



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



GUIDA ALLA CONCILIAZIONE ED ARBITRATO



di

Renzo La Costa

e

Valeria Marchitelli

Giugno 2011



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



Conciliazione e arbitrato



Il Legislatore intervenendo in maniera estesa sul diritto del lavoro sostanziale e processuale con il cd Collegato Lavoro di cui alla L. n. 183/2010 (entrata in vigore lo scorso 24 novembre 2010), ha abolito il carattere obbligatorio della conciliazione nelle controversie di lavoro, facendola diventare facoltativa. Infatti con l'entrata in vigore del Collegato Lavoro non esiste più la propedeuticità della procedura conciliativa ed il proponente può agire direttamente dinanzi al giudice del lavoro per far valere i propri diritti. In altri termini, ora il tentativo è su base volontaria e le parti hanno il potere(e non il dovere) di ricorrere alla conciliazione.

Nella nuova formulazione dell'art. 410 cpc- così come modificato dall'art. 31 del Collegato Lavoro *“chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 può promuovere, (...) un previo tentativo di conciliazione..”*. Al contrario, l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione sussiste ancora per i cd contratti certificati ai sensi del D.Lgs. 276/2003; l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione permane non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto individuale di lavoro certificato, ma anche nei confronti dei terzi interessati che intendano agire contro l'atto di certificazione.

I rapporti di lavoro privati previsti dall'art. 409 c.p.c. sono:

- rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa;
- rapporti di mezzadria, colonia parziaria, compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e di altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

Rilevante è l'applicazione della procedura conciliativa anche per il **Pubblico Impiego**- ai sensi dell'art. 31 comma 8 del Collegato Lavoro che ha abrogato gli artt. 65 e 66 del D.Lgs 165/01-intendendosi per tale tutti i rapporti di lavoro dipendenti da Amministrazioni Pubbliche, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le Camere di Commercio, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

Circa le sedi in cui esperire il tentativo di conciliazione, questo potrà essere proposto in via generale presso le commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro (art. 410 cpc), presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (nuovo art. 412 *ter* cpc) nonché presso collegi di conciliazione e di arbitrato irrituale appositamente costituiti ai sensi dell'art. 412 *quater* cpc. La legge 183/2010 stabilisce, inoltre, che possono essere sedi di conciliazione anche le commissioni di certificazione istituite presso le Università pubbliche e private, gli enti bilaterali, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro. E' opportuno precisare che qualora oggetto della conciliazione sia un contratto certificato ai sensi del D. Lgs 276/2003, l'istanza di tentativo di conciliazione- come detto obbligatoria- dovrà essere proposta dinanzi al medesimo organismo di certificazione che ha adottato l'atto contestato.

La competenza territoriale del giudice del lavoro, e quindi della Commissione di conciliazione, è individuata dal comma 2 dell'art. 413 cpc, il quale prevede tre criteri da seguire, in alternativa fra loro, a scelta del proponente:

- 1) Foro dell'azienda: luogo nel quale si accentrano i poteri direttivi e amministrativi dell'impresa, anche se l'attività si svolge altrove e anche se il lavoratore non è addetto a tale sede;
- 2) Foro della dipendenza dell'azienda: al quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto
- 3) Foro del luogo in cui è sorto il rapporto: inteso come luogo della stipulazione del contratto oppure come luogo in cui ha avuto inizio l'attività lavorativa.



Per le controversie previste dal terzo punto dell'art. 409 cpc , e cioè i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione, è territorialmente competente il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio.



Le **commissioni di conciliazione**, sono formalmente composte dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro 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, disegnati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale. Altra novità attiene proprio alle modalità di individuazione delle organizzazioni sindacali. Mentre in precedenza, la designazione dei membri sindacali avveniva in base alla rappresentatività a livello nazionale, con la nuova disposizione (art. 410 cpc), la nomina dovrà avvenire in base alla rappresentatività a livello territoriale.



Inizio procedura Il proponente cioè il lavoratore o il prestatore di lavoro, ma in linea di principio può essere anche il datore di lavoro o il committente, per dare inizio alla procedura conciliativa deve presentare domanda presso la segreteria della Commissione di conciliazione, mediante consegna a mano o 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;
- 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 lo stesso 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.

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 20gg successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Il tempo totale della procedura è previsto in 60gg, anche se questo è esclusivamente teorico visto che i 20gg per accettare o rifiutare l'avvio della procedura, sono ordinatori e dipendono in maniera evidente, dal ricevimento della copia della richiesta da parte del convenuto. In pratica, se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, la stessa ha 20gg di tempo dal ricevimento della copia della richiesta, per depositare presso la commissione di conciliazione, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Una volta ricevuta la memoria, entro 10gg, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuta entro i successivi 30gg.

Se il convenuto non accetta, la procedura conciliativa deve intendersi conclusa per abbandono e ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. La mancata accettazione potrà essere anche tacita, cioè senza che la controparte invii alcunché alla Commissione di conciliazione. Vista la facoltatività della procedura, nulla vieta che le parti, di comune accordo, presentino la domanda congiuntamente. In questo caso, la Commissione può avviare la procedura senza attendere i 20gg previsti per le memorie del convenuto. Dinanzi alla Commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato: nulla è stabilito in tema di rappresentanza, perciò è da ritenersi che il lavoratore non possa delegare terzi per sostituirlo all'incontro.





