



Audizione Camera dei Deputati - 13.04.2010

Atto parlamentare C. 1441 quater-d

NOTA UIL

Già nell'Accordo quadro di riforma del modello contrattuale, che sottoscrivemmo il 22 gennaio 2009, la valorizzazione di procedure come arbitrato e conciliazione, accompagnata ad un ruolo attivo delle parti sociali, era prevista quale momento di contenimento dei contenziosi ai livelli fisiologici e di loro riconduzione nell'alveo negoziale, preferibilmente che giudiziario.

In tali procedure come UIL vediamo il realizzarsi di una libera opzione in più per i lavoratori per la tutela in tempi ragionevoli dei propri diritti, e ci appare condivisibile l'obiettivo di ridurre il numero delle vertenze giudiziarie per motivi di lavoro, i cui tempi di discussione lunghissimi di fatto causano una disapplicazione sostanziale delle norme, con evidente danno per la parte debole dei procedimenti: i lavoratori che attendono i giudizi.

E', quindi, sicuramente da valutare con favore ogni intervento mirato a ridurre un ricorso patologico al sistema giudiziario per la soluzione delle vertenze di lavoro. Va ricordato al riguardo che l'arbitrato, in altri Paesi europei, trova applicazione con piena soddisfazione dei diretti interessati. Peraltro, non va dimenticato che, come detto, il canale giurisdizionale è molto ingolfato e i diritti dei lavoratori, così, vengono, di fatto, negati. L'accesso all'arbitrato consentirebbe di tutelare bene e subito i lavoratori avendo comunque a riferimento sia i principi dell'ordinamento sia le stesse norme giuridiche che vanno poste esplicitamente alla base della pretesa con cui si invoca il lodo.

Per questo, come UIL auspichiamo che la norma emananda ponga in modo ancor più esplicito, quale presupposto dell'arbitrato di equità il rispetto dei principi generali dell'ordinamento, compresi quelli regolatori della materia del lavoro, recependo in tal senso il messaggio di rinvio del Presidente della Repubblica.

E' del tutto evidente, a parere della UIL che debbano restare esclusi dalla decisione arbitrale i diritti derivanti da disposizioni inderogabili di legge o dei contratti. Si rammenti che, oggi, la stragrande maggioranza delle cause di lavoro riguarda la materia retributiva e dell'inquadramento. Tutte questioni regolate dai contratti collettivi e che proprio i destinatari di quegli stessi contratti possono chiedere di veder risolte, liberamente e concordemente, da un lodo arbitrale.

La UIL ritiene, quindi, indispensabile che la norma da emendare continui a definire compiutamente la via della conciliazione e dell'arbitrato mantenendola quale canale parallelo alla via giudiziaria (che deve restare pienamente disponibile).

Conseguentemente, la scelta di uno dei due canali deve essere volontaria per il lavoratore, che dovrà aver contezza di trovarsi di fronte a forme di tutela diverse ma parimenti efficaci, differenziate però nei tempi di soluzione della controversia (sei mesi per l'arbitrato è termine che riteniamo ancora congruo), rispetto ai tempi ben più lunghi del processo del lavoro.

Per altro, la garanzia delle tutele ai lavoratori è fornita dalla regolamentazione della materia oggetto della vertenza da parte da parte della contrattazione collettiva, dato che l'arbitro dovrà decidere in base a quanto previsto nei contratti di lavoro.

Rispetto alle spese relative alle controversie di lavoro, la UIL ritiene importante e positivo il mantenimento della gratuità per il lavoratore – anche in caso di soccombenza - di tutti gli atti nell'ambito del processo e delle controversie di lavoro, per le quali rimane inalterata la possibilità di adire gratuitamente alla via giudiziaria nelle controversie di lavoro.

A parere delle UIL dovrà rimanere esplicitamente acclarato che l'arbitrato non ha nulla a che vedere con i licenziamenti e che esso non può essere imposto al momento dell'assunzione.

A maggior garanzia, si potrebbe decidere che l'eventuale clausola compromissoria si applichi solo ai rapporti di lavoro subordinato, ed esclusivamente al termine del periodo di prova, nel quale è evidente la particolare debolezza del lavoratore. Si configurerebbe così anche una sorta di incentivo ad applicare questa modalità di assunzione che, talvolta, tende ad essere sistematicamente elusa a vantaggio di soluzioni di accesso al lavoro molto meno garantiste per i diritti e le tutele dei lavoratori.

La UIL è convinta che occorra trovare il giusto equilibrio tra norme di legge e azione contrattuale. La dichiarazione congiunta già sottoscritta al Ministero del Lavoro va decisamente in questa direzione e la UIL ritiene che i suoi contenuti potrebbero essere recepiti nel testo di legge.

Coerentemente, la UIL ritiene che la sede esclusiva di regolamentazione delle clausole compromissorie debba rinvenirsi nello strumento negoziale e che, conseguentemente, non sia opportuno che il Ministero del Welfare abbia sulla materia un ruolo di normazione sostitutiva dell'accordo. Piuttosto, a parere della UIL, il Ministero deve essere chiamato a svolgere un ruolo di sostegno alla contrattazione, a partire dalla convocazione delle parti.

