



UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
Segreteria Confederale

SEDE NAZIONALE

00187 ROMA VIA LUCULLO 6
TELEFONO 47531
TELEX 622425
TELEFONO 00322 / 2178838
TELEFAX 4753208
E-MAIL info@uil.it

SEDE EUROPEA

R. DU GOUVERNEMENT PROVISOIRE, 34
1000 BRUXELLES

TELEFAX 00322 / 2199834

Roma, 10 dicembre 2008
Prot. 460/08/PP/ mm
Servizio: Contrattazione
Pubblico Impiego e Industria

Oggetto: comunicazione audizione sull'atto del Senato n. 1167

A tutte le Strutture

Cari colleghi,

con la presente si trasmette copia della memoria presentata il 4 c.m. all'audizione c/o le Commissioni I e XI del senato sull'atto in oggetto, preparata da questo Servizio Confederale congiuntamente con quello delle Politiche Fiscali e Previdenziali e con quello delle Politiche del Lavoro e della Formazione.

Cordiali saluti

Paolo Pirani

UIL

MEMORIA PER L'AUDIZIONE SULL'ATTO SENATO 1167
COMMISSIONI RIUNITE I° E XI°

04.12.2008

Art. 1 (Delega al Governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti)

Per la UIL l'impegno contenuto all'art.1 del disegno di legge 1167 a procedere ad una revisione della attuale normativa sui lavori usuranti, nel senso di riconoscere per queste figure un diritto di pensionamento anticipato, è un fatto importante che va nella direzione di una completa attuazione di quanto già previsto dalla legge 247/07. Quella legge, e il Protocollo sul Welfare da cui nasce, nel quadro di un graduale aumento dell'età pensionabile già prevedeva infatti una salvaguardia per chi svolge un lavoro particolarmente faticoso ed usurante, da normarsi con un successivo provvedimento. Per la UIL si può a tale proposito riprendere il lavoro che era stato tradotto nel decreto sui lavori usuranti del maggio 2007 che, approvato dalla Conferenza Stato-Regioni e dalla Commissione Lavoro della Camera, non ha poi ricevuto il via libera dalla Commissione Lavoro del Senato a causa della mancanza di numero legale. Quel provvedimento aveva trovato già il consenso di tutti gli attori coinvolti - sindacati, parti datoriali e Ragioneria Generale dello Stato - raggiungendo un equilibrio importante volto a rendere effettivamente fruibile il diritto di pensionamento anticipato a particolari categorie di lavoratori.

Chiediamo che il Parlamento nel riaprire i termini di delega tenga utilmente conto di tutto questo lavoro, mettendo al più presto i lavoratori interessati nella condizione di esercitare pienamente un diritto loro garantito. Abbiamo sempre sostenuto, infatti, come non tutti i lavori siano uguali tra loro e come per alcune fattispecie l'aumento obbligatorio dell'età minima di pensionamento fosse quindi un'ingiustizia da evitare.

Art. 2. (Delega al Governo per la riorganizzazione di enti vigilati dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali)

Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi finalizzati alla riorganizzazione dell'Istituto superiore di sanità, dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali, dell'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, degli Istituti zooprofilattici sperimentali, della Croce rossa italiana, della Lega italiana per la lotta contro i tumori, dell'Agenzia italiana del farmaco, dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, dell'Istituto per gli affari sociali e della società Italia Lavoro Spa.

Al riguardo, si osserva:

La norma riguarda il riordino di enti, quasi tutti pubblici, di cui alcuni di rilevanza nazionale (v. lega italiana per la lotta contro i tumori – Agenzia italiana del farmaco), ed internazionale (v. Croce Rossa Italiana).

La norma non stabilisce, tra i principi della delega, la tutela della natura pubblica degli enti, che andrebbe difesa, almeno in alcuni casi, per motivi di necessaria terzietà ed imparzialità (v. AIFA).

La rilevanza sociale della mission di alcuni enti impone che la "ridefinizione del rapporto di vigilanza" su di essi sia tale da innalzare il livello qualitativo dei controlli.

“La semplificazione e snellimento dell’organizzazione e della struttura amministrativa” (comma 1 lettera a), “La razionalizzazione ed ottimizzazione dei costi” (comma 1 lettera b) rischiano di produrre effetti di contrazione delle piante organiche, con conseguenti problemi occupazionali.

Occorrerebbe l’inserimento della previsione della tutela per il personale attraverso la garanzia del ricorso alla mobilità volontaria ad altra amministrazione ex art. 30-33-34 D. lgs 165/2001. Tale garanzia è particolarmente importante nei casi di privatizzazione delle Amministrazioni. Nei precedenti numerosi casi analoghi (v. da ultimo la privatizzazione del Comitato Olimpico Nazionale Italiano) l’accesso ai citati istituti di mobilità pubblicistica è stato garantito dalla legge anche per alcuni anni dopo la trasformazione ed il cambio di status dell’ente.

La questione più grave riguarda la CRI, che ha circa il 60% (1800 unità c.a) del personale con rapporti di lavoro precario, soprattutto al servizio 118.

Si tratta di un precariato “storico”, con persone che hanno contratti temporanei ininterrottamente anche da 10 anni.

Poiché il 118 è svolto su convenzione con le ASL dalla CRI o da associazioni private, sarebbe necessario che la tutela di tale personale, ormai esperto e tutto altamente qualificato, fosse affidata ad una norma che prevedesse che, nel caso un soggetto privato succedesse alla CRI nella convenzione, fosse obbligato ad assorbirne il personale precario legato alla convenzione stessa, in una sorta di stabilizzazione del rapporto rispetto alla funzione anziché al datore di lavoro.

Art. 4 (Misure contro il lavoro sommerso)

Non convince l’impianto con cui si stà procedendo, attraverso varie fonti normative ed amministrative (e non da ultima la nuova formulazione che si vorrebbe dare alle disposizioni contenute nell’art. 3 della legge n. 73 del 2002 e successive modifiche) al contrasto al lavoro sommerso.

Nello specifico, le novità contenute nell’art. 4 del disegno di legge A.S. 1167, sembrano circoscrivere il campo di applicazione soggettivo delle sanzioni, passando dalla più generale espressione “impiego di lavoratori” a “impiego di lavoratori subordinati” escludendo, inoltre, specificatamente i datori di lavoro domestico, che sono tenuti a comunicare, come tutti gli altri soggetti, al Servizio per l’Impiego competente, l’instaurazione di tale tipologia di rapporto di lavoro.

E’ a tutti nota l’alta percentuale di sommerso che si cela in questo settore, per cui non crediamo sia corretto esentare dall’applicazione di sanzioni chi riduce i diritti di molte lavoratrici e lavoratori per la maggior parte stranieri. Non concordando su tale esclusione, ribadiamo come abbiamo sempre sostenuto, come UIL, che nei confronti della piaga del sommerso non si debba mai abbassare la guardia, mentre riscontriamo che alcune misure vadano esattamente nel senso opposto.

Inoltre non convince la modifica al comma 4, dell’art. 3 laddove per la constatata “irregolarità” del rapporto di lavoro (“*differente qualificazione*”), non si prevedono sanzioni amministrative. Nella formulazione adottata, sembrerebbe emergere una “sanatoria” alle irregolarità nei rapporti di lavoro.

Art. 5 (Modifiche alla disciplina sull’orario di lavoro)

Il testo modifica l’art. 41 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 133, ed ha ad oggetto le sanzioni previste per le violazioni delle norme in materia di orario di lavoro. Il punto a) di fatto ridisegna il meccanismo sanzionatorio per quanto attiene le violazioni delle norme sulla durata massima dell’orario settimanale e sul riposo settimanale.

Nella nuova formulazione dell'articolo, le sanzioni relative alle violazioni delle norme sulla durata massima della settimana lavorativa e dei riposi settimanali non sono più riferite al singolo lavoratore.

Sarebbe pertanto opportuno tornare alla precedente formulazione che da un lato tutelava ogni singolo lavoratore e prendeva in considerazione ogni singolo periodo di riferimento e dall'altro garantiva una maggiore tutela in caso di violazioni "multiple".

La sanzione amministrativa viene ridotta e se prima risultava compresa tra 130 e 780 euro, con la nuova formulazione passa da 100 a 750 euro.

Non appare del resto efficace il meccanismo sanzionatorio previsto nel caso in cui la violazione si riferisca a più di cinque o dieci lavoratori o si sia verificata in almeno cinque periodi di riferimento. Sulla base delle sanzioni pecuniarie previste (da 400 a 1.500 euro se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori, da 1.000 a 5.000 euro se si riferisce a più di dieci lavoratori) la sanzione per ogni singolo lavoratore appare, infatti, più efficace a scoraggiare e punire eventuali violazioni.

Le stesse considerazioni possono essere applicate anche alla sanzione per la violazione delle norme sul periodo annuale di ferie retribuite, sempre contenute nel punto a). Infatti, la sanzione pecuniaria è stata sensibilmente ridotta passando da una cifra compresa tra i 130 ed i 780 euro ad una compresa tra i 100 e i 600 euro. Anche in questo caso è stata inoltre eliminata la dicitura "per ogni singolo" lavoratore, che sarebbe opportuno reintrodurre, ed è stata prevista una sanzione diversa nel caso la violazione si riferisca a più di cinque o a più di dieci lavoratori. Anche in merito la sanzione pecuniaria (da 400 a 1.500 se la violazione si riferisce a più di cinque o da 800 a 4.300 nel caso in cui i lavoratori siano più di dieci) appare meno idonea a tutelare i lavoratori delle sanzioni applicate, seconda la precedente formulazione, per ogni singolo lavoratore.

Il punto b) dell'art. 5 apporta modifiche al citato decreto-legge n. 112, per quanto attiene le sanzioni in caso di violazioni delle norme sul riposo giornaliero, assicurate dall'art 7 del dlgs.66/2003 (11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore).

Il DL 112/08, anche nella legge di conversione aveva fortemente ridotto le sanzioni nei casi di violazione di tale diritto, riducendo l'entità della sanzione amministrativa da 105 a 630 euro, come soglia minima e massima, alle nuove soglie di 25 – 100 euro.

La formulazione del provvedimento elimina il riferimento al singolo lavoratore ed al singolo periodo di riferimento che sarebbe, invece, opportuno reintrodurre, mentre in modo apprezzabile eleva la sanzione amministrativa portandola dalla cifra compresa tra i 25 ed i 100 euro ed una cifra compresa tra i 50 ed i 150 euro.

La nuova formulazione introduce una sanzione amministrativa specifica per casi di violazione del riposo giornaliero che riguardino più di cinque e più di dieci lavoratori. Una simile modifica potrebbe essere apprezzabile in quanto finalizzata a scoraggiare fenomeni di ricorso diffuso a simili tipi di violazioni, per essere efficace andrebbe però innalzato l'ammontare delle sanzioni (da 300 a 1.000 euro per violazioni riferite a più di cinque lavoratori o ad almeno tre periodi di 24 ore, da 900 a 1.500 per violazioni riferite a più di dieci lavoratori o ad almeno cinque periodi di 24 ore),

Art. 6 (Territorializzazione delle procedure concorsuali)

Occorre che il testo riconduca alla disciplina statale norme relative agli accessi alle Pubbliche Amministrazioni, che altrimenti rischiano di invadere competenze e potestà proprie delle P. A., segnatamente EE.LL. e Sanità.

La norma (comma 2) fissando la dotazione organica per area, profili professionali e posizione economica, ingessa la struttura organizzativa, in quanto trasforma di fatto i livelli economici in livelli giuridici, con tutti i conseguenti vincoli normativi per la copertura, mentre la quantificazione orizzontale e verticale dei profili presuppone che, pur in invarianza di spesa e di dotazione organica complessiva dell'area e del livello, l'amministrazione debba sottostare a lunghe procedure autorizzative per operare uno spostamento orizzontale di risorse da un profilo ad un altro per assecondare la domanda di servizio da parte degli utenti.

La previsione per legge dell'ordinamento delle carriere sottrae alla contrattazione una delle proprie materie tipiche, contribuendo ad accrescere i livelli di minor tutela sindacale e contrattuale dei lavoratori pubblici rispetto a quelli privati.

