

IL COLLEGATO LAVORO: TANTO TUONO' CHE (S)PIOVVE

Finalmente è legge, la n.183 del 4 novembre scorso, il testo che modifica, in alcuni casi, profondamente, in altri con opinabile e talvolta avventata tecnica legislativa, molte (per alcuni, troppe) aree dell'attuale diritto del lavoro.

La tormentata vicenda che ha coinvolto per oltre un anno le aule parlamentari ed il Colle, con ben due rinvii, alle Camere del testo predisposto e volta a volta approvato prima della promulgazione con la firma del Presidente Napolitano, si è finalmente conclusa con la legge che, pubblicata il 9 novembre scorso, mette mano ad alcuni essenziali istituti del mondo del lavoro.

Già con queste prime parole si anticipa qualche dubbio sulla reale incisiva portata della Novella, anche se va subito detto che in alcuni campi il Collegato lavoro è finalmente intervenuto a fare una necessaria chiarezza.

Partiamo subito dal tema che più ha suscitato contrasti in dottrina e nello stesso mondo politico: l'arbitrato come forma alternativa, o parallela, o integrativa della naturale tutela, quella costituzionalmente prevista attraverso la giustizia ordinaria.

Le ultime correzioni apportate al testo legislativo, pur lasciando dubbi di sovrapposizioni e difficoltà di coordinamento con la legislazione vigente in tema di controversie di lavoro, hanno tuttavia sgombrato il campo dalla preoccupazione, pur giustificata, di condizionamenti e

sostanziali sopraffazioni alla libertà del lavoratore subordinato (e, si badi bene, anche parasubordinato) di chiedere la tutela del giudice togato, unico garante di terzietà, sul piano formale e sostanziale, nell'amministrazione della giustizia, specialmente quando le parti in contrasto sono in naturale posizione di divario, l'una subordinata, l'altra ovviamente sovraordinata.

Il prestatore di lavoro può decidere se ricorrere all'arbitrato preventivamente e non quando invece insorge la controversia. Inoltre la scelta del lavoratore potrà avvenire solo in condizione di piena libertà e pertanto non prima della conclusione del periodo di prova e, in mancanza di questo, almeno dopo 30 giorni dalla stipulazione ed inizio del rapporto di lavoro. Sempre il lavoratore potrà scegliere tra il ricorso al collegio arbitrale o la tutela giudiziale ordinaria quando la lite nasca in corso del rapporto di lavoro, salvo comunque che per il licenziamento per il quale rimarrà la competenza esclusiva del giudice ordinario. Ancora, in ipotesi di licenziamento invalido, questo dovrà essere impugnato entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione, ovviamente inviata per iscritto. Con questa soluzione, in qualche misura, si è riusciti a salvare capra e cavoli. Se lo scopo era, e resta, quello di alleggerire il contenzioso giudiziale, indubbiamente tale scopo può essere raggiunto a condizione che nasca veramente, o si riproponga, una cultura della giurisdizione non togata, tanto cara agli inizi del secolo scorso, esattamente 100 anni fa con i collegi probivirali e nei primi anni Sessanta del secolo scorso. Allora, sotto la spinta di Giugni e della sua Scuola, e con qualche nostro modesto contributo anche in dottrina, i collegi di conciliazione ed arbitrato avevano cercato di contribuire ad una cultura moderna delle relazioni industriali proprio nel campo del contenzioso in caso di

licenziamento. Il tutto ponendo anche le premesse, sia pure indirettamente, per la grande Legge 604/66 in tema di giustificazione del recesso, legificando il tema del giustificato motivo soggettivo e oggettivo di licenziamento.

Il Collegato lavoro cerca anche di affrontare molti altri temi, invero un po' farraginosamente e talvolta debordando dai limiti che ben dovevano essere rispettati in questo momento che vede il nostro Paese impegnato in problemi molto più grandi proprio per quanto concerne il mercato del lavoro e la sempre più chiara alluvie di disoccupazione, non solo per i licenziamenti quanto per l'enorme difficoltà di accesso al mercato, per i giovani e per le donne in particolare del Sud.

Andiamo con ordine.

