



**Audizione nell'ambito dell'esame del Disegno di Legge recante Deleghe al  
Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti,  
di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi  
per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione  
femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di  
lavoro pubblico e di controversie di lavoro, con specifico riferimento alle parti  
del disegno di legge alle quali l'Assemblea del Senato ha deliberato di limitare  
la discussione ( articoli 17, 20, 30, 31, 32 e 50)**

**Commissioni riunite Affari costituzionali e Lavoro  
Senato della Repubblica**

**Martedì 11 maggio 2010**

Come abbiamo già avuto modo di affermare nel corso delle audizioni svolte al Senato lo scorso 10 febbraio ed alla Camera il 13 aprile, Confindustria condivide, nel suo complesso, il disegno di legge 1167-B/*bis* perché costituisce un importante passo verso il raggiungimento dell'obiettivo di una maggiore certezza nella definizione delle situazioni giuridiche soggettive e nella rapida risoluzione delle controversie in materia di lavoro.

In relazione alle modifiche deliberate dalla Camera, a seguito del messaggio del Presidente della Repubblica del 31 marzo, formuliamo brevi osservazioni limitatamente ad alcuni articoli oggetto del riesame parlamentare.

Riteniamo, anzitutto, particolarmente favorevole la soppressione, all'art. 30 comma 3, dell'inciso che richiama *“l'oggettivo interesse dell'organizzazione”* tra i criteri cui il giudice avrebbe dovuto attenersi nel valutare le motivazioni poste alla base del recesso.

In questo modo, infatti, si è fugato definitivamente il rischio che tale richiamo potesse creare incertezze interpretative e, pertanto, aumento del contenzioso.

Altra modifica che condividiamo riguarda quella apportata al comma 5 dell'art. 31.

Riteniamo, infatti, che l'aver previsto l'impugnazione del lodo arbitrale in unico grado (Tribunale in funzione del giudice del lavoro), contribuisca a porre le premesse affinché l'arbitrato possa rappresentare davvero un'alternativa al giudizio ordinario.

Un unico grado di impugnazione costituisce un ulteriore elemento che rende l'arbitrato più conveniente, perché più celere, rispetto al giudizio ordinario.

Un giudizio più articolato va riservato, invece, all'intervento operato sull'art. 31, comma 10, del disegno di legge, che prevede la possibilità di pattuire clausole compromissorie ai sensi dell'art. 808 del codice di procedura civile.

Nel testo approvato dalla Camera si prevede che la clausola compromissoria possa essere pattuita e sottoscritta solo a seguito della conclusione del periodo di prova o, laddove non sia previsto un periodo di prova, dopo trenta giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Questo intervento non contraddice l'indirizzo già tracciato dalle parti sociali con la dichiarazione comune firmata, anche da Confindustria, lo scorso 11 marzo. È infatti condivisibile, come Confindustria ha già avuto modo di affermare nell'audizione alla Camera dello scorso 13 aprile, la scelta del legislatore di garantire la libera formazione della volontà delle parti sull'arbitrato evitando che questa venga espressa *“al momento della assunzione”*.

Più problematica risulta, invece, la scelta del legislatore di escludere *tout court* dall'ambito di applicabilità della clausola compromissoria le *“controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro”*. Anche se non in contrasto con quanto previsto dalle parti sociali nella *“Dichiarazione comune”* dell'11 marzo, questa previsione va, a nostro giudizio, al di là della volontà espressa, in quella sede, dalle parti. Con quella dichiarazione, infatti, le parti non intendevano tanto delimitare le materie che avrebbero potuto formare oggetto della clausola compromissoria quanto, soprattutto, garantire la libera formazione della volontà nell'accedere all'arbitrato.

Pertanto, la decisione di escludere alcune materie dalla sfera di efficacia della clausola compromissoria avrebbe potuto semmai costituire, più opportunamente, una materia di confronto da sviluppare nell'ambito dell'accordo interconfederale previsto dall'art. 31, comma 10, piuttosto che essere oggetto di una norma *“imperativa”*.

