

## **IL DDL 1167-B: UN ATTACCO LA CUI PORTATA VA OLTRE L'ARTICOLO 18**

Come noto la legge italiana, comunemente agli altri paesi occidentali, impone che il licenziamento intimato al lavoratore debba essere sostenuto da giusta causa o giustificato motivo. La norma (Legge 604/1966 e c.c. art. 2119) impone al datore di lavoro l'onere di provare le ragioni del licenziamento. Qualora tali ragioni siano ritenute dal giudice non valide, il datore di lavoro è tenuto "a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto".

Con l'approvazione dello "Statuto dei lavoratori" (Legge 300/1970), attraverso il noto art. 18 viene garantita ai lavoratori dipendenti di aziende con un numero di dipendenti superiore a 15 una tutela maggiore (cd. "tutela reale" a distinzione della "tutela obbligatoria") in caso di licenziamento illegittimo, consistente nella reintegrazione al proprio posto di lavoro. Tale norma consente al solo lavoratore "la facoltà di chiedere in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto".

Come si può facilmente intuire, fermo restando il divieto di licenziamento se non per le ragioni sopra richiamate, ciò che cambia sostanzialmente tra i due ambiti di tutela è la natura del risarcimento che, nel caso dell'art. 18 S.L., consiste nella reintegrazione o, in alternativa, nell'opzione per un risarcimento economicamente ben più considerevole.

La rilevanza dell'art. 18 consiste quindi in una efficace funzione deterrente contro il licenziamento: è del tutto evidente, infatti, che l'ipotesi di una reintegrazione (o in alternativa di un risarcimento economicamente molto più significativo) porta i datori di lavoro a contenere il numero di licenziamenti intimati.

Ciò appare confermato dalla prassi quotidiana dei nostri Uffici legali che rilevano una attività relativa a licenziamenti in "tutela reale" decisamente meno significativa rispetto alle problematiche gestite in ordine alla sussistenza del rapporto di lavoro: la media delle impugnazioni per licenziamento ex art. 18 rappresenta poco più del 6% del totale dell'attività gestita, a fronte di un 30% delle azioni di tutela volte alla tutela della sussistenza del rapporto di lavoro (le altre azioni hanno ad oggetto questioni retributive, di errato inquadramento, di recupero crediti, etc.).

Non è un caso, dunque, che l'azione di de-regolamentazione del rapporto di lavoro intrapresa dai diversi governi di centro-destra si sia concentrata su questo tema: diversamente da come si è tentato di far credere attraverso campagne di disinformazione, l'art. 18 rappresenta il cuore delle tutele nel rapporto di lavoro e una sua messa in discussione avrebbe rappresentato la rottura di un argine concreto e di altissimo valore simbolico.

Dopo il tentativo del 2002, fronteggiato dalla CGIL con una capillare azione sindacale e giudiziaria, il governo riprova a mettere mano al sistema di tutele del lavoro con il DDL 1167-B che, approvato nei giorni scorsi dal Parlamento, è ora in attesa di essere pubblicato in Gazzetta per dispiegare i suoi effetti.

Come si vedrà, le norme contenute in questo complesso ed articolato disegno di legge rappresentano un attacco ben più radicale di quello portato nel 2002, in quanto – pur non attaccando frontalmente l'art. 18 – mina in radice 50 anni di storia del diritto del lavoro.

---

Come detto il DDL interviene su diversi aspetti della legislazione in materia di lavoro. In questa sede – per ragioni di brevità – verranno trattati in maniera sintetica solo le questioni connesse agli articoli "incriminati", contenuti nella parte centrale del testo (artt. 32-34).

Un primo intervento riguarda l'**abolizione del tentativo obbligatorio di conciliazione** (art. 410 cpc) introdotto nel 1998.

Tale procedura rappresenta spesso per il lavoratore una possibilità concreta per chiudere in tempi rapidi la vertenza con il proprio datore di lavoro, utilizzando le sedi "stragiudiziali" attraverso l'assistenza del sindacato. Con la riforma il tentativo dovrà essere redatto con aspetti formali che lo renderanno simile ad un "mini-ricorso", obbligando nei fatti il lavoratore a farsi assistere da un legale.

In parallelo a tale modifica si inserisce la drastica **riduzione dei termini di prescrizione dell'azione giudiziaria**: pur non variando i termini di impugnazione del licenziamento, la stessa sarà tuttavia inefficace se non seguita entro 180 gg. dal deposito del ricorso presso il Tribunale competente. A ciò si aggiunge che tali disposizioni procedurali si applicheranno anche:

- ai licenziamenti nulli (ad esempio quello discriminatorio) e inefficaci;
- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto (ad esempio il lavoro irregolare e "nero");
- alla legittimità dei contratti a termine;
- al recesso nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto;
- al trasferimento individuale.

Se tale termine viene paragonato agli attuali 5 anni (di prescrizione ordinaria), appare evidente come una compressione dei tempi riduca fortemente lo spazio di azione di tutela a disposizione del lavoratore, con il rischio che la compressione della fase conciliativa limiti l'opportunità che il lavoratore possa effettuare una valutazione attenta e serena della propria posizione.

Altro intervento fortemente riduttivo dei diritti è rappresentato dai casi di **conversione del contratto a tempo determinato**: il giudice potrà condannare il datore di lavoro a pagare un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità". Si consideri inoltre che tale norma avrà un "valore retroattivo", essendo applicabile ai giudizi pendenti alla data di entrata in vigore della legge (con buona pace della norma per cui non si cambiano le regole a partita iniziata).

La legge prevede poi una forte **riduzione dei poteri del giudice del lavoro**, che dovrà limitarsi al "presupposto di legittimità", senza cioè entrare nel merito delle valutazioni tecniche, organizzative o produttive dell'imprenditore o del committente.

