

IL DIRITTO DEL PIÙ FORTE

**La nuova legge sul lavoro riduce le tutele per i dipendenti:
l'arbitrato costa e discrimina la parte debole**

di **Fabio Berton***

Il Senato ieri ha approvato il disegno di legge sulla riforma del processo del lavoro, che quindi ha ricevuto il via libera definitivo. Si tratta davvero della fine, dopo quarant'anni, dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori?

La legge, all'articolo 31, prevede la possibilità che le controversie in materia di lavoro possano essere risolte in sede arbitrale, e cioè senza ricorrere al giudice. Non tutti i lavoratori, però, saranno toccati allo stesso modo dalla riforma. Chi un contratto a tempo indeterminato lo ha già - per i lavoratori con contratti di durata prefissata, va da sé, il problema del licenziamento individuale ha ben poca rilevanza data la brevità di tali contratti in Italia - potrà semplicemente rifiutare l'eventuale tentativo di conciliazione arbitrale e percorrere il tradizionale percorso del giudizio presso il tribunale del lavoro; apparentemente, per loro, cambierebbe poco o nulla.

Diverso è invece il caso di chi un contratto a tempo indeterminato ancora non lo ha: la legge ha infatti previsto che i nuovi contratti possano contemplare una clausola compromissoria che consentirebbe alle parti a risolvere le controversie di lavoro in sede arbitrale; è evidente che in questo caso l'alterna-

tiva, per il lavoratore, non sarebbe il rifiuto della clausola compromissoria, ma la rinuncia al contratto di lavoro stesso. Certo, affinché una clausola compromissoria di questo tipo possa essere inserita in un contratto di lavoro, questa possibilità deve essere prevista dalla contrattazione collettiva; ma è d'altra parte vero che, in assenza di un accordo tra sindacati e datori di lavoro e trascorso un anno dall'entrata in vigore della riforma, la materia sarà risolta dal **Ministero del Lavoro** e delle Politiche Sociali per decreto. Sembra dunque inevitabile che le giovani generazioni dovranno accettare una sostanziale riduzione della tutela del posto di lavoro, anche in considerazione degli elevatissimi costi monetari delle procedure di arbitrato, che evidentemente discriminano la controparte più debole.

Siamo allora di fronte all'ennesima riforma "al margine" del mercato del lavoro italiano, che erode i diritti dei lavoratori giovani mantenendo intatti quelli dei lavoratori maturi e anziani? Non del tutto, perché la riforma interviene anche sulla fase giudiziale delle controversie di lavoro, sottraendo al giudice il potere di sindacare "sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono esclusivamente al datore di lavoro o al committente" (articolo 30), un potere che i giudici del lavoro si erano invece arro-

gati nella prassi e che è alla base dell'interpretazione restrittiva - e in genere favorevole ai lavoratori - circa l'esistenza delle ragioni economiche (il cosiddetto "giustificato motivo oggettivo") che rendono legittimo un licenziamento individuale.

L'entrata in vigore della legge, dunque, comporta, se non un aggiramento - il lodo arbitrale può essere impugnato - quanto meno una riduzione sostanziale del "potere di minaccia" dell'articolo 18, e dunque della forza contrattuale dei lavoratori - soprattutto giovani - nelle controversie di lavoro: sebbene, infatti, raramente le controversie nelle quali l'articolo 18 è applicabile portino all'effettiva reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro, la mera esistenza di questa eventualità fa sì che il lavoratore riesca a spuntare buone condizioni economiche di separazione. Soltanto la prassi arbitrale ci potrà dire se ciò sarà ancora vero dopo la riforma e, soprattutto, se tale prassi sarà applicata anche ai lavoratori che non sono coperti dall'ombrello dell'articolo 18, che sono molti - si pensi ai milioni di dipendenti delle piccole imprese - e che ad oggi possono essere licenziati a costi contenuti anche in assenza di giusta causa o di giustificati motivi. Le ragioni, però, che mi portano a dare un giudizio negativo non riguardano l'eventuale aggiramento dell'articolo

18. Promuovendo l'arbitrato, di fatto, la legge concede diritti diversi a lavoratori diversi, discriminando sulla base della loro disponibilità economica - i lavoratori più ricchi si potranno permettere arbitri più bravi - del settore e del tipo di impresa in cui lavorano, demandando l'ammissibilità e le condizioni di applicazione della clausola compromissoria alla contrattazione collettiva, e dunque alla forza della loro rappresentanza. Si tratta della stessa filosofia che ha informato la gestione della crisi economica: ammortizzatori sociali erogati in deroga rispetto alla legge - dimostrando dunque che l'Italia non dispone di un sistema di tutele adatto a fronteggiare le condizioni di bisogno - e con condizioni e criteri di accesso dipendenti dal tipo di contratto di lavoro, dal tipo di impresa e, in ultima analisi, concessi discrezionalmente dal governo e distribuiti sulla base degli accordi tra le parti sociali. Se la crisi una cosa ha dimostrato, è che l'Italia non ha bisogno di frammentare ulteriormente i diritti dei lavoratori, ciò che ha portato all'esistenza di caste di intoccabili accanto generazioni sempre più ampie di lavoratori privi di diritti. Al contrario, c'è bisogno di prendere la strada dei diritti individuali e universalistici.

*Università del Piemonte Orientale e ricercatore presso il LABORatorio R. Revelli

Non tutti saranno toccati allo stesso modo: il problema come spesso accade si riverserà sui nuovi assunti

Servirebbero garanzie individuali e universalistiche, non una loro progressiva frammentazione



Sabrina Ferilli in una scena del film di Paolo Virzì "Tutta la vita davanti"; sotto Palazzo Mondadori a Segrate Foto Ansa