

Collegato al lavoro: tempi più rapidi per la giustizia

L'INTERVISTA

ALESSANDRO CORVINO, AVVOCATO DEL FORO DI BERGAMO E COLLABORATORE DI ADAPT NE SPIEGA LE NOVITÀ: LA RIFORMA DEL PROCESSO DEL LAVORO, LA DISCIPLINA DELLA CONCILIAZIONE E DELL'ARBITRATO, L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO E LA GESTIONE DELLE CONTROVERSIE. OGGI, A BERGAMO, PER UNA DECISIONE IN PRIMO GRADO BISOGNA ATTENDERE 769 GIORNI

ARTICOLO DI LIVIO CASANOVA
PHOTO: GIORGIO CHIESA

Una delle novità legislative di maggior rilievo varate nell'anno appena concluso è sicuramente il Collegato Lavoro, legge 183. Il provvedimento è complesso e, in diverse parti, anche di difficile lettura. Ne abbiamo discusso con **Alessandro Corvino**, avvocato del Foro di Bergamo e collaboratore di Adapt, l'associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali, fondata da Marco Biagi nel 2000 ed oggi presieduta dal professore bergamasco Michele Tiraboschi.

Qual è l'idea di fondo che anima il "Collegato Lavoro"?

"È una legge eterogenea, frutto di oltre due anni di iter parlamentare e dello stratificarsi di varie proposte. Vi è tuttavia una parte, quella che riguarda i temi della giustizia del lavoro, che ha una sua coerenza. Il terreno comune di queste norme è la presa d'atto dello stato critico della giustizia del lavoro: oltre 1.200.000 cause pendenti, ben 786 giorni, come durata media, per una decisione di primo grado in materia di lavoro e 701 giorni in appello. Sono, questi, dati medi. A Bergamo, ad esempio, con una durata media di 769 giorni in primo grado, siamo sostanzialmente in linea con i dati nazionali. Ancor più grave la situazione in altri Tribunali, ove si arriva tranquillamente ad oltre 4 anni. Queste tempistiche sono esse stesse una negazione della giustizia".

A cosa portano queste "lungaggini"?

"Non è sostenibile che un lavoratore debba attendere anni per conoscere l'esito di una controversia per uno degli aspetti primari della sua vita, quale è il lavoro. E per le stesse imprese, l'incertezza che deriva da un contenzioso è tale da frenare investimenti e scelte aziendali. Lo stato di crisi non è dovuto al malfunzionamento di norme procedurali, bensì all'elevato tasso di litigiosità che pervade i rapporti di lavoro. Queste sono



ALESSANDRO
CORVINO

le ragioni di fondo che animano, ad esempio, l'istituto della certificazione, introdotto dalla legge Biagi proprio con la finalità di deflazionare il contenzioso; gli stessi canali della conciliazione e dell'arbitrato sono strumenti alternativi di soluzione del contenzioso che possono portare, sulla scorta di quanto già avviene in altri Paesi, ad una riduzione del numero di cause".

Licenziamenti e trasferimenti: quali sono i limiti posti al controllo giudiziale sulle scelte dell'imprenditore?

"Non ci sono nuovi limiti, ma si ribadisce un principio di carattere costituzionale. La disposizione si riferisce alle cosiddette "clausole generali", cioè a quella particolare tecnica legislativa che si sostanzia nel descrivere una fattispecie aperta, flessibile, intenzionalmente indeterminata. Per chiarire: la legge non dice in quali tassativi casi è legittimo il licenziamento, ma ricorre ai concetti di giusta causa o di giustificato motivo; non prevede casi tassativi in cui è legittimo il lavoro a termine, la somministrazione a tempo determinato o il lavoro a progetto, oppure in cui è legittimo trasferire un lavoratore, bensì pone quale requisito la sussistenza di una ragione obiettiva".

Non è giusto dire che il giudice abbia "carta bianca"?



"In questi casi il vaglio del giudice deve consistere in una verifica della esistenza nel caso concreto delle condizioni poste ex ante dalle norme inderogabili. Ciò senza che possa essere sindacata da parte del magistrato, che non ne ha i poteri né le competenze professionali anche in termini di responsabilità e assunzione del relativo rischio di impresa, la opportunità della scelta datoriale. Ove si legittimino valutazioni nel merito o di opportunità tecnico-organizzativa, qualunque norma diviene incerta perché vincolata ad interpretazioni soggettive".

Contratto a termine: quali sono le conseguenze per un imprenditore nel caso di un contratto di lavoro dichiarato illegittimo?

"E' prevista un'indennità compresa che va dalle 2 e mezza fino a 12 mensilità. Non risulta chiaro se questa indennità sia la sola conseguenza della declaratoria di illegittimità, oppure se vada ad aggiungersi alla conversione del rapporto. Probabilmente la giurisprudenza si orienterà per questa seconda interpretazione, avallata anche in ambiente sindacale e dalle stesse dichiarazioni del Ministro Sacconi. Questa indennità andrebbe quindi a risarcire il lavoratore per le retribuzioni non percepite dalla data di



cessazione del rapporto fino alla ricostituzione a seguito della sentenza".

Certificazione: lei non vede un rischio nell'affidare una valutazione di estrema rilevanza e delicatezza per entrambe le parti contrattuali - quella sulla qualificazione del rapporto e sulle conseguenze da riconnettere all'eventuale recesso - ad organi che non garantiscano uniformità interpretativa ed applicativa?

