

Il Senato ha licenziato, in quarta lettura, il disegno di legge n. 1167-B, contenente “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro”.

Si tratta di un provvedimento – non ancora pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - articolato e complesso, in alcuni punti contraddittorio, che ha affrontato molti e diversi temi del lavoro.

In attesa di una più compiuta analisi dei diversi aspetti trattati dal testo legislativo, che coinvolgono diversi Dipartimenti Confederali, si ritiene utile operare subito una prima focalizzazione attorno al tema della conciliazione e dell’arbitrato nelle controversie di lavoro.

Certamente, il provvedimento risente pienamente, nella farraginosità del testo ed in quegli aspetti di contraddittorietà che pur contiene – e che non debbono produrre inaccettabili abusi e distorsioni applicative -, della mancanza di un confronto con e tra le parti sociali.

Per la qualità dei risultati, è sempre preferibile che, in materia di lavoro, siano le parti a confrontarsi, anziché le lobbies parlamentari.

La normativa approvata dal Senato definisce un canale parallelo, quello della conciliazione e dell’arbitrato, fermo restando la libera scelta di utilizzare la via giudiziaria.

Già nell’Accordo quadro di riforma del modello contrattuale, che sottoscrivemmo con CISL e Confindustria il 22 gennaio 2009, la valorizzazione di procedure come arbitrato e conciliazione, accompagnata ad un ruolo attivo delle parti sociali, era prevista quale momento di contenimento dei contenziosi ai livelli fisiologici e di loro riconduzione nell’alveo negoziale, preferibilmente che giudiziario.

A parere della UIL, la norma non riguarda l’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, e neppure l’interesse della legge 300/70, e non appare condivisibile l’exasperazione politico-sindacale che ha visto in questo provvedimento addirittura un attacco frontale al “diritto del lavoro in quanto tale”.

Semmai, vediamo il realizzarsi di una libera opzione in più per i lavoratori per vedere tutelati in tempi ragionevoli i propri diritti ed appare condivisibile l’obiettivo di ridurre il numero delle vertenze giudiziarie per motivi di lavoro, per i tempi di discussione lunghissimi che di fatto causano una disapplicazione sostanziale delle norme, con evidente danno per la parte debole dei procedimenti: i lavoratori che attendono i giudizi.

Ovviamente, ancora una volta, si tratterà di svolgere le necessarie azioni sindacali di contrattazione e di vigilanza, riassumendo per altro un ruolo che, sulla materia, in parte si era andato riducendo.

Il provvedimento definisce la via della conciliazione e dell’arbitrato, facendone un canale parallelo alla via giudiziaria (che resta pienamente disponibile).

La scelta di uno dei due canali è volontaria per il lavoratore, che dovrà aver contezza di trovarsi di fronte a forme di tutela diverse ma parimenti efficaci, differenziate però nei tempi di soluzione della controversia (sei mesi per l’arbitrato), rispetto ai tempi ben più lunghi del processo del lavoro.

Per altro, la garanzia delle tutele ai lavoratori è fornita dalla regolamentazione della materia da parte da parte della contrattazione collettiva, dato che l’arbitro dovrà decidere in base a quanto previsto nei contratti di lavoro.

Rispetto alle spese relative alle controversie di lavoro è positivo il mantenimento della gratuità di tutti gli atti nell’ambito del processo e delle controversie di lavoro, per le quali rimane inalterata la possibilità di adire gratuitamente alla via giudiziaria nelle controversie di lavoro.

Come UIL riteniamo urgente attivare tutti gli strumenti atti ad addivenire nel tempo più breve possibile ad accordi interconfederali che disciplinino in concreto la conciliazione e l’arbitrato in modo chiaro semplice e mantenendo le tutele fondamentali per i lavoratori. Infatti, in particolare per l’arbitrato individuale certificato e la clausola compromissoria, sarà importante che il sindacato al più presto li riconduca pienamente nell’alveo della contrattazione collettiva, sottoscrivendo i relativi accordi con le parti datoriali, valorizzando le opportunità che essa offre rispetto a semplificazione delle procedure e riduzione dei tempi nella tutela dei lavoratori nelle controversie di lavoro.