Accordo: La conciliazione può avvenire: a) durante la procedura conciliativa attraverso un accordo costruito dalle parti e dalla commissione durante le riunioni dell'organo conciliativo; b) attraverso un accordo stilato al di fuori della Commissione e portato in sede conciliativa al solo fine di ratificarlo. In tal caso spetta alla Commissione verificare la congruità dell'accordo e la volontà delle parti di conciliare sull'oggetto della controversia. Quindi in caso di esito positivo della procedura conciliativa, viene redatto verbale, sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione di conciliazione. L'esecutività del verbale conciliativo deve essere richiesta dalla parte interessata e formulato con decreto del giudice. Ciò avverrà esclusivamente se ci sono delle pendenze economiche che non sono state evase alla sottoscrizione dell'accordo. Infine per quanto attiene agli accordi riferiti alle controversie del pubblico impiego, il comma 8 dell'art.410cpc, pone, in capo al rappresentante della p.a. una tutela e cioè: l'accordo stipulato non potrà dar luogo a una responsabilità amministrativa se non per dolo o colpa grave del rappresentante stesso.



Mancato accordo Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la Commissione di Conciliazione **deve** formulare in base al proprio convincimento scaturito dalla documentazione a disposizione e da quanto riferito dalle parti durante le udienza, una proposta per la bonaria definizione della controversia. La proposta bonaria formulata dalla Commissione al fine di definire la vertenza lavorativa, è una novità della procedura conciliativa. La norma (art. 411 co. 2 cpc) afferma che la Commissione "deve", e quindi risulta obbligata a formulare una proposta bonaria e quindi a decidere, a suo avviso, sulla definizione della vertenza. A questa proposta conciliativa deve seguire un'accettazione o un rifiuto da parte dei contendenti.

Se la proposta non è accettata, i termini di questa vengono riassunti nel verbale di mancato accordo, con l'indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Il verbale di mancato accordo dovrà quindi contenere il nome delle parti, l'oggetto del contendere, la proposta conciliativa della commissione e le eventuali motivazioni di diniego alla proposta formulata. La proposta avrà un valore per il giudice qualora la mancata accettazione, da parte dei contendenti, non sia adeguatamente motivata. In passato le risultanze del verbale di mancato accordo definite dalle parti avevano un valore per il giudice ma solo per definire la ripartizione delle spese di giudizio. Dinanzi al giudice, oltre il verbale di mancato accordo, dovranno essere presentati anche tutte le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito (art. 411 co.3 cpc).



Collegio arbitrale in seno alla Commissione conciliativa (ARBITRATO RITUALE)

Il **co.1 dell'art.412cpc** prevede la possibilità di trasformare la Commissione di conciliazione in un collegio arbitrale al quale delegare la vertenza. In qualunque fase del tentativo di conciliazione, dall'atto costitutivo della procedura al suo termine, le parti possono affidare la risoluzione della lite alla stessa Commissione di Conciliazione, la quale riceverà il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia, spogliandosi da organo meramente consultivo e rivestendo i poteri del Collegio arbitrale responsabile del lodo finale. Il mandato può riguardare tutto l'oggetto della controversia o soltanto una parte. Infatti la norma prevede che per tutto ciò che non è stato risolto con la procedura conciliativa "ordinaria", si può decidere di dar mandato alla Commissione in funzione arbitrale.

Il mandato a carico dei componenti della Commissione di conciliazione avrà valore previa accettazione dello stesso da parte dei membri; accettazione che non può essere tacita e che non sempre può avvenire. In quest'ultimo caso il Collegio arbitrale non si forma e il procedimento arbitrale non ha inizio.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare due elementi fondamentali:

- 1) il termine per l'emanazione del lodo, che non può superare i 60g dal conferimento dell'incarico. Nel caso in cui venga superato detto termine, 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 e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari" (quest'ultimo periodo è stato aggiunto dopo che il Presidente della Repubblica aveva rinviato il testo alle Camere -marzo 2010).

Il compito primario del Collegio Arbitrale è quello di raccogliere nei 60g dal mandato, le prove testimoniali e documentali idonee a tracciare un'idea ben definita della controversia in atto. Una volta raggiunto il lodo, che può essere deciso a maggioranza o all'unanimità, dovrà essere sottoscritto e autenticato dai tre arbitri.

La sentenza arbitrale avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall'art. 1372c.c. relativamente all'efficacia del contratto, e non potrà essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge. Inoltre, non potrà produrre effetti rispetto a terzi e si potrà far valere il quarto comma dell'art. 2113 c.c. relativamente alle rinunzie e transazioni. Il giudice, su istanza di parte, dichiara il lodo esecutivo con decreto. Il lodo è impugnabile e, eventualmente, annullabile unicamente per i motivi previsti dall'art. 808_ter cpc:

- a) se la convenzione con la quale è stato dato il mandato agli arbitri è invalida o gli arbitri sono andati oltre i limiti del mandato e la relativa eccezione sia stata sollevata nel corso del procedimento arbitrale;
- b) se gli arbitri non sono stati nominati nelle forme e nei modi stabiliti nella convenzione ;
- c) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere arbitro per incapacità totale o parziale ad agire;
- d) se gli arbitri non si sono attenuti alle eventuali regole apposte dalle parti come condizione di validità del lodo;
- e) se nel procedimento arbitrale non è stato osservato il principio del contraddittorio





Collegio di Conciliazione ed Arbitrato irrituale

Altra modalità conciliativa prevista dal Collegato Lavoro riguarda il nuovo **art. 412_ quater** relativamente alla possibilità di dirimere le controversie di lavoro attraverso un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale. Il nuovo 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.