La stessa previsione legislativa vulnera la potestà di autoorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento a quelle della sanità e degli Enti Locali.

Art. 7 (Disposizioni in materia di stabilizzazioni)

In forza delle finanziarie 2006-7, i lavoratori con contratto a termine che rientravano in una precisa condizione (tre anni di contratto nel quinquennio; effettuazione di prova selettiva) venivano "stabilizzati" con trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato (se vi erano le relative vacanze organiche e disponibilità di bilancio), ovvero con proroga del rapporto a tempo determinato fino all'entrata negli organici (una sorta di fuori ruolo). In forza di tali norme, questi lavoratori sono anche divenuti elettori-eleggibili nelle RSU;

L'articolo 7 abroga tale possibilità, facendo cessare tali contratti al più tardi al 30.06.2009. In surroga, si offre la possibilità di riserve di posti (40%) o punteggi preferenziali negli eventuali concorsi pubblici. Al c.7 viene però introdotto il principio della priorità delle graduatorie di concorso pubblico (prorogate a 4 anni dall'art. 6) sulle stabilizzazioni, rendendo ancora più esigui gli spazi di stabilizzazione. Analoga riduzione di spazi è operata dall'art. 8.

Il venir meno di tali rapporti "precari" riguarda numerose decine di migliaia di lavoratori ed è destinato a creare problemi funzionali nella P.A., segnatamente in due settori: la Ricerca, che è strutturata di fatto con altissimi rapporti tra precari e tempi determinati (v. ISFOL 5/1) e gli oltre 5000 piccoli comuni, che, causa turn over, hanno affidato gran parte dei compiti d'istituto a personale precario.

Il recente Conto Annuale pubblicato a cura della Ragioneria Generale dello Stato, relativo all'anno 2007, permette di quantificare la consistenza del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni con esclusione del Comparto Scuola.

Al 31.12.2007 la situazione è la seguente:

Il personale a tempo determinato è nel 2007 pari a 112.489 (escluso il comparto Scuola), dei quali gli aventi titolo alla stabilizzazione ex leggi finanziarie precedenti risultano essere non meno di 49.938.

Di questi, risultano stabilizzati al 2007n.10.982, di cui il 57% Regioni ed EE.LL., il 19% Università, il 20% Sanità, il 2,5% Ricerca.

Quindi almeno 38.956 lavoratori a tempo determinato si trovano nelle condizioni di aver maturato i requisiti per la stabilizzazione, ma- a causa di quanto contenuto nell'art.7 dell'AS 1167, di essere "licenziati" dall'1.7.2009, se non supereranno il relativo concorso pubblico senza alcuna possibilità di permanenza in servizio poiché è stata abrogata la "proroga" del rapporto di lavoro in attesa della stabilizzazione.

Occorre in sostanza quanto meno mantenere in vita quegli strumenti- quale la "proroga dei contratti a tempo determinato in attesa delle procedure di stabilizzazione" previste dalle leggi finanziarie degli scorsi anni; ed attivare un

percorso per il quale gli effetti delle nuove normative non abbiano effetto retroattivo.

Art. 8 (Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni)

Al comma 1 occorre recuperare le modalità di relazioni sindacali nel processo di individuazione dei settori e dei contingenti di lavoratori interessati

Il comma 2 è del tutto nebuloso, in quanto il decreto legislativo 165 (art. 33 c.8) prevede un periodo di disponibilità pari a due anni, non esplicitamente modificato dal presente articolo, che però fa menzione di "cinque" anni.

Soprattutto, però è poco chiaro lo stesso comma 2 nel non indicare quali siano i lavoratori destinatari della norma e quali specifiche previsioni dell'art. 33 del d. lgs 165 si applichino al lavoratore (collocazione in disponibilità o cessazione della stessa e delle retribuzioni conseguenti).

Se si trattasse di quanto accennato nei testi non legislativi del Min. Brunetta, e cioè del licenziamento del lavoratore che, già posto in disponibilità, rifiuti reiteratamente una diversa collocazione territoriale, occorrerebbe che fosse inserita una qualche sorta di clausola di garanzia, ad esempio con la creazione (c/o la Funzione Pubblica? c/o il CNEL?) di una struttura in grado di governare il processo, garantire trasparenza ed efficacia nell'incontro tra "domanda" ed "offerta".

