

Da **“il manifesto”** del 4 marzo 2010

Il lavoro in liquidazione

di Piergiorgio Alleva, Giovanni Naccari*

Soluzione finale. Il governo e la maggioranza di destra stanno per approvare in Parlamento il disegno di legge (1167-b/Senato) che sul lavoro completa l'opera di destrutturazione del sistema di tutele del lavoro, già portata avanti con fervore da ben noti provvedimenti legislativi (detti comunemente «pacchetti») fino al decreto legislativo 276/2003 (c.d. legge Biagi). Si tratta di una sorta di «soluzione finale» (o «crocefissione», stante la vicinanza della Pasqua) perseguita con molta determinazione e anche con una certa perfidia tecnica che rende poco visibile la reale portata e gravità dell'operazione. Allarmate reazioni, infatti, sono venute soprattutto dagli esperti (Consulta giuridica Cgil, Associazione per i diritti sociali e di cittadinanza, Agi, appello di giuslavoristi). Ma è mancata, finora, la grande mobilitazione della gente comune, come quella che si era attivata dopo l'attacco all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Eppure la posta in gioco è la stessa, e anzi addirittura più ampia di quella che nel marzo 2002 portò milioni di lavoratori a riempire il Circo Massimo.

Tutto il potere al datore

L'ispirazione generale del progetto si fonda, da un lato sulla volontà di privare i lavoratori della facoltà di un rapido ed efficace accesso alla giustizia, e dall'altro dalla volontà di privare i giudici del potere di ripristinare effettivamente i diritti violati dei lavoratori. Questo si evince in primo luogo dall'articolo 32 del progetto che - sotto la specie di voler impedire al magistrato un controllo di merito, ossia sull'opportunità dell'esercizio del potere datoriale - pretenderebbe di lasciare alla decisione semplicemente arbitraria del datore vicende importantissime, quali i trasferimenti o i licenziamenti per ragioni economico-produttive. Dunque, senza alcun contemperamento tra il potere del datore e l'interesse del lavoratore alla stabilità dell'occupazione, come invece vorrebbe l'articolo 41, comma 2 della Costituzione.

Certificazioni false, giudizi arbitrari

Lo sbilanciamento del progetto a favore della parte datoriale risulta altrettanto evidente dalle innovazioni apportate alla certificazione dei contratti di lavoro. Questo istituto, introdotto dalla cosiddetta legge Biagi, ha sempre avuto un fondamento intimidatorio e ricattatorio, perché consiste nell'attribuzione a un rapporto di lavoro di una certa «etichettatura», alla quale il lavoratore acconsente solo per l'assoluta necessità di lavorare. Così normali rapporti subordinati possono essere «certificati» come a progetto, a termine, ecc. Tuttavia, l'esistenza dell'articolo 24 della Costituzione ha garantito finora al lavoratore il diritto di rivolgersi al giudice per ristabilire la vera natura del rapporto. E così ora, per raggiungere l'obiettivo di rendere intoccabile la certificazione di un rapporto sostanzialmente falso, il progetto elimina la stessa possibilità che il lavoratore si rivolga al giudice, prevedendo che nel contratto certificato, stipulato dal lavoratore sotto ricatto, possa essere introdotta una clausola arbitrale per la quale qualsiasi vertenza (sia riguardante la vera natura del rapporto, sia ogni altra vicenda, licenziamento compreso) venga decisa non più dal giudice, ma solo da un «arbitro», cioè da un esperto che, come insegna l'esperienza, è facilmente influenzabile dalle classi economicamente dominanti, e che giudicherà «secondo equità», ossia senza applicare precise norme sanzionatorie.

Sterilizzazione dell'art. 18

Come si può intendere, non sarà necessario attaccare frontalmente l'articolo 18, perché basterà aggirarlo, sostituendo il soggetto che dovrebbe applicarlo. Ad esempio, in caso di licenziamento ingiustificato, l'arbitro più facilmente non deciderà il «reintegro» nel posto di lavoro, ma più «equamente» una modesta «monetizzazione» per l'«arbitraria» perdita dell'occupazione del sempre più solo e indifeso lavoratore.

