

Disegno di Legge 1167 B

Le norme sul processo e le controversie di lavoro

1. Premessa

Il Senato della Repubblica ha ultimato la quarta e definitiva lettura del Disegno di Legge 1167-B che, tra i vari temi trattati, contiene una riforma del **processo e delle controversie di lavoro**.

In questa circolare si riportano i contenuti del disegno di legge e le valutazioni della nostra organizzazione.

In particolare si rimanda alla spiegazione e al commento del **comma 9 dell'art. 33** dove si chiarificano i contenuti **della clausola compromissoria nell'arbitrato individuale** che è stata in queste ore oggetto di strumentalizzazioni che hanno scorrettamente adombrato un'abolizione implicita dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

2. I contenuti: analisi del Disegno di Legge (Art. 32, 33, 34):

Gli articoli relativi al processo e alle controversie di lavoro sono tre: 32 (*Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro*), 33 (*conciliazione e arbitrato*) e 34 (*decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato*).

Di seguito si passano in rassegna gli aspetti principali, rimandando al paragrafo successivo le valutazioni di merito.

2.1. Art. 32: Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro

L'art. 32 del D.L. 1167-B, al comma 1, stabilisce che, in tutte le norme lavoristiche che contengano *“clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio di poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità”* con l'esclusione del controllo

“di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente”.

Questa disposizione limita il potere interpretativo del giudice per evitare sovrapposizioni tra il giudizio di merito e il potere organizzativo esercitato dall'impresa. Si tratta di una specificazione coerente sia con la dottrina giurisprudenziale che della Corte di Cassazione.

Il comma 2 dell'art. 32 attribuisce alle commissioni di certificazione il compito non solo della qualificazione del contratto (come già previsto dal d.lgs 276/2003), ma anche la certificazione della valutazione fornita dalle parti di queste clausole e cioè sostanzialmente i diritti e gli obblighi contenuti dal contratto stesso. (orario, retribuzione, ecc.)

Il comma 3 prevede che, nel valutare le motivazioni del licenziamento il giudice debba *“far riferimento alle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, ovvero nei contratti individuali di lavoro.*

2.2. Art. 33 (conciliazione e arbitrato)

Vengono modificati gli articoli del Codice di Procedura Civile relativi a conciliazione ed arbitrato.

Modificando l'art. 410 del Codice di Procedura Civile si rende il tentativo di conciliazione non più obbligatorio, ma facoltativo. Va ricordato che l'obbligo precedente era inserito nella via giudiziaria e di fatto era una pura formalità senza nessuna possibilità di riuscita. Ora la conciliazione diventa facoltativa, ma una volta scelta scelto tale strumento lo si porta avanti in maniera effettiva eventualmente anche attraverso l'arbitrato.

Lo strumento della conciliazione viene modificato anche rispetto all'**art. 412 CPC.**

In qualunque fase del tentativo di conciliazione, le parti possono affidare la soluzione della controversia, in via arbitrale, alla stessa commissione di certificazione. Le parti devono indicare un termine per l'emanazione del lodo e le norme che la commissione deve applicare. Il lodo arbitrale è impugnabile

solo per vizi procedurali. Si tratta di una innovazione molto forte che nella sostanza introduce il giudizio per **equità**.

Sul tema della impugnabilità va rafforzata la possibilità che le parti firmatarie dei contratti collettivi, in caso di controversie di lavoro originate da diversa interpretazione di norme contrattuali, possano essere interpellate per dare le interpretazioni autentiche sulle materie oggetto di controversie.

Modificando l'**art. 411** si permette invece di considerare la conciliazione riuscita anche solo relativamente ad una parte della controversia. Se la conciliazione non riesce, è previsto che la commissione di conciliazione formuli una proposta per la formulazione bonaria della controversia.

Nella modifica all' **art. 412 ter** nel mantenere la possibilità di svolgere la conciliazione presso le sedi previste dai contratti collettivi, non ci si riferisce più solo ai contratti nazionali.

Infine, relativamente all'**art. 412 quater**, si introducono modalità di conciliazione ed arbitrato **irrituali**, non regolamentati non solo dai contratti collettivi, ma anche dalle legge e dai contratti individuali certificati.

Solo se sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è possibile prevedere clausole compromissorie che comportino la devoluzione obbligatoria della controversia al collegio arbitrale. Le controversie di lavoro possono essere decise da arbitri anche qualora il contratto individuale e la clausola compromissoria siano stati certificati in base al d.lgs. 276/2003.

Gli organi di certificazione possono istituire camere arbitrali nonché essere essi stessi sedi presso le quali può essere esperito il tentativo di conciliazione.

