

## Il “collegato lavoro” e le sterili polemiche sull’arbitrato nei licenziamenti

di Gaetano Veneto

Il 3 marzo il Parlamento ha definitivamente approvato il c.d. “collegato lavoro” che ha largamente inciso sulla disciplina dei rapporti di lavoro nel nostro Paese.

Non adeguata è stata la risonanza data a questo nuovo intervento legislativo. Purtroppo gli avvenimenti dei giorni immediatamente successivi, dagli scandali negli appalti per grandi opere pubbliche alla grande tensione, anche istituzionale, connessa alla prossima tornata elettorale regionale, largamente inficiata, se non falsata, dall’ammissione o meno di liste di grandi partiti, hanno finito col ridurre e sopire gli interessi ed il conseguente – a mio parere – necessario dibattito chiarificatore su questo importante intervento, quello appunto diventato legge (in via di pubblicazione sulla *GU*) il 3 marzo scorso.

Si tratta di una vera nuova grande riforma non soltanto incidente sulla tutela dei diritti dei lavoratori ma, in senso più ampio, sull’intero mondo del lavoro, toccando temi di significativa importanza. Sin dall’art. 1 della stessa legge, laddove si delega il Governo alla revisione della disciplina dei lavori usuranti, si nota la volontà profondamente innovatrice del legislatore.

Quella della specificità di alcuni lavori che, per loro natura, tendono a sfruttare eccessivamente, col rischio di patologie tipiche o generiche, per prestazioni di lavoro e della tutela degli stessi lavori, è una storia che da decenni ha visto impegnate le legislature che si sono avvicendate specialmente a partire dai primi anni Novanta. Nella “novella” si disciplina anche la lotta al lavoro sommerso (artt. 4 ss.), si interviene ancora sull’orario di lavoro con significative innovazioni introdotte nell’ordinamento, modificando espressamente il d.lgs. n. 276/2003. Soprattutto, nella nuova legge, si modificano radicalmente procedure concorsuali nella pubblica amministrazione, con nuove norme sulla stabilizzazione dei “precari” e sulle progressioni interne di carriera. Queste norme, tuttavia, ancora lasciano larghi dubbi, quando si dovrà passare alla fase applicativa, in tema di prima interpretazione.

Ancora, per un primo sommario quadro, vanno segnalate le novità sulla mobilità nella pubblica amministrazione, sul conferimento di incarichi dirigenziali, temi questi di grande importanza, insieme ad una nuova disciplina del part-time, delle aspettative, con altre norme concernenti il pubblico impiego. Tra tutte, la riforma della normativa Bassanini sugli automatismi di carriera, sulle quote riservate alle selezioni concorsuali interne, in una nuova lettura più rispettosa, a fronte di incertezze ed abusi sinora verificatisi, dell’art. 97 della Costituzione con nuovi limiti, anche quantitativi, alle possibilità di “riserve speciali” di legge.

Dopo una notevole modifica della disciplina in tema di assistenza ai portatori di handicap, di certificazioni di malattia (su questo tema qualche dubbio può essere avanzato per quanto riguarda la rilevanza di certificazioni “parallele”), ancora si presentano notevoli innovazioni nella disciplina della certificazione dei contratti di lavoro integrando, come in alcuni degli istituti prima indicati, migliorando e comunque largamente modificando il d.lgs. n. 276/2003 (la Legge Biagi).

Finalmente viene presa in considerazione, dall’art. 24 in poi, la grande tematica delle controversie di lavoro, sulla quale è opportuno spendere qualche parola anche per giustificare il titolo del presente articolo.