Colui il quale intende avvalersi di questa nuova procedura conciliativa deve notificare personalmente o tramite un proprio rappresentante, al quale abbia conferito mandato o presso il quale abbia eletto domicilio, un ricorso sottoscritto e diretto alla controparte, contenente i seguenti dati obbligatori:

- l'oggetto della domanda;
- le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa;
- i mezzi di prova;
- il valore della controversia entro il quale s'intende limitare la domanda; la nomina dell'arbitro di parte.

L'istanza deve inoltre contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della propria pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura, nomina il proprio arbitro di parte il quale ha tempo trenta giorni, dalla notifica del ricorso, per procedere alla nomina, concordemente con l'altro arbitro, del presidente o della sede del collegio.

Se non c'è accordo tra gli arbitri sul nome del presidente, la parte che ha presentato ricorso, e solo questa, può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è presente la sede dell'arbitrato.

Se non vi è accordo, invece, sulla sede ove riunire il Collegio arbitrale, le parti presentano alternativamente ricorso al presidente del tribunale:

- del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro;
- del luogo ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore;
- del luogo presso il quale il lavoratore prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

Una volta concordato il nome del presidente del collegio arbitrale e il luogo ove avrà svolgimento la procedura arbitrale, la parte convenuta entro 30gg dalla costituzione del Collegio, deve depositare una memoria difensiva sottoscritta da un avvocato a cui abbia conferito mandato ed eletto domicilio. La memoria difensiva deve contenere:

- le difese
- le eccezioni in fatto e in diritto
- le eventuali domande in via riconvenzionale
- l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro 10gg dal deposito della memoria difensiva- da parte del convenuto- il ricorrente può depositare, sempre presso la sede del collegio, una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi 10gg dal deposito della memoria di replica, il convenuto può depositare una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

All'interno della domanda di avvio della procedura da parte dell'attore, è previsto l'inserimento della valore della controversia entro la quale s'intende limitare la domanda oggetto della controversia. Infatti, a differenza della procedura facoltativa prevista presso la Commissione di conciliazione (art. 410 cpc), questa procedura è onerosa per le parti in quanto è previsto un compenso basato, appunto, sul valore del contendere. L'onorario previsto per il presidente del collegio è fissato nella misura del 2% del valore della controversia dichiarata nel ricorso, ciò indipendentemente dal fatto che il lodo possa prevedere una modifica a questo valore. Per quanto riguarda gli altri due arbitri, ciascuna parte provvederà a compensare il proprio nella misura dell'1%, sempre del valore della controversia indicato nella domanda. La norma prevede la possibilità che i contratti collettivi nazionali di categoria istituiscano un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.



Entro 30gg dalla controreplica del convenuto, il collegio fissa il giorno della udienza dandone comunicazione scritta alle parti, almeno 10gg prima, presso il domicilio eletto da questi ultimi.

Il primo incontro prevede un previo tentativo di conciliazione che, se riesce, porta alla redazione di un processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio per la definizione della vertenza. Detto verbale conciliativo potrà essere dichiarato esecutivo, su richiesta di parte, con decreto del giudice, qualora quest'ultimo accerti la regolarità formale del verbale di conciliazione.

Se il tentativo conciliativo non va a buon fine, il Collegio, se ne ravvisa la necessita, provvede ad assumere le prove presentate dalle parti, a richiederne di proprie e interroga le parti stesse (fase facoltativa). Nel caso di ammissione delle prove, il Collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di 10gg di distanza, per l'assunzione delle stesse e la discussione orale. La controversia di lavoro deve concludersi entro 20gg dall'udienza di discussione, mediante lodo sottoscritto dagli arbitri. Anche in questo caso, come per la pronuncia della Commissione di conciliazione in funzione arbitrale, il lodo avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall'art. 1372c.c. e produrrà gli effetti previsti dall'art. 2113co.4 c.c. in materia di rinunzie e transazioni.





Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Segretariato Generale



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 25/11/2010
Prot. 11 / I / 0003428 / MA002.A001

Alle Direzioni Regionali e Provinciali
del Lavoro

e, p.c. Alla Presidenza del Consiglio dei
Ministri – Dipartimento della
funzione pubblica

Alla Direzione generale delle risorse
umane e affari generali

Alla Direzione generale della tutela
delle condizioni di lavoro

Alla Direzione generale per
l'attività ispettiva

OGGETTO: Art. 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Conciliazioni presso le Direzioni provinciali del lavoro. Prime istruzioni operative nella fase transitoria.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro), in vigore dal 24 novembre 2010, ha concluso dopo poco più di un decennio l'esperienza del tentativo obbligatorio di conciliazione presso le Direzioni provinciali del lavoro, avviato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.

Il tentativo di conciliazione, quindi, torna ad essere facoltativo. Permane la obbligatorietà del tentativo di conciliazione unicamente in relazione ai contratti certificati in base al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come espressamente previsto dal combinato disposto del secondo comma dell'articolo 31 della legge 183/2010 e del quarto comma dell'articolo 80 del decreto legislativo ora citato. In tali casi, peraltro, il tentativo di conciliazione dovrà essere svolto – nelle modalità descritte dall'art. 410 c.p.c. come novellato dal Collegato lavoro ed in

conformità ai regolamenti delle commissioni di certificazione – presso la sede medesima che ha emanato il provvedimento di certificazione. Si deve ricordare, a tale riguardo, come, in questi casi, il tentativo sia obbligatorio non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto certificato, ma anche – in ragione della efficacia giuridica della certificazione ai sensi dell'art. 79 d.lgs. n. 276/2003 – nei confronti dei terzi interessati (ad esempio gli enti amministrativi) che intendano agire in giudizio contro l'atto di certificazione. Secondo la nuova formulazione dell'art. 75 del d.lgs. n. 276/2003 la certificazione si estende non solo ai contratti di lavoro e di appalto (art. 84 d.lgs. n. 276/2003), bensì a tutti i contratti in cui sia dedotta – direttamente o indirettamente – una prestazione di lavoro. A titolo esemplificativo, potrà quindi essere certificato il contratto di somministrazione, vale a dire il contratto, di per sé di natura commerciale, tra una agenzia per il lavoro e un utilizzatore, in quanto oggetto di questo contratto è la fornitura di forza lavoro, come peraltro già affermato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 81/2009.

