

Onorevole Deputato,

L'AGI - Avvocati Giuslavoristi Italiani - è l'unica associazione maggiormente rappresentativa del settore riconosciuta dal XXIX Congresso dell'Avvocatura. Di essa fanno parte sia avvocati e docenti universitari che operano in studi che difendono normalmente le aziende e le organizzazioni datoriali, sia avvocati e docenti universitari che difendono i lavoratori e le organizzazioni sindacali: può perciò definirsi un'associazione "bipartizan" che, in ragione della competenza e dell'esperienza delle centinaia di suoi iscritti, ritiene di avere voce in capitolo - nel ruolo di interlocutore tecnico - rispetto a nuove leggi ed iniziative nel campo del diritto del lavoro.

Per questa ragione richiamiamo alla Sua attenzione alcune norme del ddl n. 1441-quater-B - approvato (con modificazioni) il 26 novembre 2009 dal Senato (col n. 1167) rispetto al testo già approvato dalla Camera e ritornato alla Camera dei Deputati - (articoli 32, 33 e 34: cfr. All. 1).

Questa iniziativa trae spunto dal fatto che la nostra Associazione, in ragione della sua riconosciuta rappresentatività, il 10 dicembre 2008 è stata convocata dalle Commissioni del Senato della Repubblica per un'audizione sul vecchio testo del ddl n. 1167 ed in quell'occasione aveva espresso le sue valutazioni (All.2).

A distanza di oltre un anno dobbiamo constatare che le nostre osservazioni sono state prese solo in parte in considerazione e vogliamo sollevare alla Sua attenzione alcuni aspetti della normativa che presentano il rischio (potremmo dire la certezza) di non superare il vaglio della Corte Costituzionale e di provocare un allungamento dei tempi di giudizio ed un aumento, anziché l'auspicato effetto deflattivo, del contenzioso avanti ai Tribunali.

Ci riferiamo anche ad alcune novità introdotte nel disegno di legge (non precedute da alcun dibattito e confronto dottrinale) che hanno destato e destano motivato allarme tra tutti gli "addetti ai lavori".

In particolare - attraverso una estensione delle funzioni previste per la "certificazione" dei contratti dal d.Lgs. n. 276/03¹ - si prevede che il contratto individuale di lavoro (seppur "certificato") possa:

a) contenere clausole compromissorie di devoluzione delle controversie ad arbitri che potranno decidere secondo equità (**art. 33 comma 9**)²;

¹ Che si limitava a prevedere la "certificazione" della natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro.

b) contenere tipizzazioni di "giusta causa" o "giustificato motivo" anche diverse da quelle dei contratti collettivi, che dovranno orientare le decisioni dei giudici (**art. 32 comma 3**).

A tale proposito, non possiamo che ribadire quanto scritto nella nota allegata:

- *solleviamo riserve sull'opportunità di inserimento di clausole compromissorie nel contratto individuale, ancorché certificato, perché **è soprattutto al momento dell'assunzione che vi è squilibrio di potere contrattuale tra le parti. Sussiste pertanto l'elevato rischio di contestazione in giudizio sulla validità di tali clausole;***
- *per le stesse ragioni, solleviamo riserve sull'opportunità di inserire tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo nei contratti individuali di lavoro, ancorché certificati. Ciò oltretutto porterebbe a disparità di trattamento giuridico sul territorio nazionale, tra i lavoratori e tra le imprese.*

Ed in particolare, per quanto concerne la **devoluzione ad arbitri** (per giunta – come detto - secondo equità, ed in assenza di effettiva garanzia di volontarietà) queste erano le nostre osservazioni, che ribadiamo:

L'applicazione delle regole inerenti i rapporti di lavoro e la sua elevata specialità, nonché i riflessi che la giurisprudenza svolge sulle organizzazioni di impresa e sui costi dell'economia in generale, rende evidente che la specializzazione del giudice sia un valore primario. Così come lo è la nomofilachia delle applicazioni che solo il sistema giudiziario nazionale consente.

L'AGI, coerentemente con quanto emerso, a livello generale, nel recente XXIX Congresso dell'Avvocatura, è pertanto contraria alla devoluzione della risoluzione delle controversie di lavoro a soggetti o enti diversi, che non abbiano una formazione giuridica proveniente dalla magistratura o dall'avvocatura, con i relativi vincoli etici, professionali sulla tutela dei diritti (art. 24 Cost.) e di responsabilità professionali. L'esperienza professionale diffusa e concorde è che spesso gli altri soggetti che intervengono nella materia del lavoro non abbiano adeguata conoscenza delle questioni giuridiche coinvolte e delle posizioni di dottrina e giurisprudenza sulle stesse e sollevino, pertanto, questioni giuridicamente infondate, inutili o quantomeno ampiamente discutibili, tali di fatto da rendere molto difficile il raggiungimento di ragionevoli soluzioni conciliative atte a disincentivare il ricorso al contenzioso sia dal punto di vista del lavoratore sia, spesso, dal punto di vista dell'impresa.

² La disposizione è condizionata alla previsione da parte di accordi interconfederali o contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni più rappresentative sul piano nazionale, ma è altresì vero che in assenza di detta previsione "trascorsi diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le disposizioni di cui al presente comma sono immediatamente operative" (art. 33 comma 6).

