

MODIFICHE AL PROCESSO DEL LAVORO SULLA CONCILIAZIONE E ARBITRATO PRESENTATO DAL GOVERNO

Alla luce delle eventuali e possibili modifiche che il Governo vorrebbe apportare alla disciplina del processo di lavoro, in materia di conciliazione e arbitrato, abbiamo la necessità di fare una serie di considerazioni in merito, in quanto cambierebbe in modo strutturale l'ordinamento fin qui considerato.

- Viene previsto ex novo, per espletare il tentativo di conciliazione, un ruolo centrale degli organismi di certificazione, già previsti dal Dec. Leg. 276/03, tra cui vanno annoverati anche gli Enti bilaterali da costituire su base territoriale. Tale sviluppo di competenze andrà inevitabilmente a discapito degli UPLMO e delle sedi sindacali, che fino ad oggi hanno avuto un ruolo preminente in materia. Non a caso le proposte di integrazione dell'art. 2113 del C.C. indicano gli organismi di certificazione come abilitati, in via esclusiva, a fornire l'autenticità in materia di rinunzie e transazione. Analogamente avviene nelle proposte di modifica dell'art. 409. Le controversie individuali di lavoro, precedentemente sottoposte a definizioni prescrittive, in virtù di una nuova centralità assunta dagli arbitri, possono intervenire nei contratti e nella clausola compromissoria anche quando siano stati certificati. A loro volta, le commissioni di certificazione dovranno assicurarsi che la clausola compromissoria contenga espliciti rinvii ai collegi arbitrali, indicandone sia i compensi dovuti agli arbitri, sia i termini entro i quali il lodo deve essere emanato.
- E' prevista la modifica dell' Art. 410, il quale prevede attualmente la obbligatorietà e la necessità, ai fini della regolare instaurazione del giudizio, del tentativo di conciliazione da parte di chi intendesse proporre una causa ex art. 409 cpc. Infatti oggi il tentativo di conciliazione è letteralmente imposto come passaggio imprescindibile per la proposizione della domanda, per chi non intenda avvalersi delle procedure di conciliazione previste da contratti o accordi collettivi.
La modifica contenuta nell'emendamento governativo al DL 112/2008 vorrebbe invece rendere eventuale e facoltativo il tentativo di conciliazione, così che sia rimesso alle parti la facoltà di scegliere o meno di adire direttamente il giudice, anche se ciò fosse previsto da contratti o accordi collettivi, in luogo, nell'articolo, di un rilevante silenzio legislativo.
La non obbligatorietà del tentativo di conciliazione inoltre, per chi volesse comunque effettuarlo, comporterebbe adempimenti burocratici e formalità che ne scoraggerebbero l'utilizzo, incrementando le questioni di fronte al giudice ordinario e, conseguentemente, creando un intasamento delle aule giudiziarie: in considerazione di ciò i lavoratori verranno scoraggiati dall'intraprendere azioni a tutela dei loro diritti, soprattutto in materia salariale.
- Viene previsto il termine, di dubbia natura perentorio o ordinatoria, di 60 giorni per l'espletamento del tentativo stesso, senza possibilità di un successivo termine di 180 giorni che viene abrogato.
- La Commissioni di Conciliazione viene ad essere composta, come nella normativa vigente, dai quattro rappresentanti effettivi e dai quattro supplenti dei lavoratori ma essi devono essere designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, e non più dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale. A nostro giudizio, se effettivamente si dovesse modificare la dicitura del testo in vigore, la formulazione più idonea dovrebbe essere organizzazioni "comparativamente più

rappresentative su base nazionale”, così come stabilito dalla legge di modifica dell’art.19 della legge 300/70.

- Si prevede la modifica dell’art. 411 co. 3, dove scompare ogni riferimento diretto al tentativo di conciliazione svolto in sede sindacale, (il quale viene invece fatto rientrare come modalità eventuale e incidentale tra le “*altre modalità di conciliazione previste dalla contrattazione collettiva*” ex Art 412-ter co. 1) divenendo così una forma alternativa alla conciliazione di fronte alla commissione di conciliazione. Ciò fa venire meno la disciplina specifica della conciliazione che avvenga in sede sindacale, alla quale si dovrebbero applicare i novellati articolo 410, 411 e 412, che assumono così portata generalizzata.
- Si allargano le competenza della commissione stessa, la quale, nella eventualità che non si raggiunga un accordo, può essa stessa formulare una proposta bonaria di definizione della controversia, non vincolante, da sottoporre alle parti (attualmente essa può solo recepire e verbalizzare il mancato raggiungimento dell’accordo).
- Vi è inoltre la previsione di voler inserire nell’art. 412 la possibilità per le parti, in qualunque fase del tentativo di conciliazione (anche per mancato raggiungimento dell’accordo), di affidare alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere, in via arbitrale, la controversia. Questa modifica va ad eliminare la attuale previsione che riconosce la possibilità del ricorso all’arbitrato unicamente nel caso obbligatorio di previsione esplicita nel CCNL, limitando così ogni facoltà delle parti di decidere in merito. E’ riconosciuto così alle parti contendenti la scelta di poter intraprendere “liberamente” la via dell’arbitrato.
- Infine viene innovato completamente l’Art. 412-quater che, con la nuova rubrica “*altre modalità di conciliazione e arbitrato*”, prevede:
 1. l’istituzione del Collegio di conciliazione e arbitrato irrituale, davanti a cui possono essere altresì proposte le controversie, in maniera alternativa al tentativo di conciliazione di fronte alla commissione di conciliazione;
 2. la nullità di ogni clausola del contratto individuale che obblighi una parte o entrambe a proporre le controversie a tale organismo;
 3. che il collegio debba essere composto da un rappresentante di ciascuna delle parti, il che comporta necessariamente, mancando un esplicito riferimento alla qualifica del rappresentante stesso, che costui probabilmente non avrà la competenza e la conoscenza necessaria, o comunque pari, a quella di un soggetto sindacale (sia inerentemente alla situazione aziendale del lavoratore e sia della disciplina contrattualistica che si applica al suo assistito);
 4. la parte che intende avvalersi del Collegio deve notificare un ricorso sottoscritto da un avvocato al quale conferisce mandato e deve successivamente nominare un arbitro di parte; a loro volta, le parti indicano comunemente un terzo arbitro e la sede del Collegio. Indubbiamente si intuisce che nota positiva di tale disciplina sarà una certa celerità nei tempi di emanazione del verdetto, mentre lascia perplessi l’alto costo che i lavoratori dovrebbero sostenere per adire al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale. (Alto costo che viene ammesso dal legislatore laddove sollecita i Contratti collettivi nazionali di categoria all’istituzione di un Fondo per il rimborso delle spese al lavoratore, visto che è del tutto evidente che in ben altra situazione versa il sistema di imprese per quanto riguarda la sostenibilità economica).