

Castro: «L'articolo 18? Nessuno l'ha toccato. E arbitro non è arbitrio»

INTERVISTA. Il senatore del Pdl e relatore del ddl Lavoro ribatte a Tiziano Treu. Spiega che la nuova legge potrebbe determinare anche tutele maggiori e non minori per i lavoratori. E che, soprattutto, senza aspettare i tempi elefantiaci della giustizia amministrativa, sapranno del loro destino nel giro di tre mesi.

DI TONIA MASTROBUONI

■ Maurizio Castro, relatore del ddl Lavoro appena approvato in Parlamento, obietta punto per punto alle critiche mosse su questo giornale dal senatore Pd ed ex ministro del Lavoro Tiziano Treu. Al *Riformista* il parlamentare del Pdl spiega che l'obbligo di certificazione e la composizione dei collegi arbitrali sono la garanzia che i futuri contratti non saranno l'anarchia: «arbitrato non vuol dire arbitrio», osserva. E potranno anche risolvere determinate questioni molto più a favore dei lavoratori delle attuali leggi. Infine, a proposito dell'articolo 18, il senatore sottolinea che «nessuno lo ha abolito né tantomeno aggirato». Di più: i collegi arbitrali potrebbero estenderlo in teoria anche alle imprese sotto i 15 dipendenti, dove è attualmente escluso.

Senatore, Tiziano Treu sostiene che la legge sul Lavoro appena approvata in Parlamento introduce un elemento di arbitrio nella stipula dei contratti individuali che possono essere formulati e applicati in deroga ai contratti collettivi e senza il rispetto delle leggi.

Questo è assolutamente falso. L'arbitrato "in equità" adatta al caso singolo determinati principi giuridici, è vero. Ma ci si muove entro i limiti inderogabili del diritto. Voglio dire, se per le automobili vale il fatto che hanno una determi-

nata ripartizione della trazione, per le macchine sportive può valere l'eccezione, cioè il fatto che abbiano la trazione posteriore invece che anteriore. Ma la scelta avviene rigorosamente entro i limiti della fisica e della meccanica.

Non capisco un granché di motori.

Tornando ai lavoratori questo vuol dire che le decisioni degli arbitri si muovono entro i limiti della legge e della Costituzione ma soprattutto che le loro decisioni possono risultare anche più favorevoli di quanto prevedano i contratti collettivi. Poniamo il caso che un dirigente venga licenziato da un giorno all'altro in modo del tutto ingiustificato. La legge prevede un risarcimento che va dai due ai ventidue mesi, a seconda dell'anzianità. Ebbene, se il collegio arbitrale pensa che le modalità di licenziamento siano state particolarmente odiose, può decidere di riconoscere a quel dirigente molti più mesi di quanto non gli spettino in base ai criteri di anzianità.

Ma possono decidere anche il contrario.

Sì ma sempre rispettando la lettera della Carta: non è vero ad esempio, come dice Treu, che i collegi possono decidere qualsiasi cosa sulle ferie. Devono rispettare il dettato costituzionale del necessario recupero psicofisico.

L'articolo 18...

L'articolo 18 non lo ha abolito nessuno, ne tantomeno sarà aggirato, sgombriamo il campo da questo equivoco.

Se il lavoratore decide che le controversie vengono affidate non a un giudice ma al collegio arbitrale sì.

Non è detto. Anzi: con questa normativa, in teoria, l'obbligo di reintegro sancito dall'articolo 18 può essere esteso anche alle aziende al di sotto dei quindici dipendenti, cui attualmente non spetta. E poi ci sono altre garanzie per il lavoratore che riguardano ad esempio la composizione dei collegi arbitrali e la scelta dei certificatori.

Perché?

Perché i primi sono decisi dal sindacato e dalle rappresentanze datoriali. Si presume dunque che i collegi da essi costituiti seguiranno criteri che non saranno anomali. Poi c'è il certificatore dei contratti che viene deciso dagli uffici provinciali del ministero del Lavoro o dagli enti bilaterali o dalle università. Anche in questo caso fatico a immaginare anomalie.

Quali sono i vantaggi dell'arbitrato?

Sostenzialmente due: celerità e certezza. Rispetto ai tempi elefantiaci della giustizia, stiamo parlando di un meccanismo che nel giro di tre mesi, più o meno, decide e libera lavoratore e datore di lavoro da incombenze che in genere si risolvono dopo anni. Inoltre qui vale il grado unico, non c'è il rischio di dover aspettare più gradi come avviene nella giustizia amministrativa. Nel giro di tre mesi il lavoratore sa e sa definitivamente. E poi vorrei muovere un'ultima obiezione al sindacato e al Pd che parlano di arbitrarietà o di anomalia.

Prego.

L'arbitrato in equità esiste in tutti i paesi del mondo. Negli Stati Uniti esistono tonnellate di testi su questa prassi e i giuristi parlano continuamente della "bona fides".

Prego?

Ma sì, la "bona fides", la buona fede. Loro la pronunciano così.

14
RIFORMISTA