CONCILIAZIONE, ARBITRATO, IMPUGNAZIONI

Il 24 novembre è entrata in vigore la ***Legge 183/2010 (Collegato Lavoro).***
Le principali novità riguardano, nelle controversie individuali di lavoro, ***la conciliazione, l'arbitrato e i termini per impugnare licenziamenti e contratti***

CONCILIAZIONE E ARBITRATO:

Le nuove norme sulle controversie di lavoro sono state discusse per oltre due anni prima della loro approvazione.
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.
Questi strumenti devono essere liberamente scelti dai lavoratori e regolati attraverso la contrattazione collettiva mantenendo ferma la possibilità di adire le vie legali a libera scelta del lavoratore.

Cosa cambia rispetto al passato:

CONCILIAZIONE

La conciliazione è lo strumento più semplice ed immediato di risoluzione delle controversie di lavoro.
Nelle forme precedentemente previste la conciliazione obbligatoria era inserita in un iter che comunque portava al contenzioso giudiziario con allungamento dei tempi.
Con le nuove norme viene prevista in maniera esplicita la possibilità, e non più l'obbligo, di svolgere il tentativo di conciliazione **in sede sindacale** e comunque lasciare libero il lavoratore di scegliere**,** in qualunque fase della vertenza, di poter affidare la soluzione della controversia o in via arbitrale, alla commissione di conciliazione, oppure di adire fin da subito le vie legali.

ARBITRATO

L'arbitrato è lo strumento di risoluzione delle controversie di lavoro su cui più puntano le nuove norme.
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 nei contratti collettivi.

ARBITRATO DEFINITO DALLA LEGGE

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

ARBITRATO SECONDO EQUITA'

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 sottoscrivere una una clausola compromissoria, che deve essere certificata, 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 prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto, in tutti gli altri casi;
- 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.

NUOVI TERMINI DI IMPUGNAZIONE DEI LICENZIAMENTI E CONTRATTI

Dal 24 novembre 2010, chiunque intenda IMPUGNARE licenziamenti, contratti a termine, collaborazioni, trasferimenti, somministrazioni, nullita' del termine del contratto a tempo determinato, questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro, etc..,

AVRA' 60 GIORNI DI TEMPO

che decorreranno:
- per i licenziamenti: dal giorno del ricevimento della comunicazione scritta o, se mancante dei motivi, dal ricevimento della comunicazione scritta dei motivi di licenziamento
- per i contratti a tempo determinato scaduti prima del 24 novembre: 60 giorni dal 24 novembre
- per i contratti a tempo determinato ancora in essere al 24 novembre: 60 giorni dalla scadenza del termine

[**ATTENZIONE**: nel caso specifico di conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, la conversione del contratto si "aggiungerà" ad una indennità economica da 2,5 a 12 mensilità]
- per i trasferimenti: dal ricevimento della comunicazione di trasferimento
- per la cessione del contratto di lavoro: dalla data del trasferimento

Oltre al rispetto di tale termine, è inoltre necessario, altrimenti l'impugnazione sarà inefficace, che nei successivi **270 giorni**:
- o venga depositato il ricorso presso il Tribunale (se si intende procedere in via giudiziale)
- o venga data comunicazione alla controparte del tentativo di conciliazione o arbitrato (se si intende aderire alla procedura arbitrale).

E' NECESSARIO NON FAR SCADERE QUESTI TERMINI, ALTRIMENTI SI DECADE DAL DIRITTO DI IMPUGNARE IL LICENZIAMENTO E IL CONTRATTO!

RIVOLGITI, PER FAR VALERE I TUOI DIRITTI, AGLI UFFICI LEGALI DELLA UIL.