arbitrato è una forma di **giustizia "privata"** per la risoluzione delle controversie: in pratica le parti possono chiedere ad un collegio di arbitri, anziché al giudice, di risolvere la controversia tra loro insorta.

La forma di arbitrato prevista nel DDL è nella sostanza quella **"irrituale"**, cioè non un vero e proprio giudizio, ma qualcosa che sta a metà strada tra un accordo e una "salomonica decisione": l'arbitro può decidere, secondo un proprio **giudizio di equità**, di non applicare norme di legge o di contratto, prevedendo un indennizzo ritenuto "equo".

2. Il ricorso all'arbitrato

è **apparentemente facoltativo**

Come detto le parti possono devolvere agli arbitri una controversia stipulando un compromesso nel momento in cui la stessa insorge o (e qui sta il trucco) possono inserire nel contratto di lavoro una **clausola compromissoria** con cui "decidono" di affidare agli arbitri le controversie (anche quelle relative al licenziamento) che dovessero insorgere nel futuro, senza possibilità di cambiare idea.

È ragionevole pensare che, in sede di assunzione (o in un momento successivo magari dietro più sottili ricatti) il lavoratore sia portato a firmare di tutto pur di avere (o mantenere) un posto di lavoro. Non a caso proprio questo è uno dei punti richiamati dal messaggio del Presidente della Repubblica di rinvio del DDL: *"la fase della costituzione del rapporto è infatti il momento nel quale massima è la condizione di debolezza della parte che offre la prestazione di lavoro"*.

La domanda sorge quindi legittima e ovvia: **qual è la reale libertà decisionale del lavoratore?**

3. Anche sulla **questione dell'equità** il ragionamento è analogo: se il lavoratore o la lavoratrice non si potrà sottrarre alla firma della clausola compromissoria come potrà pretendere che gli arbitri decidano secondo legge e non secondo equità?

4. **Non impugnabilità del lodo arbitrale**: mentre nel ricorso giudiziario è possibile ricorrere al grado superiore (Corte di Appello, Cassazione), il lodo arbitrale può essere impugnato solo nei casi di violazione della volontà del lavoratore o della lavoratrice; come si può comprendere questione estremamente complessa da provare e che è proprio alla base della famigerata e incostituzionale clausola compromissoria.

5. **I costi del collegio arbitrale**: è evidente che, a differenza del ricorso al Giudice del lavoro, la devoluzione delle controversie alla giustizia privata avrà dei costi, costi che ricadranno su entrambe le parti o, peggio, sulla parte soccombente nella controversia.

La CGIL non è aprioristicamente contraria all'arbitrato: chiediamo però che la devoluzione avvenga davvero in modo volontario e consapevole e che i lavoratori e le lavoratrici possano continuare a scegliere nel momento in cui nasce una controversia - e non "a priori" nel momento in cui sono più deboli - se ricorrere ad un arbitro o ad un giudice. Chiediamo inoltre che il giudizio avvenga nel rispetto delle norme di legge e di contratto, riducendo così gli spazi di decisione "equa" che la legge vorrebbe lasciare all'arbitro senza garantire ai lavoratori e alle lavoratrici, se necessario, la possibilità di ricorrere in appello.

IL CONTRATTO CERTIFICATO: UN MODO PER FARTI RINUNCIARE "LIBERAMENTE" AI DIRITTI

Il tema della certificazione del contratto rappresenta la grande "partita mediatica" di questo disegno di legge.

1. L'idea della **certificazione** è semplice: le parti che sottoscrivono il contratto (datore e lavoratore) possono dichiarare che ciò che è scritto nel contratto stesso è vero ed è stato pattuito liberamente.

2. Le **Commissioni di certificazione** sono quindi il luogo dove sarà possibile certificare i contratti di lavoro. Esse potranno essere costituite presso sedi istituzionali, quali la Direzione Provinciale del Lavoro, ma anche nell'ambito delle strutture dei consulenti del lavoro.

3. **Cosa si potrà certificare?** Praticamente tutto: ad esempio che il livello di inquadramento è quello corretto, che l'orario di lavoro sarà superiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva, che il rapporto di lavoro è autonomo o a progetto e non subordinato. Non è previsto nessun limite alla "libertà delle parti".

Ad esempio si potrà decidere "liberamente" in quali ipotesi far scattare un valido licenziamento, "tipizzando" profili di giusta causa o giustificato motivo (paradossalmente si potrà "liberamente" dichiarare che 3 giorni di ritardo in un mese costituiscono giustificato motivo di licenziamento!). Oppure si potrà prevedere, al momento dell'assunzione, una clausola compromissoria con cui il lavoratore o la lavoratrice, sempre "liberamente", rinuncia a ricorrere al giudice del lavoro devolvendo la controversia ad un

MENO POTERI AI GIUDICI E GIUSTIZIA PIÙ CARA PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI

1. Il complesso disegno di legge 1167-B contiene disposizioni "pesanti" per i **giudici del lavoro** dei quali si vuole **limitare il potere giudiziale**.