Il provvedimento licenziato dal Senato interviene su alcuni istituti, sui quali occorre effettuare alcune specificazioni.

Conciliazione <i>mezzo non contenzioso di composizione delle controversie, prescindendo dall'azione in giudizio</i>	Arbitrato <i>giudizio privato con cui le parti scelgono di rimettere la risoluzione delle controversie alla decisione di uno o più arbitri, in alternativa al giudice ordinario</i>	Clausola compromissoria <i>clausola che permette la devoluzione ad arbitri delle possibili controversie derivanti dal contratto nel quale è contenuta</i>
<p>➤ Precedentemente, l'obbligo del tentativo di conciliazione era inserito nella via giudiziaria e sostanzialmente era una pura formalità.</p> <p>➤ Nelle controversie di lavoro il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio, bensì facoltativo, ma si cerca di renderlo il più effettivo possibile, anche attraverso l'arbitrato.</p> <p>➤ La conciliazione potrà infatti considerarsi riuscita anche solo relativamente ad una parte della controversia. Se la conciliazione non riesce, è previsto che la commissione di conciliazione formuli una proposta per la soluzione bonaria della controversia.</p>	<p>➤ Le parti, durante o al termine del tentativo di conciliazione, possono affidare la soluzione della controversia, in via arbitrale, alla stessa commissione di conciliazione.</p> <p>➤ Le parti devono indicare un termine per l'emanazione del lodo arbitrale, le norme di cui si invoca l'applicazione e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità (innovazione che introduce il giudizio per equità, non strettamente vincolato alle leggi).</p> <p>➤ Il lodo arbitrale è impugnabile solo per vizi procedurali.</p>	<p>➤ La norma prevede che le clausole compromissorie, che devolvano obbligatoria la controversia ad un collegio arbitrale, siano possibili solo se previste da accordi interconfederali o da CCNL stipulati secondo le normali regole di rappresentatività.</p> <p>➤ In carenza, trascorso un anno dalla entrata in vigore della legge, il Ministro del Welfare definirà le modalità di attuazione della norma con decreto, sentite le parti sociali.</p>

Di seguito sono riportati gli articoli che qui interessano, con alcuni commenti:

- Art. 30 Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro.

1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente.

2. Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto, oltre che delle fondamentali regole del vivere civile e dell'oggettivo interesse dell'organizzazione, delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

4. L'articolo 75 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«Art. 75. - (Finalità). – 1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo».

5. All'articolo 76, comma 1, lettera c-ter), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi».

6. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Commenti:

a) comma 1: in coerenza sia con la giurisprudenza ed alcuni pronunciamenti della Corte di Cassazione. La norma limita la potestà interpretativa del giudice, per evitare sovrapposizioni tra il potere organizzativo esercitato dall'impresa e il giudizio di merito..

b) comma 2: il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse nelle commissioni di certificazione, oltre alla funzione di qualificazione del contratto (d.lgs 276 del 10 settembre 2003, capo VIII), hanno anche quella di certificazione della valutazione effettuata dalle parti delle clausole contrattuali (di fatto, obbligazioni e diritti contenuti nel contratto stesso).

c) comma 3: sono fissati i parametri, con particolare riferimento a quelli contrattuali, cui il giudice deve attenersi, in caso di controversie aventi ad oggetto il licenziamento, nel valutarne le motivazioni.

- Art. 31 Conciliazione e arbitrato.

1. L'articolo 410 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 410. - (Tentativo di conciliazione). – Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale. Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte. La richiesta deve precisare:

1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;

2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;

3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;

4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa. Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la

commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave».

2. Il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 80, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è obbligatorio. 3. L'articolo 411 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 411. - (Processo verbale di conciliazione). Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con

decreto. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio. Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto».

