

CONTINUA L'OPERA DI DEMOLIZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO

approvata una legge ingiusta e sbagliata a danno dei lavoratori

Martedì 9 novembre è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la Legge n.183 (collegato lavoro), che opera una vera e propria controriforma del diritto e del processo del lavoro.

Gli effetti della legge entrano in vigore 15 giorni dopo la pubblicazione.

Gli aspetti più negativi per i lavoratori riguardano:

- **il nuovo istituto della certificazione;**
- **l'introduzione dell'arbitrato di equità, con clausole compromissorie per cui le controversie future saranno demandate ad “arbitri”, ossia senza tener conto delle previsioni di leggi e contratti collettivi;**
- **la limitazione del ruolo del giudice del lavoro;**
- **il nuovo regime delle decadenze in materia di licenziamento con un gravissimo danno ai lavoratori precari ;**
- **apprendistato a 15 anni di età.**

Il testo approvato dopo sette passaggi parlamentari e un rinvio alle Camere del Presidente della Repubblica il 31 marzo scorso, si compone di 50 articoli e tratta materie molto diverse tra loro. Dalla lotta al lavoro sommerso e irregolare che sarà più difficile contrastare da parte degli organi di vigilanza, all'ennesima proroga delle deleghe in materia di lavori usuranti, ammortizzatori sociali, servizi all'impiego, fino alla indecente norma che consente l'avviamento al lavoro in apprendistato a partire dal 15° anno di età.

Si tratta di un provvedimento che, pur nella sua “mostruosità giuridica”, persegue l'obiettivo della cancellazione dei diritti dei lavoratori.

E' fallito (almeno per adesso) l'assalto all'art. 18 dello “**Statuto dei Lavoratori**”, che prevede la reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore in caso di licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ed è stato per merito della denuncia della Cgil e di gran parte degli operatori del diritto del lavoro (giuslavoristi, avvocati, giudici del lavoro ecc.).

Tuttavia, il Governo sta proseguendo nella sua opera di demolizione dei diritti e delle tutele dei lavoratori, con lo stravolgimento del processo del lavoro, e lo smantellamento dei principi fondamentali del diritto del lavoro. Il Ministro del Lavoro non a caso ha presentato lo “**Statuto dei Lavori**”, con l'obiettivo di smantellare i diritti sanciti dallo Statuto dei Lavoratori, completando in questo modo un disegno avviato nel 2003.

Come raggiungere questo scopo? Il primo passo è depotenziare il diritto del lavoro nato in Italia sul presupposto di considerare il lavoratore come la parte debole del rapporto, e come tale meritevole di tutela, attraverso la legge e la contrattazione collettiva, rispetto all'altro contraente rappresentato dal datore di lavoro. **Ora non sarà più così!**

Certificazione ed arbitrato

La stipulazione del contratto individuale di lavoro potrà passare attraverso la certificazione del rapporto di lavoro (cioè potranno essere certificate anche le mansioni, i livelli di inquadramento, i regimi orari, ecc.), abbassando quanto previsto dai CCNL su singole materie. Lo scopo è di vanificare le possibili contestazioni riguardanti l'atto firmato dalle parti contraenti. La legge prevede che ciò possa essere fatto nei seguenti luoghi: le Direzioni provinciali del Lavoro, le Province, le Università, perfino gli studi dei consulenti del lavoro e, purtroppo, anche gli enti bilaterali costituiti da sindacati ed associazioni imprenditoriali, (ma questo sarà possibile solo se cambieranno i loro statuti). Il che significa, in parole povere, che domani si potranno certificare rapporti con

clausole al di fuori delle previsioni contrattuali (e con criteri che potranno legittimare anche atti disciplinari, fino al licenziamento, relativi a quelle norme).

Sarà, inoltre, possibile, con l'introduzione di apposite “clausole compromissorie”, rinviare le eventuali future contestazioni sollevate dal lavoratore, anziché al giudice del lavoro, “**giudice naturale precostituito per legge**” (art. 25 Cost.), ad un collegio arbitrale che potrà decidere, ironia della sorte, “secondo equità”, in altre parole con una sentenza inappellabile e potendo non considerare le norme di legge e aggirare i contratti collettivi, ovvero derogando in peius. La cosa più grave è che si sottoscrive un impegno che riguarda controversie che ancora non si sono realizzate, in altre parole si decide al buio e su cose che non si conoscono, ma si sa per certo che si potrà rinunciare all'applicazione di leggi e contratti! **NON SUCCEDE COSI' NEPPURE NEI RAPPORTI COMMERCIALI TRA IMPRESE!** Ma evidentemente per il governo i rapporti con i lavoratori contano meno.

