

è lavoro

Lavoro, riforma in aula

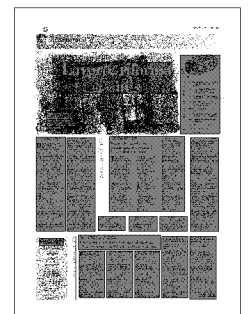
Con l'approvazione del «Collegato» si cerca di cambiare la giustizia. Oggi occorrono oltre 2 anni solo per il giudizio di primo grado. Oltre un milione le cause pendenti

DI ALESSANDRO CORVINO
E MICHELE TIRABOSCHI

Dopo due anni di dibattito parlamentare la riforma della giustizia del lavoro è finalmente legge dello Stato. Il cosiddetto "collegato lavoro" (così si chiama) è provvedimento tecnicamente complesso e di difficile lettura, anche per gli addetti ai lavori. Alcune parti di questa nuova legge hanno peraltro un contenuto programmatico e dovranno essere attuate dal governo nei prossimi mesi. Il riferimento è, in particolare, alle deleghe in materia di lavori usuranti, ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro, incentivi alla occupazione, misure a sostegno della occupazione femminile. Altre norme sono invece immediatamente operative. Accanto alle norme sui temi della giustizia del lavoro si possono ricordare le disposizioni in materia di contrasto al lavoro sommerso e quelle relative alla possibilità di svolgere a 15 anni una forma peculiare di apprendistato, quello cioè che consente di acquisire una qualifica triennale del sistema educativo di istruzione e formazione. Il cuore della riforma è indubbiamente rappresentato dalle disposizioni sulla giustizia del lavoro. Una vera e propria emergenza se è vero che oggi la durata di una causa di lavoro è di quasi due anni e mezzo per il solo

primo grado di giudizio, e di circa sette anni se si arriva alla sentenza della Cassazione. Non sorprende che siano circa 1.200.000 le cause di lavoro in attesa di giudizio. Una vera enormità che si ripercuote, negativamente, sulla effettività dei diritti del lavoratore, che non potrà mai uscire pienamente appagato da contenziosi snervanti e senza fine, così come sulla propensione delle imprese ad assumere e incrementare i tassi di occupazione regolare. L'incertezza su un esito di un giudizio può in effetti gravare sulle scelte delle imprese e, quindi, sulla loro produttività indebolendone la posizione sul mercato a danno di tutti i dipendenti della impresa. Per converso, una condanna in favore di un lavoratore rischia di arrivare sempre troppo tardi, comprimendo pesantemente la soddisfazione di bisogni primari delle persone come il salario e il mantenimento di un posto di lavoro. La cifra della riforma è che, tra le cause della crisi in cui versa la giustizia del lavoro, non vi siano norme di procedura sbagliate o difettose. Le leggi che regolano lo svolgimento del processo del lavoro sono anzi improntate a criteri di oralità e celerità, tanto che esse vengono spesso prese ad esempio quali modelli di riforma anche in altri ordinamenti. Vero è, invece, che il nostro Paese è caratterizzato da uno straordinario tasso di litigiosità, come testimoniano gli oltre 430mila ricorsi depositati ogni anno nelle cancellerie del lavoro dei Tribunali italiani. Colpa di un cattivo sistema di relazioni industriali certamente, che ancora privilegia il conflitto alla ricerca del bene comune. Colpa anche di un quadro legale indecifrabile che stimola ricorsi e cavilli. Stime incerte portano a parlare di circa 1.000 atti normativi

che incidono, direttamente o indirettamente, sulla regolazione dei rapporti di lavoro per un numero approssimativo di oltre 15.000 precetti e disposizioni che quasi nessuno conosce nella loro totalità. Tutta questa moltitudine di norme si presta, molto spesso, a una pluralità di interpretazioni. Il che aggrava le incertezze, specialmente laddove il controllo da parte della magistratura giudica i casi sottoposti al suo esame sindacando anche nel merito della opportunità o della convenienza delle scelte aziendali. È certo prematuro dire oggi se il "collegato lavoro" raggiungerà l'ambizioso progetto di riduzione e razionalizzazione del contenzioso lavoristico. Alcune norme sono di immediata applicazione ed i risultati saranno presto verificabili se non in termini di minor durata del processo in sé, quanto meno in termini di minore attesa fra il fatto contestato e la decisione. Ci riferiamo alla abolizione del fatiscente tentativo obbligatorio di conciliazione che si è concretizzato, nella prassi di questi anni, in una inutile istanza rivolta alle Direzioni Provinciali del lavoro affinché queste ultime provassero a convocare le parti al fine di provocare la conciliazione: con il solo risultato che le Direzioni Provinciali, subissate dal numero di domande, o non convocano le parti o, se le convocano, si limitano ad un tentativo solo formale. Altre norme di immediata applicazione sono quelle relative al momento entro il quale le cause devono essere promosse. Il sistema sino ad oggi vigente di impugnazione dei licenziamenti prevede un termine di decadenza relativamente breve, di



