Dipartimento Confederale
Lavoro, Formazione,
Territorio, Mezzogiorno

Giorgio Santini
Segretario Confederale

Memoria depositata in occasione dell'audizione presso le Commissioni I e XI del Senato della Repubblica, nell'ambito dell'esame del **Disegno di Legge A. S. n. 1167-B/BIS,** recante "D*elega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*"

11 maggio 2010

Onorevole Presidente, onorevoli Senatori,

In merito all'audizione relativa al Disegno di Legge 1167 B-BIS recante "Delega al Governo in materia di lavori usuranti e di riorganizzazione di enti, misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro" la CISL, confermando le posizioni già espresse nelle precedenti audizioni parlamentari, valuta nel complesso positivamente le nuove formulazioni del testo licenziate dalla Camera dei Deputati, che hanno tenuto conto delle osservazioni espresse da Presidente della Repubblica e dell'Avviso Comune delle parti sociali.
La Cisl, ribadisce l'importanza e l'utilità degli strumenti della conciliazione e dell' arbitrato, liberamente scelti dai lavoratori e regolati attraverso la contrattazione collettiva, come un'opportunità tempestiva ed efficace per la risoluzione delle controversie di lavoro, contribuendo in questo modo a deflazionare l'attuale congestione degli Uffici giudiziari in materia di cause di lavoro.
Riteniamo pertanto fondamentale, al fine di dare piena applicazione al Disegno di Legge, il ruolo della contrattazione collettiva attraverso l'Accordo Interconfederale che dovrà essere stipulato tra le parti sociali maggiormente rappresentative a livello nazionale per regolare l'applicabilità della conciliazione e dell'arbitrato.

Rispetto agli articoli 30, 31 e 32 del provvedimento sottolineiamo quanto segue:

a) In ordine all'istituto della **certificazione**, che acquista particolare rilevanza sia in relazione alla stipula di contratti individuali e di eventuali tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo in materia di licenziamento sia in sede di pattuizione della clausola compromissoria, si ritiene necessario che venga garantita in maniera assoluta la funzione di terzietà rispetto alle parti, degli organi di certificazione.

b) In ordine alla possibilità delle parti di ricorrere **all'arbitrato secondo equità** valutiamo positivamente che, oltre al rispetto dei principi generali dell'ordinamento sia stato introdotto il rispetto dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari, ribadendo che, a nostro avviso, ciò significa il rispetto dei diritti indisponibili dei lavoratori, in particolare relativi ad istituti regolati da contratti collettivi e leggi, riconducibili a diritti e principi costituzionali.
   Nel pubblico impiego la possibilità di prevedere il ricorso a forme di conciliazione e arbitrato deve tener conto dei principi di buon andamento, trasparenza e imparzialità della Pubblica Amministrazione.
   In questo ambito i contratti collettivi stipulati nel settore privato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nel settore pubblico delle organizzazioni sindacali rappresentative a

norma del d. lgs 165/2001 possono individuarne tra le materie da essi regolamentate istituti da devolvere al giudizio arbitrale secondo equità che non sia in contrasto con i principi precedentemente indicati.

c) In materia di arbitrato acquista particolare rilievo la necessità che sia garantita la **scelta libera e consapevole del lavoratore**.

E' pertanto positiva la disposizione che prevede che la clausola compromissoria non possa essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova (e, ove non previsto, prima che siano trascorsi 30 giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro).
Sulle modalità di attuazione della scelta del lavoratore riteniamo prioritaria la regolazione attraverso l'accordo interconfederale o i contratti collettivi, come previsto in modo inequivocabile dal comma 9 dell'art.31, fermo restando che il testo di legge deve chiarire la volontà del legislatore, senza ingenerare equivoci interpretativi che possano condizionare la regolazione attraverso la contrattazione collettiva.
Registriamo che la norma ha recepito quanto già previsto dall''Avviso Comune firmato dalle parti sociali che prevede che la clausola compromissoria non possa comunque avere ad oggetto le controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro.
Riteniamo inoltre positivo che, davanti alle commissioni di certificazione, le parti possano farsi assistere da un legale di fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato, fermo restando che le stesse commissioni dovranno avere caratteristiche di terzietà.

d) In materia di decadenze relative alla impugnazione dei licenziamenti valutiamo positivamente la precisazione che la comunicazione del licenziamento possa avvenire esclusivamente in forma scritta, eliminando ogni possibile equivoco.
Inoltre va valutata la possibilità di un allungamento dei termini di decadenza ai fini dell'impugnazione ad almeno 12 mesi per le tipologie di licenziamento peculiarmente tutelate (in caso di nullità, licenziamento discriminatorio, licenziamento di lavoratrice a causa di matrimonio o lavoratrice madre).