Il testo dell'art. 410 c.p.c. in vigore dal 24 novembre 2010 introduce per il nuovo tentativo facoltativo di conciliazione, valido sia per il settore privato che per quello pubblico, numerose innovazioni per il ruolo delle Direzioni provinciali del lavoro, presso le quali seguita a trovare sede la Commissione di provinciale di conciliazione.

Commissione e sottocommissioni

Anzitutto muta la composizione della Commissione provinciale di conciliazione plenaria (di norma composta dal Direttore o da altro funzionario della Direzione provinciale del lavoro che la presiede, nonché da quattro rappresentanti dei lavoratori e altrettanti dei datori di lavoro) e, conseguentemente, delle sottocommissioni (ridotte a tre membri, il presidente più un rappresentante per i lavoratori e uno per i datori di lavoro): con riferimento alle parti sociali, componenti di diritto, infatti, la rappresentatività delle organizzazioni titolari a nominare i commissari non è più da verificarsi su base nazionale, ma a livello territoriale.

Ne consegue, in virtù dell'entrata in vigore della legge n. 183 del 2010, che si dovrà procedere alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni e che quelle esistenti secondo la vecchia composizione potranno operare in regime di *prorogatio*.

Ai sensi del secondo comma del citato art. 3 del d.l. n. 293/1994, la Commissione provinciale di conciliazione in regime di *prorogatio* può “adottare esclusivamente gli atti di ordinaria amministrazione, nonché gli atti urgenti e indifferibili con indicazione specifica dei motivi di urgenza e indifferibilità”. Peraltro, la trattazione delle istanze già presentate e incardinate presso la Commissione o le sottocommissioni deve ritenersi senza dubbio attività di ordinaria amministrazione e, al contempo, urgente e indifferibile, posta la riforma del tentativo stesso di conciliazione.

Sotto altro profilo, poiché ai sensi dell'art. 4, comma 1, del d.l. n. 293/1994, “entro il periodo di proroga gli organi amministrativi scaduti debbono essere ricostituiti”, i Direttori delle Direzioni provinciali del lavoro dovranno procedere nel più breve tempo possibile a richiedere alle Organizzazioni sindacali e alle Associazioni datoriali maggiormente rappresentative a livello territoriale – temporaneamente individuate secondo i criteri già forniti da questo Ministero con Circolare n. 14 dell'11 gennaio 1995 a proposito della ricostituzione dei Comitati provinciali Inps – la designazione dei propri rappresentanti, un componente effettivo e uno supplente, che saranno chiamati a formare la Commissione e le sottocommissioni, provvedendo conseguentemente, entro e non oltre l'8 gennaio 2011 (quarantacinquesimo giorno dal 24 novembre 2010), ad adottare il Decreto Direttoriale di ricostituzione della Commissione provinciale di conciliazione.

Nuova procedura per attivare il tentativo

Viene profondamente modificata la procedura per l'attivazione del tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione.

La richiesta di conciliazione debitamente compilata deve essere sottoscritta da chi la propone (lavoratore, datore di lavoro o committente) in originale, consegnata a mano o spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla DPL. Inoltre essa deve essere, in copia, consegnata a mano ovvero spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla controparte. D'altro canto, specie allorquando le parti hanno già preventivamente raggiunto una intesa, la richiesta potrà essere presentata congiuntamente nelle stesse modalità anzidette. Resta escluso l'invio a mezzo fax, per espressa scelta del Legislatore.

Con riferimento alla rappresentanza (del ricorrente e del convenuto) nulla cambia per la delega a conciliare e transigere che seguirà ad essere rilasciata davanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione provinciale del lavoro con piena validità, mentre risulterà non ammissibile la autentica rilasciata dall'addetto del Comune o dall'Avvocato che rappresenta e assiste il proprio cliente.

La richiesta di conciliazione interrompe il decorso della prescrizione e sospende il decorso di ogni termine di decadenza per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione.

La richiesta di conciliazione deve contenere (art. 410, comma 6): le generalità di entrambe le parti; l'indicazione del luogo della conciliazione (quello dove è sorto il rapporto, quello dove ha sede l'azienda o la sua dipendenza cui è addetto il lavoratore, quello dove il lavoratore prestava la sua opera alla fine del rapporto); l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni; l'esposizione dei fatti e delle ragioni che li sostengono.

Il dettato della legge n. 183/2010 impone ai funzionari della Direzione provinciale del lavoro di verificare che la richiesta possieda i contenuti essenziali richiesti, affinché gli stessi vengano eventualmente integrati, qualora siano parzialmente omessi, mentre la totale mancanza degli elementi indicati rende la richiesta improcedibile, salvo che la controparte si costituisca, presentando le proprie memorie, in tal caso l'Ufficio territoriale informerà il ricorrente affinché proceda ad integrare la propria richiesta.

