



Dipartimento Mercato del Lavoro, Territorio, Mezzogiorno

Disegno di Legge 1167 B Le norme sul processo e le controversie di lavoro

1. Premessa

Il Senato della Repubblica ha ultimato la definitiva lettura del Disegno di Legge 1167-B che, tra i vari temi trattati, contiene una riforma del processo e delle controversie di lavoro. Le nuove norme definiscono un canale parallelo, quello relativo a **conciliazione** e **arbitrato**, che la Cisl valuta con attenzione, fermo restando la libera scelta di utilizzare la via giudiziaria.

Ricordiamo anche che 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 da Cisl e Uil con Confindustria.

Il testo definitivo del provvedimento in esame ha accolto molte indicazioni della Cisl, che hanno riguardato la necessità di una regolazione della conciliazione e dell'arbitrato attraverso la contrattazione collettiva, in particolare rispetto alla clausola compromissoria, e la gratuità delle spese processuali, per non precludere l'accesso alla via giudiziaria.

2. I contenuti del disegno di legge 1167-B: un chiarimento oltre le strumentalizzazioni

Prima di esaminare i principali contenuti del provvedimento è necessario chiarire alcuni punti anche rispetto alle strumentalizzazioni e alle distorsioni apparse sulla stampa e nel dibattito politico.

- La legge non riguarda lo Statuto dei lavoratori né l'**art. 18** dello Statuto dei Lavoratori, che non viene toccato né nella forma né nella sostanza;
- Il provvedimento definisce un **canale parallelo** alla via giudiziaria (che resta pienamente disponibile e gratuita) per risolvere le controversie di lavoro, quello della conciliazione/arbitrato;
- La scelta di uno dei due canali è **volontaria** in capo ad ogni lavoratore;
- Il rischio che, all'atto dell'assunzione, il lavoratore sia obbligato a scegliere la via dell'arbitrato (attraverso la cosiddetta clausola compromissoria) è scongiurato dal fatto che la materia è strettamente vincolata a ciò che stabilirà la **contrattazione collettiva** che eviterà in ogni modo che vengano ridotte le tutele ai lavoratori o che gli stessi siano ricattabili;

- **Non è vero che l'arbitrato tuteli meno il lavoratore**, come da alcuni in queste ore sostenuto, rispetto all'autorità giudiziaria: si tratta di una tutela in forme diverse, ma ugualmente effettiva. Negli accordi sindacali si potrà chiarire che l'arbitro dovrà decidere in base a quanto previsto nei contratti di lavoro che come ben sappiamo hanno via via incorporato le tutele legislative;
- La via migliore e più efficace per tutelare i lavoratori è di realizzare al più presto gli **accordi interconfederali** per disciplinare la conciliazione e l'arbitrato in modo chiaro semplice e mantenendo le tutele fondamentali per i lavoratori;
- Il vantaggio per chi sceglierà la via dell'arbitrato sarà la **velocità** della soluzione della controversia (sei mesi) a fronte di tempi molto più lunghi della via giudiziaria (anni)

3. Le modifiche a conciliazione, arbitrato e clausola compromissoria

Di seguito alcune delucidazioni tecniche sui tre principali strumenti delle controversie di lavoro sui quali interviene il provvedimento.

1. Conciliazione *(si ricorda che si tratta di un mezzo non contenzioso di composizione delle controversie. La sua funzione è quella di condurre le parti a una definizione della lite prescindendo dall'azione in giudizio.)*

Nelle controversie di lavoro il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio, ma facoltativo.

Va ricordato che l'obbligo precedente era inserito nella via giudiziaria e di fatto era sostanzialmente una pura formalità.

La conciliazione diviene ora facoltativa, ma una volta scelta scelto tale strumento si cerca di renderlo il più effettivo possibile, eventualmente anche attraverso l'arbitrato.

La conciliazione potrà infatti considerarsi 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.

2. Arbitrato *(Ricordiamo che l'arbitrato è un giudizio privato con cui le parti, al momento della stesura del contratto oppure a lite già insorta, scelgono di rimettere la risoluzione delle loro controversie alla decisione di uno o più arbitri, in alternativa al giudice ordinario).*

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 (non strettamente vincolato alle leggi).

3. Clausola compromissoria *(clausola che permette la devoluzione ad arbitri delle possibili controversie derivanti dal contratto nel quale è contenuta).*

Si tratta del punto più controverso (art.33, co.9), al quale è stata data da molti una lettura strumentale. Le nuove norme prevedono che le clausole compromissorie, che comportino la devoluzione obbligatoria della controversia ad un collegio arbitrale, sono possibili solo se previste da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In assenza dei predetti accordi interconfederali o contratti collettivi, trascorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, il Ministro del Lavoro definirà con decreto, sentite le parti sociali, le modalità di attuazione di questa norma. In tal caso la Cisl si impegnerà perché il decreto tenga conto delle nostre posizioni.