Art. 11 (Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale)

L'articolo concede un effetto retroattivo alla norma introdotta dal decreto-legge 112/08. Si ritiene che tale retroattività sia in contrasto con principi etici e giuridici fondamentali, e quindi vada abrogata

Art. 17 (Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi)

Il testo, con il fine di un riordino complessivo, interviene sull'insieme delle norme regolanti la materia. In tal modo si compie un'incursione anche negli spazi propri della potestà delle parti – pubbliche e private - che regolano con gli strumenti della contrattazione buona parte degli aspetti della materia.

Art. 23 (Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro)

Al comma 1, dispone che il controllo giudiziale sulla ricorrenza dei presupposti previsti dalle "clausole generali" contenute nelle norme di legge relative ai rapporti di lavoro subordinato e "parasubordinato" definisce le clausole generali come disposizioni legislative che, al fine di definire l'ambito di legittimità del ricorso a particolari tipologie di lavoro o a decisioni delle parti, non fanno riferimento a specifiche causali tipizzate, bensì stabiliscono requisiti di carattere generale e quindi flessibili, seppur effettivi e verificabili) deve limitarsi esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e non può estendersi al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che spettano al datore di lavoro o al committente.

Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle clausole in esso contenute, inoltre, il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti espresse nell'ambito della certificazione dei contratti di lavoro, salvo nei casi di

erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra la previsione negoziale certificata e la sua attuazione.

Le norme contenute in questo articolo circoscrivono, restringendolo rispetto all'assetto attuale, il potere valutativo e, soprattutto, interpretativo del Giudice, fissando invece il principio di preliminarizzare la valutazione della volontà formale espressa dalle parti all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, principio per altro non ignoto anche all'attuale giurisprudenza, ma finora temperato dalla necessaria stima della intuibile soggezione del lavoratore subordinato al momento della firma del contratto di lavoro.

Al 1° comma, in tema di interpretazione delle "clausole generali", si dispone che il controllo giudiziale sia vincolato esclusivamente alla verifica di legittimità del contegno o dell'atto aziendale, impedendo, di fatto, al Giudice di poter entrare nel merito delle valutazioni tecniche, organizzative e produttive le quali rientrerebbero solo nella sfera di interesse del datore di lavoro o del committente.

Nel sottolineare la nostra contrarietà all'introduzione di tale vincolo, che eroderebbe il potere di valutazione e la terzietà del giudizio, ci corre l'obbligo di ricordare come i casi di recesso, come ad esempio il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, siano sempre legati a scelte di merito e che, come ha fatto notare il Comitato per la legislazione della Camera, "**spetta la Giudice, nell'ambito del proprio sindacato di legittimità, svolgere l'accertamento di quelle valutazioni tecniche che costituiscono i presupposti di fatto dei provvedimenti adottati**" dal datore di lavoro o dal committente.

Analogamente ai commi 2° e 3° al Giudice viene sottratta la potestà di sindacare sia in merito alle valutazioni espresse dalle parti in sede di certificazione dei contratti, comprese le clausole in essi contenute, che nella possibilità di valutare autonomamente i concetti di giusta causa e giustificato motivo, alla base del recesso, vincolandolo alle previsioni elencate nei contratti collettivi che nella interpretazione vigente vengono solo presi come riferimento.

In particolare sembra eccessivo il potere regolatorio e vincolante attribuito alla contrattazione individuale, di cui al titolo VIII del Decreto Legislativo 276/03, stipulata con l'assistenza delle commissioni di certificazione previste dal Decreto all'art. 76, che sembra assegnare valore decisivo ed inoppugnabile alla volontà manifestata dalle parti al momento della conclusione del contratto.

Estremizzando il concetto sarebbe possibile che l'imprenditore inserisca nel contratto individuale di lavoro ogni arbitraria ipotesi di giustificato motivo o giusta causa di licenziamento, ne certifichi poi la validità attraverso le commissioni preposte e successivamente possa intimare, senza conseguenza alcuna, il licenziamento al verificarsi di una delle previsioni individuate.