Svolgimento del tentativo

A seguito della richiesta di conciliazione regolarmente inviata o presentata a far data dal 24 novembre 2010 si attiva una procedura fortemente cadenzata:

- *entro 20 giorni* dalla richiesta può aversi l'eventuale deposito della memoria di controparte contenente le rispettive controdeduzioni;
- *entro 10 giorni* dal deposito della memoria di controparte i funzionari addetti della Direzione provinciale devono procedere a convocare le parti per la loro comparizione dinanzi alla Commissione o sottocommissione;
- *entro 30 giorni* dalla convocazione delle parti deve svolgersi il tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione o sottocommissione (art. 410, comma 7).

Anche se la cadenza temporale è molto netta non sembrano esservi ragioni perché, con il consenso del ricorrente, il tentativo di conciliazione possa avere luogo anche se l'intervento del convenuto sia giunto dopo il termine dei 20 giorni. Mentre, all'opposto, è chiaro che la mancata adesione della controparte, allo scadere dei 20 giorni, determina la possibilità di attivare il ricorso giudiziario e, in ipotesi di impugnativa del licenziamento o di tutti gli altri casi nei quali trova applicazione il novellato art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604¹, decorrono i 60 giorni per la presentazione del ricorso in Tribunale (a pena di decadenza e inefficacia dell'impugnazione). La mancata adesione della controparte non comporterà alcun obbligo per la Direzione provinciale di qualsivoglia comunicazione al ricorrente.

Espletato il tentativo, se la conciliazione riesce, anche parzialmente, si redige processo verbale sottoscritto dalle parti e dalla Commissione (o sottocommissione) nel suo complesso. Il giudice, su istanza di parte, dichiara esecutivo il verbale. Se non si raggiunge l'accordo, la Commissione (o sottocommissione) formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle posizioni manifestate da ambo le parti (art. 411, comma 2). Il giudice nel successivo giudizio terrà conto del comportamento tenuto dalle parti qualora la proposta formulata sia stata rifiutata senza una adeguata motivazione.

Fase transitoria

In assenza di esplicite disposizioni di carattere transitorio nella legge n. 183/2010, si ritiene di fornire le seguenti indicazioni per quanto attiene alle istanze già presentate presso le Direzioni provinciali del lavoro e giacenti alla data di entrata in vigore del "Collegato Lavoro", alle quali si applicano le procedure previste dalla disciplina vigente prima del 24 novembre.

Per quanto attiene alle istanze che siano state proposte prima del 24 novembre (che saranno state presentate, ovviamente, secondo la previgente formulazione dell'articolo 410 c.p.c.) le commissioni, sia nel caso in cui abbiano già convocato le parti prima del 24 novembre, sia nell'ipotesi in cui non abbiano ancora fissato la data di convocazione, dovranno informare le parti sulla intervenuta non obbligatorietà del tentativo di conciliazione e sulla possibilità di portare a termine la conciliazione avanti la sede adita al fine di pervenire ad una transazione che avrà, in ogni caso, l'efficacia di cui all'ultimo comma dell'art. 2113 c.c.

¹ Ai sensi dell'art. 32, commi 2, 3 e 4, della legge n. 183/2010 le disposizioni di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 604/1966, come modificato dal comma 1 del medesimo articolo, si applicano anche:

- a tutti i casi di invalidità del licenziamento;
- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto;
- al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto;
- al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo;
- ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. n. 368/2001, già conclusi alla data del 24 novembre 2010, con decorrenza da tale data;
- alla cessione di contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Per quanto attiene ai tentativi di conciliazione del settore pubblico, in considerazione dell'abrogazione degli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si prospettano, inoltre, le seguenti soluzioni in relazione alle differenti fattispecie:

a) per quanto riguarda i collegi già costituiti operanti alla data del 24 novembre: il presidente dovrà comunicare agli altri arbitri ed alle parti che abbiano proposto il tentativo di conciliazione in base alla previgente normativa che, per effetto dell'abrogazione dell'art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, il collegio cessa la propria attività "*ope legis*", di conseguenza, se le parti intendono continuare l'esame della controversia (il tentativo è facoltativo), la stessa è trasferita avanti alla Commissione provinciale di conciliazione (ovvero alla sottocommissione), previa acquisizione del consenso di entrambi i soggetti interessati;

b) controversie del pubblico impiego non ancora portate all'esame del collegio, pur se il tentativo è stato richiesto con il vecchio rito e gli arbitri sono stati nominati (o in corso di nomina) alla data del 24 novembre: va comunicato che non è possibile attuare la vecchia procedura e che il tentativo facoltativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione, ove ciascuna parte manifesti espressa volontà di procedere;

c) controversie del pubblico impiego richieste, ma per le quali non è terminata la fase prodromica alla costituzione del collegio (perché, ad esempio, manca la nomina dell'arbitro di parte pubblica) alla data del 24 novembre: occorrerà scrivere agli interessati che la procedura è cambiata e che, qualora le parti manifestino la volontà di procedere, il tentativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione;

d) richieste di costituzione del collegio arbitrale ex artt. 65 e 66 del d.lgs. n. 165/2001, relative alle controversie del pubblico impiego presentate dopo il 24 novembre 2010: esse saranno necessariamente archiviate, avvertendo l'istante della necessità, ove voglia avvalersi della procedura facoltativa di conciliazione, di presentare la domanda seguendo il nuovo rito.

Si ricorda, infine che, a norma dell'ultimo comma dell'art. 410 c.p.c. novellato, chi rappresenta dinanzi alla Commissione di conciliazione la P.A. può incorrere in responsabilità amministrativa o contabile solo nei casi di dolo o di colpa grave, e tale disposizione deve estendersi al Direttore della Direzione provinciale del lavoro ovvero al funzionario dallo stesso delegato che presiede la Commissione (o sottocommissione).

