

□ Interrogazione n. 853

presentata in data 5 agosto 2003

a iniziativa del Consigliere Cecchini

“Modifica delle linee di programmazione della politica attiva del lavoro alla luce della crisi occupazionale di alcuni distretti produttivi e alla luce dell’applicazione della legge 30/2003”

a risposta orale

La sottoscritta Consigliere regionale di Sinistra Democratica Maria Cristina Cecchini preso atto che il diritto del lavoro, e quindi la tutela dei diritti dei lavoratori, ha subito profonde e spesso contrastanti modificazioni negli ultimi trent’anni, ma che oggi ci troviamo di fronte ad una svolta vera con la legge delega sul lavoro.

Preso atto che con la legge delega l’intero diritto del lavoro viene stravolto: dalla tutela del lavoro si passa all’istituzionalizzazione della precarizzazione. Il rapporto che era stato privilegiato dall’ordinamento (quello a tempo indeterminato) diviene l’eccezione, mentre la regola è rappresentata dal lavoro precario e privo di garanzie di mantenimento. Il lavoro (dell’uomo) viene trattato alla stregua di una merce che si cede, si affitta, si chiama volta per volta solo quando serve, si “somministra”. Si cancellano norme fondamentali (quella sull’intermediazione di mano d’opera, per esempio) che imponevano principi elementari di civiltà, introducendo come normale, e non più solo come temporaneo, il ricorso all’affitto di persone.

Nell’ambito della riscrittura di tutto il diritto del lavoro (che, è bene ribadirlo, riguarda i diritti dei lavoratori), la minacciata sospensione dell’applicabilità per 4 anni (rinnovabili) dell’articolo 18 S.L., sull’obbligo di reintegrazione a fronte di licenziamento riconosciuto illegittimo dalla magistratura, appare quasi come misura di poco conto e di secondaria importanza.

Non bisogna peraltro dimenticare che i contenuti della legge delega si accompagnano al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, con il quale è stata abrogata la legge 230/1962 sul contratto a termine, la cui disciplina è stata integralmente modificata attraverso una liberalizzazione generalizzata di questo tipo di contratto. Mentre fino all’entrata in vigore di questa norma il rapporto di lavoro a termine era comunque ancora soggetto a una serie di rigorose condizioni previste dalle legge o dalla contrattazione collettiva, con l’articolo 1 del d.lgs. 368/2001 si stabilisce che “E’ consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”. E quindi, sostanzialmente, senza limiti.

Preso atto che i contenuti più significativi della legge delega sono i seguenti:

1. Collocamento: si interviene ancora una volta sul collocamento confermando e ribadendo il principio dell’assunzione diretta generalizzata, abrogando definitivamente ogni norma residua sul collocamento pubblico e affidando ogni attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro a soggetti privati.

2. Abrogazione della legge 1369/1960 (Divieto di intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro) e sua sostituzione con una disciplina che riconosce e autorizza la somministrazione di mano d’opera. In sostanza il lavoratore (con le sue prestazioni lavorative) diviene una merce liberamente commerciabile (il contratto di somministrazione infatti è stato pensato e viene normalmente utilizzato per la fornitura periodica di beni o servizi), mentre si riconosce la liceità del trarre profitto dal lavoro altrui, attraverso una vera e propria attività di interposizione, che non sarà necessariamente temporanea, come avviene per il lavoro interinale, ma addirittura teoricamente permanente. Un principio cardine del nostro ordinamento, secondo il quale nessuno deve esercitare a scopo di lucro un’attività il cui oggetto sia solo quello di far lavorare qualcuno alle dipendenze di qualcun altro, viene così smantellato e sostituito con il suo opposto. E siccome *l’interposizione* è brutta a dirsi, si preferisce chiamarla *somministrazione*. Nasce così per via legislativa una nuova professione: quella del commerciante in lavoro altrui.

3. Modifica dell’articolo 2112 c.c. La vicenda dell’articolo 2112 del codice civile è strana. La norma nasce originariamente allo scopo di tutelare i lavoratori nel caso di cessione dell’azienda da cui dipendono, garantendo loro il passaggio, a condizioni invariate, alle dipendenze dell’acquirente. Negli ultimi anni la stessa norma si è rivolta contro i lavoratori, attraverso il meccanismo degli scorpori aziendali (via via chiamati esternalizzazioni, outsourcing e altro) tecnicamente formalizzati attraverso singole cessioni di ramo d’azienda, riconosciute e legittimate dall’articolo 2112 c.c. In genere ad