Come infierire sul precariato

Chi non si è fatto illusioni sugli orientamenti sociali della destra, osserva con sgomento il cinismo

con cui il progetto tende a perpetuare lo sfruttamento del precariato. Anche qui l'attacco è per via processuale. Infatti il progetto pone ora ostacoli temporali e psicologici alla possibilità di ottenere la trasformazione in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i rapporti precari (a termine, a progetto, somministrati, ecc.) che risultassero per un verso o per l'altro illegittimi. Infatti, ora bisognerà che il rapporto precario sia impugnato stragiudizialmente al massimo entro 60 giorni dalla sua conclusione e che l'azione giudiziaria sia effettivamente iniziata nei successivi 180 giorni. Si sfrutta cinicamente, da una parte la scarsa o nulla conoscenza giuridica dei semplici lavoratori, magari extracomunitari, e dall'altra la titubanza che il lavoratore precario ha sempre verso una immediata impugnazione per la speranza di un rapporto contrattuale spontaneo.

C'è dell'altro

Il progetto, infatti, sfidando la sentenza della Corte costituzionale che ha riconfermato la conversione a tempo indeterminato del rapporto a termine illegittimo, prevede che al lavoratore non vengano dovute tutte le retribuzioni perdute, ma soltanto un risarcimento minimale, con pesanti ripercussioni retributive e previdenziali per il lavoratore ingiustamente assunto come precario. In definitiva, per il governo di destra, egli deve perdere anche quando vince.

** associazione per i diritti sociali e di cittadinanza.*

Componenti Consulta Giuridica Fiom

Il lavoro e la legalità (ai tempi di mister B.) (*)

di **Massimo Roccella**

Bisogna riconoscerlo: la destra sa apprendere dai propri errori. Nella XIV legislatura il precedente governo Berlusconi aveva provato a caricare a testa bassa i diritti dei lavoratori, cercando in particolare di depotenziare le tutele nei confronti dei licenziamenti illegittimi. Il ricordo di tre milioni di lavoratori in piazza, a difesa dell'art. 18, evidentemente non è sbiadito. Il che non vuol dire che siano mutati gli obiettivi di allora: è soltanto cambiata la strumentazione tecnico-giuridica funzionale a perseguirli, oggi molto più sofisticata e sottile e, proprio per questo, difficile da comprendere e contrastare con una mobilitazione di massa.

La legge appena approvata in via definitiva dal Senato, in effetti, apparentemente si occupa soltanto di questioni di diritto processuale: purtroppo non nella direzione di rendere più rapido ed incisivo il processo del lavoro, ma nell'ottica di "tagliare le unghie" ai giudici togati, che rappresenta davvero la cifra politico-culturale, il marchio di fabbrica inconfondibile del governo del Popolo della Libertà, già ripetutamente esibito nell'area del diritto penale ed ora applicato esemplarmente nel diritto del lavoro. Come altro si potrebbe qualificare, in effetti, una legge che – novità assoluta per il nostro ordinamento giuridico – consentendo di inserire una clausola compromissoria nel contratto di lavoro sin dal momento dell'assunzione, di fatto rende l'arbitrato obbligatorio ed impedirà di far valere i propri diritti in sede giudiziaria ai nuovi assunti, costretti a rivolgersi ad un collegio arbitrale (un giudice privato) legittimato, oltre tutto, a risolvere ogni tipo di controversia senza tenere conto delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo (che i giudici dello Stato invece non possono non applicare)?

Ci siamo già soffermati, sul *Fatto* del 20 dicembre scorso, sull'incostituzionalità di simile disciplina. Qui basti sottolineare l'ulteriore perfidia di affidarne l'attuazione ai contratti collettivi, da stipularsi entro il termine di dodici mesi. Il governo, evidentemente, conta di innescare l'ennesimo episodio di contrapposizione fra i sindacati; ove poi essi dovessero rifiutare di ingoiare la polpetta avvelenata, è pronta la soluzione B: trascorsi invano i dodici mesi, sarà un decreto del ministro del lavoro a definire le "modalità di attuazione e di piena operatività" delle disposizioni in tema di arbitrato.

