



OSSERVAZIONI UIL al COLLEGATO LAVORO (A.C. 1441 quater-f)

La UIL, pur apprezzando le modifiche migliorative apportate da Camera e Senato successivamente al rinvio alle Camere da parte del Presidente della Repubblica, **auspica che nel futuro le materie che riguardano i rapporti tra lavoro ed impresa siano affidate, prioritariamente alle parti sociali, affidando al legislatore la funzione normativa al termine della fase “concertativa” e “contrattuale”**.

E' questo l'invito che la UIL lancia alla politica tutta, affinché sia garantito il rispetto del ruolo delle Organizzazioni Sindacali ed Datoriali nel rappresentare lavoratori ed imprese nella tutela dei loro interessi.

Il Collegato al Lavoro, con la sua eterogeneità di argomenti trattati e di modifiche apportate sulla normativa del lavoro, è in discussione da oltre due anni; un lasso di tempo ampio in cui dentro e fuori dal parlamento si continua a dibattere sulle sue novità.

Pur nell'osservare la complessità e eterogeneità del provvedimento in oggetto, la UIL ha costantemente espresso, nel corso dei vari passaggi parlamentari, le Sue osservazioni sul testo, mostrando su alcuni miglioramenti apprezzamento, ma non esimendosi dal sollecitare il legislatore ad apportare chiarezza ed aggiustamenti su altre questioni.

Oggi che il testo giunge all'Aula della Camera per la sua settima lettura, riteniamo che sulle questioni che riguardano la parte più debole del mercato del lavoro, lavoratori senza contratto stabile, il legislatore, che si è voluto investire di un compito importante quale quello di regolatore del rapporto tra le parti, debba assumersi anche la responsabilità di garantire, a questo punto attraverso le necessarie correzioni al testo legislativo, che le tutele dei lavoratori, e non solo dei datori di lavoro, vengano rafforzate.

A tal fine la UIL riconferma la valutazione positiva sulle modifiche all'istituto dell'**arbitrato** contenute nell'**articolo 31**, che vanno nella direzione di quanto già sottoscritto dalle parti sociali in merito all'esclusione delle controversie in materia di licenziamento dal giudizio arbitrale, così come quelle che prevedono l'inserimento della clausola compromissoria solo al termine del periodo di prova e l'assistenza di un rappresentante delle parti. La UIL valuta con favore ogni intervento mirato a ridurre il ricorso al sistema giudiziario per la soluzione delle vertenze di lavoro, purchè nel rispetto dei principi dell'ordinamento e delle norme giuridiche che regolano la materia e con l'esclusione dalla decisione arbitrale dei diritti derivanti da disposizioni inderogabili di legge o dei contratti.

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

A parere della UIL, devono considerarsi nulle le clausole compromissorie non certificate dalle apposite commissioni istituite presso Enti Bilaterali, Direzioni Provinciali del Lavoro o sedi universitarie.

Su altre due questioni, che la UIL ritiene fondamentali per garantire certezza di tutele e di diritti ai lavoratori, l'iter legislativo fino ad oggi non ha mostrato passi in avanti.

Si tratta delle novità introdotte in tema di **certificazione dei contratti individuali (art.30)** e di **contratto a tempo determinato (art.32)**.

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, **riteniamo eccessivo il potere conferito dal provvedimento in esame (Collegato al Lavoro), alla "certificazione"**.

Infatti, per evitare il rischio di un indebolimento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, la UIL reputa fondamentale che **la certificazione sia ben regolata**. Pertanto riteniamo che tale istituto debba intervenire solo su **materie ad essa demandate dalla contrattazione collettiva**; che i **contenuti della certificazione non siano peggiorativi rispetto a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi**; che i soggetti investiti del ruolo di **certificatori siano garanti del reale bilanciamento degli interessi delle parti contraenti**.

La UIL, a tal fine, come già espresso in occasione delle audizioni che hanno accompagnato le varie fasi di approvazione del testo, reputa essenziale che l'organo di certificazione abbia come requisito imprescindibile la **"terzietà"** o la **"pariteticità"**.

Per incentivare l'utilizzo di una certificazione in cui entrambe le parti del rapporto, lavoratore e datore di lavoro, si sentano realmente tutelate, 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. In questo ambito sarebbe auspicabile e funzionale, che il ruolo dei **Consulenti del lavoro** possa essere utilizzato solo attraverso apposite convenzioni con le strutture bilaterali e comunque su richiesta delle parti.

Occorrerà, inoltre, prestare la massima attenzione ai contenuti del contratto individuale oggetto di certificazione, poiché il Collegato al Lavoro, nel suo articolo 30, estende l'efficacia della certificazione all'interezza del contratto certificato, sottraendo al Giudice ordinario la potestà di entrare nel merito delle valutazioni espresse dalle parti.

Ciò che preoccupa, in questo caso, è estendere l'efficacia dell'istituto tra le altre cose, anche alle tipizzazioni di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo individuate a livello di singolo contratto e avallate dal certificatore, poiché non vorremmo che si corresse il rischio di un abbassamento delle tutele del singolo lavoratore rispetto a quelle previste dalla contrattazione.

Sarebbe quindi opportuno che, laddove si richiamano le tipizzazioni di licenziamento nei contratti individuali certificati, vi fosse un rimando esplicito alla **contrattazione collettiva**.

In definitiva ribadiamo che la certificazione dei contratti debba intervenire solo su materie ad essa demandate dalla contrattazione collettiva.

In tal modo si raggiungerebbe l'auspicabile e **necessario equilibrio tra legislazione, contrattazione collettiva e contratto individuale** che è parte sostanziale delle raccomandazioni contenute nel messaggio del Capo dello Stato.

Rispetto alle novità in tema di **contratto a tempo determinato**, contenute nell'**articolo 32** del Disegno di Legge, **si chiede nuovamente 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 tale tipologia contrattuale.

Nello specifico riteniamo che a tutt'oggi non sia ancora chiaro il significato da attribuire all'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.

Per tutti quei lavoratori assunti con un contratto a tempo determinato e che lamentano o lamenteranno una violazione nella non corretta apposizione del termine al loro contratto, quale sarà il reale risarcimento? Si vedranno tutti risarciti con la sola indennità economica, o vedranno tutti i loro contratti a termine convertirsi in contratti a tempo indeterminato con l'aggiunta di una indennità economica? Oppure occorrerà attendere che ogni giudice interpreti caso per caso il dettato normativo, con la conseguenza che si creino diseguaglianze tra lavoratori pur in presenza delle medesime violazioni al contratto?

C'è bisogno di dare certezze a tutto il mondo del lavoro e, soprattutto, a quello più debole.

La UIL auspica che i Gruppi Parlamentari della Camera tengano conto di queste osservazioni e sollecitazioni.

Il Segretario Confederale

Paolo Pirani

Il Segretario Confederale

Guglielmo Loy

15 Ottobre 2010