Cambia il lavoro dopo la riforma

Autore: Angela Grassi
Fonte: Città Nuova

Contrastato cammino sino al varo. Il “no” della Cgil. La necessità di valutare gli effetti.

Il “Collegato lavoro” è legge. Dal 24 novembre 2010 molte delle disposizioni dei ben cinquanta articoli del nuovo provvedimento avranno effetti diretti sui lavoratori del settore privato e pubblico. È subito operativo il nuovo arbitrato secondo equità per la conclusione delle controversie tra datore e lavoratore.

L’introduzione del nuovo strumento è stata molto contrastata e oggetto di messaggio di rinvio alle Camere del presidente della Repubblica Napolitano in quanto potrebbe «ledere i diritti della difesa riconosciuti dalla Costituzione». Proprio per accogliere l’invito del capo dello Stato a tutelare maggiormente i lavoratori, nel Collegato è previsto che si possa stipulare e sottoscrivere la clausola compromissoria – che rimette al giudizio di un arbitro le future controversie di lavoro – solo dopo la conclusione del periodo di prova del contratto di lavoro.

Durante il periodo di prova, infatti, il lavoratore è in una posizione di svantaggio per la “precarietà” del proseguimento del rapporto e quindi sarebbe più facilmente “raggirabile” dal datore su scelte riguardanti le modalità di risoluzione di eventuali controversie, soprattutto quelle relative ai licenziamenti, che sono esclusi da questo accordo per le quali comunque non è possibile la suddetta clausola.

Nonostante le molte obiezioni da parte di Cgil e dell’opposizione (si vedano anche le interviste), il ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, si è detto «particolarmente lieto» dell’introduzione dell’arbitrato secondo equità – già auspicata da Marco Biagi – soprattutto perché può rappresentare una risposta alla necessità di tempi più certi e rapidi della soluzione delle controversie di lavoro. La giustizia del lavoro in Italia pare distante dalle indicazioni della Convenzione europea dei diritti dell’uomo e delle libertà fondamentali in materia di equo processo. Molti operatori, comunque, si riservano di esprimere pareri solo dopo una pratica applicazione delle nuove norme.

Il Collegato interviene anche sui termini di impugnazione davanti al tribunale dei licenziamenti. I lavoratori hanno sessanta giorni di tempo dal recesso del datore per ricorrere al giudice e altrettanti 270 giorni successivi all’impugnazione per proporre ricorso davanti al giudice o per il tentativo di conciliazione che, altra novità subito in vigore, non è più obbligatorio ma facoltativo.

Una riforma a 360 gradi del processo e del diritto del lavoro che la Cgil continua a considerare una “controriforma” a danno dei diritti dei lavoratori. E mentre annuncia future contestazioni davanti alla Corte Costituzionale, invita il governo a sospendere l’applicazione delle norme «immediatamente pericolose» come quella che «impone ai lavoratori precari (contratti a termine, co.co.co. anche a progetto) di rispettare un breve termine di sessanta giorni per contestare la legittimità della cessazione del proprio contratto di lavoro: nella pratica una sanatoria preventiva degli abusi».

Intanto il ministro Sacconi ha inviato alle parti sociali la bozza del disegno di legge delega sullo Statuto dei lavori, che realizzerebbe, a suo giudizio, «il sogno di Marco Biagi per un diritto del lavoro moderno a misura della persona».

Modifiche rilevanti

Il senatore Pd Tiziano Treu è docente di diritto del lavoro alla Cattolica di Milano.

Quale è il suo parere sull'istituto dell'arbitrato introdotto dal Collegato?

«Le modifiche introdotte nel corso dell'iter, in seguito ai rilievi del capo dello Stato, hanno corretto inutilmente l'impostazione originaria dell'arbitrato.

«Una prima modifica rilevante stabilisce che la clausola compromissoria può concludersi solo dopo il periodo di prova, o comunque dopo trenta giorni dalla conclusione del contratto di lavoro, e che le parti possono farsi assistere da un legale di fiducia o da un rappresentante sindacale. Così si vuol evitare che il lavoratore possa essere indotto, o costretto, ad accettare l'arbitrato nel momento di massima debolezza, cioè all'atto dell'assunzione.

«Una seconda modifica utile prevede che la clausola compromissoria non può riguardare i licenziamenti. Peraltro l'arbitrato in equità previsto nell'originario collegato poteva mettere a rischio non solo le tutele contro il licenziamento ma altri diritti fondamentali del lavoratore (sanciti da norme inderogabili).

«Per questo un'ulteriore correzione ha precisato che la decisione dell'arbitro deve rispettare non solo i princìpi generali dell'ordinamento, limite troppo generico, ma i "princìpi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari". Questa formulazione è più garantista. Ma la norma si può prestare a varie interpretazioni. Per questo i senatori del Pd avevano proposto una soluzione diversa e più netta: cioè che la decisione dell'arbitro non può andare contro le disposizioni di legge che tutelano diritti fondamentali del lavoratore; mentre può essere legittimata dalle parti sociali che hanno stipulato un contratto collettivo a decidere liberamente sulle controversie riguardanti l'interpretazione e l'applicazione dello stesso contratto».

Rafforzato il più forte

L’on. Savino Pezzotta, già segretario della Cisl, ha votato in dissenso dalla posizione del proprio gruppo parlamentare (Udc).

Quali sono i motivi della sua astensione al voto del nuovo provvedimento?

«Ho vissuto un conflitto interiore e culturale tra le cose condivise e quelle che mi destano perplessità e dubbi:

- Il lavoratore vive una condizione di oggettiva debolezza nei confronti del datore di lavoro. La filosofia di fondo del provvedimento tende invece a definire una sorta di parità, ma così facendo determina un rafforzamento di chi è più forte.

- Rende più difficile l’instaurazione delle cause di licenziamento, prevedendo un termine di decadenza dell’azione.

- Stabilisce il principio dell’apposizione delle spese di lite anche a carico del lavoratore quando è soccombente.

- Riduce l’importo delle sanzioni relative alla violazione delle norme relative ai tempi di lavoro.

- Diminuisce gli oneri a carico dei datori di lavoro degli indennizzi spettanti ai lavoratori per quanto riguarda la sanatoria sui rapporti di collaborazione coordinata e continuativa».

Quali vantaggi e svantaggi per i lavoratori dall'applicazione delle nuove disposizioni, soprattutto l'arbitrato secondo equità?

«Sono positivi la proroga per un anno delle deleghe in materia di ammortizzatori sociali, gli incentivi all’occupazione, apprendistato, occupazione femminile. Ritengo utili alcune norme sull’apprendistato, anche se devo rilevare che queste dovrebbero essere accompagnate da un rilancio della formazione professionale. Aver definito la norma che fissa a 15 anni la soglia per l’apprendistato potrebbe consentire un aggiramento delle norme sull’obbligo scolastico e del divieto del lavoro minorile prima dei 16 anni di vita. Condivido gli elementi introdotti su conciliazione e arbitrato anche se il “giudizio di equità” mi sembra un eccesso di discrezionalità che andrà ridefinito dai contratti».