

QUALI FORTUNE PER IL PROCESSO DEL LAVORO Gli interventi del “Collegato lavoro”

di Antonio Belsito

SOMMARIO: 1. Premessa 2. Tentativo di conciliazione non più obbligatorio. 3. Ricorso per impugnazione di licenziamento entro 180 giorni 4. Validità dell'accertamento espletato in sede di certificazione dei contratti. 5. Arbitro alternativo al Giudice del Lavoro 6. Verso l'approvazione definitiva del “Collegato lavoro”.

1. Premessa

Il “Collegato Lavoro” tra alterne vicende e dopo i vari emendamenti, resi necessari dal rinvio alle Camere da parte del Presidente della Repubblica del testo già approvato il 3/03/2010, è prossimo all'approvazione definitiva.

Il Presidente della Repubblica ha evidenziato alcuni profili di illegittimità costituzionale *“in materia di conciliazione ed arbitrato nelle controversie individuali di lavoro e all'articolo 20 relativo alla responsabilità per le infezioni da amianto subite dal personale che presta la sua opera sul naviglio di Stato ...”*.

Prima la Commissione del Lavoro della Camera e poi la Camera in seduta plenaria hanno approvato, rispettivamente il 21 e 29 aprile, il testo con emendamenti apportati al “collegato” che ora, emendato, è al vaglio del Senato.

Si esaminano qui di seguito schematicamente alcune delle parti essenziali di questa riforma.

2. Tentativo di conciliazione non più obbligatorio

Negli anni scorsi, in più circostanze, avevo avuto occasione di mettere in risalto

il sostanziale fallimento del tentativo obbligatorio di conciliazione dovuto, a mio avviso, essenzialmente al fatto che, da un lato, il legislatore si era affannato a prevedere le regole del procedimento e, dall'altro, considerando il tentativo una mera condizione di procedibilità, aveva stabilito che, decorsi 60 giorni dalla ricezione della istanza (o 90 per i pubblici impiegati), la parte fosse libera di ricorrere al Giudice e, quest'ultimo aveva soltanto l'onere di verificare l'avvenuta decorrenza di quel termine prima della proposizione del ricorso.

Considerati i lunghi termini della burocrazia amministrativa questa disposizione finale vanificava la ratio del tentativo obbligatorio di conciliazione, privando lo stesso del suo originario valore di strumento deflattivo delle controversie giudiziarie. In pratica l'avvocato, dopo aver inoltrato l'istanza per il formale tentativo, predisponendo il ricorso e, decorsi 60 giorni, provvedeva al suo deposito.

3. Ricorso per impugnazione di licenziamento entro 180 giorni

Almeno su questo punto tutte le parti sociali potrebbero essere d'accordo, considerato che, chi ritiene di aver subito un torto e di essere stato illegittimamente licenziato, per cui intenda chiedere la reintegrazione nel posto di lavoro ed il risarcimento dei danni, non abbia necessità di riflettere per oltre 6 mesi per decidere se proporre o meno tale azione.

Ho visto troppi danni causati da cittadini che, ricordandosi di procedere giudizialmente dopo qualche anno per

l'impugnazione del licenziamento, finivano per penalizzare eccessivamente la parte soccombente.

Per fortuna negli ultimi tempi anche la Cassazione aveva evidenziato la necessità che la parte non tardasse immotivatamente a presentare il ricorso per impugnazione del licenziamento non dovendosi penalizzare ulteriormente il datore di lavoro in caso di accoglimento della domanda.

Tutti i procedimenti per reintegra nel posto di lavoro dovrebbero essere celebrati in via d'urgenza, cosicché, nel giro di qualche mese le parti potrebbero rendersi conto della eventuale fondatezza delle proprie ragioni.

Nessuno scandalo quindi nello stabilire un termine fin troppo congruo per poter decidere se proporre l'impugnazione del licenziamento.

4. Validità dell'accertamento espletato in sede di certificazione dei contratti

In presenza di una certificazione del contratto di lavoro il Giudice dovrà attenersi alla qualificazione ivi riportata, non potendo sindacare sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive.

Trattasi di una innovazione senza dubbio particolare, peraltro auspicata sin dalle prime sperimentazioni di questo nuovo istituto che, tuttavia, non ha tenuto conto delle notevoli diversità di risultato che l'istituto della certificazione ha prodotto tra settentrione e meridione d'Italia.

Secondo il legislatore nei casi di certificazione dei contratti di lavoro il Giudice, anche in fase di interpretazione, non potrà discostarsi dalle valutazioni che le parti hanno espresso nei contratti in sede di certificazione.

Si potrebbero, ad esempio, prevedere alcune tipologie di giusta causa e giustificato motivo di licenziamento.

Allo stato, tuttavia, risultano disposizioni non facilmente utilizzabili con successo nel nostro meridione.