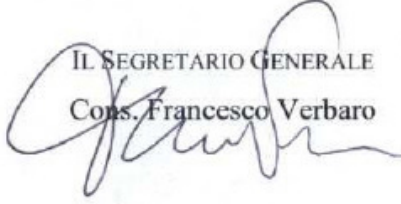
Un ulteriore profilo problematico che potrebbe insorgere in relazione al periodo transitorio riguarda le eventuali controversie proposte in sede giudiziale prima del 24 novembre e per le quali il Giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 412 *bis* c.p.c. vigente al momento del deposito del ricorso, abbia sospeso il giudizio in ragione del principio *tempus regit actum*. In tali casi, il tentativo (obbligatorio) di conciliazione si dovrà svolgere – indipendentemente dalla composizione della commissione o della sottocommissione (per cui varrà quanto sopra detto) – nelle modalità previste dall'articolo 410 c.p.c. come vigente al momento della proposizione del ricorso giudiziale. Pertanto, se il ricorso in giudizio è stato depositato prima del 24 novembre 2010 ed il giudice – in applicazione dell'art. 412 *bis* c.p.c. vigente al momento del deposito – sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio per la promozione del tentativo di conciliazione, la Commissione non dovrà ritenere improcedibile il tentativo di conciliazione promosso nelle modalità di cui al "nuovo" articolo 410 c.p.c., bensì dovrà applicare la disciplina previgente.

Fino all'8 gennaio 2011, la Commissione e le sottocommissioni di conciliazione seguiranno ad operare nella trattazione delle istanze già presentate alla data del 24 novembre 2010 secondo le modalità sopra riportate.

Si fa presente, infine, che in considerazione della facoltatività del tentativo di conciliazione e della conseguente riduzione del carico di lavoro per il personale adibito a funzioni connesse allo svolgimento di tale procedura, è opportuno che i direttori delle Direzioni provinciali del lavoro, al fine di una più efficiente organizzazione dell'attività lavorativa, provvedano a redistribuire i compiti ai dipendenti assegnati ai propri Uffici.

Si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti in merito alla attivazione e allo svolgimento delle procedure di arbitrato irrituale presso le Commissioni di conciliazione delle Direzioni provinciali del lavoro e relativamente alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni.

IL SEGRETARIO GENERALE
Cons. Francesco Verbaro



Conciliazione e arbitrato : i documenti



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.



Arbitrato, decisivo garantire la libera scelta

di Giorgio Santini

La Cisl ha manifestato il massimo rispetto nei confronti del Capo dello Stato che nel rinviare alle Camere il collegato lavoro ha inteso esercitare in modo compiuto ed approfondito le sue prerogative istituzionali nei confronti del Parlamento in materia di legislazione.

Solo i conoscitori superficiali della Cisl possono pensare che questo atto possa aver creato nella Cisl un qualche imbarazzo.

Niente di tutto ciò.

Al contrario ci conforta tantissimo rilevare nell'atto del presidente una convergenza esplicita con quanto sostenuto dalla Cisl nelle ripetute audizioni che hanno accompagnato il lungo iter parlamentare di una legge troppo complessa e disomogenea.

In particolare, il Capo dello Stato ribadisce l'utilità dell'arbitrato, chiede in modo esplicito che venga garantita la libera scelta e sollecita il Parlamento a verificare in questa chiave la coerenza della clausola compromissoria prevista all'art. 31 comma 9.

Allo stesso modo e con finalità del tutto analoghe la Cisl ha ripetutamente richiesto e alla fine ottenuto che l'esercizio della clausola compromissoria fosse regolato in via esclusiva dalla contrattazione collettiva con l'evidente intento di tutelare la libera scelta e di impedire qualsiasi forma di ricattabilità del lavoratore, nonché di escludere la scelta all'atto dell'assunzione nel momento di debolezza del lavoratore.

L'avviso comune immediatamente successivo, sottoscritto da tutte le parti sociali con la sola autoesclusione della Cgil lo sancisce in modo esplicito laddove afferma la necessità che l'arbitrato venga scelto in modo libero e consapevole ed esclude che la clausola compromissoria riguardi i licenziamenti.

Ora l'accordo interconfederale vero e proprio rappresenta una grande opportunità nelle mani delle parti sociali per valorizzare le potenzialità positive dell'arbitrato (scelta libera, tempi rapidi, niente oneri) mantenendo nel contempo inalterate le tutele dei lavoratori garantite dalle norme contrattuali, dall'ordinamento giuridico e dalla Costituzione.

Anche in questo caso le assonanze con le valutazioni del Presidente Napolitano sono evidenti e saranno di grande utilità per le parti sociali nel concludere rapidamente e positivamente l'accordo interconfederale.

Spetta ora al Parlamento valutare con attenzione e disponibilità le considerazioni del Presidente della Repubblica.

Qualora le Camere nel pieno esercizio della loro funzione legislativa, auspicabilmente in modo condiviso, ritenessero di ridurre ulteriormente o abolire il carattere prescrittivo della clausola compromissoria, e di delimitare le materie per l'esercizio dell'arbitrato, in particolare di equità, la Cisl non potrà che valutarlo positivamente, considerandolo un utile supporto alle parti sociali per una regolazione libera e consapevole dell'arbitrato.

Infatti, solo il pieno dispiegamento della contrattazione collettiva, sostenuta (e non limitata) dalla legislazione potrà permettere il raggiungimento di quel giusto equilibrio, auspicato anche dal Presidente Napolitano, tra legislazione e contrattazione collettiva (che potrà regolare anche il contratto individuale).