Ma non solo, nello stesso contratto individuale iniziale potrebbe, ad esempio, essere anche introdotta, sottoscritta e certificata, anche una rinuncia del lavoratore alla stabilità dell'occupazione, e, dunque, all'applicazione della tutela reale (reintegrazione nel posto di lavoro) in ipotesi di licenziamento dichiarato illegittimo, visto che "nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento il giudice tiene conto di elementi e parametri fissati dai predetti contratti".

Pertanto, nel ribadire la contrarietà a porre vincoli non congrui all'esercizio di giudizio di legittimità in caso di recesso, riteniamo necessario segnalare come, la norma in oggetto, snaturi profondamente lo spirito con il quale il legislatore istituì la procedura di certificazione, di cui al Dlgs 276/03, che in origine era prevista solo per alcune tipologie di lavoro e successivamente estesa a tutte le tipologie di contratto.

Infatti l'istituto della certificazione ha come obiettivo quello della riduzione del contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, garantendo

maggiore certezza alle qualificazioni convenzionali intervenendo nelle fasi preliminari alla stipula del contratto di lavoro.

Ed è proprio in questa ottica che va vista la nostra contrarietà alla ulteriore (sarebbe la terza in cinque anni) modifica, prevista dal comma 4°, dell'art. 75 comma 1° del Decreto Legislativo 276/03 che muta profondamente le finalità dell'istituto della certificazione da elemento regolatore del contenzioso in materia di qualificazione del rapporto di lavoro ampliandone, genericamente, l'ambito di intervento a tutto il contenzioso in materia di lavoro, permettendo alle parti la pattuizione delle clausole più disparate all'interno del contratto di lavoro, con evidente possibile coercizione della volontà della parte debole.

Alla stessa stregua va considerata l'estensione, a tutte le sedi di certificazione, della volontà abdicativa e transattiva delle parti di cui all'art. 2113 c.c., prevista dal successivo **art 24 al comma 9°**.

Infatti, l'esercizio della delicata materia delle rinunzie e transazioni relative a diritti del lavoratore derivanti da disposizioni inderogabili di Legge e da accordi collettivi è attualmente riservata alle sole commissioni costituite dagli Enti Bilaterali ,di cui all'art. 76 comma 1° lettera a), in quanto rappresentative sia delle organizzazioni datoriali che di quelle di rappresentanza dei lavoratori.

L'estensione dell'esercizio di tale facoltà a tutte le sedi di certificazioni non garantirebbe più l'equilibrio e la bilateralità necessaria regolare materie, di grande rilevanza per il lavoratore, che devono trovare la loro ragion d'essere all'interno di processi regolati e decisi dalle parti sociali.

Art. 24 (Conciliazione e arbitrato)

Interviene sulla disciplina del processo del lavoro e mira ad introdurre, nei contenziosi di lavoro, una nuova disciplina della procedura del tentativo obbligatorio di conciliazione, da tenere presso le apposite commissioni istituite presso le direzioni provinciali del lavoro.

Si prevede, tra l'altro, che i contratti collettivi nazionali possano prevedere clausole compromissorie relative alla devoluzione alla procedura arbitrale. Il ricorso a quest'ultima, inoltre, sarà possibile anche quando il contratto di lavoro e la clausola compromissoria siano «certificati» in conformità delle previsioni del decreto legislativo n. 276 del 2003 ovvero siano validati dalle apposite commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del citato decreto legislativo. Gli stessi organi di certificazione possono istituire camere arbitrali «irrituali», presso le quali può anche essere esperito, preliminarmente, il tentativo di conciliazione.

Art. 25 (Decadenze)

Anche qui, attraverso la modifica delle disposizioni e delle modalità per l'impugnazione dei licenziamenti di cui all'art. 6, commi 1 e 2 , della Legge 604/1966, si rende più gravoso l'esercizio del diritto per il lavoratore.

