

Audizione presso le Commissioni Riunite 1 e 11 del Senato
Atto parlamentare S. 1167-B/bis
(11 maggio 2010)

NOTA UIL

Art. 30

Rispetto all'istituto della certificazione, contenuto nell'articolo 30 del Collegato Lavoro, che ha ad oggetto "clausole generali e certificazione del contratto di lavoro", va innanzi tutto stigmatizzato che il suo ambito oggettivo di intervento viene ulteriormente ampliato attraverso la riscrittura dell'art. 75 del D.Lgs n. 276/03 e che pertanto, non essendo intervenute modifiche sostanziali durante l'esame della Camera dei Deputati, non possiamo non ribadire le perplessità espresse sia in sede di audizione presso la Camera il 14 aprile 2010 sia 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, impedendo 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 fece 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.

Appare 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 individuate 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 possibile 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, definendone gli opportuni livelli, la individuazione di quali siano i motivi di giusta causa e giustificato motivo del licenziamento, da rinviare ai singoli contratti certificati.

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.

In definitiva riteniamo che la certificazione dei contratti debba intervenire solo su materie ad essa demandate dalla contrattazione collettiva ed, in particolare, che i soggetti cui viene affidata la certificazione siano "garanti" di un reale bilanciamento delle tutele e degli interessi di entrambe le parti contrattuali. Per questa ragione non condividiamo che, su una materia così delicata, i Consulenti del Lavoro, i quali generalmente operano su mandato dei soli datori di lavoro, possano essere anche soggetti certificatori dei contratti.

La certificazione, per raggiungere gli obiettivi che il legislatore si propone, dovrà quindi essere ben regolamentata, definita contrattualmente e conferita ad un soggetto che sia effettivamente "terzo" o "bipartisan", con l'obiettivo di evitare il rischio di una potenziale compromissione dei diritti del lavoratore, parte debole del contratto, ed anche in ragione di quanto previsto nel successivo articolo 31, comma 10, in cui si dispone che le commissioni di certificazione asseverino le eventuali clausole compromissorie inserite all'interno del contratto individuale certificato.

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.

Occorrerà inoltre 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.

Art. 31

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, piuttosto 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 prendiamo favorevolmente atto che alcune delle nostre indicazioni esposte in una precedente audizione presso la Camera dei Deputati siano state recepite ed, in particolare, l'aver reso in modo ancor più esplicito che il giudizio per equità dell'arbitrato dovrà, comunque, riferirsi ai principi generali dell'ordinamento, compresi quelli regolatori della materia del lavoro, recependo in tal senso il messaggio di rinvio del Presidente della Repubblica.

Si rammenta inoltre 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 in discussione 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 dai principi che informano la legislazione vigente e dai contratti di lavoro.

Ribadiamo che, per quanto riguarda le 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 vanno considerate positivamente le modifiche, in coerenza con quanto già sottoscritto dalle parti sociali, apportate dalla Camera dei Deputati in merito alla 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.

Riteniamo però necessario che, a maggior garanzia, si potrebbe decidere che l'eventuale clausola compromissoria si applichi solo ai rapporti di lavoro subordinato, meglio ancora se a tempo indeterminato.

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 ribadisce la necessità che occorra trovare il giusto equilibrio tra norme di legge e azione contrattuale e che la sede esclusiva di regolamentazione delle clausole compromissorie debba rinvenirsi nello strumento negoziale.

Pertanto, pur considerando parzialmente positive le modifiche intervenute nel dibattito alla Camera dei Deputati, riteniamo opportuno che il Ministero del Welfare svolga prioritariamente sulla materia un ruolo di sostegno alla contrattazione.

Del pari, ed in riferimento alle nostre considerazioni sull'art. 30, devono considerarsi nulle le clausole compromissorie non certificate da commissioni di certificazione istituite presso enti bilaterali, direzioni provinciali del lavoro o sedi universitarie.

In conclusione riteniamo che il Parlamento debba licenziare una norma chiara ed inequivocabile che permetta di rendere esigibile l'arbitrato consentendo alla contrattazione collettiva di definire tempi e modi di gestione di questo importante strumento.

Art. 32

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.