



I PROFILI DI ILLEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DELLA RECENTE RIFORMA DELLA GIUSTIZIA DEL LAVORO

1. INCOSTITUZIONALITÀ COMPLESSIVA.

Il disegno di legge 1167-b (d'ora in poi ddl.) definitivamente approvato dal Senato, presenta una molteplicità di profili di illegittimità costituzionale tale che il tentativo di elencarli può risultare non esaustivo. Il contrasto tra il ddl. e la Carta è la conseguenza della scelta operata dal legislatore di porre la nuova normativa al servizio degli interessi dell'impresa, in contrasto con il disegno pluriclasse della nostra Carta costituzionale in cui le ragioni e gli interessi del lavoro, oltre a ricevere un riconoscimento particolare e generalizzato, assumono un valore prioritario rispetto all'iniziativa economica privata (art.41, comma 2, Cost.).

2. LA VIOLAZIONE DELLA SICUREZZA, LIBERTÀ, DIGNITÀ DEL LAVORO

L'art. 30 del ddl. riserva al giudice un controllo di mera legittimità, così eliminando quegli spazi che gli consentono oggi di valutare se l'esercizio dei poteri imprenditoriali (in ordine a trasferimenti, modifica di processi produttivi, ridimensionamento o riorganizzazione aziendali, licenziamenti, ecc.) sia svolto in conformità dei principi costituzionali posti a tutela della persona del lavoratore. Tutto ciò è in contrasto con l'art.41, comma 2, Cost., secondo cui i poteri dell'imprenditore vanno esercitati tenendo conto del contrapposto interesse dei lavoratori alla tutela della loro libertà, sicurezza e dignità.

3. LA VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AGIRE IN GIUDIZIO E DEL PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA.

Il depotenziamento della istituzione giudiziaria sopra esposto, pone tale disposizione in netto contrasto anche con il diritto di tutti i cittadini di agire in giudizio a tutela dei propri diritti, costituzionalmente sancito nell'art. 24 Cost. e rafforzato dal principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost. Il dettato costituzionale è violato altresì nell'art.31, comma 9, quando si prevede che il lavoratore, sotto la pressione del ricatto occupazionale, possa all'atto della sua assunzione pattuire con il datore la "clausola compromissoria" con cui vengono devoluti all'arbitro tutti i contenuti delle possibili future vertenze. Inoltre, la previsione legislativa secondo la quale l'arbitro decide secondo "equità", e cioè, non avendo a riferimento puntuale le leggi e i contratti collettivi, ma all'opposto i suoi "arbitrari" orientamenti, è un ulteriore elemento di contrasto con il citato all'art.24 Cost. Tale diritto costituzionale di agire in giudizio è ancora violato dall'art.30, comma 2, quando si esalta l'istituto della "certificazione" dei contratti di lavoro, con la conseguenza che scelte del giudice, relative alla qualificazione del rapporto ed a tutte le altre clausole contrattuali, dovrebbero semplicemente conformarsi a quanto dichiarato nei contratti individuali e "certificato" dalle commissioni a tal fine preposte.

4. LA VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI DIFESA, DEL PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E DELLA TUTELA DEL LAVORO.

La nuova legge prevede l'impugnazione stragiudiziale del rapporto di lavoro precario entro il breve termine di 60 gg. dalla cessazione dello stesso, e l'azione in giudizio entro i 180 gg. successivi. Prevede, altresì, un risarcimento minimo (anche se il processo è durato anni) per il lavoratore che sia riuscito ad ottenere una sentenza di conversione del rapporto precario in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Si tratta di violazioni diverse, ma ugualmente gravi, del diritto di difesa di cui all'art.24, comma 2 Cost. e anche dello stesso art.3, comma 1, di parità formale tra cittadini, nonché dell'art. 3, comma 2 di parità sostanziale. In primo luogo, la previsione di un breve termine di decadenza rappresenta un vero e proprio impedimento di fatto all'esercizio dei propri diritti da parte del lavoratore precario, pregiudicando l'auspicato rinnovo del contratto da parte del medesimo datore di lavoro. In secondo luogo, la norma in esame configura una inaccettabile disparità di trattamento rispetto agli altri cittadini, non essendo previsto un termine così breve (6 mesi invece che gli abituali 5 anni) per altre ipotesi di impugnazione dei contratti invalidi. Infine, a nessun altro creditore la legge "taglia" arbitrariamente il credito riducendolo ad un importo forfettizzato, sì che anche sotto questo profilo viene in considerazione la lesione del principio di uguaglianza. È in realtà davvero sconcertante che il lavoratore precario ove abbia posto in mora il datore (così giuridicamente maturando il diritto alla retribuzione) e alla fine del processo abbia in ipotesi avuto ragione, ottenga un importo non commisurato al danno da lui subito.

