

# La legge **Sacconi** semplifica i diritti

*Tiraboschi difende il collegato lavoro: «Niente licenziamenti facili, contratti certificati e meno controversie in tribunale»*

L'allievo di Biagi respinge le critiche

## Contratti, arbitrato e licenziamenti Tiraboschi difende la legge **Sacconi**

*L'ispiratore della riforma difende il "Collegato": «Rispetta i diritti fondamentali»*

■ ■ ■ ALESSANDRO GIORGIUTTI

■ ■ ■ Il professor Michele Tiraboschi insegna Diritto del lavoro all'Università di Modena ed è consigliere del ministro **Maurizio Sacconi**. Gli abbiamo chiesto un giudizio su alcuni aspetti del cosiddetto "collegato lavoro", approvato dal Parlamento lo scorso 18 ottobre.

**Il collegato, inizialmente in nove punti, al termine di un iter parlamentare durato due anni si compone di 50 articoli su temi anche molto diversi. C'è uno spirito, una "logica", che li accomuna?**

«Il corpo centrale del cosiddetto collegato lavoro nasce da un progetto di riforma composto inizialmente di pochi

articoli in materia di giustizia del lavoro. Veniva ripreso, in particolare, un disegno di legge già proposto nella scorsa legislatura dall'onorevole **Sacconi** sui temi dell'arbitrato, della conciliazione e della certificazione dei contratti, istituto quest'ultimo già presente nel nostro ordinamento a partire dalla legge Biagi. Altro tema centrale sulla giustizia del lavoro era quello dei termini di decadenza, su cui peraltro il collegato lavoro riproponeva norme previste anche in disegni di legge proposti, sempre nella scorsa legislatura, dall'allora maggioranza, e cioè in particolare nel disegno di legge Salvi-Treu. È vero che, nel corso di questo lunghissimo iter parlamentare, al testo si è agganciata una miscellanea di norme etero-

genee, pur volte a dare, ciascuna di esse, risposte, il più delle volte condivise con le parti sociali, a problemi concreti che attendevano da più o meno tempo una risposta da parte del Parlamento». **S'è parlato molto dell'arbitrato, norma modificata in seguito a un intervento del presidente della Repubblica. Modificata in meglio, secondo lei?**

«Il Parlamento ha recepito con attenzione i rilievi del Capo dello Stato. Sull'arbitrato, dopo il messaggio di Napolitano le Camere hanno accentuato la necessità che, se anche le parti si accordano per chiedere all'arbitro una decisione secondo equità anziché secondo diritto, devono comunque essere rispettati i principi regolatori della materia, anche di derivazione comunitaria. In realtà il concetto stesso di equità impone che questi principi vengano rispettati, come insegna la giurisprudenza, per evitare che si sconfini nell'arbitrio. Ma la attuale formula della legge va accolta con favore perché chiarisce ogni dubbio. Vi è stato poi un altro intervento importante: il Parlamento ha infatti escluso che nel contratto di lavoro possa essere contenuta la cosiddetta clausola compromissoria, cioè il patto con cui si stabilisce che ogni eventuale futura controversia sarà devoluta ad un collegio arbitrale, se non dopo il superamento del periodo di prova o comunque dopo trenta giorni là dove manchi la prova. (...)



(...) Recependo poi un avviso comune che le parti sociali avevano sottoscritto nel mese di marzo, il Parlamento ha inoltre stabilito che la clausola compromissoria non potrà avere ad oggetto i licenziamenti. Il tutto nell'ottica di uno strumento che deve essere attivabile solo a seguito di un accordo fra le parti effettivamente libero».

**Apprendistato già a 15 anni: può essere veramente una modifica culturalmente dirompente, come dice sia chi la approva sia chi la osteggia?**

«In realtà non vedo grandi novità. L'apprendistato a 15 anni era già previsto dalla legge Biagi e viene ora ripristinato in linea con quanto avviene all'estero. È una opportunità in più per molti di quei ragazzi tra i 14 e i 17 anni (circa 130mila) che non sono più a scuola e non sono neppure al lavoro. Si tratta peraltro di una forma di apprendistato particolare, con un significativo monte ore di formazione e che risulta finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, cioè di un titolo di studio».

**Oltre alle norme su arbitrato e apprendistato c'è una misura che i media hanno magari passato sotto silenzio, ma che lei ritiene particolarmente importante?**

«L'obbligo per le Università di pubblicare sui loro siti i curricula dei laureati per un periodo di un anno, ovviamente a condizione che vi sia il consenso dello studente. Oggi molte imprese cercano giovani da assumere, ma non sanno dove trovarli e lo stesso vale per i laureati che non sanno come raggiungere in maniera capillare le aziende e farsi conoscere. Con questa piccola ma incisiva modifica il mercato del lavoro per i laureati sarà più trasparente e sarà più agevole l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro».

**L'articolo 30 del collegato potrebbe scaricare l'arma con cui molti impugnavano il contratto a termine, una volta scaduto, invocando la falsità della "causale" con cui erano stati assunti. La causale non è stata abolita ma ora i tribunali non potranno più giudicare nel merito. È una lettura corretta?**

«La legge non interviene sulla causale. Resta assolutamente fermo il principio per cui l'assunzione a termine

è possibile solo in caso di esigenze obiettive dell'azienda, di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. L'articolo 30 ribadisce un altro principio, che le sentenze dalla Corte di Cassazione hanno in realtà sempre affermato ma che talvolta viene disatteso dalle pronunce dei Tribunali di primo grado. E cioè che nel verificare la veridicità di quei requisiti, il giudice non può sindacare anche l'opportunità o il merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive. Compito questo che appartiene semmai alla contrattazione collettiva e alla autotutela collettiva in sede di bilanciamento della libertà di iniziativa economica privata. È evidente, infatti, che, ove si legittimi il giudicante a valutazioni nel merito o di opportunità tecnico-organizzativa, qualunque norma diviene non solo alquanto incerta, ma essa stessa fonte di contenzioso, perché vincolata a interpretazioni soggettive e comunque eccessivamente ampie e contrastanti, assegnando al giudice un compito che non gli appartiene e che va ben oltre il controllo su frodi e abusi».

