

Le nuove norme sull'arbitrato ed i licenziamenti

Nota del segretario confederale Ugl Nazzareno Mollicone

Gli articoli dal n. 30 al n. 32 della legge recentemente approvata dal Senato recante deleghe al Governo in diverse materie concernenti i rapporti di lavoro pubblico e privato, reca innovazioni in materia di processo del lavoro che hanno fatto molto discutere i commentatori ed i giuslavoristici, soprattutto per quanto riguarda il delicato tema del licenziamento che è regolamentato dal famoso "Articolo 18" dello "Statuto dei Lavoratori" (legge n. 300/1970).

E' quindi opportuno analizzare nel dettaglio le norme disposte dalla nuova legge e valutarne le conseguenze.

Premettiamo innanzitutto che in nessuna parte della legge in questione e degli articoli succitati si fa riferimento a modifiche od abrogazioni dell'art. 18, il quale rimane quindi immutato nel diritto del lavoro.

L'art. 30 è intitolato "**Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro**", e regola la materia della "**certificazione dei rapporti di lavoro**" introdotta dal Decreto Legislativo n. 276 del 2003, in attuazione della cosiddetta "Legge Biagi" che si propone di ridurre il contenzioso dei rapporti di lavoro mediante una preventiva concordata attestazione della tipologia contrattuale applicata e delle mansioni assegnate. Il comma 2 dell'articolo succitato ribadisce il concetto che il giudice non può discordarsi dalle valutazioni delle parti espresse nella certificazione, salvo ovviamente i casi di vizi dell'atto, già previsti in linea generale dall'ordinamento giudiziario.

Per quanto riguarda in particolare il licenziamento, si afferma che il giudice – ove interpellato per dirimere la vertenza – deve innanzitutto tener presente le indicazioni del contratto collettivo di lavoro applicabile e poi, al fine di valutare il giustificato motivo di cui alla legge n. 604 del 1966 (cui l'articolo 18 fa riferimento) di numerosi parametri atti a valutare le ragioni delle parti.

Tra questi parametri di valutazione della situazione esposta sono inserite anche "la situazione del mercato del lavoro locale" e le "dimensioni e condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro": cose queste che presentano qualche perplessità in quanto possono certamente rafforzare le ragioni del datore di lavoro. Esse però possono anche essere utilizzate a vantaggio del lavoratore: ad esempio, se la situazione del mercato del lavoro locale è critica, ed è quasi impossibile trovare altra occupazione, la contestazione al licenziamento da parte del lavoratore può essere più facilmente accolta. Comunque, in linea di principio, un'indicazione dettagliata dei parametri cui attenersi è certamente migliore rispetto ad una discrezionalità assoluta per il giudice.

L'art. 31 è intitolato "**Conciliazione ed arbitrato**" e regola queste materie nel rapporto di lavoro.

I commi dal 1° al 4° confermano, con leggere modifiche procedurali, la normativa (già esistente dal 1975) sul tentativo obbligatorio di conciliazione da effettuarsi presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, prima di adire la via giudiziale.

Il comma 5° prevede che le controversie nell'ambito del succitato tentativo obbligatorio di conciliazione possono essere demandate, in qualsiasi momento, ad un lodo arbitrale tra le Parti, secondo le norme della procedura civile vigente.

Il comma 6° estende questa facoltà anche ai tentativi di conciliazione svoltisi in sede sindacale.

I commi 7° ed 8° prevedono che questo arbitrato possa svolgersi anche in alternativa al tentativo obbligatorio di conciliazione di cui ai commi precedenti.

Il comma 9 è quello che ha fatto più discutere, perché introduce nei rapporti di lavoro la cosiddetta "clausola compromissoria" che obbliga le parti al ricorso all'arbitrato in caso di controversia. Si è detto che questa norma colpirebbe il lavoratore, la parte più debole, il quale sarebbe costretto ad accettare questa norma all'atto dell'assunzione, per timore di perdere il lavoro.

Tuttavia, la preoccupazione espressa non ha fondamento in quanto la norma approvata con questo comma afferma chiaramente che siano “le parti contrattuali” (ossia, per i contratti di lavoro che sono collettivi, le associazioni sindacali e quelle datoriali) a pattuire clausole compromissorie. E queste pattuizioni possono avvenire, recita la norma approvata, **“solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”**.

Non solo, ma la clausola compromissoria deve essere “certificata” (quindi, con data e firme certe). Il comma in questione aggiunge che, ove non siano stati stipulati accordi interconfederali per regolamentare la materia entro un anno dall’entrata in vigore della legge, sarà il Ministero del Lavoro ad elaborare un decreto legislativo di applicazione.

L’art. 34 è intitolato ***“Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato”***.

I commi 1° e 2° integrano il preesistente art. 6 della legge n. 604 del 1966 che detta le procedure per l’impugnazione del licenziamento, indicando tempi precisi per tutto l’iter.

I commi 3° e 4° sono importanti perché estendono la normativa di cui sopra (impugnazione del licenziamento) anche alla qualificazione del rapporto di lavoro, al tempo determinato, alla collaborazione coordinata e continuativa, al trasferimento, alla cessione di contratto di lavoro.

I commi 5° e 6° prevedono la corresponsione di indennità a favore del lavoratore a tempo determinato, in caso di conversione del rapporto.

Il comma 7° è anch’esso importante perché prevede la corresponsione della penalità, a carico del datore di lavoro in caso di conversione del rapporto di lavoro a tempo determinato, anche ai giudizi pendenti.

In conclusione, si può dire che gli articoli succitati non introducono normative penalizzanti per il lavoratore, soprattutto nel caso più delicato del rapporto quale il licenziamento.

Lo scopo che si è prefisso il legislatore è quello di rendere più veloci le definizioni delle vertenze di lavoro, soprattutto in caso di licenziamento, in considerazione della lunghezza pluriennale dei giudizi in materia di lavoro.

Poiché non è stato mai abrogato l’art. 18, la previsione della reintegrazione nel posto di lavoro stabilita da quella norma può essere richiesta anche in sede di tentativo di conciliazione e di arbitrato.

La responsabilità della tutela effettiva del lavoratore viene trasferita, con queste norme, dal giudice alla parte sindacale che lo assiste, sia in sede di conciliazione che, ancor più, in sede di arbitrato.

Se gli accordi sindacali saranno precisi e chiari, la tutela del lavoratore potrebbe essere più ampia.

A cura del segretario confederale

NAZZARENO MOLLICONE