Infatti la contestazione, da parte del lavoratore, del licenziamento considerato illegittimo non deve più avvenire, a pena di decadenza, entro 60 giorni a mezzo di qualsiasi atto scritto (la classica raccomandata ar odierna), bensì, sempre a pena di decadenza, entro 120 giorni "con ricorso depositato nella cancelleria del tribunale", costringendolo, di fatto, a dover utilizzare immediatamente l'assistenza di un legale.

Appare pertanto evidente il contrasto di tale disposizione, che impone il ricorso al Giudice in tutti quei casi in cui il contenzioso riguardi un provvedimento di licenziamento, con le altre contenute nel medesimo ddl che prevedono la possibilità di compromettere in arbitri anche le contestazioni dei licenziamenti.

A tale proposito non possiamo non concordare con il parere reso in sede consultiva dalla Commissione Giustizia della Camera che sull'argomento sottolinea come ***"l'impugnazione effettuata esclusivamente con ricorso al giudice del lavoro suscita perplessità poiché potenzialmente inidonea, stante anche l'ampliamento dei casi sui quali interviene la norma, a produrre effetti deflativi sul carico giudiziario."***

Va inoltre notato come la riformulazione del primo e secondo comma dell'art. 6 della Legge 604 del 1966 non preveda la notifica dell'impugnazione al datore di lavoro in controtendenza con l'interpretazione della dottrina e della giurisprudenza prevalenti che considerano l'impugnazione un atto ricettizio.

Con il 2° e 3° comma invece, il medesimo termine di decadenza di 120 giorni, con le stesse modalità di proposizione di ricorso giudiziario, viene anche previsto per tutte le altre forme di recesso aziendale dal contratto.

Ad oggi, invece, le stesse modalità vengono ritenute dalla totalità della giurisprudenza non soggette ad impugnazione e decadenza: fine contratto a termine (pur in contestazione della legittimità dell'apposizione del termine), fine contratto a progetto o autonomo o parasubordinato (pur in contestazione della natura non subordinata del contratto), licenziamento nullo (ad esempio, discriminatorio o in maternità) e, addirittura, licenziamento inefficace (verbale).

Infine, e ci pare sinceramente spropositato, identica forma di decadenza è imposta per la contestazione di legittimità del trasferimento, con la conseguenza che, all'entrata in vigore della norma, si avrebbe la possibilità per l'azienda di intimare solo verbalmente il trasferimento al lavoratore con obbligo, invece, per quest'ultimo, di contestare la validità solo con atto giudiziario.

Occorre pertanto tenere in debita considerazione la opportunità, indicata sempre dalla Commissione giustizia della Camera, ***"di riformulare l'art. 25 (art. 67 A.C. 1441) al fine di renderlo compatibile con la ratio deflativa del complessivo intervento sul processo del lavoro"***, che altrimenti sarebbe al contrario incentivato sia dalla impossibilità di impugnare il licenziamento in maniera alternativa al ricorso al Giudice che dall'allargamento dei casi ai quali si intende applicare la nuova norma.

Inoltre, viene ripreso il principio della legge 604 del 1966 relativo ai licenziamenti individuali, prevedendo che un lavoratore può non essere riassunto, pur a fronte di un risarcimento monetario, per giunta con distinzione di anzianità e localizzazione.

Ulteriore criticità è data dall'impossibilità d'impugnazione delle decisioni arbitrali anche alla luce della poca chiarezza sui soggetti arbitrali ed enti certificatori, ed infine che i contratti collettivi possono istituire un fondo spese processuali abolendo la gratuità del contenzioso.

Si richiede pertanto di riformulare l'art. 25 in maniera tale da dare facoltà al lavoratore di poter impugnare il licenziamento con qualsiasi atto scritto, differendo l'eventuale ricorso al Giudice del Lavoro per un periodo sufficiente a permettere che vengano esperiti tutti i tentativi di risoluzione della controversia in via stragiudiziale che pure sono previsti ampiamente nel disegno di legge in oggetto.

E' inoltre opportuno ripensare l'estensione della decadenza, così come è stata formulata, ai casi elencati all'interno dei commi 2 e 3 o che in subordine vengano stralciati dal provvedimento i casi relativi al licenziamento inefficace a quello nullo ed al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c..