Le regole introdotte colpiranno i nuovi assunti (quindi, in larga misura, i giovani). Per tutti gli altri si è provveduto diversamente. D'ora in poi sarà molto difficile fare valere in giudizio l'illegittimità di un licenziamento, dal momento che il termine di decadenza di sessanta giorni per l'impugnazione è stato esteso anche ai licenziamenti intimati oralmente. La giurisprudenza ha sempre ritenuto inapplicabile tale termine ai licenziamenti orali, per l'ovvia considerazione che, in simili casi, non si potrebbe determinare con certezza il momento dal quale far decorrere il termine. Si può scommettere che, in futuro, i licenziamenti orali, sin qui piuttosto rari, dilagheranno a macchia d'olio: ad un datore di lavoro, infatti, basterà sostenere che effettivamente il licenziamento c'è stato, ma ben prima della data indicata dal lavoratore (ed offrirsi di provarlo con testimoni compiacenti), per stoppare il processo prima ancora di entrare nel merito del giudizio.

La lesione del canone di ragionevolezza, evidente in una norma del genere, anche in questo caso potrà essere oggetto di censura davanti alla Corte costituzionale. A prescindere dai profili di incostituzionalità, le nuove norme appaiono particolarmente inique laddove impongono lo stesso breve termine di decadenza per l'impugnazione di un contratto a termine e di un contratto di collaborazione a progetto: essendo ben noto che i lavoratori precari, i più deboli e indifesi, ci pensano due volte prima di rivolgersi al giudice, nella speranza di essere riassunti, l'astratto rigore della disposizione processuale in molti casi finirà per tradursi in concreta sanatoria degli abusi. Di vera e propria sanatoria, infine, bisogna parlare a proposito di quella norma che consente alle imprese che, avendo utilizzato abusivamente i contratti a progetto, abbiano offerto entro il 30 settembre 2008 ai lavoratori coinvolti l'assunzione con contratto di lavoro subordinato, di chiudere la partita per il periodo in cui l'abuso è stato commesso versando un indennizzo di modestissimo importo (mediamente di gran lunga inferiore a quanto altrimenti dovuto). Le imprese (chi sta pensando ai gestori di call center probabilmente non sbaglia: la norma è animata visibilmente dall'afflato etico delle leggi *ad personam*) sentitamente ringrazieranno: i lavoratori precari un po' meno.

La parola passa dunque alla Corte costituzionale, ma non solo ad essa. La mancanza di mobilitazione nei confronti di questo straordinario cocktail di iniquità non è addebitabile solo al tecnicismo della materia: è l'ennesima dimostrazione di debolezza dell'opposizione. Si può però sempre rimediare: facendo dell'impegno ad abrogare

questa legge ingiusta un punto centrale del programma con cui presentarsi alle elezioni politiche del 2013.

(*) Pubblicato ne *il FattoQuotidiano* del 4 marzo 2010 con il titolo ***Diritto del lavoro: così si torna agli anni Settanta***

Dal processo breve al processo zero. Un colpo al cuore del diritto del lavoro (*)

di **Massimo Roccella**

Ma guarda un po'. Mentre si discute a perdifiato (giustamente) del processo breve nell'area del diritto penale, la maggioranza di destra che sorregge il governo Berlusconi, nella disattenzione generale, si appresta a varare una legge sul « processo zero » nel campo del diritto del lavoro. L'art. 33 del disegno di legge n. 1167, approvato dal Senato il 26 novembre scorso, ed ora all'esame della camera dei deputati, introduce infatti svariate forme di arbitrato, una delle quali di carattere sostanzialmente obbligatorio: consentendo che il contratto di lavoro, certificato secondo le norme di cui al d.lgs. n. 276/2003 (meglio noto come « legge Biagi »), contenga una clausola compromissoria in forza della quale le future controversie fra le parti saranno sottratte all'autorità giudiziaria ordinaria e deferite, appunto, ad arbitri.

