

Finanziaria 2010: collegato sul lavoro

Tuesday 09 March 2010

In un paese in cui avere un lavoro significa essere ormai fortunato e quasi privilegiato e in cui il lavoro a tempo indeterminato sta letteralmente scomparendo il decreto approvato dal Senato rischia di portarci non più al precariato a vita che molti conoscono da tempo, ma ad un regime di semi schiavitù dove nessun diritto è acquisito e il potere padronale diviene un "superpotere". Da tempo i pilastri posti a bilanciare lo squilibrio di potere contrattuale esistente tra lavoratore e parte padronale subiscono gravi attacchi e sempre più il lavoratore si trova disarmato di fronte a molti soprusi. Il DDL 1167 (ddl sul lavoro collegato alla finanziaria 2010) appare in questo senso addirittura dirompente perché muovendosi apparentemente solo sul piano procedurale introduce un meccanismo che rischia di vanificare qualsiasi diritto dei lavoratori ancora esistente.

Il decreto di assunzione potrà infatti, in mancanza di norme, essere chiesto al dipendente di firmare una clausola con la quale egli rinuncia a rivolgersi al giudice in determinate o in tutte le materie che riguardano il suo rapporto di lavoro impegnandosi a rivolgersi invece ad un collegio arbitrale. Il risultato sarà che il dipendente si troverà obbligato a subire qualsiasi lesione di propri diritti pur di avere un lavoro.

Se questo è il senso generale del decreto, tante altre sono le novità introdotte.

Per approfondirle vi lasciamo alla lettura del documento dell'avvocato Alberto Medina

PRIME CONSIDERAZIONI SUL DISEGNO DI LEGGE 1167 APPROVATO DAL SENATO E IN ATTESA DI FIRMA DEL CAPO DELLO STATO

Tutta la legislazione sul lavoro che si è sviluppata fin dall'inizio del secolo scorso, e persino durante il fascismo, si è mossa da un'ovvia considerazione dello squilibrio di potere contrattuale esistente tra lavoratore e datore di lavoro.

Per tentare di bilanciare questo potere contrattuale e sottrarre il lavoratore dal rischio di dover subire clausole contrattuali inique e certamente da lui non liberamente volute, la legislazione del lavoro si è dunque sviluppata su due fondamentali pilastri.

Il primo, di ordine sostanziale, riguarda la individuazione di una serie di diritti fondamentali individuati a favore del lavoratore come "indisponibili" che venivano imposti alla parte più forte, ossia al datore, rendendo nullo ogni eventuale patto contrario (si tratta dei diritti al riposo, alle ferie, alla irriducibilità della retribuzione, alla contribuzione previdenziale, al mantenimento della professionalità raggiunta, all'attività sindacale, alla tutela della maternità, etc., etc.).

Il secondo pilastro di ordine procedurale, consiste nella effettiva esigibilità di questi diritti, e nel nostro ordinamento esso è stato perfezionato con l'individuazione, a partire dal 1973, di un rito giudiziario particolare, più celere e snello, privo sostanzialmente di costi per il lavoratore (poiché oltre ad essere esente da bolli e tasse - anche in caso di sconfitta del lavoratore le spese legali venivano, per prassi, normalmente compensate) il cui accesso non poteva in alcun modo essere pregiudicato da eventuali clausole che prevedessero il ricorso all'arbitrato.

Già da anni i governi (dei diversi schieramenti politici) avevano iniziato ad erodere diritti da sempre ritenuti indisponibili, prima invocando la necessità di battere l'inflazione e poi la necessità di maggior flessibilità del lavoro, cominciando ad affermare tra l'altro una inesistente libertà di contrattazione del dipendente e una sua sostanziale "parità" col datore di lavoro che hanno trovato la loro enfaticizzazione nella c.d. legge Biagi (si pensi solo alla sostanziale liberalizzazione delle clausole elastiche e flessibili nel lavoro part time oggettivamente non rifiutabili da chi è in cerca di lavoro)

Sul fronte della tutela giudiziaria l'attacco fino ad oggi si era sviluppato solo individuando misure deflative; da un lato era stata introdotta la obbligatorietà del preventivo tentativo di conciliazione avanti alla DPL con considerevole allungamento dei tempi in cui concludere una causa del lavoro, dall'altro, evitando di parametrare gli organici dei Tribunali del Lavoro con le reali necessità, si era indotto i giudici a "difendersi" da eccessivi carichi di lavoro iniziando a condannare i lavoratori in caso di rigetto delle loro domande.

Questa forma di autotutela corporativa dei giudici a scapito dei lavoratori, che spesso si trovano a dover rinunciare al ricorso alla giustizia nel timore di non avere i mezzi "per potersela permettere", aveva tra l'altro, dal luglio scorso, trovato sostegno dal legislatore con la modifica di un articolo che oggi impone al giudice di motivare dettagliatamente le ragioni di eventuali deroghe dal principio secondo cui le spese legali gravano sulla parte che perde il giudizio.

Se dunque ormai da tempo i pilastri posti a bilanciare lo squilibrio esistente tra lavoratore e padrone subivano gravi attacchi quello portato dal DDL 1167 appena approvato dal Senato appare dirompente perché muovendosi apparentemente solo sul piano procedurale introduce un meccanismo che rischia di vanificare qualsiasi diritto "indisponibile".

Il cavallo di Troia è rappresentato dalla eliminazione del divieto di introdurre clausole che riducano la possibilità del lavoratore di ricorrere al giudice.

L'art. 31 a comma 9 prevede che accordi interconfederali o contratti collettivi potranno prevedere il ricorso all'arbitrato, con clausole che si chiamano "compromissorie", e queste clausole potranno essere liberamente sottoscritte dal lavoratore davanti ad una commissione certificatrice che accerti la effettiva volontà delle parti: Se entro 12 mesi non saranno intervenuti sulla materia i previsti accordi interconfederali o i contratti collettivi interverrà a regolare la materia un decreto ministeriale. Cosa significa tutto ciò?

