

CGIL

materiali

NO Alla controriforma del diritto e del processo del lavoro

Il punto dopo l'approvazione del DDL 1.167/b e dopo il rinvio alle Camere da parte del Presidente Napolitano

Il Governo e la maggioranza avevano varato una legge che toglie alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di ricorrere al giudice quando subiscono un torto dal proprio datore di lavoro. Il Senato aveva dato il via libera al provvedimento legislativo, il DDL 1.167/b, collegato alla Finanziaria sui temi del lavoro, all'inizio

di marzo. A rimetterci sarebbe stato anche l'Articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, cioè la norma che tutela dal licenziamento senza giusta causa.

Questa legge era stata approvata nonostante le critiche della CGIL perchè rappresenta una vera e propria **controriforma del diritto e**

del processo del lavoro.

Purtroppo la discussione parlamentare è avvenuta senza che l'opinione pubblica fosse adeguatamente informata. Non c'è stato quindi quel confronto che la CGIL e moltissimi giuristi del lavoro, magistrati, associazioni e cittadini avevano più volte richiesto.



CGIL

Che cosa prevede la legge?

Questa legge, così importante per gli effetti che produrrebbe sui lavoratori, è contenuta in un provvedimento che interviene su temi molto diversi. In tutto è composta di 50 articoli e 140 commi che producono effetti negativi sulla conoscibilità e comprensibilità delle disposizioni.

Certificazione e arbitrato

La misura che più ha sollevato proteste e polemiche è quella sull'**arbitrato**: le nuove disposizioni legislative prevedrebbero che le controversie tra datore di lavoro e lavoratore dipendente possano essere risolte anche in sede di arbitrato, in alternativa al giudice del lavoro. L'arbitro si esprimerebbe in merito ai licenziamenti "secondo equità". Cioè anche in deroga a contratti nazionali e leggi o parte di esse e sarebbe inappellabile.

Con questa legge si prevede la possibilità, per il datore di lavoro, di stipulare un contratto di lavoro individuale nel quale si definiscono le condizioni del suo svolgimento con la possibilità di derogare a specifiche norme dei CCNL.

Questo contratto può contenere una clausola compromissoria con la quale, in caso di controversia, si rinuncia al ricorso davanti al giudice prevedendo in alternativa il ricorso ad un arbitro che, ripetiamo, ha l'autorità di giudicare, senza possibilità di appello, secondo un "suo" senso di equità.

La sottoscrizione della clausola compromissoria fatta all'atto dell'assunzione, cioè nel momento in cui è più forte la disparità fra datore di lavoro e lavoratore, non garantisce una vera volontarietà e libertà di scelta in quanto il rifiuto può costare l'assunzione. Potrebbe così essere impossibile per il lavoratore rivolgersi al giudice del lavoro, in

violazione di un diritto stabilito nella prima parte della Costituzione, che riconosce a tutti il ricorso "in giudizio per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi" (art. 24 della Costituzione).

Limitazione del controllo del giudice

La legge prevede esplicitamente che, comunque, se e quando il lavoratore riuscirà ad arrivare alla magistratura del lavoro, questa non potrà discostarsi da quanto "certificato" nel contratto individuale. Il magistrato dovrebbe limitarsi a pronunciarsi solo sul presupposto di legittimità, escludendo in tal modo

il controllo di merito sul concreto e reale svolgimento del rapporto di lavoro. Altra norma secondo noi incostituzionale.

Come se questo non bastasse, la riforma prevede anche un nuovo regime di decadenze. Tempi stretti che non mancheranno di mettere in difficoltà i lavoratori non solo per l'impugnazione del licenziamento, ma anche per molti altri casi presenti in giudizi in corso che sarebbero gravemente penalizzanti per i lavoratori.

È evidente dunque che questa legge provocherà uno stravolgimento del diritto del lavoro che si basa sul principio della tutela del lavoratore che è la parte più debole rispetto al datore di lavoro. L'obiettivo finale



Il corteo della

Perché Napolitano non ha firmato

Il Presidente della Repubblica non ha firmato la legge e l'ha rinviata alle Camere, come prevede la Costituzione.

A sollevare le perplessità della Presidenza della Repubblica è stata «l'estrema eterogeneità della legge e in particolare la complessità e problematicità di alcune disposizioni».

I rilievi di Napolitano si sarebbero appuntati in particolare sugli articoli 20 e 31 del disegno di legge «che disciplinano temi attinenti alla tutela del lavoro, di indubbia delicatezza sul piano sociale» si legge in una nota del Quirinale. L'articolo 31 del provvedimento riguarda proprio il ricorso all'arbitrato nelle controversie tra datore di lavoro e lavoratore in caso di licenziamento senza giusta causa

esplicitamente dichiarato dalla legge è quello di arrivare alla stipulazione di un contratto individuale di lavoro aggirando in questo modo la contrattazione collettiva e pre-

vedendo un intervento suppletivo del Ministero. La riapertura della discussione parlamentare per una nuova legge apre concreti spazi per una ulteriore iniziativa.

In pratica

Cosa succede con le attuali regole?

