



CAMERA DEI DEPUTATI

Commissione XI Lavoro Pubblico e Privato

Audizione nell'ambito dell'esame del disegno di legge Camera 1441-quater-D, 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 di controversie di lavoro".

Audizione di Confindustria, 13 aprile 2010

Come abbiamo già avuto modo di affermare nel corso dell'audizione svolta in Senato lo scorso 10 febbraio, Confindustria condivide nel suo complesso il disegno di legge C., 1441-quater-D perché costituisce un importante passo verso il raggiungimento dell'obiettivo di una maggiore certezza nella definizione delle situazioni giuridiche soggettive in materia di lavoro.

Riteniamo fondamentale, ad esempio, l'introduzione generalizzata di termini di decadenza per azionare eventuali diritti derivanti dalle più rilevanti vicende che possono verificarsi nel corso di un rapporto di lavoro (ad es. licenziamento, trasferimento individuale, trasferimento d'azienda), nonché per azionare diritti in tema di contratto a termine, appalto e somministrazione.

L'individuazione di un termine perentorio entro il quale il soggetto interessato deve azionare il proprio diritto rappresenta un rafforzamento del principio di certezza dei rapporti giuridici che costituisce senz'altro un valore sia per le imprese che per i lavoratori.

In questo senso condividiamo, altresì, la normativa volta a favorire il ricorso agli istituti della conciliazione e dell'arbitrato.

Lo stesso messaggio del Capo dello Stato dello scorso 31 marzo contiene un positivo apprezzamento in ordine alla promozione degli strumenti

giuridici idonei a prevenire le controversie di lavoro ed a semplificarne la definizione.

Si tratta naturalmente di garantire che l'adeguata tutela del contraente debole, realizzata con modalità realmente alternative al ricorso alla giurisdizione ordinaria, trovi ulteriore vantaggio nella rapida risoluzione delle controversie.

Da questo punto di vista condividiamo pienamente il richiamo del Presidente della Repubblica in ordine alla necessità del rispetto del principio della volontarietà dell'arbitrato.

Ed, infatti, Confindustria, l'11 marzo, ha sottoscritto una "Dichiarazione comune" volta a garantire la libera formazione della volontà del lavoratore nel ricorrere allo strumento dell'arbitrato.

Con tale dichiarazione infatti le parti, nel riconoscere nell'arbitrato uno strumento idoneo ad una più sollecita soluzione delle controversie di lavoro, si sono impegnate a definire con tempestività un accordo interconfederale che escluda che il ricorso alle clausole compromissorie, se poste al momento della assunzione, possa riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Si è in tal modo esclusa ogni ipotesi, anche indiretta, di voler far ricorso all'arbitrato per eludere le garanzie poste a tutela dei lavoratori in caso di licenziamento giudicato illegittimo.

A nostro avviso dunque la “Dichiarazione comune” va proprio nel senso indicato dal Presidente della Repubblica e delinea la strada da percorrere per cercare soluzioni condivise alle questioni sollevate nel messaggio alle Camere.

Lasciare un adeguato spazio di regolamentazione della materia dell'arbitrato alle parti sociali può coerentemente costituire il principio informatore della futura disciplina, posto che la contrattazione collettiva svolge nel nostro ordinamento una funzione così elevata dall'aver trovato uno specifico riconoscimento nel dettato costituzionale.

In questo senso riteniamo che per il tramite dell'accordo interconfederale, cui la legge rimanda, le parti sapranno anche trovare la più confacente disciplina della decisione secondo equità che, a ragione di ciò, in nessun modo potrà avere elementi di mero arbitrio.

Riteniamo, altresì, particolarmente opportuna la delega per il riordino della normativa in tema di congedi, aspettative e permessi. Si tratta, infatti, di un settore in cui la frammentarietà del dettato normativo rappresenta un grave danno per la certezza del diritto, con conseguente effetto moltiplicatore delle controversie.

Occorre però sottolineare, nel valutare il complesso del provvedimento, che restano delle criticità, sul piano tecnico, rispetto alle quali un ulteriore intervento del legislatore può favorire il perseguimento dell'obiettivo della certezza del diritto.

Evidenziamo come il riferimento all'“oggettivo interesse dell'organizzazione”, di cui all'art. 30, comma 3, ha già dato luogo ad un acceso dibattito dottrinale in merito alla sua interpretazione.

Il più che concreto rischio è che tale incertezza interpretativa possa trasferirsi nelle aule giudiziarie, con conseguente pregiudizio per l'effettività del diritto.

Riteniamo pertanto necessario che il legislatore risolva la questione con la soppressione del termine “oggettivo” nella formulazione del comma 3 dell'art. 30.

Altra criticità è costituita dalla nuova formulazione dell'art. 412-quater che elide la previsione di impugnazione del lodo arbitrale in unico grado: di fatto, si riapre la possibilità di adire tutti i gradi di giudizio per l'impugnazione del lodo e, dunque, si rischia di incidere sull'opportunità di utilizzare l'arbitrato quale mezzo per risolvere celermente le controversie in materia di lavoro.

Appare pertanto opportuno che si riproponga la vigente previsione contenuta nel primo comma dall'art. 412 *quater* del codice di procedura civile. Quest'ultimo, restringendo al solo Tribunale in unico grado la competenza giurisdizionale sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale, esclude la possibilità di appello avverso tale sentenza.

Ad un logica di deflazionamento del contenzioso risponde l'esigenza di inserire tra le ipotesi contemplate dal comma 4 dell'art. 2113 c.c. anche le transazioni concluse a seguito di conciliazione disciplinata dalla contrattazione collettiva.

Diversamente, potrebbero trovar spazio interpretazioni che ritengono tali transazioni invalide ai sensi dell'art. 2113 comma 1 del c.c. e pertanto suscettibili di impugnazione entro sei mesi dalla loro stipulazione.

L'art. 412-*ter* andrebbe poi richiamato anche nell'art. 31 comma 9 per fare in modo che le parti con la clausola compromissoria possano scegliere anche le modalità di arbitrato e conciliazione disciplinate dalla contrattazione collettiva.

Ancora, riteniamo particolarmente importante, in base alle considerazioni svolte inizialmente, che all'art. 32, sui termini di decadenza, venga precisato con chiarezza da quando decorrano detti termini nelle ipotesi di recesso dai rapporti di collaborazione (comma 3, lett. b) e nelle ipotesi di cessazione della prestazione a favore del soggetto diverso dal titolare del contratto stesso (comma 4, lett. d).

Sempre nell'articolo 32 al comma 5, riteniamo opportuno inserire espressamente l'ipotesi della somministrazione di lavoro tra quelle cui si applica la predeterminazione della quantificazione del danno derivante da illegittima apposizione del termine.

Segnaliamo inoltre la necessità che, nella riscrittura dell'art. 33 della legge n. 104 del 1992, effettuata con l'art. 24, comma 1, vengano reintrodotti i requisiti della continuità ed esclusività dell'assistenza per individuare i titolari del diritto ai relativi permessi. In questo modo si possono distinguere e selezionare situazioni di effettiva necessità.