È prevista un'ulteriore condizione: questa procedura di sottoscrizione della “clausola compromissoria” deve essere stabilita in accordi interconfederali o da contratti collettivi di lavoro, stipulati dalle organizzazioni più rappresentative sul piano nazionale. Tuttavia trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della nuova legge, in assenza di accordi collettivi, il Ministro del Lavoro individuerà con proprio decreto le modalità di attuazione delle disposizioni: e allora, come si può negoziare in buona fede, se è già scritto che anche senza accordo il Ministro può procedere comunque?

Potrebbe così essere impossibile rivolgersi al giudice del lavoro per il lavoratore che stipulerà un contratto di lavoro con la previsione della clausola compromissoria dopo il periodo di prova, ovvero dopo 30 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro in violazione di un diritto stabilito nella Costituzione, che riconosce a tutti il ricorso “in giudizio per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi” (art. 24 Cost.). Del resto, la norma approvata e' contraria anche alla giurisprudenza della Corte Costituzionale.

Limitazione del controllo giudiziale e regime delle decadenze

L'art. 30 della legge, come se non bastasse, stabilisce che per tutte le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, di esercizio dei poteri datoriali, trasferimento d'azienda e recesso, il controllo del giudice è limitato solamente all'accertamento del presupposto di legittimità, escludendo invece un controllo “di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro”.

Il provvedimento prevede anche un nuovo regime di decadenze che non mancherà di mettere in difficoltà i lavoratori e tutti coloro che operano a salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

Accanto, infatti, al termine di sessanta giorni, previsto per legge, l'impugnazione del licenziamento sarà inefficace se non è seguita, entro il termine di 270 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale, che diventano sessanta nel caso in cui la conciliazione o l'arbitrato siano rifiutati.

Non solo, la stessa procedura è prevista anche nei casi di:

- **risoluzione dei rapporti di lavoro per questioni legate alla qualificazione;**
- **recessi dei committenti nei rapporti di collaborazione a progetto;**
- **trasferimenti ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile;**
- **contratti a termine.**

■ **Per questi ultimi in particolare le conseguenze sono pericolosissime:**

- **Non è prevista la possibilità di impugnare l'intera sequenza di contratti a termine, ma solo l'ultimo;**
- **Nonostante ciò, nel caso di “vittoria” e di riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il giudice non potrebbe andare oltre l'indicazione di un risarcimento onnicomprensivo tra 2,5 e 12 mensilità (e se il mio processo è durato 5 anni?);**
- **QUESTE NORME SI APPLICANO NON SOLO PER IL FUTURO MA ANCHE IN MODO RETROATTIVO A CHI HA AVUTO UN CONTRATTO A TERMINE GIA' SCADUTO IN BASE ALLE VECCHIE DISPOSIZIONI!!! A MENO CHE NON AGISCA SUBITO, NEI 60 GIORNI DOPO L'ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE, QUINDI ENTRO LA META' DI GENNAIO!!! Contatta subito la sede più vicina della Cgil per informazioni, altrimenti perderai tutti i tuoi diritti**

Questo è in estrema sintesi il quadro altamente preoccupante che si presenterà per i lavoratori, con l'obiettivo esplicitamente dichiarato di diffondere la stipulazione di contratti individuali di lavoro, aggirando in questo modo la contrattazione collettiva. Non siamo stati gli unici ad esprimere questa forte preoccupazione. Una forte critica è stata espressa dall'AGI, l'associazione degli avvocati giuslavoristi italiani, che riunisce sia legali che docenti universitari, sia da giudici e magistrati, tramite l'Associazione Nazionale Magistrati, sia da costituzionalisti ed esperti del diritto del lavoro.

La CGIL risponderà alla pericolosità di queste norme, che cambiano il diritto del lavoro applicato fino a questo momento, con tutte le forme di iniziativa possibile:

- attraverso una vasta e capillare **informazione ai lavoratori perché siano consapevoli del ruolo delle commissioni di certificazione e siano informati degli effetti della sottoscrizione delle clausole compromissorie; la Cgil conferma che non entrerà nelle commissioni di certificazione ed assisterà tutti i lavoratori che lo richiederanno;**
- attraverso l'attività dei propri Uffici Vertenze e legali saranno messe in atto tutte quelle iniziative capaci, come in altre occasioni, di ostacolare l'applicazione di questa pessima legge; costruendo una memoria ed un appello per arrivare a **ricorrere alla Corte Costituzionale**, per violazione di alcuni articoli della nostra Carta Costituzionale;
- attraverso l'impugnativa dei lodi arbitrali secondo equita' che siano emessi in contrasto con le disposizioni di legge e/o di contratto;
- attraverso una pratica contrattuale che impedisca l'ingresso nella contrattazione collettiva delle procedure di arbitrato secondo equità.