2.3 Art. 34 (Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato)

L'art. 34 prevede nuove clausole piuttosto stringenti in materia di decadenza dal diritto di impugnare il licenziamento (anche se nullo, perché discriminatorio, o inefficace, per mancanza della forma scritta), il contratto a termine, i contratti di collaborazione, i trasferimenti, le cessioni ex art. 2112

cod. civ. gli appalti e la somministrazione.

In tutti questi casi, trascorsi i 60 + 180 giorni dal provvedimento da parte datoriale senza che venga depositato il ricorso giudiziario, il lavoratore perde il diritto di adire in giudizio.

Il comma 5 dell'art. 34 prevede, infine, che, in caso di conversione di contratti a termine illegittimi, per i giudizi in corso e futuri, il giudice dovrà quantificare il danno maturato fino al deposito della sentenza con una somma tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

3. La posizione e l'azione della Cisl

Uno degli aspetti più rilevanti del Disegno di Legge 1167 è costituito dalle norme relative al **processo e alle controversie di lavoro** con l'inserimento di un canale parallelo (conciliazione e arbitrato) rispetto al percorso giudiziario che rimane comunque disponibile.

L'approccio della Cisl, nell'affrontare la riforma del processo e delle controversie di lavoro, è stato quello di rifiutare due approcci estremi: l'indifendibile intoccabilità di un diritto del lavoro immobile e totalmente inderogabile ed allo stesso tempo la de-regolazione esplicita e diffusa con il rischio di effetti lesivi dei diritti dei lavoratori.

Per questo motivo la Cisl valuta con attenzione il canale della conciliazione e dell'arbitrato, fermo restando la libera scelta di utilizzare la via giudiziaria.

Pertanto i punti individuati dalla Cisl per modificare il provvedimento predisposto dal Governo hanno riguardato la necessità di una **regolazione della conciliazione e dell'arbitrato attraverso la contrattazione collettiva in particolare rispetto alla clausola compromissoria, la gratuità delle spese per non precludere l'accesso alla via giudiziaria e la delimitazione dei soggetti erogatori della certificazione individuale.**

a) Arbitrato individuale e contrattazione collettiva:

Sul rapporto tra conciliazione e arbitrato individuale la Cisl ha proposto che l'intera disciplina della conciliazione e dell'arbitrato fosse affidata alla contrattazione collettiva in modo da non precludere l'utilizzo dell'arbitrato

individuale certificato, ma di collegarlo in maniera complementare al riconoscimento delle parti nella contrattazione collettiva.

Ricordiamo anche che, in particolare in questo momento, la valorizzazione di procedure come arbitrato e conciliazione, accompagnata ad un ruolo attivo delle parti sociali, è prevista dalla **riforma della contrattazione collettiva dell'accordo quadro del 22 gennaio** e dalle esplicite previsioni contenute nel successivo accordo stipulato con Confindustria.

Se la sede di arbitrato deve caratterizzarsi per competenza e terzietà, alle parti sociali va affidato il compito di individuare sedi e soggetti che possiedano tali requisiti.

In questo modo si persegue meglio anche l'obiettivo deflattivo di **ridurre le controversie** di competenza dell'autorità giudiziaria.

Il testo licenziato dal Parlamento ha parzialmente recepito le nostre indicazioni per quanto riguarda la regolazione della conciliazione e l'arbitrato attraverso la contrattazione collettiva.

Il fatto che solo accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano prevedere clausole compromissorie che comportino la devoluzione obbligatoria della controversia al collegio arbitrale è una garanzia significativa. Il testo, al **comma 9 dell'art. 33** limita in questo modo l'adozione della clausola compromissoria: *“solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”*

Un ulteriore risultato ottenuto, grazie all'azione della Cisl, pur se non ottimale è comunque importante: il **comma 9 dell'art. 33** prevede infatti che *“in assenza dei predetti accordi interconfederali o contratti collettivi, trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali definisce con proprio decreto, sentite le parti sociali, le modalità di attuazione e di piena operatività delle disposizioni di cui al presente comma.”*

Ci appare infatti certamente problematica l'esplicita presenza di una clausola compromissoria relativa all'arbitrato individuale nell'ambito dei contratti

individuali certificati.

Appare infatti ingiustificabile una tale esplicita derogabilità della contrattazione collettiva su base individuale. Le previsioni che in questa materia ci preoccupano sono riferite all'indebolimento di quei presidi che storicamente hanno difeso la posizione del lavoratore da scelte che egli sia in qualche modo costretto a fare senza una vera libertà negoziale.