essere ceduti all'esterno sono i servizi (magazzino, pulizie, fatturazione, assistenza tecnica, manutenzione, ecc.), ma in molti casi viene scorporato un pezzo, a volte anche rilevante, dell'attività produttiva. Tutto quello che si può staccare dal nucleo principale dell'azienda viene scorporato, per lasciare solo quello che viene definito il *core business*. In questo modo migliaia di lavoratori si sono trovati a passare dalle dipendenze di imprese di grosse dimensioni a piccole imprese, in molti casi prive dei requisiti numerici per la tutela contro i licenziamenti illegittimi. La linea di difesa in tutti questi casi era rappresentata dalla dimostrazione giudiziale della mancanza di autonomia funzionale del ramo d'azienda ceduto. Se un certo settore aziendale è privo di autonomia funzionale rispetto all'intera azienda, non può certo parlarsi di ramo d'azienda e quindi a maggior ragione di cessione di ramo d'azienda. Insomma, l'unica difesa per i lavoratori che venivano ceduti a piccole imprese o comunque a imprese terze, era quella di tentare di dimostrare l'insussistenza di questo requisito.

Ebbene, la legge delega si occupa anche di questo e dispone la modifica dell'articolo 2112 c.c. attraverso l'eliminazione del requisito dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda preesistente al trasferimento.

In buona sostanza qualunque pezzo di un'azienda, sia o non sia autonomo, potrà agevolmente essere ceduto all'esterno, insieme con i dipendenti relativi, senza più alcuna possibilità di opporsi alla cessione.

4. Revisione della misura di inserimento al lavoro non costituenti rapporto di lavoro: si prevede, con una tecnica luminosa di ipocrisia legislativa, che si possano inserire al lavoro, per periodi da un mese a un anno, persone che dovranno lavorare normalmente, ma nei cui confronti non potrà applicarsi alcuna norma di tutela, non essendo essi titolari di un rapporto di lavoro. Anche la retribuzione è aleatoria in queste ipotesi: si stabilisce infatti che possa essere prevista "la eventuale corresponsione di un sussidio".

5. Modifica del part time: si prevede l'agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part time orizzontale e a forme flessibili ed elastiche di lavoro a tempo parziale nel part time verticale e misto; viene poi prevista l'estensione delle forme flessibili ed elastiche ai contratti a part time a tempo determinato. Tutto questo senza tenere in gran conto il consenso del lavoratore ad accettare questo elevato grado di flessibilità: la legge 61/2000 infatti prevede che per l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare sia indispensabile in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. La legge delega prevede invece solo che le varie forme flessibili siano adottate "anche sulla base del consenso del lavoratore interessato". La legge 61/2000 poi stabiliva, anche attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva, una serie di limiti all'effettuazione di lavoro straordinario o supplementare. La legge delega intende invece eliminare ogni limite, attraverso l'abrogazione e/o l'integrazione di ogni norma contrastante.

6. Lavoro chiamata: viene introdotta questa nuova figura (che anche nella terminologia ricorda da vicino la figura del Caporalato) di lavoratore discontinuo o intermittente, a scelta non sua, ma del datore di lavoro. Il lavoratore deve restare a disposizione per l'eventualità che il datore di lavoro necessiti della sua prestazione. Gli verrà pagato solo il lavoro effettivamente prestato, mentre potrà percepire un'indennità di disponibilità per il tempo in cui rimane in attesa di essere chiamato.

7. Rapporti di lavoro interinale e contratti a termine potranno essere stipulati appositamente per la copertura delle quote obbligatorie di assunzione di lavoratori disabili e appartenenti alle categorie assimilate.

8. Lavoro a progetto e a programma: potranno essere stipulati contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di attività connesse a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso.

9. Buoni - lavoro: viene prevista l'ammissibilità di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, attraverso la tecnica di buoni corrispondenti a un certo ammontare di attività lavorativa. Qui la legge delega sfiora il ridicolo con la previsione di questi rapporti di lavoro occasionali la cui costituzione e titolarità sarebbe incorporata in buoni-lavoro che potrebbero essere acquistati unitamente a un chilo di pane e a due etti di prosciutto. Nasce così anche un'altra professione: quella del negoziante che vende ore di lavoro altrui.

10. Job - Sharing: viene introdotta l'ammissibilità di prestazioni ripartite fra due o più lavoratori, obbligati in solido nei confronti del datore di lavoro, per l'esecuzione di un'unica prestazione lavorativa.