E' opportuno precisare come la giurisprudenza da tempo si sia posta il limite di non entrare nel merito delle scelte "economiche" dell'imprenditore; tuttavia la formulazione della nuova norma presenta una portata tale da mettere il giudice e il suo potere di giudicare in uno spazio ben più angusto ed insidioso.

Accanto a tale precetto di carattere generale (e qui si entra nella parte più complessa e delicata della legge), il DDL prevede inoltre che:

- il giudice non possa discostarsi dalle valutazioni espresse dalla parti in sede di certificazione e inerenti alla qualificazione del contratto di lavoro;
- nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento il giudice dovrà tenere conto delle "tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo" presenti nei contratti individuali di lavoro;
- nel valutare il risarcimento derivante dal licenziamento illegittimo dovrà essere tenuto conto dei parametri fissati dai contratti certificati, facendo venir meno quanto previsto dalla legge in tema di risarcimento per licenziamento.

E qui entra in campo il tema della **certificazione del rapporto di lavoro**, istituto cardine con cui il governo persegue il proprio disegno di "individualizzazione" dei rapporti di lavoro.

Il relatore della legge, senatore Giuliano Cazzola, ha affermato che con queste norme viene finalmente superata una arcaica concezione del diritto che considera il lavoratore un "minus habens" (letteralmente "che ha meno"): viceversa il lavoratore, come avviene in qualsiasi rapporto negoziale, sarebbe in grado di agire con piena coscienza e soprattutto con pari potere rispetto al datore di lavoro. Secondo questa logica

imprenditore e lavoratore sarebbero liberamente in grado di regolare le proprie questioni nel rapporto contrattuale, senza bisogno di figure terze (sindacato, legali, giudice, etc.), nonostante il diritto del lavoro sia nato proprio per il ripristino di una eguaglianza sostanziale tra le parti (ove il lavoratore è considerato "parte debole").

La certificazione, già prevista dalla cd. "Legge Biagi", prevede che le parti si accordino preventivamente sugli aspetti connessi alla prestazione lavorativa, non ultimo alla sua natura (subordinata o non subordinata). Dietro questa prassi si nasconde, come detto, l'idea che le parti giochino questa partita "alla pari", come se il lavoratore potesse rifiutare prima dell'inizio del rapporto di lavoro eventuali clausole limitative dei propri diritti.

Rispetto alla "Legge Biagi", la nuova legge prevede altre ipotesi di certificazione che limiteranno ulteriormente il diritto dei lavoratori, tra cui la previsione nel contratto individuale di lavoro certificato possa contenere "tipizzazioni" di giusta causa e giustificato motivo di licenziamento. In sintesi le parti potranno decidere "liberamente" a priori in quali ipotesi possa scattare un valido licenziamento (da qui discende quello che la CGIL ha definito un attacco mascherato all'art. 18).

Oltre a ciò la certificazione potrà riguardare il fatto che al momento dell'assunzione (quindi in un momento in cui il lavoratore è altamente ricattabile), le parti potranno prevedere una clausola compromissoria secondo cui decidono di devolvere le future controversie a un arbitro anziché al giudice.

E da ultimo veniamo quindi al tema dell'arbitrato.

L'arbitrato è un mezzo (privato) di risoluzione delle controversie previsto dal nostro ordinamento in alternativa al normale ricorso all'autorità giudiziaria. È il procedimento (privato, appunto) attraverso il quale gli "arbitri", nominati di comune accordo dalle parti in conflitto, risolvono una controversia. Il risultato finale del procedimento arbitrale è dunque un documento, il "lodo arbitrale", che pone termine alla lite regolando i rapporti tra le parti.

Nel nostro sistema attuale, proprio a tutela della "parte debole" del rapporto (il lavoratore), in ambito lavoristico non vi è piena libertà nell'uso dell'arbitrato: la legge prevede che il ricorso all'arbitrato rituale sia possibile solo quando sia prescritto da una norma di legge o sia previsto dalla contrattazione collettiva, non essendo sufficiente, come invece previsto per la disciplina di diritto comune, il mero accordo delle parti.

L'arbitrato può essere esercitato in due forme: rituale (art. 824 cpc) e irrituale. In entrambe le forme la funzione è unica e consiste nella decisione della controversia in una sede diversa da quella giurisdizionale.

La differenza tra le due forme di arbitro, oltre gli aspetti sulla sua efficacia e gli effetti prodotti, riguarda l'ambito e il potere decisionale dell'arbitro:

- nel primo caso (arbitrato rituale) la decisione deve tenere conto e deve essere emessa nel rispetto delle norme applicate (legislative e contrattuali);
- nel caso di arbitro irrituale il giudice può decidere secondo equità, cioè può decidere autonomamente di disapplicare gli effetti risarcitori previsti dalle norme optando per un risarcimento "equo".

E, anche in questa formulazione apparentemente neutra, si manifesta in maniera evidente come la legge abbia esattamente l'intendimento di aggirare le norme esistenti, tra le quali certamente spicca l'art. 18: anziché attaccare frontalmente il sistema di diritti costruito in mezzo secolo di storia si sceglie di aggirare l'ostacolo, dichiarando un presunto piano di parità di poteri tra datore di lavoro e lavoratore.

---

Crediamo sia evidente come queste norme abbiano una portata decisamente più rilevante rispetto a quella dell'attacco all'articolo 18 S.L. portato nel 2002. Per questi motivi la CGIL ha dichiarato in maniera netta la propria contrarietà a questa legge dai risvolti estremamente pericolosi ed i cui effetti dovranno essere adeguatamente contrastati attraverso la concertazione dei diversi piani di attività: la mobilitazione, l'azione negoziale e contrattuale, la politica giudiziaria.