Infatti, qualora fosse approvato il testo nella sua formulazione rinviata alle Camere, in tutte le cause di lavoro i giudici dovranno limitare il proprio giudizio al solo presupposto di legittimità, **senza indagare cioè il merito delle valutazioni economiche del datore di lavoro**. I giudici quindi non potranno mai entrare nel merito delle scelte imprenditoriali.

2. Nella qualificazione del contratto di lavoro **il giudice non potrà discostarsi dalle valutazioni espresse in sede di certificazione**: ad esempio, qualora un contratto sia stato certificato come contratto a progetto, il giudice non potrà discostarsi dalla "volontà" espressa dalle parti, salvo il caso di difformità tra quanto scritto nel contratto e la sua concreta attuazione.

3. Nel valutare le **motivazioni del licenziamento**, inoltre, il giudice dovrà tenere conto delle **"tipizzazioni" di giusta causa e giustificato motivo** definite dai CCNL o dal contratto individuale.

Oltre a ciò, nel definire le **conseguenze da riconnettere al licenziamento illegittimo** in un'impresa con meno di 15 dipendenti, **il giudice dovrà tenere conto anche dei parametri fissati dal contratto** individuale: nel caso in cui la sanzione prevista dal contratto fosse un risarcimento assolutamente sproporzionato rispetto al danno da perdita di posto di lavoro, quali "spazi" avrà il giudice?

4. Vedere riconosciuti i propri diritti costerà da oggi di più per il lavoratore o la lavoratrice. Una recente legge (Legge 2/09) ha **pesantemente riformato la disciplina del regolamento delle spese di giudizio**.

Il lavoratore o la lavoratrice che per qualsiasi tipo di vertenza si rivolgerà ad un giudice, nel caso di soccombenza (perdita della causa) sarà condannato a pagare le spese di lite. Ciò varrà inoltre anche nel caso in cui, senza motivo "valido", il lavoratore o la lavoratrice rifiuti proposta di accordo transattivo.

I lavoratori o le lavoratrici saranno così scoraggiati dal presentare ricorsi legali, o verranno comunque spinti in fase di vertenza ad accettare una offerta economica modesta per non rischiare, in sede di giudizio, la condanna alla spesa. Si tratta, come appare in maniera evidente, di un chiaro deterrente messo in atto contro il lavoratore o la lavoratrice per dissuaderlo dal rivolgersi alla giustizia.

Concludendo su questi aspetti ci pare di poter affermare che la "combinazione" di queste norme rappresenta **una trappola micidiale che agisce su tre livelli**:

- limita il diritto costituzionalmente previsto che stabilisce per tutti i cittadini, e quindi anche per i lavoratori e le lavoratrici, di poter far valere i propri diritti davanti al giudice;
- i giudici, nel proprio lavoro, saranno limitati nell'applicazione della legge dovendosi uniformare alle decisioni "liberamente" assunte e certificate dalle parti;
- la riforma in materia delle spese di giudizio rischia di mettere in discussione un principio di civiltà presente nel nostro ordinamento dal lontano 1973: la sostanziale gratuità del processo del lavoro per la parte debole di questo rapporto, e cioè il lavoratore o la lavoratrice.

arbitro privato. In altre parole, in un momento in cui il lavoratore o la lavoratrice è altamente ricattabile (cioè in sede di assunzione), gli si potrà chiedere di rinunciare "liberamente" a una serie di diritti garantiti dalla legge e dai contratti collettivi, peggiorando una condizione contrattuale minima prevista per tutti.

4. L'obiettivo di questa norma è evidente: **rendere difficilmente attaccabile un contratto di lavoro da parte di terzi** (giudici del lavoro, ispettori del lavoro, sindacati, avvocati, ecc.). Secondo il DDL, infatti, i giudici non potranno discostarsi dalle valutazioni espresse in sede di certificazione, o gli altri soggetti non potranno opporsi a quanto il lavoratore o la lavoratrice ha "firmato liberamente" presso una commissione di certificazione, in quanto soggetto consapevole delle rinunce.

PER SAPERNE DI PIÙ

CONSULTA IL NUMERO SPECIALE DI

note informative

Periodico di informazione e approfondimento sulle tematiche giuridiche del lavoro, delle relazioni sindacali e della previdenza sociale

Nuova serie - n.47, anno 2010

www.noteinformative.it

OPPURE VISITA IL SITO

wiki  labour.it
Dizionario dei Diritti dei Lavoratori

DECADENZE E TEMPI DEI PROCESSI: PROCESSI PIÙ BREVI O DIRITTI PIÙ “CORTI”?