4. All'articolo 420, primo comma, del codice di procedura civile, le parole: «e tenta la conciliazione della lite» sono sostituite dalle seguenti: «, tenta la conciliazione della lite e formula alle parti una proposta transattiva» e le parole: «senza giustificato motivo, costituisce comportamento valutabile dal giudice ai fini della decisione» sono sostituite dalle seguenti: «o il rifiuto della proposta transattiva del giudice, senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio».

5. L'articolo 412 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 412. - (Risoluzione arbitrare della controversia). – In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrare la controversia. Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrare della controversia, le parti devono indicare:

1) il termine per l'emanazione del lodo, che non può comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato;

2) le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile e ha efficacia di titolo esecutivo ai sensi dell'articolo 474 del presente codice a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata ai sensi dell'articolo 825. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter, anche in deroga all'articolo 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrare della controversia».

6. L'articolo 412-ter del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 412-ter. - (Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva). – La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative».

7. L'articolo 412-quater del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 412-quater. - (Altre modalità di conciliazione e arbitrato). – Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irritale costituito secondo quanto previsto dai commi seguenti.

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda. Il ricorso deve contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove ciò non avvenga, la

parte che ha presentato ricorso può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è la sede dell'arbitrato.

Se le parti non hanno ancora determinato la sede, il ricorso è presentato al presidente del tribunale del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro o ove si trova l'azienda possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrare la controversia.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrare della controversia, le parti devono indicare:

1) il termine per l'emanazione del lodo, che non può comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato;

2) le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile e ha efficacia di titolo esecutivo ai sensi dell'articolo 474 del presente codice a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata ai sensi dell'articolo 825.

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter, anche in deroga all'articolo 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia».

6. L'articolo 412-ter del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 412-ter. - (Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva). – La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative».

7. L'articolo 412-quater del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 412-quater. - (Altre modalità di conciliazione e arbitrato). – Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irritale costituito secondo quanto previsto dai commi seguenti.

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda. Il ricorso deve contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove ciò non avvenga, la parte che ha presentato ricorso può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è la sede dell'arbitrato.

Se le parti non hanno ancora determinato la sede, il ricorso è presentato al presidente del tribunale del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro o ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

In caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del collegio, la parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva sottoscritta, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. La memoria deve contenere le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso.

Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione riesce, si applicano le disposizioni dell'articolo 411, commi primo e terzo.

Se la conciliazione non riesce, il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere e assumere le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale.

Nel caso di ammissione delle prove, il collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di dieci giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale.

La controversia è decisa, entro venti giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui agli articoli 1372 e 2113, quarto comma, del codice civile e ha efficacia di titolo esecutivo ai sensi dell'articolo 474 del presente codice a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata ai sensi dell'articolo 825. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter, anche in deroga all'articolo 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia.

Il compenso del presidente del collegio è fissato in misura pari al 2 per cento del valore della controversia dichiarato nel ricorso ed è versato dalle parti, per metà ciascuna, presso la sede del collegio mediante assegni circolari intestati al presidente almeno cinque giorni prima dell'udienza. Ciascuna parte provvede a compensare l'arbitro da essa nominato.

Le spese legali e quelle per il compenso del presidente e dell'arbitro di parte,

queste ultime nella misura dell'1 per cento del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo ai sensi degli articoli 91, primo comma, e 92.

I contratti collettivi nazionali di categoria possono istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte».

8. *Le disposizioni degli articoli 410, 412, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile si applicano anche alle controversie di cui all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Gli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono abrogati.*

9. *In relazione alle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'articolo 808 del codice di procedura civile che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-quater del codice di procedura civile, solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni. Le commissioni di certificazione accertano la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro. In assenza dei predetti accordi interconfederali o contratti collettivi, trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali definisce con proprio decreto, sentite le parti sociali, le modalità di attuazione e di piena operatività delle disposizioni di cui al presente comma.