11. Certificazione dei rapporti di lavoro: nell'ambito dei tanti e variegati lavori atipici previsti dalla legge delega potrebbe però sorgere un consistente contenzioso se l'applicazione del rapporto di lavoro, soprattutto per quanto concerne le collaborazioni coordinate e continuative, si traducesse in concreto in niente altro che in un normale rapporto di lavoro subordinato. La legge delega dispone però anche in questa materia. Le parti (datore di lavoro e lavoratore) prima di instaurare un rapporto potranno comparire avanti a un'apposita Commissione per dichiarare la vera natura del rapporto che andrà a costituirsi. Di questa dichiarazione il Giudice eventualmente chiamato, in seguito, a stabilire l'effettiva natura del rapporto intercorso, dovrà tenere conto, valutando il comportamento delle parti in sede di certificazione. La procedura ha carattere volontario: ma non è ben chiaro come potrebbe il lavoratore disoccupato, cui venga offerta un'occasione di lavoro, rifiutarsi di aderire a questa richiesta "volontaria", senza avere la certezza che quel rapporto non verrà più instaurato, non appena manifestato il rifiuto. E ancora, non è chiaro cosa impedirà a datori di lavoro disinvolti, una volta ottenuta la certificazione, di pretendere prestazioni che vadano ben al di là del contratto stipulato, senza rischiare a posteriori un intervento giudiziario riparatore.

12. Sospensione dell'articolo 18 S.L.: la legge delega prevede una modifica dell'apparato sanzionatorio a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato, eliminando la reintegrazione e sostituendola con un risarcimento, per un periodo sperimentale di quattro anni, fatta salva la possibilità di proroghe in relazione agli effetti registrati sul piano occupazionale. La deroga all'articolo 18 S.L. non è applicabile in caso di licenziamento discriminatorio, di licenziamento a causa di matrimonio, di malattia e di maternità. La deroga non è peraltro assoluta, ma limitata a tre ben precise tipologie: a) rapporti di lavoro regolarizzati a seguito di misure di riemersione (dal lavoro nero); b) lavoratori assunti a termine, il cui rapporto venga trasformato a tempo indeterminato; c) lavoratori di imprese minori (cioè sotto i 15 dipendenti) che abbiano superato, per effetto di nuove assunzioni, la soglia dei 15 dipendenti, non potendosi computare nel numero dei dipendenti le persone assunte, per il primo biennio.

13. Arbitrato. Per concludere, la legge delega si occupa anche del contenzioso giudiziario ("al fine di ridurre il contenzioso in materia di controversie individuali di lavoro") introducendo Collegi o Camere Arbitrali stabili su tutto il territorio nazionale, con il compito di decidere, in sostituzione dei giudici del lavoro, le controversie che abbiano ad oggetto diritti dei lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi, stabilendo così che il lodo dovrà essere emesso secondo equità e non secondo legge o contratto. La procedura avrà carattere volontario, dovrà appunto essere decisa secondo equità, e il lodo arbitrale non sarà appellabile, ma solo impugnabile per vizi procedurali. In materia di licenziamento ritenuto illegittimo, sarà il Collegio a stabilire, con totale discrezionalità, se disporre la reintegrazione nel posto di lavoro, ovvero optare per un risarcimento del danno, con quantificazione ad esso interamente rimessa. Se si può concordare o meno sul fatto che la via arbitrale possa essere una soluzione ai problemi della giustizia del lavoro, si può però essere certi che non è questo tipo di arbitrato che può essere accettato e riconosciuto come panacea dei mali della giurisdizione. In questo giudizio arbitrale l'alternativa tra reintegrazione e risarcimento, in caso di licenziamento illegittimo, riguarderebbe da subito tutti i lavoratori (anche quelli che oggi lavorano a tempo indeterminato), e l'equità degli arbitri si estenderebbe non soltanto alla sanzione (risarcimento o reintegrazione) ma anche alla sussistenza della giusta causa, con discrezionalità assoluta, non essendo tenuti all'applicazione e al rispetto di norme di legge o di contratto collettivo. Come è abbastanza chiaro l'impianto della legge delega appare finalizzato a modificare profondamente il diritto del lavoro e a dargli connotati di flessibilità e di arbitrarietà, difficilmente riscontrabili in paesi economicamente sviluppati.

INTERROGA

il Presidente della Giunta regionale per sapere quale linea politica sosterrà il Governo regionale per contrastare una soluzione della crisi dei comparti produttivi marchigiani giocata sulla precarizzazione delle risorse umane e come riconvertirà i finanziamenti europei e del bilancio ordinario per far fronte a tale esigenza.