Significa che all'interno di un quadro che ancora deve essere definito dagli accordi (CISL e UIL sembrano già d'accordo) ovvero dal Ministro, l'assunzione potrà essere chiesta al dipendente di firmare una clausola con la quale egli rinuncia a rivolgersi al giudice in determinate o in tutte le materie che riguardano il suo rapporto di lavoro impegnandosi a rivolgersi invece ad un collegio arbitrale. Evidente che se il datore porrà quella condizione il lavoratore, per poter accedere a quel lavoro, non potrà che accettarla liberamente con il beneplacito della commissione certificatrice.

Il risultato, però, sarà che il dipendente si troverà a subire una situazione che mai avrebbe potuto preferire rispetto alla fino ad oggi preesistente possibilità di rivolgersi in ogni caso alla giustizia ordinaria e ancora una volta si è ipocritamente presupposta una inesistente parità di forze tra chi offre e chi cerca lavoro.

Al di là dei costi senz'altro maggiori (gli arbitri vanno pagati: già prima della decisione il lavoratore dovrà versare con assegno circolare al presidente una somma pari all'1% del valore della causa, poi ci sono le spese degli altri arbitri, nonché quelle dei legali), va considerato che gli arbitri saranno 3 e decideranno a maggioranza. Poiché uno sarà nominato dal lavoratore e l'altro dal datore di lavoro l'ago della bilancia sarà il Presidente, individuato dai primi due o dal Presidente del Tribunale in un professore universitario in materie giuridiche o in un avvocato cassazionista.

Già solo la collocazione sociale di queste due figure e le ben più possibili convergenze di interessi tra loro e le aziende non consentono di nutrire una particolare fiducia nell'imparzialità di un simile "organo giudicante", ma il punto fondamentale non è ancora questo.

Esso sta invece e soprattutto nel fatto che questi arbitri potranno decidere secondo equità (il che vuol dire semplicemente come a loro sembra giusto) e che potrà prevedersi persino la rinuncia del lavoratore ad impugnare la loro decisione (c.d. lodo) anche quando questa sia contraria a norme di diritto o a contratti ed accordi collettivi!

Il che significa, ad esempio, che in caso di licenziamento anche quando gli arbitri lo riconoscessero illegittimo, non sarebbero tenuti a disporre la reintegrazione, con buona pace dell'art. 18 e nulla potrà obiettare il lavoratore! E non solo, perché nessun diritto indisponibile potrà più dirsi effettivamente tutelabile.

Oltre a queste misure la nuova legge ne introduce altre non meno significative:

- introduce una serie di decadenze pesantissime perché, quale che sia il tipo del contratto di lavoro a tempo indeterminato, a termine, a progetto, la sua risoluzione (anche oralmente disposta) deve essere impugnata entro sessanta giorni ed il relativo ricorso al giudice o all'arbitrato deve essere attivato entro i successivi 180 giorni. Negli stessi termini devono essere impugnate la cessione del contratto in caso di trasferimento d'azienda (dalla data del trasferimento) e la effettiva titolarità del rapporto in caso di somministrazione di lavoro irregolare (dalla data della sua cessazione).

La gravità di queste decadenze è facilmente intuibile: i lavoratori spesso scoprono in ritardo l'esistenza dei loro diritti (ad esempio che il termine del loro contratto non era valido, che la somministrazione del loro lavoro era irregolare, etc, che il loro passaggio ad altra azienda non era giustificato da un trasferimento di ramo d'azienda, etc,) altre volte ritardano anche solo ad informarsi presso il sindacato confidando nelle promesse di future riassunzioni. Certo è che questa strettissima decadenza priverà moltissimi, e specie i lavoratori più deboli, di una possibilità di effettiva tutela.

- riduce il risarcimento del danno dovuto al lavoratore assunto irregolarmente a termine per il periodo in cui è stato privo di lavoro contenendolo nei limiti tra le 2, 5 mensilità e le 6, addirittura anche in relazione ai giudizi già in corso.

- elimina la necessità di ricorrere al tentativo di conciliazione ex art. 410, mantenuto come opzione possibile, ma gravato di obblighi di specificazione delle domande e delle loro ragioni (in analogia con quanto già previsto in materia di pubblico impiego) che ne appesantiscono l'utilizzo ed impongono, di fatto, già in quella fase la presenza del legale;

Oltre a questo disposto in via generale, vi sono poi nella legge altri vere "chicche" che dimostrano come il legislatore sia stato sensibile sì al "lavoro", ma a quello delle lobbies.

E' stata introdotta, infatti, con l'art. 50, una norma che pare colpire unicamente e clamorosamente solo i

lavoratori di Atesia che, assunti irregolarmente come “Cococò”, non avevano accettato di rinunciare ai loro diritti pregressi a fronte della sola reintegra con un contratto a part time a 500 euro mensili loro offerta da Atesia prima del 30.9.2008. Ora, in forza di questa norma retroattiva anche chi di loro ha vinto in appello, ma ancora non ha una sentenza definitiva, perderà il diritto alla reintegra e agli stipendi perduti e dovrà accontentarsi di un minimo risarcimento (tra le 2,5 e le 6 mensilità)!

Lo scempio di un simile modo di legiferare risulta ben chiaro a tutti, prima però che le parti più pericolose di questa legge inizino ad operare vi è spazio per individuare iniziative di sensibilizzazione e di lotta che siano in grado di ostacolarne l’applicazione. Vale la pena di darsi da fare.

Milano, 6 marzo 2008

Avvocato Alberto Medina