10. *Gli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, possono istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'articolo 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'articolo 409 del medesimo codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le commissioni di cui al citato articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni, possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali unitarie.*

Si applica, in quanto compatibile, l'articolo 412, commi terzo e quarto, del codice di procedura civile.

11. *Presso le sedi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, può altresì essere esperito il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.*

12. *All'articolo 82 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:*

a) *al comma 1, le parole: «di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a),» sono sostituite dalle seguenti: «di cui all'articolo 76»;*

b) *è aggiunto, in fine, il seguente comma:*

«1-bis. Si applicano, in quanto compatibili, le procedure previste dal capo I del presente titolo».

13. *Il comma 2 dell'articolo 83 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è abrogato.*

14. *Gli articoli 410-bis e 412-bis del codice di procedura civile sono abrogati.*

15. *All'articolo 79 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è aggiunto, in fine, il seguente comma:*

«Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita».

16. *Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.*

Commenti:

a) Gli articoli del CPC relativi a conciliazione ed arbitrato sono modificati, e quindi il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio, ma facoltativo (l'obbligo precedente era una tappa della vertenza giudiziaria, il che molto spesso lo rendeva mera e vana formalità).

b) Benché facoltativa, ora la conciliazione diventa uno strumento che appare utilizzabile con efficacia, eventualmente anche attraverso l'arbitrato.

c) Lo strumento della conciliazione viene modificato anche rispetto all'art. 412 CPC:

d) in qualunque fase del tentativo di conciliazione, le parti possono affidare la soluzione della controversia, in via arbitrale, alla stessa commissione di certificazione.

e) Le parti devono indicare un termine per l'emanazione del lodo e le norme che la commissione deve applicare.

f) Il lodo arbitrale è impugnabile solo per vizi procedurali. Si tratta di una innovazione molto forte che nella sostanza introduce il giudizio per equità.

g) Sul tema della impugnabilità va rafforzata, negli accordi interconfederali, la possibilità, in caso di

controversie di lavoro originate da diversa interpretazione di norme contrattuali, le parti possano essere interpellate per dare le interpretazioni autentiche sulle materie oggetto di controversie.

- h) Modificando l'art. 411 si permette invece di considerare la conciliazione riuscita anche solo relativamente ad una parte della controversia.
- i) Se la conciliazione non riesce, è previsto che la commissione di conciliazione assuma un ruolo attivo non notarile e formuli una proposta per la formulazione bonaria della controversia.
- j) La modifica all' art. 412 ter non si riferisce più solo ai contratti nazionali quando mantiene la possibilità di svolgere la conciliazione presso le sedi previste dai contratti collettivi.
- k) Infine, si introducono modalità di conciliazione ed arbitrato irrituali, non regolamentati non solo dai contratti collettivi, ma anche dalle legge e dai contratti individuali certificati.
- l) Solo se sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati sulla base delle vigenti norme di rappresentatività, è possibile prevedere clausole compromissorie che comportino la devoluzione obbligatoria della controversia al collegio arbitrale.
- m) Le controversie di lavoro possono essere decise da arbitri anche qualora il contratto individuale e la clausola compromissoria siano stati certificati in base al d.lgs. 276/2003.
- n) Gli organi di certificazione possono istituire camere arbitrali nonché essere essi stessi sedi presso le quali può essere esperito il tentativo di conciliazione.
- o) E' garanzia significativa il fatto che solo accordi interconfederali o CCNL possano prevedere clausole compromissorie che comportino la devoluzione obbligatoria della controversia al collegio arbitrale. Positivo, pur se non ottimale, e comunque importante è la previsione secondo cui, in assenza dei predetti accordi, trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore della presente legge, il Ministro del Welfare definisce con proprio decreto, sentite le parti sociali, le modalità di attuazione e di piena operatività della materia. Appare infatti certamente problematica l'esplicita presenza di una clausola compromissoria relativa all'arbitrato individuale nell'ambito dei contratti individuali certificati, mentre è ingiustificabile una tale esplicita derogabilità della contrattazione collettiva su base individuale. Per i contratti certificati con clausole compromissorie o per i compromessi che siano stati certificati in base al D. Lgs. n. 276 del 2003, viene per la prima volta prevista nel nostro ordinamento la possibilità di rinuncia in via preventiva della possibilità di ricorso al Giudice ordinario in favore del giudizio arbitrale. In questo contesto, utilizzando il periodo di dodici mesi prima dell'entrata in vigore delle disposizioni della legge, è necessario ricondurre pienamente l'esercizio dell'arbitrato individuale ad un ambito garantito dalla contrattazione collettiva in quanto ciò permetterebbe di salvaguardare la pluralità degli strumenti e l'utilizzo della certificazione in un quadro di garanzie fondamentale per impedire possibili abusi nell'utilizzo concreto di tali nuovi strumenti.
- p) A parziale modifica di quanto disposto dal d. lgs 150/09, la cosiddetta "riforma Brunetta", gli istituti di cui al presente articolo trovano applicazione anche per i lavoratori dipendenti dalle P.A..