Davanti ad un licenziamento (o ad altri contenziosi) che il lavoratore considera subito "senza giusta causa", è obbligatorio un tentativo di conciliazione prima di ricorrere al giudice. La parte lesa, cioè, tenta la conciliazione richiedendo la convocazione in una commissione istituita presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Se il datore di lavoro non si presenta oppure se le parti non raggiungono un accordo, il lavoratore può andare direttamente al Tribunale del Lavoro, con la possibilità di ricorrere in appello. Poi, se si vuole, in Cassazione.

Cosa potrebbe succedere con le nuove disposizioni se non verranno modificate?

Assumendo una persona, il datore di lavoro può fare includere nel contratto individuale di assunzione una clausola di rinuncia a rivolgersi al giudice del lavoro in caso di contenziosi futuri. Il lavoratore, in questo caso, accetta di risolvere i suoi contenziosi presso degli arbitri (in quel particolare momento in cui il lavoratore è più debole e più "ricattabile", potrebbe precludersi per tutta la durata del rapporto di lavoro il diritto di ricorrere al giudice).

Gli arbitri hanno un'indicazione dalla legge di decidere in merito ai li-



CGIL in centro città a Bergamo il 12 marzo scorso. In piazza quattromila lavoratori e pensionati

enziamenti anche “secondo equità”. Cioè anche senza tener conto di leggi e contratti vigenti, ma utilizzando anche “buon senso”, non invocando l’applicazione dell’Articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori che prevede il reintegro del lavoratore ingiustamente licenziato.

Per i contratti non certificati oppure per quei contratti di lavoro in cui la clausola non compaia, viene abolita l’obbligatorietà del tentativo di conciliazione e si va direttamente dal giudice, con la probabilissima conseguenza di un congestionamento dei tribunali per il gran numero delle cause da lavoro (si tenga presente che il nostro Ufficio Vertenze di Bergamo riesce a conciliare oltre metà delle pratiche aperte, evitando centinaia di cause legali).

Il parere dell’arbitrato è definitivo, inappellabile e non ci sarà alcun

giudice o grado di giudizio superiore a cui il lavoratore potrà appellarsi.

In definitiva, questo DDL **impedisce e disincentiva le vertenze** utilizzando, tra l’altro, la leva dei tempi di prescrizione che vengono accorciati (anche per i lavoratori precari, che prima non avevano limiti di tempo) e la leva dei costi delle procedure a carico dei lavoratori, che si troveranno a pagare di più.

Cosa succederà ora?

Ora il Parlamento dovrà riformulare la legge alla luce delle osservazioni del Presidente, e bisognerà stare molto attenti perché davvero cambi la sostanza della controriforma governativa. Per questo non è sufficiente che l’arbitrato non sia previsto per le controversie sui licenziamenti, confermando così

che l’intenzione originaria era intervenire per aggirare l’Articolo 18.

La CGIL ha chiesto un incontro ai Presidenti dei gruppi parlamentari della Camera e un’audizione alla Commissione Lavoro della Camera per esprimere le proprie critiche.

La CGIL è convinta che

► il ricorso volontario all’arbitrato non possa essere previsto al momento dell’assunzione, ma solo una volta che sia stato acquisito il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escludendo quindi tutti i lavoratori precari, e comunque solo quando si manifesti l’eventuale controversia;

► l’arbitrato debba svolgersi secondo leggi e contratti collettivi, e non “secondo equità”;

► in ogni caso la legge debba prevedere le inderogabili norme di tutela del lavoratore e cancellare l’intervento ministeriale alternativo al ruolo della contrattazione;

► la procedura di certificazione, in particolare riferita alle condizioni di impiego, non possa essere intesa come peggiorativa delle regole dei CCNL e in ogni caso il giudice non possa avere vincoli nell’accertare i fatti e la reale volontà delle parti;

► debba essere cambiata la norma relativa ai termini per l’impugnazione e per le cause in corso.

La CGIL si impegna a svolgere durante l’intero iter parlamentare iniziative e mobilitazioni perché sia cambiata una legge sbagliata e in gran parte incostituzionale. Si impegna a seguito dell’approvazione della nuova legge a proseguire l’iniziativa in sede contrattuale, legale e costituzionale su tutte le norme negative che dovessero permanere.

L’UFFICIO VERTENZE

Servizi per l’assistenza sindacale, tecnica e legale

gestione vertenze individuali

impugnativa di licenziamento

recupero crediti

consulenza legale

assistenza nelle procedure concorsuali e fallimentari

recupero danni da infortunio sul lavoro

Bergamo

via Garibaldi 3 - tel. 035.3594340

Treviglio

via Battisti 43/b - tel. 0363.41662

Grumello del Monte

piazza Invalidi del Lavoro - tel. 035.830662

martedì dalle 14.30 alle 18.30

Gazzaniga

via Verdi 1 - tel. 035.711234

giovedì dalle 14.30 alle 18

Romano di Lombardia

via Colleoni 30 - tel. 035.910705

giovedì dalle 8.30 alle 12

Ponte San Pietro

via dei Mille 6 - tel. 035.617990

mercoledì dalle 14.30 alle 18