sessanta giorni, cui si accompagnano però termini di prescrizione molto lunghi. Per intenderci, una volta che il lavoratore abbia inviato al datore una lettera con cui manifesta la volontà di impugnare un licenziamento, potrebbe poi attendere anche anni per adire il tribunale, lasciando il datore nell'incertezza (e nel timore) di essere sempre esposto all'azione giudiziaria.

Tutta da valutare, invece, la portata della introduzione dell'arbitrato quale strumento alternativo di risoluzione delle controversie. Molto dipenderà, ad esempio, da come le parti sociali regolamenteranno la disciplina, a loro interamente rimessa, della clausola compromissoria, cioè del patto con il quale le parti possono impegnarsi a devolvere al giudizio arbitrale ogni controversia che dovesse insorgere. Molto dipenderà, anche, da quanto i legali consiglieranno i loro clienti verso questa procedura alternativa, che ha il vantaggio di portare a una soluzione del conflitto più rapida ed equa (nel senso di più prossima al caso concreto), ma che è definitiva e inappellabile. Quello che si può certamente dire è che, come già accaduto per la legge Biagi, non servono ora nuove guerre di religione, ma solo la volontà di sperimentare per cambiare, pragmaticamente e con il buon senso, una cultura del lavoro e una attitudine al conflitto che ci vede oggi tutti sconfitti.

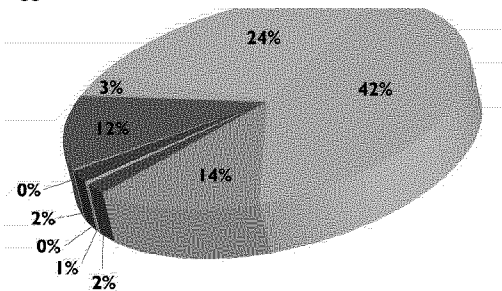
I NUOVI TERMINI

Tempi più stretti e certi per impugnare i contratti E un'indennità «fissa»

Tra le norme immediatamente operative, vi è quella che prevede un termine, peraltro abbastanza ampio, per rivolgersi al giudice in caso di licenziamento. Attualmente il lavoratore, dopo aver manifestato la volontà di opporsi a un licenziamento ritenuto illegittimo, può attendere molti anni per promuovere l'azione, magari volendo opportunisticamente profittare del fatto che gli attuali meccanismi risarcitori possono di fatto premiare le iniziative giudiziali tardive o, comunque, arrivate a distanza di molti anni dal verificarsi del fatto contestato. Ora, a seguito del "collegato lavoro", il lavoratore deve manifestare al datore la sua volontà di impugnare il licenziamento entro sessanta giorni. Successivamente, entro altri

nove mesi, deve depositare in tribunale il ricorso o avviare il tentativo di conciliazione o arbitrato della lite. Tali termini varranno non solo per i licenziamenti (con esclusione dei licenziamenti orali), ma per una serie di controversie: le impugnazioni di contratti di lavoro a termine ritenuti illegittimi; il recesso nei rapporti di collaborazione; i trasferimenti dei lavoratori da una sede a un'altra; i casi in cui, come nel contratto di somministrazione, di distacco o di appalto, il lavoratore chieda l'accertamento della esistenza del rapporto in capo alla azienda utilizzatrice anziché di quella che ha formalizzato il rapporto. Quanto ai contratti di lavoro a termine,

attualmente il nostro ordinamento conosce un meccanismo perverso. A causa della prescrizione decennale, che si applica quando si vuole far accertare la nullità del termine, i lavoratori potevano agire in giudizio magari dopo svariati anni dalla cessazione del rapporto, cui si aggiungevano gli anni di durata dei tre gradi di giudizio. Il giudice, in tali casi, accertata la nullità del termine apposto, poteva dichiarare l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e condannare il datore a corrispondere gli stipendi dalla data di interruzione del rapporto fino alla sentenza. Ora, in luogo di questo meccanismo di risarcimento "incrementale" in ragione del decorso del tempo, che dava talvolta luogo a comportamenti opportunistici, è stata introdotta una indennità in misura fissa, ma comunque sostanziosa, ossia al pagamento di una somma compresa tra due mesi e mezzo fino un anno di stipendio. (A.Cor. e M.Tir.)