La giustizia arbitrale nel diritto del lavoro, per la verità, esiste già adesso. Ci si potrebbe chiedere, allora, dove stia la novità e se sia davvero il caso di allarmarsi tanto. E' il caso: ma per rendersene conto bisogna avere ben chiara la logica che ha sorretto (almeno sino ad oggi) il sistema del diritto del lavoro, basato su un tessuto di norme inderogabili, a tutela della parte debole del rapporto di lavoro, la cui violazione può sempre essere fatta valere davanti al giudice e da questi sanzionata secondo i criteri prefissati dal legislatore. Domani non sarà (non potrà più essere) così.

Non a caso, vale la pena di ricordarlo, la Corte costituzionale ha espresso, già molto tempo addietro (con una sentenza del 1977), un'opinione in generale severamente critica nei confronti dell'arbitrato applicato alle controversie di lavoro, fondata sulla convinzione che « *la giustizia per arbitri dà risultati particolarmente soddisfacenti quando le parti si trovino in posizione di relativo equilibrio. Il che non è nel rapporto di lavoro,*

ovvero tra due soggetti di forza economica assai diversa ». Da simile premessa la Corte trasse coerentemente la conseguenza che l'arbitrato in materia di lavoro, sconsigliabile in generale, fuoriesce dalla legittimità costituzionale allorché si configuri come arbitrato obbligatorio, per contrasto con gli artt. 24, co. 1, cost. (a mente del quale « tutti possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi ») e 102, co. 1, cost. (che stabilisce che « la funzione giurisdizionale è esercitata da magistrati ordinari istituiti e regolati dalle norme sull'ordinamento giudiziario »).

Si potrebbe obiettare - è vero - che l'arbitrato prefigurato dal d.d.l. n. 1167 appare formalmente di carattere volontario (come quello già oggi esistente). Soltanto formalmente, però: nella sostanza si tratterebbe di arbitrato obbligatorio, dal momento che la clausola compromissoria potrebbe essere inserita nel contratto di lavoro all'atto della sua stipulazione, ovvero nel momento in cui il lavoratore, posto di fronte all'eventualità di perdere l'occasione di lavoro, è disponibile a sottoscrivere qualsiasi cosa, trovandosi in una situazione di debolezza estrema, che nessuna certificazione è in grado di compensare. O si vuol forse fare credere che il lavoratore, che ha accettato di firmare la clausola compromissoria, davanti ad una commissione di certificazione sarebbe disposto ad ammettere che la sua volontà è stata coartata (con il risultato di ottenere l'annullamento della clausola e, contemporaneamente, di vedersi negata l'assunzione)?

L'aspetto più devastante del modello di "giustizia" del lavoro in gestazione, ad ogni modo, che vale a renderlo a più forte ragione di assai dubbia (per usare un eufemismo) costituzionalità, riguarda la legittimazione dell'arbitrato c.d. d'equità. Equità, naturalmente, nel linguaggio dei comuni mortali è parola che suscita sensazioni positive ed un atteggiamento di istintiva approvazione. Sfortunatamente, nel linguaggio giuridico l'arbitrato d'equità è quel tipo di arbitrato che consente di risolvere le controversie prescindendo dall'applicazione delle norme inderogabili di legge e contratto

collettivo (ad esempio sanzionando un licenziamento illegittimo con il riconoscimento di un risarcimento forfetario del danno e non con la reintegrazione nel posto di lavoro prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori).

Non a caso questa forma arbitrale non è mai stata consentita, da noi, in relazione a controversie di lavoro. Domani non sarà più così. Con l'arbitrato (quasi-obbligatorio e soprattutto) di equità, che sta per fare la sua comparsa nel nostro sistema di tutela dei diritti dei lavoratori, questi ultimi rischiano di essere privati di ogni effettività; in pratica verrebbe legittimata una sorta di rinuncia del lavoratore a far valere i propri diritti prima ancora che il rapporto abbia cominciato ad avere svolgimento: quanto basta per aspettarsi che la Corte costituzionale sarà presto chiamata ad occuparsi della questione.

(*) Pubblicato ne il Fattoquotidiano del 20 dicembre 2009 con il titolo *Come muore il processo del lavoro*