



## **Il Direttivo Nazionale dell'Associazione Nazionale Forense**

**riunito in Roma sabato 20 marzo u.s.;**

**esaminato, per quanto di propria competenza, il disegno di legge n.1167/B cd. "Collegato Lavoro", approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri in data 3 marzo 2010, osserva quanto segue.**

**Va, innanzi tutto, registrata la schizofrenia con la quale vengono affrontate le questioni relative all'amministrazione della Giustizia nel nostro Paese : se è vero che i diversi rami del diritto (societario, famiglia, lavoro ecc.) presentano a volte aspetti del tutto peculiari e tra loro anche molto diversi, altrettanto vero è che la loro regolamentazione non dovrebbe discostarsi da quei principi generali che ne garantiscono la coerenza complessiva. Risulta, conseguentemente, assai difficile comprendere la ratio dell'abolizione del tentativo obbligatorio di conciliazione nel contenzioso del rito del lavoro, nel momento in cui con il decreto legislativo n.28/2010, appena approvato, è stato introdotto un tentativo obbligatorio di conciliazione quale condizione di procedibilità per i giudizi civili aventi ad oggetto determinate materie.**

**Semberebbe, stando alla lettera della norma, che il tentativo obbligatorio di conciliazione nel rito del lavoro sia stato sostituito dalla facoltà di ricorrervi : in realtà si tratta di vera e propria soppressione nei fatti, essendo stati fortemente abbreviati i successivi termini ( di decadenza) per il ricorso all'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il tentativo di conciliazione venga rifiutato da controparte (cfr. art.32 del collegato, che ha modificato l'art.6 della l.604/66 al co.2). Tale previsione, unitamente alla circostanza che, sostanzialmente, per l'esperimento del tentativo di conciliazione sarà necessario predisporre un atto con i medesimi contenuti dell'eventuale ricorso innanzi all'Autorità Giudiziaria, indurrà certamente coloro che pure ne avrebbero diritto ad evitare un passaggio intermedio sostanzialmente inutile.**

**La normativa in esame rappresenta una vera e propria eversione rispetto al nostro ordinamento giuslavoristico , che pone al centro delle tutele il contraente debole , e nel contempo sembrerebbe anche non in linea con il dettato costituzionale, in particolare con quanto previsto all'art.3, co.2 Cost. (rimozione delle disuguaglianze). Non si concilia, ad esempio, la previsione contenuta nell'art.2113 c.c. (che prevede la validità delle transazioni in materia di lavoro subordinato solo se sottoscritte dal lavoratore in ambiente protetto – PDL, sede sindacale o davanti al giudice ) con la possibilità prevista nel collegato lavoro di consentire una deroga alla giurisdizione in sede di stipula del contratto**



di lavoro, pur se certificato (magari dai consulenti del lavoro che, per definizione, rappresentano professionalmente sempre e solo una delle parti contrattuali).

Nel collegato è assolutamente evidente l'attacco alla giurisdizione : l'art.30 pretenderebbe di limitare gli aspetti che possono essere esaminati dal magistrato al quale vengano sottoposte le controversie di lavoro (subordinato o parasubordinato), ma è evidente che tale limitazione non può spingersi oltre i limiti costituzionali, al punto da sottrarre al giudice il potere di decidere liberamente sulla questione portata al suo esame. Diversamente opinando, ci troveremmo di fronte ad una palese violazione dell'art.24 Cost., peraltro già ampiamente risolta dalla giurisprudenza di legittimità.

Un ulteriore attentato ai principi fondamentali del diritto del lavoro, come finora lo abbiamo conosciuto, è rappresentato dalla previsione di un arbitrato irrituale, nel quale gli arbitri potranno pronunciarsi secondo equità, il che di fatto fa venire meno la attuale imperatività delle norme che regolano il lavoro. Tanto più che è possibile prevedere la deroga alla possibilità di impugnazione del lodo per violazione delle norme di diritto e dei contratti e accordi collettivi.

La norma in esame presenta evidenti profili di incostituzionalità. Un esempio per tutti: l'art. 412 comma 3 novellato prevede che la parte interessata possa ricorrere al collegio arbitrale senza alcun obbligo di difesa tecnica, ma lo stesso articolo al comma 5 stabilisce che la parte convenuta abbia invece l'obbligo di farsi assistere da un avvocato, con evidente violazione del principio di parità delle parti davanti al giudice ex art. 111 secondo comma della Costituzione.

I due termini di decadenza stabiliti nella legge per l'impugnazione della risoluzione del rapporto appaiono eccessivamente rigidi. Fermo restando il già esistente termine di decadenza in materia di impugnazione di licenziamento illegittimo, appare evidente che non possa ritenersi altrettanto valido un termine di decadenza così breve anche per le ipotesi di nullità della risoluzione del rapporto a causa di un termine illegittimamente apposto al contratto, o per la qualificazione fraudolentemente data al contratto. In tali situazioni non v'è chi non veda come la parte debole del rapporto sia alla mercé dell'altra, nella speranza di un rinnovo o di una proroga, e quindi nella impossibilità di esercitare liberamente i propri diritti nel termine concesso.

Ancora in evidente conflitto con i principi generali del diritto risulta essere la previsione



della necessità di impugnare un atto nullo in un termine assai ristretto di 60 giorni. La mancata impugnazione di tale atto, essendo questa prevista a pena di decadenza, in totale spregio dell'universale principio del quod nullum est nullum producit effectum, produrrà la conferma degli effetti voluti con l'atto invalido.

E' un grave errore non prevedere la necessità della difesa tecnica nell'arbitrato, con il rischio che siano i consulenti della parte datoriale a gestirlo , dimenticando che in qualsiasi stato di diritto la tutela di diritti ed interessi, in specie quando esiste una parte contrattualmente più debole, è affidata agli avvocati che, in quanto liberi nel pensiero e nell'agire, sono l'unico baluardo certo alla tutela dei diritti.

Riteniamo, pertanto, imprescindibile, allorché si introduca l'arbitrato nelle materie attinenti ai rapporti di lavoro, mantenere alcuni capisaldi:

- 1) L'introduzione di norme che subordinino l'accettazione della clausola compromissoria, con riguardo al momento ed al luogo in cui essa avviene, a precisi limiti che garantiscano la libertà di scelta del lavoratore, nel rispetto dell'art. 3 della nostra Costituzione, che impone allo Stato di rimuovere gli ostacoli che limitano di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini.
- 2) Il divieto di poter prevedere un arbitrato irrituale secondo equità nelle materie di cui all'art. 409 del c.p.c., essendo necessaria la previsione di norme inderogabili dalle quali l'eventuale collegio arbitrale non potrà discostarsi, a tutela del contraente debole .
- 3) Il diritto di ciascuno di poter adire l'autorità giudiziaria per l'esame di qualsivoglia posizione giuridicamente rilevante, senza vincoli di giudizio per il giudice da assoggettare alle sole norme di legge e ai principi dell'ordinamento, anche in ordine alle questioni interpretative.
- 4) La (previsione della) necessità della difesa tecnica tanto in sede giudiziaria quanto in sede di arbitrato .
- 5) La previsione che il termine di decadenza dall'azione per l'accertamento della nullità-inefficacia-illegittimità del licenziamento sia aumentato ad almeno un anno e che sia esclusa la necessità di impugnare un provvedimento di risoluzione nullo od inefficace, fatto salvo il termine annuale di decadenza dall'azione.

Roma, 20 marzo 2010

Il Direttivo Nazionale ANF