

# CONCILIAZIONE E ARBITRATO SFIDE DI UN SINDACATO MODERNO

*La Camera dei Deputati ha dato il via libera definitivo al ddl lavoro. Per la Cisl, rispetto alle controversie di lavoro si continua scorrettamente ad accreditare una tesi secondo la quale la riforma sarebbe una modalità surrettizia per aggirare l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori e comunque per indebolire i diritti e le tutele dei lavoratori nelle controversie; in realtà invece sono tanti i risultati ottenuti da un'azione riformista che non si è mai piegata ai radicalismi. Approvata la legge, saranno il pieno esercizio e il rafforzamento della contrattazione collettiva a conferire maggiore equilibrio, più trasparenza e solide garanzie alle tutele sociali dei lavoratori*

**di Giorgio Santini**

La riforma del processo e delle controversie di lavoro introdotte dal "collegato lavoro" è stata definitivamente approvata alla Camera dei Deputati, dopo un iter legislativo durato oltre due anni, caratterizzato da una forte dose di strumentalità e distorsioni.

Le nuove norme sono contenute in un provvedimento ampio che predispone tra l'altro il rinnovo delle deleghe sulla riforma degli ammortizzatori sociali, sul lavoro femminile, sugli incentivi all'occupazione e nuove disposizioni sull'apprendistato c.d. di "diritto dovere".

Rispetto alle controversie di lavoro si continua scorrettamente ad accreditare una tesi secondo la quale la riforma della conciliazione e dell'arbitrato sarebbe una modalità surrettizia per aggirare l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori e comunque per indebolire i diritti e le tutele dei lavoratori nelle controversie di lavoro.

Non è così e s'impongono, pertanto precisazioni e chiarimenti puntuali affinché sia garantita un'informazione corretta e trasparente.

Quello della riforma del processo del lavoro è stato un tema oggetto di attenzione da parte

della politica nel corso di diverse legislature, a fronte del preoccupante e crescente accumulo dei contenziosi lavoristici nei tribunali italiani.

In questo percorso la Cisl ha rifiutato di piegarsi alla logica dei radicalismi, tra l'indifendibile intoccabilità di un diritto del lavoro immobile e totalmente inderogabile e la deregolazione esplicita e diffusa con il rischio di effetti lesivi dei diritti dei lavoratori, in piena coerenza con la propria storia sindacale che, da sempre, guarda con interesse agli strumenti extragiudiziali di risoluzione delle controversie di lavoro.

La Cisl ha guardato al merito e alla sostanza del problema e conseguentemente ha formulato puntuali e rigorose richieste di modifica all'impianto originario del Disegno di Legge, ottenendo significativi risultati che sono stati ottenuti anche in seguito all'Avviso Comune tra le parti sociali (con l'autoesclusione della Cgil) dello scorso 11 marzo e al recepimento delle osservazioni al provvedimento da parte del Presidente della Repubblica.

In particolare:

- la conciliazione e l'arbitrato sono un percorso parallelo a quello giudiziario che rimane pienamente agibile e disponibile;
- la gratuità delle spese di giustizia, in primo grado e in appello, è stata richiesta ed ottenuta



ta proprio per non precludere ad alcuno l'accesso alla via giudiziaria;

- la scelta tra i due canali è volontaria, in capo ad ogni lavoratore;

- la contrattazione collettiva diventa lo strumento regolatorio della conciliazione e dell'arbitrato ed in particolare della clausola compromissoria (la clausola che permette la devoluzione ad arbitri delle possibili controversie derivanti dal contratto). Il testo licenziato dal Parlamento recepisce la positiva disposizione che prevede che la clausola compromissoria non possa essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova (e, ove non previsto, prima che siano trascorsi 30 giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro) e, come già previsto dall'Avviso Comune firmato dalle parti sociali, prevede che essa non possa comunque avere ad oggetto le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro. E' inoltre attenuato l'intervento diretto del [Ministero del Lavoro](#) che interverrà dopo diciotto mesi solo nel caso le parti sociali non siano riuscite a licenziare un accordo interconfederale su tale clausola.

E' infine meglio definito e regolato il c.d. arbitrato di equità, legato non solo al rispetto dei principi generali dell'ordinamento giuridico, ma anche al rispetto dei principi regolatori della materia del lavoro anche derivanti da obblighi comunitari e cioè al rispetto dei diritti indisponibili dei lavoratori, in particolare relativi ad istituti regolati da contratti collettivi e leggi, riconducibili a diritti e principi costituzionali.

Ci troviamo certamente di fronte ad un testo

che, con un clima politico e sindacale diverso, avrebbe potuto essere ulteriormente migliorato, ma presumere che il rinvio ai contratti e agli accordi tra le parti non costituisca una accettabile condizione di garanzia è un insulto al sindacato e alla sua storia. Soprattutto è un insulto a quei milioni di lavoratori e lavoratrici che quotidianamente in esso trovano risposte e tutele, individuali e collettive, mentre la politica spesso si arrende di fronte alla complessità dell'interesse generale e rinchiodandosi in improduttivi soliloqui. Inoltre, chi ritiene che solo la via giudiziaria consenta la piena garanzia e tenuta dei diritti dei lavoratori omette di ricordare a se stesso, e alla pubblica opinione, i tempi insostenibili con cui i già oberati tribunali italiani affrontano le controversie di lavoro, la sostanziale disapplicazione delle norme che da ciò deriva e i danni che subiscono i lavoratori, in attesa dei giudizi per anni e anni.

Dati attendibili ci dicono che il 65% delle controversie di lavoro oggi affrontate attraverso la via giudiziaria, riguardano materie retributive e di inquadramento professionale che sono regolate solo dai contratti collettivi di lavoro e sarebbero pertanto più proficuamente gestibili attraverso conciliazione e arbitrato.

In conclusione, approvata la legge, sarà ora il pieno esercizio e il rafforzamento della contrattazione collettiva a conferire maggiore equilibrio, più trasparenza e solide garanzie alle tutele sociali dei lavoratori.