CONTRASTARE GLI EFFETTI DEI QUESTE NORME È POSSIBILE, PER QUESTO È NECESSARIO CONOSCERE I PROPRI DIRITTI E SAPERE COME TUTELARSI E A CHI CHIEDERE AIUTO E COLLABORAZIONE NON RASSEGNAINDOSI A SUBIRE QUESTA LEGGE INGIUSTA. PER QUESTO CONTATTA LE SEDI DELLA CGIL

Continueremo la nostra battaglia per far fallire queste misure di attacco al diritto del lavoro. La CGIL si batte, infatti, non solo per il diritto al lavoro, ma anche per un lavoro stabile e dignitoso, nel rispetto dei diritti e dei doveri che sono riconosciuti ai lavoratori dalla Costituzione.

CONTROVERSIE DI LAVORO: LE PRINCIPALI MODIFICHE

ISTITUTI	VECCHIA DISCIPLINA	NUOVA DISCIPLINA
Certificazione	Le parti contraenti del rapporto di lavoro, allo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione del contratto di lavoro, possono ottenere la certificazione del contratto seguendo una procedura stabilita dalla legge. Sono oggetto di certificazione tutti i contratti di lavoro.	Verrà ulteriormente rafforzato il valore vincolante dell'accertamento effettuato in sede di certificazione dei contratti di lavoro. Il nuovo testo parla, in fatti, di "contenzioso in materia di lavoro". Inoltre, le commissioni di certificazione devono accertare "all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, l'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro".
Conciliazione	Il tentativo di conciliazione delle controversie è obbligatorio, prima del deposito del ricorso giudiziale.	Il tentativo non sarà più obbligatorio (tranne che nel caso di contratti certificati, per cui sarà obbligatorio un tentativo presso lo stesso organismo che ha certificato il contratto individuale) ma è uno dei mezzi previsti dal legislatore per la composizione dei conflitti di lavoro, alternativi all'intervento del giudice. In ogni caso, le parti davanti alle commissioni di conciliazione, possono farsi assistere da un legale o da un rappresentante sindacale.
Arbitrato	In caso di fallimento del tentativo di conciliazione, le parti hanno la possibilità di ricorrere all'arbitrato irrituale facoltativo, purchè i CCNL prevedano tale facoltà.	Le parti potranno stabilire “clausole compromissorie” per affidare la soluzione delle controversie in merito al rapporto di lavoro, ad un collegio arbitrale, a patto che a prevederle siano i contratti collettivi firmati dalle associazioni maggiormente rappresentative. La clausola compromissoria può essere stipulata solo dopo la conclusione del periodo di prova o trascorsi trenta giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro e non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Inoltre, gli arbitri potranno decidere “secondo equità”, potendo così non applicare le disposizioni inderogabili di legge o i contratti collettivi a tutela dei lavoratori. In assenza di accordi collettivi tali disposizioni saranno applicabili solo tra 12 mesi e a seguito di un decreto del Ministero del Lavoro.
Poteri del giudice	Attualmente al giudice sono concessi ampi poteri, non solo istruttori, esercitabili d'ufficio.	Con le nuove norme, il giudice dovrebbe limitarsi a verificare i presupposti di legittimità, senza possibilità di entrare nel merito delle scelte organizzative che competono al datore di lavoro. Nei casi di certificazione del contratto di lavoro, il giudice non può discostarsi dalle valutazioni che le parti hanno espresso. Infine, nel momento in cui il giudice valuta le motivazioni alla base del licenziamento, tiene conto oltre che dei contratti collettivi anche dei contratti individuali stipulati con l'assistenza delle commissioni di certificazione.
Decadenze		Dall'entrata in vigore della nuova legge invece, l'impugnazione è inefficace se entro i successivi 270 giorni il ricorso non è depositato in Tribunale. Il termine di 270 si riduce a 60 se è stato richiesto il tentativo di conciliazione. La nuova procedura si applica anche in caso di recesso collegato a questioni di qualificazione del rapporto di lavoro, alla validità della scadenza dei contratti di lavoro a tempo determinato, ai recessi dei contratti di collaborazione a progetto, ai trasferimenti ai sensi dell'art. 2103 del Codice Civile. NEL CASO DI CONTRATTI A TERMINE GIA' TERMINATI, I 60 GIORNI PER L'IMPUGNATIVA DECORRONO DALL'ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE (E QUINDI ENTRO IL 23 GENNAIO 2011).