Una questione poco considerata del DDL 1167-B riguarda la drastica **riduzione dei tempi di prescrizione**, cioè i tempi entro cui deve essere intrapresa l'azione giudiziaria **affinché i lavoratori o le lavoratrici “non perdano” la possibilità di far valere i propri diritti**.

Tale riduzione riguarda **tutti i casi di cessazione del rapporto**, concetto che si estende ben oltre il licenziamento configurando anche trasferimento individuale, trasferimento d'azienda, contratto a termine illegittimo, somministrazione fraudolenta, lavoro nero e/o irregolare. In tutti questi casi sarà necessario **impugnare il provvedimento o l'atto entro 60 giorni dalla sua comunicazione** (o dall'avverarsi dell'evento) ed **entro il successivo termine di 180 giorni occorrerà depositare un ricorso in Tribunale** pena la perdita di ogni diritto.

Vogliamo solo fare alcuni brevi esempi:

a) **Licenziamento per giustificato motivo**

Un caso frequente di licenziamento per motivo oggettivo ricorre, ad esempio, nell'ipotesi di soppressione delle mansioni affidate al lavoratore o alla lavoratrice a seguito di riorganizzazione interna. Spesso la prova della illegittimità del licenziamento è ravvisabile quando un'altra persona viene assunta per ricoprire il ruolo precedentemente affidato al lavoratore estromesso. Secondo quanto previsto dal disegno di legge, passati 6 mesi dal licenziamento l'azienda potrà procedere come meglio crede.

b) **Licenziamento e contestuale azione per l'accertamento della natura del rapporto**

Se, come spesso accade, insieme al recesso sarà necessario contestare la qualificazione del rapporto (formalmente a progetto ma in realtà subordinato), date le tempistiche ristrette sarà molto più difficile “ricostruire” il rapporto e soprattutto disporre delle prove necessarie per sperare di vincere un ricorso.

c) **Trasferimento individuale**

Se al lavoratore o alla lavoratrice venisse comunicato il trasferimento con mesi di anticipo sarebbe impossibile verificare l'eventuale pretestuosità dello stesso, visto che non è ancora stato trasferito nella nuova sede di lavoro a cui è stato destinato ed essendo necessario impugnare il trasferimento entro 60 gg. dalla comunicazione.

d) **Contratti a termine (o somministrati) e successione dei contratti**

Spesso le aziende ricorrono ad una serie di contratti a termine per evitare di assumere il lavoratore o la lavoratrice a tempo indeterminato. Se questa legge passasse, ogni singolo contratto andrebbe impugnato entro 60 gg. dalla sua cessazione, altrimenti il lavoratore o la lavoratrice perderebbe ogni diritto. Con l'effetto immediato che chi è precario lo sarà a vita: un lavoratore o una lavoratrice sperano sempre di essere richiamati in servizio e quindi non impugneranno i singoli contratti entro i 60 gg. richiesti, auspicando in un eventuale nuovo contratto.

e) **Trasferimento/cessione d'azienda**

Anche la cessione del contratto in caso di trasferimento d'azienda deve essere impugnata entro 60 giorni dalla data del trasferimento ed il relativo ricorso deve essere depositato nei successivi 180 giorni. La complessità della riduzione dei termini riguarderà particolarmente i lavoratori e le lavoratrici dipendenti di aziende di piccole dimensioni, per le quali non è obbligatoria la procedura sindacale prevista dalla legge. La gravità di questa norma è facilmente intuibile: i lavoratori o le lavoratrici spesso scoprono in ritardo che il loro passaggio ad altra azienda non era giustificato da un trasferimento di ramo d'azienda, o che nel passaggio da una azienda all'altra si è perso il loro TFR.

PRECARI E PRECARIE A VITA: OVVERO QUELLO CHE POTREBBE ACCADERE PER CHI HA UN CONTRATTO A TERMINE

Come abbiamo già detto, ogni singolo contratto a termine andrà impugnato entro 60 gg. dalla sua cessazione altrimenti il lavoratore **perderà il diritto** di chiedere al giudice la conversione del suo rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Se il DDL non venisse modificato su questo punto, il lavoratore impiegato in un'azienda con una serie di contratti a termine dovrà decidere subito se impugnare detti contratti, mentre prima aveva tempo 5 anni per farlo. In questo caso “subito” significa entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge, termine oltre il quale, come detto, decadrebbe ogni possibilità di impugnazione.

Di fatto, **chiunque negli ultimi anni sia stato impiegato con un contratto a termine** o con una serie di contratti a termine presumibilmente illegittimi **dovrà decidere** se impugnarli o meno entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge altrimenti **perderà qualsiasi possibilità di lasciarsi alle spalle una storia da precario**.

Testo estratto dalla pubblicazione **AL QUADRATO**
curato dal Sistema Servizi della Camera del Lavoro di Milano.