



Dipartimento Confederale
Lavoro, Formazione,
Territorio, Mezzogiorno

Giorgio Santini
Segretario Confederale

Memoria depositata in occasione dell'audizione presso la XI Commissione della Camera (Lavoro Pubblico e Privato), nell'ambito dell'esame del **Disegno di Legge C. 1441-quater-D**, recante *“Delega 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”*

13 aprile 2010

Onorevole Presidente, onorevoli Deputati,

In merito al disegno di Legge C 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 controversie di lavoro” la CISL avanza le seguenti considerazioni:

- 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.

Si propone pertanto che le funzioni richiamate all’art. 30 comma 3 e all’art. 31 comma 9 della presente legge possano essere espletate esclusivamente degli organi di certificazione previsti alle lettere a) (Enti Bilaterali), b) (DPL), c) (Università) dell’art. 76 decreto legislativo 276/2003. In sostanza verrebbero esclusi i collegi dei Consulenti.

- b) In ordine alla possibilità delle parti di ricorrere **all’arbitrato secondo equità** si precisa che oltre al rispetto dei principi generali dell’ordinamento è necessario che vengano rispettati i diritti indisponibili dei lavoratori, in particolare relativi ad istituti regolati da contratti collettivi e leggi riconducibili a diritti e principi costituzionali, ai vincoli derivanti dall’ordinamento comunitario (principi, direttive, regolamenti e contratti europei) ed agli obblighi internazionali (convenzioni ratificate e raccomandazioni OIL).

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.

Conseguentemente non possono comunque essere devolute a giudizio arbitrale equitativo:

- Il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali
- Le responsabilità disciplinari che comportino responsabilità penale, civile o amministrativa
- Le materie che, per esplicita previsione legislativa, siano derivanti da norme inderogabili di legge e contratto collettivo
- La mobilità tra amministrazioni, ivi compresa quella tra diversi comparti.

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 individuare tra le materie da essi regolamentate ulteriori istituti da devolvere al giudizio arbitrale secondo equità che non siano in contrasto con le materie precedentemente indicate.

- c) In materia di arbitrato acquista particolare rilievo la necessità che sia garantita **la libertà di scelta del lavoratore.**

Si propone pertanto di prevedere che la clausola compromissoria possa essere pattuita solo a conclusione del periodo di prova e che gli organi di certificazione abbiano caratteristiche di terzietà.

Si richiede inoltre, l'esclusione delle controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai fini di una piena responsabilizzazione e valorizzazione della contrattazione collettiva si propone di non prevedere l'intervento suppletivo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

- d) In materia di decadenze relative alla impugnazione dei licenziamenti è necessario precisare 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 particolarmente tutelate (in caso di nullità, licenziamento discriminatorio, licenziamento di lavoratrice a causa di matrimonio o lavoratrice madre).