- I DATI DEL CONTENZIOSO LAVORISTICO IN ITALIA**
- Corresponsione di retribuzione e di altre indennità di natura retributiva
 - Determinazione delle mansioni e riconoscimento di una qualifica o grado superiore
 - Impugnazione di trasferimento o di provvedimento disciplinare
 - Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore, tutela della maternità
 - Tutela della libertà e delle attività sindacali
 - Corresponsione di provvigioni, onorari e di altro corrispettivo
 - Adempimento di altri obblighi contrattuali
 - Estinzione del rapporto
 - Risarcimento danni
 - Altri oggetti



LE NUOVE POSSIBILITÀ

Ecco limiti e modalità del ricorso all'arbitrato Giudizio secondo equità solo se chiesto dalle parti

Fino a oggi il ricorso ad arbitri era autorizzato solo se previsto nei contratti collettivi. Di fatto, se si escludono alcune figure dirigenziali, l'arbitrato ha avuto un'utilizzo pressoché nullo. In molti Paesi stranieri, invece, esso rappresenta una via del tutto normale di risoluzione dei conflitti, anche fra imprese e lavoratori. Spesso, anzi, è considerata conveniente rispetto al ricorso al giudice. L'arbitrato garantisce, infatti, di arrivare a una soluzione della controversia entro tempi rapidi, mentre una sentenza definitiva che arrivi dopo sette/dieci anni scontenta entrambe le parti, se non altro perché le lascia nell'incertezza e non consente loro di chiudere una parentesi per

guardare con maggiore serenità al futuro.

All'arbitrato si potrà ora accedere mediante un accordo (compromesso) avanti le direzioni provinciali del lavoro, le commissioni di certificazione o sedi sindacali a seguito del fallimento del tentativo di conciliazione. La legge consente anche che datore di lavoro e lavoratore si vincolino in anticipo per devolvere agli arbitri le controversie future che dovessero insorgere (è la cosiddetta "clausola compromissoria" che tanto ha fatto discutere nei mesi passati). In tal caso, però, sono previsti alcuni filtri finalizzati a garantire la libertà della scelta, particolarmente pregnanti a seguito del riesame in Parlamento successivo al

messaggio del Presidente della Repubblica del 31 marzo scorso.

Anzitutto, esso deve essere previsto in un contratto collettivo. La quasi totalità delle parti sociali, con una intesa del marzo di quest'anno, hanno già manifestato il loro favore a disciplinare le ipotesi e i modi per il ricorso a questo mezzo alternativo di soluzione delle controversie. Si tratterà ora di vedere come verrà attuato questo impegno.

In secondo luogo, le parti devono volontariamente e congiuntamente decidere di voler profittare della possibilità loro offerta dal contratto collettivo, con un apposito patto stipulato separatamente e

successivamente alla firma del contratto di lavoro e comunque non quando il lavoratore sia ancora in prova e non in merito al licenziamento. Da ultimo, la clausola del contratto individuale che lo prevede deve essere appositamente validata da una commissione di certificazione, organo amministrativo terzo che dovrà valutare la genuinità della volontà delle parti.

Il procedimento arbitrale si svolge in base a regole procedurali snelle, mentre il giudizio sul merito della controversia deve essere reso entro un termine fissato dalle parti e, comunque, non oltre 60 giorni. A meno che le parti non richiedano congiuntamente agli arbitri una decisione secondo equità, cioè anche svincolata dalla legge, ma nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia. Tale evenienza è stata oggetto di feroci e talvolta strumentali critiche. Va però ricordato che gli arbitri decidono

equitativamente solo su richiesta congiunta delle parti. Ed anche in tale caso, il giudizio secondo equità implica che essi possano "integrare" o "adattare" le norme esistenti, mai stravolgerle.

L'esito dell'arbitrato sarà un lodo che ha la valenza di un contratto fra le parti e, come tale, non è appellabile, bensì impugnabile unicamente, in unico grado, nei casi seguenti: se la convenzione dell'arbitrato è invalida o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che esorbitano dai loro limiti; se gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale; se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere nominato arbitro; se gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo; se non è stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio.

Alessandro Corvino
Michele Tiraboschi