"Sull'elevato contenzioso grava il divario esistente tra diverse categorie di lavoratori: da una parte il dipendente della grande impresa, cui, pressoché esclusivamente, sono approntati sistemi di tutele e garanzie viceversa non riconosciute ad altri lavoratori. Fino a quando non vi sarà un intervento legislativo volto a sdrammatizzare le differenze di tutele e garanzie connesse alla qualificazione del rapporto, la questione sarà inevitabilmente rinviata alla giurisprudenza. Sul contenzioso lavoristico pesano, non di rado, scelte sbagliate circa la scelta del contratto idoneo a realizzare gli interessi voluti delle parti".

Ma che cosa ci si prefigge con la certificazione?

"La certificazione non è uno strumento volto a qualificare astrattamente un rap-



porto di lavoro, bensì ad assistere i contraenti valorizzandone la volontà. La legge 183 prevede, poi, che le parti possano inserire nei contratti anche un'elencazione delle ipotesi che, nella particolarità del rapporto, ritengano integrare giusta causa o giustificato motivo di licenziamento. Anche in questo caso la certificazione ha la funzione di accompagnare le parti nella predisposizione di queste clausole al fine di evidenziarne l'importanza e gli effetti, posto che il giudice dovrà poi tenere conto nell'eventualità di un contenzioso. Vero è, però, che le Commissioni, perché siano attendibili, devono essere autorevoli, farsi apprezzare per competenza e terzietà ed assicurare interpretazioni che poi siano in grado di reggere nell'eventualità di un contenzioso".



Conciliazione e arbitrato: il tentativo di conciliazione ritorna ad essere facoltativo. Cosa significa?

Si evita un inutile dispendio di tempo. Fino al Collegato, chi voleva proporre una causa di lavoro era tenuto ad esperire un previo tentativo di conciliazione e non poteva depositare il ricorso se non erano intercorsi almeno 60 giorni, o 90 per le controversie sul pubblico impiego, dal deposito dell'istanza per il tentativo stesso. Nella maggior parte dei casi, questo lasso di tempo si è rivelato inutile. Ecco perché il tentativo di conciliazione diviene facoltativo. Proprio perché facoltativa, o le parti credono alla conciliazione oppure si rivolgono direttamente al giudice. Se vi credono devono scoprire le carte esplicitando le pretese, i fatti e le argomentazioni su cui esse si fondano ed i mezzi di prova. Altrimenti, al buio, è impossibile valutare l'opportunità di una conciliazione. Resta poi salva la possibilità per le parti, magari mediante i rispettivi legali, di raggiungere autonomamente un accordo e formalizzare lo stesso avanti le sedi competenti, come si è sempre fatto. Anche l'arbitrato altro non è che una procedura volontaria con cui le parti, volendo conciliare la loro posizione ma non riuscendo a trovare l'accordo transattivo, si impegnano a considerare come loro contratto ciò che sarà stabilito da un terzo. A questi strumenti occorre che siano i legali,

in primis, a guardare con fiducia, superando il radicale rifiuto dell'arbitrato".

Cessazione del rapporto: stabilire in 60 giorni il limite per impugnare l'atto e iniziare una causa di lavoro perché non "restringe" i diritti dei lavoratori? Cosa è cambiato?

"L'onere di impugnare il licenziamento entro 60 giorni con una comunicazione stragiudiziale non è una novità: sotto questo aspetto nulla è cambiato rispetto alla legge 604 del 1966. Nuovo è l'ulteriore termine di 270 giorni per depositare il ricorso. Io credo che 9 mesi, cui vanno aggiunti i 60 giorni precedenti, sia un tempo più che sufficiente per decidere se proporre o meno una causa ed anche per predisporre il ricorso".

Se si presentasse nel suo studio un precario (a termine, "interinali", tecnicamente: in somministrazione) che intendesse impugnare il contratto per ottenere l'assunzione in pianta stabile di fronte al dubbio: "Se impugno il contratto non me lo rinnovano più, ma se poi non lo rinnovano lo stesso io intanto non posso più

impugnarlo", lei cosa risponderebbe?

"Come legale del lavoratore, consigliereerei di inviare tempestivamente una lettera al datore di lavoro facendo presente che non ritengo legittimo il termine apposto al contratto e che sono pronto a riprendere immediatamente il lavoro. Lo avrei fatto, peraltro, anche prima della legge 183 perché la giurisprudenza ha più volte affermato che oltre alla conversione del rapporto, il lavoratore ha diritto ad un risarcimento pari alle retribuzioni non godute solo se, e dal momento in cui, abbia posto a disposizione le sue energie lavorative. Mandare una lettera di questo genere potrebbe peraltro indurre il datore di lavoro a rendersi conto che, in effetti, il contratto a termine non era legittimo e che quindi, a fronte anche di una ipotesi di controversia, sia più conveniente assumere stabilmente il lavoratore. Poco prima della legge 183 mi è capitato di assistere un lavoratore che, a seguito di un contratto a termine privo dei requisiti di legge, ha tempestivamente promosso la causa ed il giudice, in prima udienza, ha convinto la ditta sulla opportunità di una veloce conciliazione che prevedesse la riassunzione stabile del lavoratore stesso".