Rileviamo poi il fallimento nei fatti di ogni rito arbitrale alternativo. L'esempio più eclatante è l'arbitrato per i licenziamenti dei dirigenti: se ne svolgono pochissimi nonostante sia previsto da tutti i contratti collettivi sin dal 1970. Segnaliamo, altresì, per quel che riguarda l'estero, che, a quanto ci risulta, ben pochi paesi hanno la possibilità di devolvere ad arbitri le controversie di lavoro.

Nella nuova versione del ddl n. 1167 è scomparsa la previsione di nullità di ogni clausola contrattuale "che obblighi una parte o entrambe a proporre le controversie indicate (...) al collegio di conciliazione e arbitrato o che ponga limitazioni a tale facoltà" contenuta nel testo originale (art. 24 comma 5), e ciò desta indubbie preoccupazioni, solo in parte mitigate dalla necessità di coordinare la clausola eventualmente sottoscritta al momento dell'assunzione con la prevista "facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria" di cui al comma 7 dell'art. 33³

In sostanza consideriamo la possibilità di inserire nel contratto individuale di lavoro (seppur "certificato") clausole compromissorie che prevedano la devoluzione delle controversie ad arbitri - disposizione destinata in ogni caso a divenire operativa entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge - una vera e propria bomba ad orologeria destinata a scardinare la giurisdizione del Giudice del lavoro e conseguentemente ci sentiamo in dovere di intraprendere ogni iniziativa al fine di disinnestarla.

E consideriamo non meno grave la previsione che il giudizio degli arbitri possa prescindere dal vincolo di norme imperative: se tutte le controversie del lavoro potranno essere - ipoteticamente - decise da "non giudici" persino in violazione di legge e disapplicando i contratti collettivi, ciò comporterà la messa in discussione del **diritto del lavoro** in quanto tale⁴.

Ciò che lascia ulteriormente perplessi è che alla valorizzazione della soluzione arbitrale delle controversie si affianca il tentativo, peraltro maldestro, di "imbrigliare" il giudice del lavoro nelle sue decisioni, attraverso previsioni da un lato ovvie e inutili e dall'altro produttive addirittura di effetti opposti: ci si riferisce all'obbligo per il giudice di tener conto «delle fondamentali regole del vivere civile» (chi ne ha mai dubitato?) e «dell'oggettivo interesse dell'organizzazione»: clausola, quest'ultima, destinata ad innescare un incremento del contenzioso in materia di licenziamento, in contrasto proprio con la finalità principale della norma, aumentando l'incertezza giuridica (**art. 32 comma 3**).

³ Va evidenziato che la formula per cui dovrebbe essere fatta salva la facoltà di adire l'AGO è riproposta dal comma 7 dell'art. 33, ma soltanto in relazione al tentativo "facoltativo" di conciliazione ed eventualmente di arbitrato. Invece se ne parla solo indirettamente - attraverso il richiamo del nuovo art. 412-quater - nel comma 9, dedicato alla facoltà di pattuire una clausola compromissoria. Quanto meno c'è molta ambiguità.

⁴ La Corte Costituzionale con sentenza n. 127 del 1977 ha già espresso una chiara valutazione critica nei confronti dell'arbitrato in materia di lavoro, tanto più se si aprono le porte all'arbitrato di EQUITÀ

A proposito di previsioni inutili, desta sconcerto che, nel momento in cui si faccia **venir meno il tentativo obbligatorio di conciliazione**, si modifichi, con l'**art. 33**, l'art. 410 c.p.c. introducendo un meccanismo conciliativo troppo articolato e scarsamente efficace sul piano pratico: essendo libera la parte convenuta di non partecipare al tentativo di conciliazione (come lo era anche quando il tentativo di conciliazione era obbligatorio) è evidente che non si sottoporrà mai a complesse procedure ipotizzate per un tentativo endoprocessuale e incomprensibilmente trascritte, nonostante che queste osservazioni – da parte di chi opera quotidianamente con tali strumenti – fossero già state esposte in sede di audizione.

Per quanto concerne il **regime delle decadenze** di cui all'**art. 34**, pur apprezzando che il termine per l'impugnazione in sede giudiziale sia stato prolungato (rispetto a quello inizialmente ipotizzato in 120 giorni), ribadiamo le riserve già espresse, sottolineando che la norma con ogni probabilità non realizzerrebbe gli obiettivi che la riforma si propone, considerato che: a) di fatto ostacola, stanti i ristretti tempi a disposizione delle parti, la definizione stragiudiziale di molte controversie; b) si genererà, conseguentemente, una moltiplicazione del contenzioso giudiziario; c) tale necessitato aumento delle impugnazioni giudiziali si pone in controtendenza rispetto all'intendimento deflattivo del contenzioso cui si ispira la riforma legislativa, a maggior ragione (stante la necessaria trasformazione in *giudiziale* di un contenzioso "povero", normalmente definito in via extra-giudiziale) nell'area di non applicabilità della tutela reale.

Alla luce di quanto esposto, pur nella consapevolezza che il disegno di legge è in fase avanzata di approvazione, l'AGI esprime le proprie valutazioni negative sui punti evidenziati dichiarandosi, occorrendo, disponibile per un'audizione.

Milano / Roma, 15 dicembre 2009


AGI
Il Presidente
Avv. Mario Fezzi