Del pari, a parere della UIL, devono considerarsi nulle le clausole compromissorie non certificate da commissioni di certificazione istituite presso enti bilaterali, direzioni provinciali del lavoro o sedi universitarie, prevedendo, per le parti, l'opportunità di ricorrere all'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui abbiano conferito mandato.

Rispetto all'istituto della certificazione, contenuto nell'**articolo 30** del Collegato Lavoro, che ha ad oggetto "clausole generali e certificazione del contratto di lavoro", ribadiamo le perplessità espresse il 4 dicembre 2008 in sede di Audizione al Senato.

In particolare, vorremmo sottolineare la volontà del legislatore tesa ad un restringimento del potere valutativo, interpretativo e soprattutto di merito del giudice, rispetto alla volontà delle parti espressa in sede di certificazione dei contratti che con questo provvedimento, assume un ruolo preminente nell'azione regolatoria del contenzioso in materia di lavoro.

In tema di interpretazione delle "clausole generali", l'**articolo 30, al comma 1**, dispone che il controllo giudiziale sia vincolato esclusivamente alla verifica di legittimità del contegno o dell'atto aziendale, con l'obiettivo di impedire al Giudice di poter entrare nel merito delle valutazioni tecniche, organizzative e produttive le quali rientrerebbero solo nella sfera di interesse del datore di lavoro o del committente.

Nel sottolineare la nostra contrarietà all'introduzione di tale vincolo, che eroderebbe il potere di valutazione e la terzietà del giudizio, ci corre l'obbligo di ricordare come i casi di recesso, come ad esempio il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, siano sempre legati a scelte di merito e che, come ha fatto notare il Comitato per la legislazione della Camera, *"spetta la Giudice, nell'ambito del proprio sindacato di legittimità, svolgere l'accertamento di quelle valutazioni tecniche che costituiscono i presupposti di fatto dei provvedimenti adottati"* dal datore di lavoro o dal committente.

Analogamente, con il **comma 2**, si dispone che al Giudice venga sottratta la potestà di entrare nel merito delle valutazioni espresse dalle parti in sede di certificazione dei contratti, comprese le clausole in essi contenute.

Sembra quindi eccessivo il potere regolatorio e vincolante attribuito alla contrattazione individuale laddove certificata, con la quale il legislatore sembra voler assegnare valore decisivo ed inoppugnabile alla volontà manifestata dalle parti al momento della conclusione del contratto.

Il richiamo, nel **3° comma**, alle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo, che potranno essere inserite all'interno di contratti collettivi stipulati dai "sindacati comparativamente più rappresentativi", non indica gli specifici livelli di attribuzione (es: CCNL), lasciando quindi aperta la possibilità che su tale delicata materia possano intervenire anche intese di livello territoriale se non, addirittura, contratti aziendali.

Crediamo che sia invece, necessario, limitare i livelli di contrattazione abilitati a definire, tipizzandole, le cause di licenziamento.

Da tale prima perplessità deriva quella di più ampia portata relativa a tipizzazioni di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo a livello di singolo contratto individuale, seppur certificato, in quanto la definizione in ogni singolo contratto di motivi di licenziamento, potrebbe comportare un abbassamento delle tutele già previste dalla contrattazione collettiva, creando inoltre una discriminazione, all'interno della stessa azienda, tra lavoratore e lavoratore, nell'ipotesi in cui vengano previste tipizzazioni di licenziamento "ad personam".

Sarebbe, quindi, più opportuno rimandare alla contrattazione collettiva, definendo gli opportuni livelli, quali siano i motivi di giusta causa e giustificato motivo del licenziamento, da rinviare ai singoli contratti certificati.

E' inoltre fondamentale che l'organo di certificazione sia "garante" del bilanciamento delle tutele. Pertanto, non condividiamo che su una materia così delicata, i Consulenti del Lavoro soggetti che, normalmente operano su mandato dei datori di lavoro, siano soggetti certificatori dei contratti.

La certificazione, per raggiungere gli obiettivi che il legislatore si propone, dovrà quindi essere ben regolamentata e conferita ad un soggetto che sia effettivamente "terzo" o "bipartisan" proprio per evitare il rischio di una potenziale compromissione dei diritti del lavoratore, parte debole del contratto, anche in ragione di quanto previsto nel successivo articolo 31, comma 9, in cui si dispone che le commissioni di certificazione asseverino, pena la nullità, le clausole compromissorie inserite all'interno del contratto individuale certificato.

Inoltre occorrerà prestare la massima attenzione ai contenuti oggetto della certificazione, che, a nostro avviso, non dovranno essere peggiorativi rispetto a quanto previsto da leggi e da contratti collettivi ed, in primis, rispetto al dettato costituzionale.

Rispetto all'**articolo 32** del Disegno di Legge, in tema di tempo determinato, si chiede di riformulare in modo chiaro il comma 5, onde evitare il rischio di dubbie interpretazioni e di incertezza nella tutela dei diritti di quanti vengono assunti e sono stati assunti con contratti a tempo determinato.

Nello specifico riteniamo di dubbia interpretazione l'espressione "indennità omnicomprensiva", che può leggersi sia nel senso di una indennità che si "sostituisce" alla trasformazione del contratto da tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, sia di indennità "aggiuntiva" alla trasformazione.

Aprile 2010