5. LA VIOLAZIONE DEL DIRITTO COMUNITARIO

Quanto sopra rappresentato si pone in evidente contrasto con la direttiva comunitaria

1999/70/CE. Questa attribuisce al legislatore nazionale il compito di realizzare un quadro giuridico di prevenzione e repressione dell'utilizzo "a catena" di contratti a termine. Altresì si pone in contrasto con la clausola di "non regresso" dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato secondo la quale l'applicazione dell'accordo da parte del legislatore nazionale non può costituire uno strumento per ridurre il livello generale di tutela.

6. LA VIOLAZIONE DELL'INDEROGABILITÀ DELLE NORME SUL LAVORO.

LA VIOLAZIONE DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELLA FUNZIONE ISTITUZIONALE DEL SINDACATO.

Il progetto emancipatorio tracciato dalla Costituzione deve informare l'azione di tutti i soggetti in cui si incarna la Repubblica, sia nelle strategie politiche che nell'attività normativa. In tale progetto, particolare rilievo assume la tutela dei diritti indisponibili dei lavoratori, consacrata nell'art.3, comma, Cost., mentre gli artt. 35 e 39 Cost. costituiscono il fondamento del carattere "inderogabile" delle norme di legge e di contratto collettivo a tutela del lavoro. La legge in esame impedisce l'agevole esercizio dell'azione in giudizio a tutela dei diritti indisponibili del lavoro e ne consente, viceversa, la dismissione all'atto della stipulazione dei contratti individuali di lavoro, sottoscritti da lavoratori condizionati dalla prospettiva di un'occupazione e "certificati" da "commissioni" prive di garanzie di indipendenza. La legge pertanto si pone in contrasto con gli artt.3, comma 2, 35 e 39 Cost. In particolare, occorre precisare che la violazione del principio di inderogabilità delle norme collettive non penalizza soltanto il singolo lavoratore, ma costituisce anche un gravissimo ostacolo all'esercizio dell'attività sindacale, la quale perderebbe di senso se i risultati da essa realizzati sul piano economico e normativo non fossero considerati intangibili. Né si può ritenere che questi vizi di costituzionalità siano attenuati o sanati dalla previsione secondo cui che le modalità, sostanzialmente procedurali, di attuazione degli arbitrati, dovrebbero essere regolate da contratti collettivi. Manca infatti una disciplina sulla democrazia sindacale ed è certo quindi che il datore di lavoro potrà proporre poi a tutti i neo-assunti la sottoscrizione della clausola arbitrale, indipendentemente dalla loro affiliazione sindacale. Gli "avvisi comuni" si prefigurano, quindi, come un vero e proprio manuale "corporativo". Si tratta di accordi separati che vorrebbero consentire ai datori e agli stessi sindacati firmatari di regolamentare non solo il contenuto dei rapporti di lavoro ma anche i profili giurisdizionali, a prescindere da qualsiasi garanzia d'indipendenza dei soggetti investiti della funzione di rendere giustizia. L'accordo sindacale che il ddl. prevede si configura, pertanto, come una "beffa" per la funzione sindacale rivendicativa e come una "foglia di fico" apprestata per coprire maldestramente la contrarietà della stessa legge alla "decenza" costituzionale.

7. UNA LEGGE 'FOTOGRAFIA'

Ritagliato sulle note vicende di un'impresa di servizi (call center) trovata "in difficoltà" ed iscritta quindi nel filone delle "leggi ad personam" è l'art.50 del ddl. Esso interviene in materia di "accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro", stabilendo che, se il datore di lavoro ha offerto entro il 30.9.2008 al lavoratore di stipulare un contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 1, commi 1202 e ss. legge 296/2006, "è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione". La norma trova applicazione anche ai giudizi in corso, con il solo limite del passaggio in giudicato della sentenza di accertamento e sembra limitare il risarcimento del danno per il periodo pregresso alla sola condizione della "offerta" della stipulazione del contratto subordinato, indipendentemente quindi dalla accettazione del lavoratore in sede conciliativa. Una interpretazione simile porterebbe, tuttavia, a conseguenze aberranti, perché il lavoratore sarebbe privato sia del posto di lavoro che delle retribuzioni maturate in molti anni di rapporto lavorativo (anche se già riconosciute dovute dal Giudice del primo grado), in cambio di una indennità minima (non superiore a 6 mensilità). La norma così interpretata si scontra con il principio di libera determinazione delle parti nella conclusione di un contratto, che non può essere quindi imposto contro la volontà del lavoratore, nonché con l'art. 3 Cost. in relazione a tutte le altre controversie relative ai contratti a progetto la cui disciplina rimane invariata, oltre che con il principio della necessaria generalità ed astrattezza della legge riguardando la norma non più di duecento lavoratori ed un'unica azienda e con l'art. 36 perdendo il lavoratore anche il diritto alle retribuzioni contrattuali minime e al t.f.r.per il periodo lavorato.

il Presidente - Sergio MATTONE