Nello sforzo di incidere nel mondo del lavoro e di contribuire al necessario impegno di tutte le parti sociali per un virtuoso intreccio tra scuola e lavoro, viene rafforzato l'istituto dell'apprendistato: così l'ultimo anno di scuola obbligatoria (e cioè, dopo il 15° anno di età), viene prevista la possibilità di apprendere all'interno delle aziende un lavoro, il tutto attraverso una garanzia di un numero di ore "congrue" (?) di formazione guidata da un tutor all'interno sempre dell'azienda. Ancora, sempre per l'intreccio tra cultura e mondo del lavoro, si prevede un obbligo di informativa per le Università pubbliche e private alla Borsa continua del lavoro, inviando tutti i curricula dei laureati.

Passando ad un altro campo, non meno importante, quello dei lavori usuranti, e cambiando così completamente pagina, vengono previste delle soglie di favore (58 anni di età e 35 di contributi) per il diritto al pensionamento dei lavoratori considerati impegnati in attività usuranti.

A conferma della prima osservazione critica, quella dell' "universalità" (una vera ... Treccani del diritto del lavoro), con una opinabile tecnica legislativa, il Collegato lavoro cambia ancora registro e mette le mani in profondità nella melmosa pasta del pubblico impiego.

Qui le aree prese in considerazione sono le più disparate, affrontate con molto impegno (augurandoci che non sia presunzione) da parte del legislatore. Si interviene nella riorganizzazione degli enti previdenziali e degli organi collegiali di amministrazione. Si prevede una gigantesca ipotesi riorganizzativa di enti, istituti e società vigilate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tra tutti: Inps, Inail, Inpdap, Enpals, tutti gli enti e le fondazioni previdenziali di professionisti e lavoratori autonomi, Isfor, Italia Lavoro..... Ancora è prevista la possibilità di intervenire con uno o più decreti legislativi, sentite le organizzazioni sindacali (e facendo a meno delle stesse ove non abbiano risposto in tempo congruo), si prevede la riforma di enti del Ministero della Salute (Istituto superiore della sanità, agenzia nazionale per i servizi sanitari nazionali, istituti zooprofilattici, Croce Rossa Italiana ...). Per tutti questi si prevede ancora una ridefinizione del rapporto con gli Enti di vigilanza del Ministero.

Indubbiamente l'impegno governativo per i decreti delegati sarà enorme e non è difficile prevedere che molto spesso si porranno problemi di potenziali superamenti dei vincoli della delega con conseguente attività di controllo e delibazione da parte della Corte Costituzionale.

Ancora per le Pubbliche Amministrazioni: mentre non sarà più necessario comunicare agli Uffici del lavoro, a differenza dei datori di lavoro privato, la costituzione di rapporti di lavoro prima che si verifichi

l'evento ma sarà possibile un'immediata comunicazione successiva, en passant si prevede una norma-bomba, di brunettiana ispirazione e memoria: l'obbligo di trasmissione per via telematica al Dipartimento della Funzione pubblica di tutti i dati dei dirigenti pubblici nonché i tassi di presenza-assenza del personale (morte all'assenteista!). Tutti questi dati saranno pubblicati sul sito del Dipartimento A ognuno il suo! Ancora: si mette mano all'ampliamento della mobilità volontaria nella Pubblica Amministrazione si prevede altresì, e in questo giustamente rendendo flessibile il mondo della stessa P.A., l'estensione del part-time, al fine di rendere sempre più efficiente, sburocratizzandola, quella parte della nostra economia produttiva (se tale può considerarsi, senza alcuna ironia), quella proprio del pubblico impiego, che più lascia a desiderare, tenendo il nostro Paese ai notori bassissimi livelli di produttività globale.

Per arricchire il quadro, come se non bastasse, si mette mano radicalmente alla riforma della legge 104/92 sui portatori di handicap, limitando e giustificando la funzione dei permessi, ma nello stesso tempo allargando il valore sociale degli stessi e, insieme, valorizzando l'"economicità" di questo intervento legislativo che più che un carattere assistenziale, cerca di conservare il suo valore sociale e insieme produttivo.

Infine, per completare questo gigantesco "affresco legislativo", e non a caso si è scelto questo tema in chiusura, si interviene sulle pari opportunità, in particolare legiferando contro la discriminazione, costituendo il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Forse con mancanza di autoironia, il legislatore ha scelto un chilometrico

titolo per questo comitato che, nel suo tentativo di esaustività, cerca più dei valori ideologici e, ancor più un consenso (elettorale?), che ancora conferma, almeno sul piano tecnico, una mancanza di finezza nella tecnica legislativa, per non voler parlare di una tendenza (e speriamo di sbagliarci) al degrado della stessa, in questi amari tempi di politique d'àbord.

Gaetano Veneto