Per i contratti certificati con clausole compromissorie o per i compromessi che siano stati certificati in base al D. Lgs. n. 276 del 2003, viene per la prima volta prevista nel nostro ordinamento la possibilità di rinuncia in via preventiva della possibilità di ricorso al Giudice ordinario in favore del giudizio arbitrale.

In questo contesto, utilizzando il periodo di dodici mesi prima dell'entrata in vigore delle disposizioni della legge, è necessario **riconduurre pienamente l'esercizio dell'arbitrato individuale ad un ambito garantito dalla contrattazione collettiva in quanto ciò permetterebbe di salvaguardare la pluralità degli strumenti e l'utilizzo della certificazione in un quadro di garanzie fondamentale per impedire possibili abusi nell'utilizzo concreto di tali nuovi strumenti.**

b) Spese di giustizia

Rispetto alle **spese relative alle controversie di lavoro abbiamo sostenuto e la necessità del mantenimento della gratuità di tutti gli atti nell'ambito del processo e delle controversie di lavoro.** Il ritiro della somma forfettaria di circa 103 euro, per i giudizi di merito, individuata in un primo momento, è quindi una notizia particolarmente positiva, che mantiene inalterata la possibilità di adire **gratuitamente** alla via giudiziaria nelle controversie di lavoro. Va ricordato che, alla fine di un periodo che ha visto l'intervento di molti provvedimenti legislativi sul tema delle spese di giustizia, l'accesso ai primi due gradi del giudizio rimane gratuito mentre è previsto un contributo per le cause di lavoro che giungano alla Corte di Cassazione che diverrà operativo fra dodici mesi.

c) La certificazione:

È importante chiarire che la posizione della Cisl non è contraria all'istituto della certificazione.

L'esperienza di questi anni ci ha insegnato però come, anche per salvaguardare un corretto utilizzo di questo strumento, fosse necessario responsabilizzare e coinvolgere maggiormente le parti sociali. Una strada per noi praticabile, considerando l'allargamento dei compiti dell'istituto, è stata quella di meglio identificare il novero degli organismi di certificazione valorizzando, in particolare, il ruolo degli Enti Bilaterali.

Ci rammarichiamo del fatto che, dopo che la proposta della Cisl di riconoscere le prerogative della certificazione nell'ambito delle controversie di lavoro ad Enti Bilaterali ed Università oltre che, in via transitoria nella fase iniziale, alle Direzioni Provinciali del Lavoro era stata accettata nel testo licenziato al Senato, la terza lettura della Camera abbia cancellato questo emendamento migliorativo. Un emendamento che voleva porsi pienamente nell'ottica di un'evoluzione generale delle relazioni industriali in senso partecipativo e pattizio che a nostro avviso rimane indispensabile in una materia così delicata come la certificazione.

Infine si sottolinea che, per quel che riguarda le **decadenze** relative all'impugnazione contro i licenziamenti rispetto alla prima stesura votata dalla Camera siano stati ottenute modifiche migliorative che, pur non ottimali, assicurano termini più congrui per i lavoratori e le lavoratrici nelle procedure di impugnazione.

3.1 Conclusioni

In sintesi l'azione della Cisl ha ottenuto delle **parziali modifiche migliorative** rispetto alle norme del Disegno di Legge relative alle controversie e al processo del lavoro, ma nel complesso il provvedimento appare tuttora problematico.

In particolare per quel che riguarda l'arbitrato individuale certificato e la clausola compromissoria fondamentale risulterà la capacità del sindacato di ottenere la possibilità di ricondurlo pienamente sotto la contrattazione collettiva stipulando gli accordi necessari con le parti imprenditoriali.

Non condividiamo l'exasperazione politico-sindacale che ha visto in questo provvedimento addirittura in attacco frontale al "diritto del lavoro in quanto

tale”.

Certamente desta molte perplessità che le riforme proposte siano state diluite in un provvedimento molto ampio ed eterogeneo. Riteniamo condivisibile l’obiettivo deflattivo delle cause di lavoro, che in molti tribunali italiani hanno tempi di discussione lunghissimi che comportano una disapplicazione sostanziale delle norme, danneggiando i lavoratori che attendono i giudizi. Ribadiamo che l’attenzione e l’impegno della Cisl devono rimanere molto elevati affinché, attraverso la contrattazione collettiva, siano valorizzate le opportunità in materia di semplificazione, riduzione dei tempi e tutela dei lavoratori nelle controversie di lavoro, scongiurando i rischi che si potrebbero determinare, anche indirettamente, relativamente alla diminuzione della possibilità da parte dei lavoratori di tutelare i propri diritti.