

L'OPINIONE

Valeria Fili
PROFESSORE ASSOCIATO DI DIRITTO DEL LAVORO

«IL CONTRATTO A TERMINE È L'ASPETTO PIÙ CRITICO»

Ha poco più di quattro mesi, ma ha già suscitato dubbi e perplessità; entrato in vigore il 24 novembre 2010 il Collegato Lavoro fa senza discutere.



LA SEDE. Si terrà in via Tomadini il convegno organizzato dall'ateneo Udinese sul Collegato Lavoro

CAROLINA LAPERCCHIA
relazione@ilquotidianofvg.it

► L'Università di Udine e gli esperti in materia hanno predisposto per domani un tavolo di analisi e confronto per chiarire i punti critici e tentare un primo bilancio del nuovo collegato Lavoro.

Contratti a termine, lavoro sommerso, arbitrato e impugnazione dei licenziamenti; le principali innovazioni introdotte in ambito giuslavoristico dal ricco provvedimento di riforma saranno quindi anche i punti nodali al centro del seminario informativo organizzato dalla Facoltà di Giurisprudenza e dal Dipartimento di Scienze giuridiche dell'ateneo friulano in via Tomadini a Udine, dalle ore 14, mentre la professoressa Valeria Fili, Associato di Diritto del lavoro, invita sin d'ora alla cautela nelle valutazioni.

«Attraverso questo seminario vogliamo realizzare un primo bilancio sul Collegato, far capire che norme inizialmente criticate possono anche rivelarsi utili attraverso un uso consapevole e ragionare soprattutto sullo stato del mercato del lavoro italiano che oggi si presenta critico a dire poco - precisa l'avvocato - Non abbiamo infatti ancora raggiunto gli obiettivi che l'Europa ci aveva chiesto per il 2010 mentre il livello di occupazione

complessiva femminile e dei giovani è decisamente sotto gli standard europei. Una situazione sulla quale è necessario riflettere e compiere opportune valutazioni».

Iniziamo dunque a mettere sul tavolo gli aspetti maggiormente discussi di questo provvedimento che contempla cinquanta articoli legati a svariate materie...

Le principali innovazioni introdotte dalla nuova normativa, riguardano il lavoro sommerso, l'arbitrato e l'impugnazione dei licenziamenti

Sono tanti i punti da chiarire, anche se bisogna considerare che l'impatto concreto di molti provvedimenti potrà essere valutato solo nel lungo periodo. Gli elementi critici riguardano innanzitutto il contratto a termine fatto in violazione delle regole per cui adesso si prevede una sorta di risarcimento forfettario nel caso di eventuale condanna del datore di lavoro. Si tratta di un punto contestato perché non si comprende la ragione di un forfait stabilito aprioristicamente e

all'inizio del rapporto di lavoro escludendo quindi l'effettiva verifica del danno subito dal lavoratore stesso.

Un altro aspetto importante del Collegato Lavoro riguarda la cosiddetta "impugnazione del contratto". Che cosa cambia quindi rispetto al passato?

Fino a ieri, se il lavoratore voleva contestare il suo licenziamento, aveva

davvero tantissimo tempo per impugnare il provvedimento e fare quindi ricorso in tribunale, ma in questo modo il datore restava in sospeso, in attesa del deposito del ricorso stesso. Attraverso questa novità si è cercato quindi di snellire fortemente i tempi di azione spingendo il lavoratore a svegliarsi e a darsi da fare subito, senza far trascorrere gli anni.

Un'altra questione significativa e considerata da molti addirittura lesiva dei diritti dei

lavoratori, riguarda l'arbitrato...

Attraverso questa norma è introdotta una maggiore possibilità di ricorrere allo strumento arbitrale. Nel caso di contenzioso, le parti sono dunque invitate a ricorrere agli arbitri evitando così il tribunale e il giudizio del giudice, che è in tal modo sgravato da un'ulteriore mole di lavoro destinata solo ad allungare i tempi della giustizia. Stiamo parlando di una via che non è più obbligatoria come un tempo ma facoltativa e quindi a discrezione delle parti.

Anche attorno alla cosiddetta "clausola compromissoria", tra le novità della 183/2010, almeno in linea teorica, sono sorte polemiche e si è parlato anche di possibile ricatto nei confronti del lavoratore...

Innanzitutto con questa formula si fa riferimento alla possibilità, accordata al lavoratore e al suo datore, di apporre una specifica clausola, proprio al momento della firma del contratto, per accedere all'arbitrato in caso di contenzioso, evitando quindi il giudice. Stiamo tuttavia parlando di una norma non ancora vigente, perché al momento ne mancano gli strumenti di



CHI È?

PROFESSORE DI DIRITTO DEL LAVORO E AVVOCATO

► **VALERIA FILI, AVVOCATO, È PROFESSORE ASSOCIATO CONFERMATO DI DIRITTO DEL LAVORO ALL'UNIVERSITÀ DI UDINE E DIRETTORE VICARIO DEL DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE. HA PARTECIPATO A DIVERSI PROGETTI DI RICERCA NAZIONALE FINANZIATI DAL MIUR, HA SCRITTO DUE MONOGRAFIE E UNA CINQUANTINA TRA SAGGI E ARTICOLI.**

attuazione, e che comunque prevede specifici filtri e precise tutele per il lavoratore. La clausola può essere infatti apposta al contratto stesso soltanto dopo la stipulazione di accordi presi con i rispettivi sindacati. Il lavoratore non è quindi più lasciato solo davanti a questa importante scelta come invece previsto nell'ipotesi iniziale, e poi comunque bocciata.

Per i bilanci definitivi è necessario attendere, l'ha affermato lei stessa. Qual è comunque la sua valutazione attuale rispetto a questo provvedimento?

È difficile esprimersi in modo netto perché le norme sono molte e differenti. Ampio spazio è stato dato al tema del pubblico impiego e delle grandi deleghe, ma ci sono comunque aspetti oggettivamente più critici di altri, come il contratto a termine. Esistono poi norme che sembrano concretizzarsi, al momento, in una sorta di scudo per il giudice del giudice ponendogli dei paletti e impedendogli di intromettersi eccessivamente nella valutazione dell'imprenditore. Il seminario di venerdì sarà proprio l'occasione per cercare di capire.