L'atto del Presidente Napolitano non legittima, quindi, nessuna lettura distorta tanto meno rivendicazioni di meriti che pure sono echeggiati in ambienti sindacali e politici bensì esige il massimo rispetto come atto di genuina lealtà istituzionale.

Giorgio Santini
Segretario Confederale Cisl



note informative
Periodico di informazione e approfondimento sulle tematiche giuridiche del lavoro, delle relazioni sindacali e della previdenza sociale
Direzione editoriale CGIL Milano, CGIL Lombardia
Redazione: c/o Camera del lavoro metropolitana di Milano - Corso di Porta Vittoria 43 - 20122 Milano

Dopo un percorso parlamentare di un paio di anni, è stato approvato dal Parlamento il Collegato Lavoro che rimodella pesantemente il processo del lavoro e modifica in modo sensibile anche il diritto sostanziale (del lavoro).

Alla luce del rinvio alle Camere del testo da parte del Presidente della Re-pubblica, appare ancora più evidente come si tratti di una riforma pessima; tuttavia, anche se approvata, non è detto che, alla prova dei fatti, raggiunga gli obiettivi che il legislatore si poneva.

Il legislatore in primo luogo intendeva limitare il potere della magistratura in materia di lavoro: e cerca di raggiungere questo obiettivo da un lato cercando di ridurre al massimo il ricorso ai giudici della Repubblica, sollecitando i datori di lavoro a privilegiare la giustizia privata, cioè gli arbitrati; dall'altro lato interviene tentando di ridurre i poteri del giudice del lavoro, attraverso una serie di paletti nell'ambito dei quali il magistrato deve de-streggiarsi e oltre i quali non potrebbe andare. La giustizia privata (gli arbitrati) viene indicata come unico rimedio possibile alla lentezza dei giudizi delle cause di lavoro (che in alcune realtà sono di diversi anni).

Ma il legislatore sembra non sapere che non è il processo in sé che non funziona (il modello processuale del 1973 è un modello esemplare, tanto da essere spesso richiamato come esempio per la riforma dell'intero processo civile). Nelle sedi in cui il processo non funziona, le cause non sono determinate dalle regole processuali, ma da motivi pratici molto diversi: disorganizzazione, mancata copertura degli organici, carenza di strutture, piante organiche inadeguate, ritardi nella sostituzione dei giudici trasferiti, prassi difformi dal modello processuale, in alcuni casi anche scarsa produttività e scarsa professionalità di giudici ed avvocati, limitata diffusione dell'informatizzazione, etc. Prova ne sia che dove queste storture pratiche non esistono (vedi ad es. Torino) i processi di lavoro vengono definiti nel giro di pochi mesi (mesi, non anni).

Si trattava quindi non tanto di invitare a seguire la via privata alla giustizia del lavoro, ma di mettere mano a una riforma delle strutture e degli organici che consentisse la completa copertura dove serve, e la liberazione di sedi dove i processi scarseggiano. Oltre a percorsi di formazione di giudici ed avvocati e al ricorso a moderne strutture informatiche.

Un'altra causa determinante dei ritardi del processo in molte sedi è il numero strabiliante di giudizi previdenziali: in molte sedi la stragrande maggioranza dei processi riguarda il pagamento di pensioni, il riconoscimento di pensioni di invalidità, la richiesta di pagamento di interessi sulle pensioni pagate in ritardo, etc. Andava dunque semmai presa in considerazione l'ipotesi di prevedere una gestione processuale separata (sia in termini di organi decisori, sia in termini di procedura) per le questioni previdenziali, quando non siano coinvolte necessità di accertamento di diritti sostanziali, ma sia prevalente l'aspetto tecnico-acclaratorio (questioni mediche, differenze di interessi e simili). In tal modo verrebbe sollevata la magistratura dal peso di tanti processi, liberando risorse per i processi del lavoro in senso proprio.

Il DDL cerca comunque di limitare o condizionare i poteri dei giudici, con l'introduzione di alcuni paletti.

In primo luogo il giudice non potrà più entrare nel merito delle decisioni aziendali, contestando le scelte operate dall'impresa, ma dovrà limitarsi all'accertamento del presupposto di legittimità dei singoli atti posti in essere (così affermando, in realtà, un principio che sul piano giuridico è già consolidato: il che non toglie che con questa legge si voglia espanderne il più possibile l'applicazione).

Poi non potrà discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro. E infine, nel valutare le motivazioni poste a base di un licenziamento, il giudice deve tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti nei contratti collettivi, ovvero nei contratti individuali, se stipulati avanti la apposita commissione di certificazione.

Nell'ansia di contenere i poteri dei giudici il legislatore sembra aver fatto anche uno scivolone, laddove prevede che il giudice debba comunque tener conto anche dell'oggettivo interesse dell'organizzazione. Questo inciso, come ha osservato Pietro Ichino, potrebbe forse aprire le porte a interpretazioni giudiziali creative, per determinare se l'atto posto in essere corrispondesse davvero all'interesse aziendale o fosse invece dannoso.

Ancora, si prevede che nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento il giudice debba tener conto di elementi e parametri fissati dai contratti (collettivi, ma anche individuali certificati) oltre a una serie di altri elementi.

Insomma si cerca in tutti i modi di depotenziare l'operato dei giudici, se proprio non si può fare a meno di farli decidere: non è detto che il risultato cercato sia anche raggiunto, poiché le norme ora richiamate devono essere interpretate in coerenza con i principi dell'ordinamento; ma lo spirito teso a limitare la funzione giurisdizionale è evidente.

