

## ARTICOLO 18 E ARBITRATO

Il rinvio alle Camere e la mancata promulgazione da parte del Presidente della Repubblica del Ddl che introduceva nuove procedure di conciliazione ed arbitrato ha riportato al centro dell'attenzione politica e sindacale un tema che di fatto incideva sull'art. 18 della legge 300/70 relativo alla "Reintegrazione nel posto di lavoro". In effetti, in un momento di crisi del movimento sindacale e di crisi economica ed occupazionale qualsiasi intervento di modifica della normativa sui licenziamenti dei lavoratori ne determina, anche solo in termini psicologici un depotenziamento delle tutele... fermo restando che l'accordo a latere siglato da UGL CISL e UIL con le Organizzazioni Datoriali tende per lo meno a azzerarne alcune storture interpretative ... "escludendo che il ricorso delle parti alle clausole compromissorie, poste al momento dell'assunzione, possa riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro". Comunque la posizione ufficiale della UGL è la seguente: Gli articoli dal n. 30 al n. 32 della legge recano innovazioni in materia di processo del lavoro che hanno fatto molto discutere i commentatori ed i giuslavoristici, soprattutto per quanto riguarda il delicato tema del licenziamento che è regolamentato dal famoso "Articolo 18" dello "Statuto dei Lavoratori" (legge n. 300/1970).

E' quindi opportuno analizzare nel dettaglio le norme disposte dalla nuova legge e valutarne le conseguenze. Premettiamo innanzitutto che in nessuna parte della legge in questione e degli articoli succitati si fa riferimento a modifiche od abrogazioni dell'art. 18, il quale rimane quindi immutato nel diritto del lavoro.

L'art. 30 è intitolato "Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro", e regola la materia della "certificazione dei rapporti di lavoro" introdotta dal Decreto Legislativo n. 276 del 2003, in attuazione della cosiddetta "Legge Biagi" che si propone di ridurre il contenzioso dei rapporti di lavoro mediante una preventiva concordata attestazione della tipologia contrattuale applicata e delle mansioni assegnate. Il comma 2 dell'articolo succitato ribadisce il concetto che il giudice non può discordare dalla valutazione delle parti espresse nella certificazione, salvo ovviamente i casi di vizi dell'atto, già previsti in linea generale dall'ordinamento giudiziario. Per quanto riguarda in particolare il licenziamento, si afferma che il giudice – ove interpellato per dirimere la vertenza – deve innanzitutto tener presente le indicazioni del contratto collettivo di lavoro applicabile e poi, al fine di valutare il giustificato motivo di cui alla legge n. 604 del 1966 (cui l'articolo 18 fa riferimento) di numerosi parametri atti a valutare le ragioni delle parti. Tra questi parametri di valutazione della situazione esposta sono inserite anche "la situazione del mercato del lavoro locale" e le "dimensioni e condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro": cose queste che presentano qualche perplessità in quanto possono certamente rafforzare le ragioni del datore di lavoro. Esse però possono anche essere utilizzate a vantaggio del lavoratore: ad esempio, se la situazione del mercato del lavoro locale è critica, ed è quasi impossibile trovare altra occupazione, la contestazione al licenziamento da parte del lavoratore può essere più facilmente accolta. Comunque, in linea di principio, un'indicazione dettagliata dei parametri cui attenersi è certamente migliore rispetto ad una discrezionalità assoluta per il giudice. L'art. 31, sul quale si sono espresse le maggiori perplessità da parte del Capo dello Stato, è intitolato "Conciliazione ed arbitrato" e regola queste materie nel rapporto di lavoro. I commi dal 1° al 4° confermano, con leggere modifiche procedurali, la normativa (già esistente dal 1975) sul tentativo obbligatorio di conciliazione da effettuarsi presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, prima di adire la via giudiziale. Il comma 5° prevede che le controversie nell'ambito del succitato tentativo obbligatorio di conciliazione possono essere demandate, in qualsiasi momento, ad un lodo arbitrale tra le Parti, secondo le norme della procedura civile vigente. Il comma 6° estende questa facoltà anche ai tentativi di conciliazione svoltisi in sede sindacale. I commi 7° ed 8° prevedono che questo arbitrato possa svolgersi anche in alternativa al tentativo obbligatorio di conciliazione di cui ai commi precedenti. Il comma 9 è quello che ha fatto più discutere e che ha determinato parte delle