Con la “novella” legislativa la conciliazione e l’arbitrato riprendono vigore nel campo della disciplina delle controversie di lavoro. Auspicabilmente, con questo nuovo vigore si potrà, e comunque si dovrà, dare una profonda scossa all’“insostenibile pesantezza” (per parafrasare, con amara ironia l’“insostenibile leggerezza” del titolo di un grande romanzo) del contenzioso del lavoro che, non ultimo tra i pesi della nostra società industriale, rallenta lo sviluppo dell’intero sistema, sostanzialmente negando certezza del diritto e tutela dei diritti ai lavoratori, ma anche agli stessi imprenditori. Si pensi agli enormi costi aggiunti per le piccole/medie imprese del sud, in occasione di cause che si protraggono per anni con effetti comunque devastanti per le stesse imprese già di per sé grandemente penalizzate dal sistema produttivo e, soprattutto, da quello bancario del nostro Mezzogiorno.

La diatriba, molto spesso indotta da ignoranza del testo letterale dell’intervento legislativo, riproduce un’antichissima querelle che fin dai primi anni Sessanta del secolo scorso circondava la meritevole battaglia culturale ed ideologica condotta, tra critiche spesso ostili, da Gino Giugni e, *a latere*, da chi scrive (allora ancora giovane allievo del grande maestro), sulla necessità di introdurre anche nel nostro Paese tutele parallele dei diritti nel mondo del lavoro, attraverso una giustizia non togata, da decenni frutto ed espressione dello sviluppo della *industrial democracy* nei Paesi capitalistici più avanzati. Così si garantiva l’amministrazione sollecita della giustizia del lavoro, senza timore di ricorrere al giudizio “per equità”, nella gestione dei diritti scaturenti dal contratto di lavoro, supportando, e *non sostituendo*, la magistratura ordinaria già allora appesantita dal contenzioso nel mondo del lavoro e priva di adeguati nuovi strumenti legislativi, sostanziali e procedurali, capaci di rispondere sollecitamente ai sempre nuovi temi e problemi del lavoro nella nuova società industriale. Ieri come oggi!

Se si può comprendere la preoccupazione di antichi “paglietta” (per usare la sempre valida e vivace terminologia napoletana assegnata agli avvocati che ritengono che si debba passare, loro tramite, necessariamente ed esclusivamente dalle aule giudiziarie), se si può perdonare, con un po’ di fatica, la posizione di vecchi e nuovi “giuristi talebani” convinti che solo il “corano” del codice civile e di procedura civile possa contribuire allo sviluppo dei rapporti socio-produttivi sui posti di lavoro, certamente imperdonabile è un dibattito che ignori l’importanza di misurarsi con l’esperienza di altri Paesi, così come Biagi con il suo Libro Bianco agli inizi di questo secolo e quarant’anni prima Giugni e la sua Scuola nel nostro Paese invitavano a fare, anche per rendere l’Italia degna di sedere nel consesso delle democrazie industriali più evolute mentre si sviluppava il capitalismo con i suoi difetti ma anche con la sua grande capacità di stimolo e di crescita economica e sociale.

Su questi temi è necessario che in tutte le università, sui posti di lavoro, nel dibattito politico si discuta, scevri da preconcetti, per verificare, anche col doveroso supporto di analisi statistiche e dati alla mano (come fu fatto per la prima volta proprio nei primi anni Sessanta, con la pubblicazione dei saggi sui Collegi arbitrali, così come si accennava innanzi), se e quanto l’eventuale limitazione (non cancellazione) dell’utilizzo dell’art. 18 della l. n. 300/1970 possa veramente ridurre, nella sostanza, la tutela dei diritti dei lavoratori.

In questi dibattiti si vincerà la sfida della verità storica ma anche dello sviluppo della cultura giuridica e, più in generale, della cultura *tout court*, quella sociale del nostro Paese, quest’ultima, madre dello sviluppo intero di tutti i diritti dei cittadini e insieme del più generale sviluppo economico, produttivo e, soprattutto, occupazionale. Il Centro Studi Diritto dei Lavori e Adapt a nord e a sud si impegnano ad offrire spazio con questo articolo e con le prossime iniziative al dibattito appena accennato. È nostro dovere, ma è dovere di tutti, verificare valenze e limiti dell’intervento legislativo che, nella sua complessità, comunque offre una nuova ampia area di intervento e di innovazione, auspicabilmente non per il regresso dei diritti ma per lo sviluppo degli stessi.