Per accettare l'istituto della certificazione dei contratti di lavoro bisognerà innanzitutto che le parti - ed in particolare i candidati lavoratori - lo facciano davvero spontaneamente (?) - a nulla rilevando che prima dell'inizio del rapporto di lavoro si presentino dinanzi alla commissione per firmare una certificazione. E' difficile ritenere che il candidato lavoratore possa andare "spontaneamente" a sottoscrivere la certificazione del nascente rapporto di lavoro, stante la sua inconfutabile posizione di debolezza.

Ad ogni buon conto, superate le perplessità, l'innovazione senza dubbio moderna potrebbe a lungo termine dare risultati positivi, ma sarà necessario che nel frattempo migliori anche la "cultura del lavoro".

5. Arbitro alternativo al Giudice del Lavoro

Il nostro ordinamento ha sempre previsto la possibilità di devolvere le controversie in materia di lavoro ad un arbitro o ad un collegio arbitrale.

D'altronde si è sempre sostenuto che il principale filtro e, quindi, la deflazione del contenzioso dinanzi al Giudice del lavoro, avrebbe potuto essere appunto l'arbitrato.

Numerosi sono stati gli interventi legislativi che anche da ultimo nel codice di procedura civile prevedono arbitrati irrituali e rituali nelle controversie di lavoro (*cf. ad. es. 412-ter e 412-quater c.p.c. riguardanti l'arbitrato irrituale previsto dai contratti collettivi*).

Le considerazioni nuove vanno riferite innanzitutto alla circostanza, non meno rilevante, della decisione da parte dell'arbitro adottata con un lodo in via equitativa.

Fino ad oggi per le controversie di lavoro non era possibile pronunciarsi appunto in via equitativa, ma soltanto secondo diritto.

Questa innovazione è alquanto delicata poiché il lodo adottato in via equitativa

nelle controversie civili, per quanto discutibile, ha in molte occasioni consentito decisioni abbastanza celeri.

Nelle controversie di lavoro però prima di permettere ad un arbitro di decidere secondo equità bisognerebbe verificare che la *forma mentis* degli italiani possa accettare decisioni di così delicata importanza, discostandosi dalle norme di diritto.

Altra importante innovazione è quella che consentirebbe alle parti di sottoscrivere con il contratto di assunzione anche la convenzione di arbitrato che stabilirebbe il ricorso all'arbitro o ad un collegio arbitrale in caso di controversie di lavoro.

Orbene si rileva innanzitutto che, se trattasi di arbitrati irrituali, ai sensi dell'art. 5 della L. n. 533/73 (processo del lavoro), sono ammessi per le controversie riguardanti i rapporti di lavoro soltanto nei casi previsti dalla legge (cfr. ad. es. art. 412 ter c.p.c.) o dai contratti o accordi collettivi. Prosegue lo stesso comma evidenziando che, in quest'ultimo caso il ricorso all'arbitrato debba avvenire "*... senza pregiudizio della facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria*".

Ciò significa che le parti pur avendo sottoscritto convenzioni di arbitrato possono adire il giudice ordinario ignorando quanto sottoscritto nel contratto di assunzione. In conseguenza, allo stato, il lavoratore, al termine del rapporto, potrà comunque scegliere se rivolgersi all'arbitro o al giudice del lavoro ... e tanto sino al giorno in cui non verrà abrogata la citata norma.

D'altronde lo stesso Ministro Sacconi ha evidenziato nel suo intervento in aula che: "*... in caso di controversie con il datore di lavoro, il lavoratore avrà davanti a sé due strade: adire il giudice ordinario oppure l'arbitro ...*".

6. Verso l'approvazione definitiva del "Collegato lavoro"

Le modifiche apportate a seguito del rinvio alle Camere del testo da parte del

Presidente della Repubblica attenuano notevolmente l'originario impianto dell'arbitrato nelle controversie di lavoro, prevedendo, ad esempio, che la convenzione arbitrale possa essere sottoscritta soltanto dopo un mese dall'inizio del rapporto di lavoro e dopo il superamento del periodo di prova, ed escludendo il ricorso all'arbitrato per tutte le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In sede assembleare la Camera ha approvato il cd. "*emendamento Damiano*" riguardante la scelta dell'arbitro.

Si stabilisce che la clausola compromissoria o la convenzione arbitrale possano essere anche certificate dalle competenti commissioni ma soltanto dopo l'insorgere della controversia.

Desti invece qualche perplessità la previsione che permette di sottoscrivere convenzioni arbitrali prima che insorgano le controversie pur potendo eventualmente chiedere la certificazione soltanto **dopo** che la controversia sia insorta.

Insomma l'art. 31 di questo "*Collegato lavoro*" così come emendato consente la revoca in qualsiasi momento della scelta preventiva del ricorso all'arbitrato operata con la clausola compromissoria.

Ritengo che la confusione creata negli ultimi tempi, allo stato, non abbia di fatto ragion d'essere, considerato che è attualmente vigente la legge n. 533/73 (processo del lavoro) che all'art. 5 prevede espressamente la possibilità del ricorso agli arbitrati irrituali nelle controversie di lavoro precisando però che il ricorso all'arbitrato debba avvenire "*... senza pregiudizio della facoltà delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria*".

Ma allora, perché tanto clamore se era già da tempo tutto previsto?