perplexità espresse dallo stesso Presidente della Repubblica , perché introduce nei rapporti di lavoro la cosiddetta “clausola compromissoria” che obbliga le parti al ricorso all’arbitrato in caso di controversia. Questa norma, come sottolineato da Napolitano colpirebbe il lavoratore, la parte più debole, nel momento di maggiore vulnerabilità, all’atto dell’assunzione, per timore di perdere il lavoro. Tuttavia, la preoccupazione espressa, viene in parte mitigata, in quanto la norma approvata con questo comma afferma chiaramente che siano “le parti contrattuali” (ossia, per i contratti di lavoro che sono collettivi, le associazioni sindacali e quelle datoriali) a pattuire clausole compromissorie. E queste pattuizioni possono avvenire, recita la norma approvata, “solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”. Non solo, ma la clausola compromissoria deve essere “certificata” (quindi, con data e firme certe). Il comma in questione aggiunge che, ove non siano stati stipulati accordi interconfederali per regolamentare la materia entro un anno dall’entrata in vigore della legge, sarà il Ministero del Lavoro ad elaborare un decreto legislativo di applicazione. *L’art. 34 è intitolato “Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato”. I commi 1° e 2° integrano il preesistente art. 6 della legge n. 604 del 1966 che detta le procedure per l’impugnazione del licenziamento, indicando tempi precisi per tutto l’iter. I comma 3° e 4° sono importanti perché estendono la normativa di cui sopra (impugnazione del licenziamento) anche alla qualificazione del rapporto di lavoro, al tempo determinato, alla collaborazione coordinata e continuativa, al trasferimento, alla cessione di contratto di lavoro. I comma 5° e 6° prevedono la corresponsione di indennità a favore del lavoratore a tempo determinato, in caso di conversione del rapporto. Il comma 7° è anch’esso importante perché prevede la corresponsione della penalità, a carico del datore di lavoro in caso di conversione del rapporto di lavoro a tempo determinato, anche ai giudizi pendenti. In conclusione, si può dire che gli articoli succitati non introducono normative penalizzanti per il lavoratore, soprattutto nel caso più delicato del rapporto quale il licenziamento.* Lo scopo che si è prefisso il legislatore è quello di rendere più veloci le definizioni delle vertenze di lavoro, soprattutto in caso di licenziamento, in considerazione della lunghezza pluriennale dei giudizi in materia di lavoro. Poiché non è stato mai abrogato l’art. 18, la previsione della reintegrazione nel posto di lavoro stabilita da quella norma può essere richiesta anche in sede di tentativo di conciliazione e di arbitrato. La responsabilità della tutela effettiva del lavoratore viene trasferita, con queste norme, dal giudice alla parte sindacale che lo assiste, sia in sede di conciliazione che, ancor più, in sede di arbitrato. Se gli accordi sindacali saranno precisi e chiari, la tutela del lavoratore potrebbe essere più ampia. La debolezza dell’intero impianto normativo che scaturisce dal decreto è rappresentata dalla certificazione della clausola compromissoria che, come giustamente evidenziato dal Capo dello Stato nel messaggio inviato alle Camere, non può essere contemporanea all’assunzione. Questo è il motivo della dichiarazione comune sottoscritta dalla UGL CISL e UIL con le Organizzazioni Datoriali, citato in apertura, che tuttavia, per la stessa natura privatistica delle Associazioni Sindacali, lasciava spazio a possibili falle nella tutela dei lavoratori. In ultimo è opportuno sottolineare alcuni contenuti della lettera di rinvio alle camere da parte di Napolitano. Il Presidente della Repubblica è tornato a sottolineare il rischio implicito nell’attuale abitudine di inserire in un singolo atto normativo contenuti estremamente eterogenei con palesi effetti negativi “sulla conoscibilità e comprensibilità delle disposizioni, sulla organicità del sistema normativo e quindi sulla certezza del diritto”. In effetti, negli ultimi anni, i legislatori hanno articolato legislativi che rappresentano reali mostruosità “giuridico-letterarie” a causa delle più disparate esigenze, tempi ristretti per l’approvazione, necessità di ridurre gli “spazi” per possibili emendamenti, questioni connesse con la richiesta della “fiducia”, tutto questo ha favorito vere aberrazioni di cui questo Ddl è un palese esempio. Già il titolo può essere di per sé esplicativo “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione degli Enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” Beh direi che ... può bastare!!!!