Il confronto sull'utilità o meno che il legislatore disciplini direttamente tali aspetti dell'arbitrato comporta una riflessione sullo stato attuale dell'utilizzo di tale strumento.

Pur a fronte di una innegabile criticità dello stato della giustizia del lavoro (quasi un milione e mezzo di cause di lavoro pendenti; ogni anno oltre quattrocentomila nuovi procedimenti; fino a 900 giorni di attesa media per una sentenza di primo grado)

l'arbitrato non ha mai costituito, finora, una valida alternativa al ricorso al giudizio ordinario e, quindi, una risposta efficace al problema dei tempi del processo, problema che rappresenta non solo un *deficit* competitivo del nostro sistema paese, ma anche un pregiudizio irragionevole sia per le imprese che per i lavoratori.

A nostro avviso, la disposizione che prevede un accordo interconfederale per la disciplina della clausola compromissoria va intesa nel senso di valorizzare l'apporto delle parti sociali nella scelta del ricorso all'arbitrato quale strumento capace di gestire in maniera rapida e condivisa le controversie di lavoro.

Per raggiungere un simile obiettivo appare necessario che le parti sociali svolgano un ruolo centrale nella costruzione di una disciplina dell'arbitrato.

Proprio l'apporto delle parti sociali rappresenta, a nostro avviso, quel *quid pluris* che potrebbe consentire l'affermazione dell'arbitrato.

Consentire alla contrattazione collettiva di poter disciplinare efficacemente l'arbitrato significa, pertanto, permetterle di avere un effettivo campo d'azione.

Orbene, le modifiche apportate dalla Camera in tema di esclusione della materia dei licenziamenti dalla clausola compromissoria, così come quelle in tema di certificazione della volontà delle parti (sia al momento dell'apposizione della clausola compromissoria al contratto individuale di lavoro che al successivo momento dell'insorgenza della controversia), rappresentano una disciplina di dettaglio che limita l'ambito di intervento dell'autonomia collettiva in materia.

Riteniamo, dunque, che una disciplina di legge così puntuale e dettagliata finisca per incidere sul ruolo che le parti sociali dovrebbero responsabilmente assumere nella promozione e diffusione dell'arbitrato quale efficace strumento di risoluzione delle controversie di lavoro.

In questa prospettiva, riteniamo, viceversa, positive le modifiche apportate al comma 11 del medesimo articolo, proprio nella misura in cui l'eventuale decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dovrà comunque tener conto anche soltanto delle risultanze istruttorie del confronto tra le parti sociali nel disciplinare la clausola compromissoria.

Da ultimo, riteniamo necessario riproporre alcune considerazioni di natura tecnica già espresse nelle nostre precedenti audizioni.

Restano infatti delle criticità, sul piano prettamente tecnico, rispetto alle quali un ulteriore intervento del legislatore può favorire il perseguimento dell'obiettivo della certezza del diritto.

Esigenze di carattere sistematico, infatti, rendono opportuno precisare, per la fattispecie prevista dall'art. 32, comma 4, lett. d), il momento di decorrenza del termine di decadenza per l'impugnazione giudiziale introdotto, in via generale, dall'art. 32.

Infine, nell'art. 31, comma 10, andrebbe inserito un richiamo espresso dell'art. 412-ter per fare in modo che le parti del rapporto di lavoro possano scegliere, al momento dell'apposizione della clausola compromissoria, di far svolgere l'arbitrato secondo la disciplina dettata dalla contrattazione collettiva (che è appunto il contenuto dell'art. 412 ter) e non solo secondo le modalità che sono attualmente previste con il richiamo agli artt. 412 e 412 quater.

Questa modifica è pienamente coerente con il contenuto del comma 10 dell'art. 31 che affida alla contrattazione collettiva la funzione di prevedere la possibilità dell'inserzione di una clausola compromissoria nel contratto individuale di lavoro.

Dunque sembra incoerente che quella stessa fonte contrattuale che legittima l'apposizione della clausola compromissoria non venga poi richiamata quale fonte di disciplina per lo svolgimento dell'arbitrato stesso.