N.B.:Per completezza di informazione, di seguito si unisce anche il testo di due articoli di stampa riportanti posizioni diverse sull'argomento.

LA NUOVA NORMA SULLA SOLUZIONE ARBITRALE DELLE CONTROVERSIE PROBABILMENTE NON PRODURRÀ DANNI AI LAVORATORI, ANCHE PERCHÉ DELINEA UNA PROCEDURA TROPPO COMPLICATA E COSTOSA - MA È ORA CHE IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI RIVENDICHI DAL LEGISLATORE MAGGIORE SOBRIETÀ, CHIAREZZA E SELF RESTRAINT, PERCHÉ SIA RESTITUITA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA LA FUNZIONE PERDUTA DI FONTE PRINCIPALE DI REGOLAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Articolo di Pietro ICHINO, pubblicato sul Corriere della sera il 7 marzo 2010

Caro Direttore, con la legge in materia di lavoro varata dal Senato mercoledì scorso rischia di ripetersi quello che è accaduto sette anni fa con la legge Biagi: il governo la presenta come la liberazione da vecchi vincoli; l'opposizione e la Cgil convalidano questa immagine della legge denunciandola come un grave "smantellamento delle protezioni"; tutti si convincono che effettivamente – nel bene o nel male – siamo di fronte a una liberalizzazione del mercato del lavoro; solo dopo qualche anno, alla prova dei fatti, si scopre che questa liberalizzazione non c'è stata affatto.

Nel caso della legge Biagi, i fatti si sono incaricati di dimostrare che essa ha, semmai, regolato in modo assai più severo rispetto a prima le due forme principali di lavoro "atipico": le collaborazioni autonome continuative e i rapporti di formazione e lavoro. Questa nuova legge è congegnata molto peggio della legge Biagi; saranno comunque ancora i fatti a mostrare che neppure essa produrrà una effettiva riduzione delle protezioni dei lavoratori, se non in situazioni molto marginali.

La norma "incriminata" è il nono comma dell'articolo 31, dove si attribuisce ai contratti collettivi il compito di regolare la soluzione arbitrale delle controversie, ma si prevede anche che, decorso un anno e mezzo senza intervento della contrattazione collettiva, sia comunque consentito inserire nel contratto individuale di lavoro il vincolo per cui ogni controversia dovrà essere risolta da un collegio arbitrale. Tutto il veleno della questione sta qui: la Cgil e un folto gruppo di giuslavoristi denunciano il rischio che in questo modo, là dove la materia non sarà stata opportunamente regolata da un contratto collettivo, l'imprenditore possa, con l'imposizione dell'arbitrato nel contratto individuale, assoggettare ogni futura controversia a un "giudice privato" disposto sostanzialmente a disapplicare le protezioni inderogabili del lavoratore. In linea teorica, la denuncia è fondata. Sul piano pratico, gli spazi non coperti dal contratto collettivo, nei quali questa elusione potrà essere tentata, saranno molto marginali. Ma, soprattutto, chiunque si avventuri a leggere le dieci astrusissime pagine occupate da questo articolo 31 si convincerà subito che il meccanismo è troppo complicato e disseminato di trappole procedurali per poter avere una apprezzabile diffusione. Potrà forse essere utilizzato da qualche piccolo imprenditore spregiudicato, assistito da qualche altrettanto spregiudicato faccendiere; ma era e resterà infinitamente più semplice e più sicuro, per eludere il diritto del lavoro, far "aprire la partita Iva" al lavoratore e fingere un rapporto di collaborazione autonoma. Come è la "regola" oggi, quando si vuole un rapporto di lavoro senza regole.

