



CONCILIAZIONE E ARBITRATO: **OPPORTUNITA' IN PIU' PER I LAVORATORI**

*Il 24 novembre entra in vigore la **Legge 183/2010 (Collegato Lavoro)**.
Le principali novità riguardano, nelle controversie individuali di lavoro,
conciliazione e arbitrato e rappresentano opportunità in più
per i lavoratori da utilizzare, contrattare e governare.*

Per una giustizia del lavoro efficiente e celere

Valorizziamo conciliazione e arbitrato.

Le nuove norme sulle controversie di lavoro sono state discusse per oltre due anni prima della loro approvazione con un iter legislativo che la CISL ha seguito passo passo ottenendo significativi miglioramenti.

In particolare il testo nella sua formulazione finale ha positivamente tenuto conto dell'Avviso Comune delle parti sociali dello scorso 11 marzo e delle osservazioni espresse dal Presidente della Repubblica.

I lavoratori hanno bisogno di una giustizia del lavoro celere ed efficace per vedere pienamente e concretamente rispettati i propri diritti e non, come avviene oggi, di contenziosi di lavoro destinati a durare anni prima della loro risoluzione.

La CISL, come sempre nella propria sessantennale storia, riconosce l'importanza degli strumenti alternativi di risoluzione delle controversie: **conciliazione e arbitrato**.

Questi strumenti devono essere **liberamente scelti dai lavoratori e regolati attraverso la contrattazione collettiva**: un'opportunità in più per i lavoratori senza che sia preclusa la via giudiziaria.

Conciliazione, arbitrato, processo del lavoro: cosa cambia

CONCILIAZIONE

La conciliazione è lo strumento più semplice ed immediato di risoluzione delle controversie di lavoro. Con la legge essa assume una nuova centralità ed importanza poiché nelle forme precedentemente previste essa **era inserito nella via giudiziaria ed era una formalità spesso senza possibilità di riuscita**.

Con le nuove norme viene prevista in maniera esplicita la possibilità di svolgere il tentativo di conciliazione **in sede sindacale** mentre in qualunque fase del tentativo di conciliazione le parti possono affidare la soluzione della controversia, in via arbitrale, alla stessa commissione di conciliazione.

ARBITRATO

L'arbitrato è lo strumento di risoluzione delle controversie di lavoro su cui più puntano le nuove norme. In caso di mancata conciliazione esso prevede una vera e propria "sentenza": il c.d. "lodo arbitrale".

Nella legge sono previsti diversi tipi di arbitrato tra cui i più importanti sono:

ARBITRATO "CONTRATTUALE"

Può essere svolto presso le sedi sindacali secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva.

ARBITRATO DEFINITO DALLA LEGGE

E' regolato dal provvedimento legislativo e si svolge presso la Direzione Provinciale del Lavoro

ARBITRATO SECONDO EQUITÀ'

Le parti possono decidere liberamente di utilizzare l'**arbitrato secondo equità**

Nel giudizio secondo equità, in base alle nuove norme, il collegio arbitrale è tenuto al rispetto dei principi generali dell'ordinamento giuridico e dei principi regolatori della materia del lavoro, anche derivanti da obblighi comunitari:

Significa il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori sugli istituti regolati da contratti collettivi e leggi:

Sono pertanto infondate le tesi secondo le quali l'arbitrato di equità rappresenta la cancellazione del diritto del lavoro, che come si vede resta indiscutibilmente il parametro di riferimento anche nell'arbitrato di equità.

ARBITRATO CON CLAUSOLA COMPROMISSORIA

Non entra immediatamente in vigore.

Esso prevede la possibilità, per il lavoratore, di firmare una clausola compromissoria con l'impegno ad utilizzare il canale arbitrale per le eventuali controversie future.

La **clausola compromissoria** potrà essere introdotta **solo se prevista da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro** (da realizzare nei prossimi 18 mesi)

In ogni caso:

- non potrà essere sottoscritta né al momento dell'assunzione né prima della conclusione del periodo di prova.

- non potrà comunque riguardare controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro (licenziamenti)

Sono pertanto totalmente prive di fondamento e strumentali le posizioni che hanno parlato di ricatto ai lavoratori, di "libertà di licenziamento" o di attentato all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

ATTENZIONE!!!

TUTTI I PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI, CONTRATTO A TERMINE, DI COLLABORAZIONE, A PROGETTO, SOMMINISTRAZIONE E LE CONTESTAZIONI RELATIVE AD APPALTI, TRASFERIMENTI ECC.

VANNO IMPUGNATI ENTRO 60 GIORNI.

E' NECESSARIO CHE I LAVORATORI COINVOLTI SI RECHINO TEMPESTIVAMENTE PRESSO GLI UFFICI VERTENZE NELLE SEDI CISL PER LE PROCEDURE DI IMPUGNAZIONE E

PER EVITARE LA DECADENZA DEI TERMINI.

In particolare il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni dal suo ricevimento in forma scritta.

Dopo l'impugnazione la nuova legge prevede che il ricorso giudiziario venga depositato **entro 270 giorni**.

Infine, per i contratti a tempo determinato, le nuove norme prevedono che, in caso di **conversione a tempo indeterminato**, per i giudizi in corso e futuri, il danno maturato sarà quantificato con una somma tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione.