



Servizio Politiche del Lavoro e della Formazione

NOTA DELLA UIL SUL DISEGNO DI LEGGE 1441 QUATER D “COLLEGATO LAVORO”

La **UIL**, pur apprezzando che gli emendamenti approvati dalla Commissione Lavoro della Camera lo scorso 21 aprile, segnano un passo avanti verso una maggiore tutela del lavoratore, non può esimersi dal sollevare alcune riflessioni circa aspetti che nel corso dell'iter parlamentare ha espresso e che non sono stati, ad oggi, modificati.

Partendo dal presupposto e dalla netta convinzione che nel nostro Paese lo strumento più moderno di tutela del lavoratore è, e debba rimanere, la contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale, la **UIL** ritiene che sia eccessivo il potere conferito alla “**certificazione**” (**art. 30**) dei contratti individuali.

Per evitare il rischio di un indebolimento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, la UIL reputa fondamentale **che la certificazione sia ben regolamentata**.

A tal fine ritiene che tale istituto debba intervenire solo su materie ad essa demandate dalla contrattazione collettiva; che i contenuti oggetto di certificazione non siano peggiorativi rispetto a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi; **che i soggetti a cui è affidata la certificazione siano garanti del reale bilanciamento degli interessi delle parti contrattuali**. Vista l'importanza e la delicatezza del campo di applicazione che il disegno di legge intende assegnare alla certificazione dei contratti individuali, la **UIL** reputa **necessaria l'esclusione dei consulenti del lavoro dall'elenco dei soggetti certificatori**, in quanto non caratterizzati dal requisito essenziale della “terzieta”. Per incentivare l'utilizzo di una certificazione in cui entrambe le parti del rapporto di lavoro si sentano realmente garantite, la UIL propone che venga previsto per legge che il soggetto cui demandare la certificazione sia prioritariamente l'**Ente Bilaterale** e, laddove non costituito, la Direzione provinciale del lavoro.

Relativamente all'**articolo 31**, accogliamo con favore che in tema di arbitrato per equità, sia stato inserito il **rispetto dei principi regolatori della materia del lavoro**. È del tutto evidente che **debbono restare esclusi dalla decisione arbitrale i diritti derivanti da disposizioni inderogabili di legge o dei contratti**.

Nel ribadire che la via della conciliazione e dell'arbitrato venga mantenuta quale canale parallelo alla via giudiziaria (che deve restare pienamente disponibile), è condivisibile l'emendamento che esclude l'arbitrato dalla risoluzione dei rapporti di lavoro e che le eventuali clausole compromissorie si pattuiscano e sottoscrivano solo dopo il periodo di prova.

La **UIL**, inoltre, sostiene con fermezza che la tutela dei diritti dei più deboli, tra cui i **lavoratori con contratti a tempo determinato, debba essere certa e sicura (art. 32)** E'

per tal motivo che auspica che le disposizioni contenute nel disegno di legge su tale tipologia contrattuale, nel caso specifico di violazioni circa l'apposizione del termine, non siano di dubbia e plurima interpretazione, perché ciò comporterebbe ulteriori insicurezze per chi vive già in uno stato di incertezza.

Allo stesso tempo, la **UIL** non condivide che sul tema delle collaborazioni a progetto "fittizie" il testo sia orientato verso un vantaggio oggettivo per il datore di lavoro a danno, conseguentemente, per la parte debole (**art. 50**).

.

Roma, Aprile 2010