Il vero rischio che si corre, con norme monumentalmente farraginose e disordinate come questa, è soprattutto che esse restino irrilevanti per la loro totale incapacità di farsi leggere e capire dai milioni di persone da cui dovrebbero essere applicate. Viceversa, ho già avuto occasione di osservare (*Corriere*, 29 novembre 2009) come un'altra norma in questa legge presenti il rischio ben più concreto di dilatare a dismisura lo spazio del controllo giudiziale sulle scelte imprenditoriali: parlo del terzo comma dell'articolo 30, che consente al giudice di ergersi a interprete unico dell'"interesse oggettivo dell'impresa". Questa è una norma che rischia di espropriare delle loro prerogative non soltanto gli imprenditori, ma anche l'intero sistema delle relazioni industriali.

Ancora più grave è il rischio che l'introduzione dell'arbitrato nelle controversie riguardanti l'impiego pubblico – altra novità di questa legge – spiani la strada alle peggiori malversazioni in materia di immissioni in ruolo e promozioni nelle amministrazioni statali e locali: basterà che il dirigente dell'ufficio e il suo protetto fingano la lite e scelgano insieme l'arbitro compiacente.

Ma la cosa più grave di tutte, in questa legge, è la sua pessima qualità tecnica. Alle già poco leggibili duemila pagine occupate dalle leggi in vigore in materia di lavoro, se ne aggiunge ora un'altra cinquantina, di ancora più illeggibili, contenenti in un disordine impressionante norme sulle materie più disparate, che vanno dai lavori usuranti ai gruppi sportivi delle Forze armate, dai concorsi universitari alle aspettative per i Vigili del Fuoco. È nel bel mezzo di questo caos, in un repulsivo articolo 31 irto di ben quaranta commi, che si è pensato bene di collocare – niente meno – una riforma del codice di procedura civile mirata a rilanciare l'arbitrato nelle controversie di lavoro.

La prepotenza del legislatore non sta soltanto nella pretesa di imporre al sistema delle relazioni industriali questa o quella soluzione dettata dall'esterno, ma anche nella mancanza di sobrietà, di chiarezza, di comprensibilità delle norme emanate. Anche da questo si misura il grado di libertà e di civiltà di una nazione.

Castro: «L'articolo 18? Nessuno l'ha toccato. E arbitro non è arbitrio»

INTERVISTA. Il senatore del Pdl e relatore del ddl Lavoro ribatte a Tiziano Treu. Spiega che la nuova legge potrebbe determinare anche tutele maggiori e non minori per i lavoratori. E che, soprattutto, senza aspettare i tempi elefantiaci della giustizia amministrativa, sapranno del loro destino nel giro di tre mesi.

DI TONIA MASTROBUONI

■ Maurizio Castro, relatore del ddl Lavoro appena approvato in Parlamento, obietta punto per punto alle critiche mosse su questo giornale dal senatore Pd ed ex ministro del Lavoro Tiziano Treu. Al *Riformista* il parlamentare del Pdl spiega che l'obbligo di certificazione e la composizione dei collegi arbitrali sono la garanzia che i futuri contratti non saranno l'anarchia: «arbitrato non vuol dire arbitrio», osserva. E potranno anche risolvere determinate questioni molto più a favore dei lavoratori delle attuali leggi. Infine, a proposito dell'articolo 18, il senatore sottolinea che «nessuno lo ha abolito né tantomeno aggirato». Di più: i collegi arbitrali potrebbero estenderlo in teoria anche alle imprese sotto i 15 dipendenti, dove è attualmente escluso.

