

Il Collegato Lavoro (Legge 183): cinquanta articoli per una vera e propria controriforma

LA DEMOLIZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO

Approvata una legge ingiusta e sbagliata a danno dei lavoratori

Dopo sette passaggi parlamentari e un rinvio alle Camere del Presidente della Repubblica, è stato approvato il testo del cosiddetto Collegato Lavoro, la Legge n.183, che all'inizio di novembre è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale. Gli effetti della legge sono entrati in vigore quindici giorni dopo la pubblicazione, cioè il 24 novembre.

Con i suoi cinquanta articoli, opera una vera e propria controriforma del diritto e del processo del lavoro, trattando 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 norma che consente l'avviamento al lavoro in apprendistato a partire dal quindicesimo anno di età.

Si tratta di un provvedimento

che, nella sua "mostruosità giuridica", persegue l'obiettivo della cancellazione dei diritti dei lavoratori.

È 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. Come? 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.

Gli aspetti più negativi del Collegato Lavoro

- ⇒ 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 e di impugnativa dei contratti atipici, con un gravissimo danno ai lavoratori precari
- ⇒ il nuovo regime del risarcimento del danno in caso di vittoria dei lavoratori nel contenzioso legale
- ⇒ apprendistato a quindici anni di età

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 del-

le 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.**

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 trenta 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 è 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 diffi-



coltà i lavoratori e tutti coloro che operano a salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

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

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. 2.103 del Codice Civile;
- **contratti a termine di qualsiasi tipologia.**

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 quelli che rientrano nel tempo di decadenza dei sessanta giorni dalla cessazione. 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 dodici mensilità (e se il mio processo è durato cinque anni?) ridotto del 50% nel caso in cui ci siano accordi aziendali di possibile priorità nelle assunzioni definitive.

Queste norme si applicano non solo per il futuro ma anche in modo retroattivo a chi ha avuto un contratto a termine già scaduto in base alle vecchie disposizioni. A meno che non si agisca subito, nei sessanta giorni dopo l'entrata in vigore della legge, quindi il 22 gennaio 2011.

Contratti a termine da far valutare entro il 22 gennaio

CONTRO IL TERMINE CAPESTRO, LA CGIL DI BERGAMO PARTE AL CONTRATTACCO

Una tagliola" l'hanno definita in CGIL a Bergamo.

È la nuova disposizione che colpirà i lavoratori con contratti a termine o, in generale, con contratti precari del settore privato (somministrazioni, collaborazioni a progetto, ...) sulla base del "Collegato Lavoro". Con essa si introduce il termine capestro di sessanta giorni per poter impugnare i contratti illegittimi.

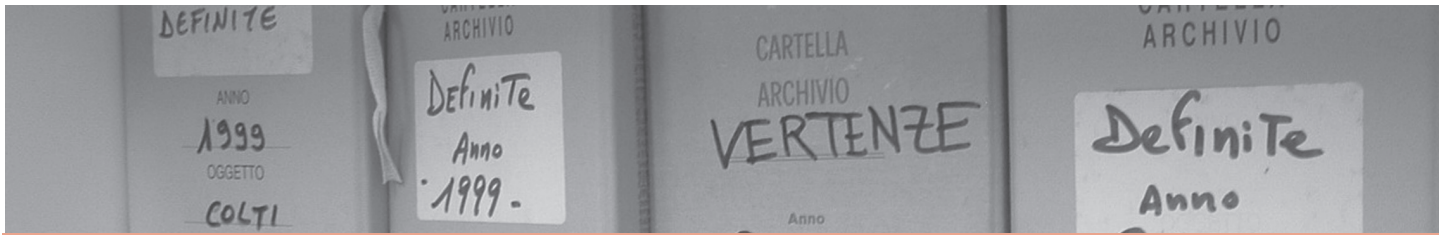
Per NidiL CGIL e l'Ufficio Vertenze CGIL di Bergamo si tratta "di una vera e propria sanatoria salvaimprese". **Per i contratti già conclusi prima dell'entrata in vigore della legge, infatti, la possibilità di impugnarli esiste entro e non oltre il 22 gennaio 2011.**

È, in definitiva, l'ultima occasione per far valere un diritto, dopodiché decadrà ogni possibilità di contenzioso. Per questo motivo invitiamo delegati, iscritti CGIL, lavoratrici e lavoratori a diffondere la notizia fra chi ha avuto contratti a termine ed "atipici": consiglate loro di far valutare l'impugnabilità dei rapporti di lavoro, a termine... Dopo gennaio sarà troppo tardi.

La CGIL di Bergamo ha attivato un numero di telefono dedicato, lo 035.3594481 (attivo dal 22 novembre al 22 gennaio, ogni lunedì e mercoledì dalle 9 alle 12 e dalle 14.30 alle 18. Servirà per fissare gli appuntamenti e far valutare l'illegittimità del proprio contratto).



I casi più classici di illegittimità di un contratto a termine



Di seguito i casi più classici di illegittimità di un contratto a termine secondo quanto rilevato dall'Ufficio Vertenze CGIL di Bergamo:

Se il contratto a tempo determinato e di somministrazione:

- ⇒ non riporta nessuna motivazione per l'assunzione;
- ⇒ riporta una motivazione ma è molto generica (punte di attività, motivi tecnici, motivi organizzativi, aumento di commesse, sostituzione di personale in ferie, malattia senza indicazione di chi, ...);
- ⇒ il lavoratore viene destinato a mansioni diverse e luoghi diversi da quelli indicati dalla motivazione;
- ⇒ le mansioni che svolge sono diverse da quelle per cui è stato assunto;
- ⇒ il contratto viene prorogato più di una volta (sei volte per la somministrazione) e la somma di contratti e proroghe supera i trentasei mesi.

Nel contratto di collaborazione e/o progetto e di associazione in partecipazione:

- ⇒ se la causale del progetto non è rispettata e si svolgono lavori diversi da quelli indicati;
- ⇒ se il progetto (o la collaborazione) è identico all'attività ordinaria svolta dall'azienda;
- ⇒ se il lavoratore non ha autonomia gestionale, di mezzi e di orari;
- ⇒ se il lavoratore riceve ordini e richiami se non addirittura provvedimenti.

Un quadro preoccupante

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 capil-

- ⇒ attraverso una pratica contrattuale che impedisca l'ingresso nella contrattazione collettiva delle procedure di arbitrato secondo equità.
- ⇒ la CGIL conferma che non entrerà nelle commissioni di certificazione e siano informati degli effetti della sottoscrizione delle clausole compromissorie;
- ⇒ 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 equità 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 di queste norme è possibile, per questo è necessario conoscere i propri diritti e sapere come tutelarsi e a chi chiedere aiuto e collaborazione, non rassegnandosi a subire questa, legge ingiusta. Per questo contatta le sedi della CGIL e gli Uffici Vertenze della provincia.

Bergamo: 035.3594.481

Treviglio: 0363.41662

Gazzaniga: 035.711234

Grumello: 035.830662

Romano: 035.910705

Ponte S.P.: 035.617990