**I lavoratori precari avranno solo 60 giorni di tempo, dopo la fine del loro rapporto di lavoro, per avvalersi della**

**possibilità del ricorso per irregolarità nel contratto. L'obiezione è: un precario non deciderà mai di far ricorso così presto, perché non vuole bruciare i ponti con l'azienda per cui spera di tornare a lavorare...**

«Le cose non stanno così. La norma individua due diversi termini. Il primo, di 60 giorni, entro il quale il lavoratore ha l'onere soltanto di impugnare l'atto che ritiene illegittimo (ad esempio il licenziamento, il contratto a termine nullo, eccetera) con un qualsiasi scritto, anche stragiudiziale, inviandolo al proprio datore di lavoro. Il lavoratore ha poi 270 giorni di tempo, da sommarsi ai 60, per il deposito del ricorso. Arriviamo così ad un totale di 11 mesi, che è senza dubbio un tempo più che ragionevole per capire se è il caso o meno di instaurare una causa».

**Atra obiezione: il limite dei 60 giorni vale anche, a partire dall'entrata in vigore del provvedimento, per i rapporti di lavoro precari interrotti negli anni passati. Qui si parla di colpo di spugna...**

«Non vedo perché dovrebbe essere un colpo di spugna. Innanzitutto, come ho detto, al termine di 60 giorni vanno sommati gli ulteriori 270 per il deposito del ricorso. Questi termini decorrono, per i soli contratti a

termine scaduti prima dell'entrata in vigore della legge, da quando appunto questa entrerà in vigore. In ogni caso, la norma vuole solo dare tempi certi: attualmente una causa può essere proposta a distanza di anni rispetto ai fatti contestati. Questa situazione non è sostenibile per le imprese, che non possono stare a lungo paralizzate nell'incertezza di sapere se una certa decisione, magari adottata su un rilevante numero di lavoratori, è corretta o meno. È poi evidente che ricostruire in giudizio fatti storici avvenuti molto tempo addietro diventa il più delle volte alquanto difficile».

**La definizione di lavoro nero diventerà più restrittiva dell'attuale e sarà quindi più difficile per gli ispettori del lavoro sospendere l'attività di un'azienda non in regola. Non è un brutto segnale?**

«Anche qui si è fatta confusione e si sono dette cose false. Con il "collegato" diventa più diretto ed immediato il riscontro del lavoro nero da parte dell'ispettore, perché gli sarà sufficiente verificare se è stata fatta la preventiva comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto. Sarà poi il datore di lavoro che, in linea difensiva, dovrà provare che la maxi-sanzione non debba essere applicata perché vi sono stati da parte dell'azienda adempimenti di carattere contributivo tali da chiarire che la volontà del datore di lavoro non era quella di "nascondere" il dipendente alla pubblica amministrazione. Quanto alla misura sospensiva per le aziende non in regola, essa è prevista nel testo unico in materia di sicurezza, le cui norme non sono toccate dal collegato lavoro. Anche su questo punto, quindi, l'allarme è ingiustificato. La lotta al lavoro nero da parte degli enti ispettivi - che sono stati rafforzati dalla recente intesa del Welfare con la Guardia di Finanza - si fa con una politica di prevenzione e di controllo. Anche su questo è utile lo strumento della certificazione dei contratti, già esistente dalla legge Biagi e che il collegato potenzia, perché garantisce che i rapporti siano già stati sottoposti al vaglio di un ente certificatore».



## I PUNTI CHIAVE DEL DDL LAVORO

**1**

### ARBITRATO SI SCEGLIE PREVENTIVAMENTE:

Il lavoratore decide se ricorrere all'arbitrato preventivamente, e non quando insorge una controversia (escluse quelle relative al licenziamento)

**2**

### LA SCELTA DOPO IL PERIODO DI PROVA:

La scelta se ricorrere o meno all'arbitrato non potrà avvenire prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, oppure se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro

**3**

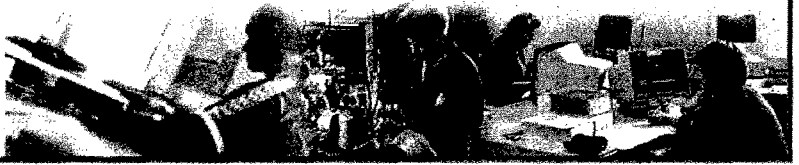
### APPRENDISTATO

**A 15 ANNI:** Possibilità di assolvere l'ultimo anno di obbligo scolastico, fissato a 16 anni, anche con l'apprendistato

**4**

### DELEGA PER USURANTI E PENSIONAMENTO:

Pensionamento anticipato (minimo 57 anni di età e 35 di contributi) dei lavoratori impiegati in attività usuranti



P&G/L



### ACCADEVA 7 ANNI FA

Una foto storica: era il 6 giugno 2003 quando l'allora **ministro del Lavoro** Roberto Maroni (da sinistra), assieme al sottosegretario **Maurizio Sacconi** e al professor Michele Tiraboschi, presentava il decreto legislativo per l'attuazione delle deleghe della Legge Biagi *[lapresse]*