Senatore, Tiziano Treu sostiene che la legge sul Lavoro appena approvata in Parlamento introduce un elemento di arbitrio nella stipula dei contratti individuali che possono essere formulati e applicati in deroga ai contratti collettivi e senza il rispetto delle leggi.

Questo è assolutamente falso. L'arbitrato "in equità" adatta al caso singolo determinati principi giuridici, è vero. Ma ci si muove entro i limiti inderogabili del diritto. Voglio dire, se per le automobili vale il fatto che hanno una determi-

nata ripartizione della trazione, per le macchine sportive può valere l'eccezione, cioè il fatto che abbiano la trazione posteriore invece che anteriore. Ma la scelta avviene rigorosamente entro i limiti della fisica e della meccanica.

Non capisco un granché di motori.

Tornando ai lavoratori questo vuol dire che le decisioni degli arbitri si muovono entro i limiti della legge e della Costituzione ma soprattutto che le loro decisioni possono risultare anche più favorevoli di quanto prevedano i contratti collettivi. Poniamo il caso che un dirigente venga licenziato da un giorno all'altro in modo del tutto ingiustificato. La legge prevede un risarcimento che va dai due ai ventidue mesi, a seconda dell'anzianità. Ebbene, se il collegio arbitrale pensa che le modalità di licenziamento siano state particolarmente odiose, può decidere di riconoscere a quel dirigente molti più mesi di quanto non gli spettino in base ai criteri di anzianità.

Ma possono decidere anche il contrario.

Sì ma sempre rispettando la lettera della Carta: non è vero ad esempio, come dice Treu, che i collegi possono decidere qualsiasi cosa sulle ferie. Devono rispettare il dettato costituzionale del necessario recupero psicofisico.

L'articolo 18...

L'articolo 18 non lo ha abolito nessuno, ne tantomeno sarà aggirato, sgombriamo il campo da questo equivoco.

Se il lavoratore decide che le controversie vengono affidate non a un giudice ma al collegio arbitrale sì.

Non è detto. Anzi: con questa normativa, in teoria, l'obbligo di reintegro sancito dall'articolo 18 può essere esteso anche alle aziende al di sotto dei quindici dipendenti, cui attualmente non spetta. E poi ci sono altre garanzie per il lavoratore che riguardano ad esempio la composizione dei collegi arbitrali e la scelta dei certificatori.

Perché?

Perché i primi sono decisi dal sindacato e dalle rappresentanze datoriali. Si presume dunque che i collegi da essi costituiti seguiranno criteri che non saranno anomali. Poi c'è il certificatore dei contratti che viene deciso dagli uffici provinciali del ministero del Lavoro o dagli enti bilaterali o dalle università. Anche in questo caso fatico a immaginare anomalie.

Quali sono i vantaggi dell'arbitrato?

Sostenzialmente due: celerità e certezza. Rispetto ai tempi elefantiaci della giustizia, stiamo parlando di un meccanismo che nel giro di tre mesi, più o meno, decide e libera lavoratore e datore di lavoro da incombenze che in genere si risolvono dopo anni. Inoltre qui vale il grado unico, non c'è il rischio di dover aspettare più gradi come avviene nella giustizia amministrativa. Nel giro di tre mesi il lavoratore sa e sa definitivamente. E poi vorrei muovere un'ultima obiezione al sindacato e al Pd che parlano di arbitrarità o di anomalia.

Prego.

L'arbitrato in equità esiste in tutti i paesi del mondo. Negli Stati Uniti esistono tonnellate di testi su questa prassi e i giuristi parlano continuamente della "bona fides".

Prego?

Ma sì, la "bona fides", la buona fede. Loro la pronunciano così.

IL
RIFORMISTA