Ma la vera nefandezza di questa proposta di legge resta la introduzione dell'arbitrato obbligatorio, simulato tuttavia come volontario.

Si prevede infatti la possibilità di far decidere l'eventuale causa che dovesse sorgere tra lavoratore e impresa da un collegio arbitrale che potrà decidere anche secondo equità.

La scelta, anche per rispettare la Costituzione, appare libera: il lavoratore anziché scegliere i tempi lunghi della magistratura del lavoro sceglie di ricorrere al collegio arbitrale.

Tuttavia questa scelta diviene obbligatoria e definitiva se al momento dell'assunzione (ma anche in epoca successiva) il lavoratore venga chiamato a certificare il suo contratto di lavoro davanti alla Commissione di Certificazione, con inserimento nel contratto della c.d. clausola compromissoria, vale a dire della clausola con la quale il lavoratore si impegna a non ricorrere al giudice del lavoro nel caso debba litigare con il suo datore di lavoro, ma a scegliere, ora per allora, il collegio arbitrale. Il mandato al collegio arbitrale può essere anche nel senso di decidere non secondo legge, ma secondo equità.

Appare chiaro a tutti che al momento dell'assunzione, a maggior ragione in momenti di crisi economica, il lavoratore non ha alcun potere di contrattazione, e meno che mai su un punto del genere. Se il lavoratore rifiuta di certificare il contratto con la clausola compromissoria, rifiuta anche, di fatto, il posto di lavoro; l'offerta di lavoro gli verrà infatti revocata e l'impresa cercherà (facilmente) un altro che accetti di sottoscrivere contratto e clausola.

Quindi, come si diceva, si tratta formalmente di una scelta libera, mentre nella realtà è una scelta coatta e niente affatto libera. La Costituzione è salva (forse), e il lavoratore è fregato.

La gravità di questa proposta normativa è poi ancora maggiore per la possibilità di far decidere al collegio arbitrale secondo equità, anziché secondo legge e contratto collettivo.

L'equità è un concetto soggettivo e sfuggente: rischia di prestarsi a ogni tipo di abuso. Il restare agganciati a leggi e norme contrattuali nella decisione di una controversia in materia di lavoro, cioè in una materia delicatissima, portatrice di diritti primari, appare imprescindibile.

Infatti un diritto primario per la vita delle persone, come è il diritto del lavoro, non può essere regolato dall'equità, ma solo da norme legali e contrattuali. Solo in presenza di diritti affievoliti o comunque secondari è possibile pensare di risolvere le questioni secondo equità.

Da non trascurare poi è anche il fatto che l'arbitrato ha un costo che può diventare anche abbastanza rilevante (3% del valore della controversia); mentre era stata considerata una conquista di civiltà l'introduzione, con il processo del 1973, della gratuità del giudizio, consentendo a tutti di poter accedere alla giustizia del lavoro.

L'arbitrato volontario, secondo legge e contratto, invece può essere un'opzione più che legittima. Può piacere o meno (a me non piace) ma è una scelta legittima delle parti, a condizione appunto che la scelta sia veramente volontaria e non coatta.

C'è però da rilevare che nei fatti nel nostro paese l'arbitrato in materia di lavoro non ha mai avuto molta fortuna. L'esempio più evidente è l'arbitrato per il licenziamento dei dirigenti: è previsto da tutti i CCNL dei dirigenti (industria, commercio, credito, etc.) ma non è praticamente utilizzato da anni. Ma anche il collegio arbitrale di cui all'art.7 s.l. è sostanzialmente scomparso.

In ogni caso questo arbitrato coatto non è detto che possa avere davvero la fortuna che il legislatore sembra volergli attribuire. Potrebbe capitare che le commissioni di certificazione si impuntassero e impedissero la coartazione di volontà del lavoratore per fargli sottoscrivere la clausola compromissoria. Potrebbe capitare che i giudici del lavoro venissero investiti ugualmente delle controversie dei lavoratori che hanno sottoscritto la clausola arbitrale, con la richiesta –in via preliminare– di accertare la coartazione della volontà, al momento della firma del contratto, e quindi la nullità della clausola arbitrale.

Ma soprattutto potrebbe capitare che le OOSS comparativamente più rappresentative sottoscrivessero, come consente la norma, accordi collettivi o interconfederali che prevedano le modalità di espletamento dell'arbitrato; stabilendo in tal caso che il ricorso alla giustizia arbitrale possa avvenire non in via preventiva al momento della sottoscrizione della lettera di assunzione, ma solo al momento in cui dovesse concretamente sorgere una controversia, o ancora escludendo la possibilità di arbitrato secondo equità. In tal modo il lavoratore sarebbe davvero libero di scegliere tra magistratura del lavoro e giustizia arbitrale.

Il DDL interviene anche su diverse altre questioni.

Viene innanzitutto abolito il tentativo obbligatorio di conciliazione, introducendone un altro facoltativo, complesso e farraginoso, che è destinato a scomparire rapidamente o a cadere in desuetudine (resterà solo per chi ha necessità di allungare i termini di impugnazione).



Viene stabilito poi che l'impugnazione del licenziamento, da fare come sempre nei sessanta giorni, è inefficace se entro i successivi 180 giorni non viene depositato il ricorso ex art.414 CPC o non viene fatta la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Viene in sostanza introdotto un termine di decadenza che in alcuni casi può danneggiare gravemente il lavoratore, se la ricerca di atti, documenti, testi o altre attività istruttorie necessita di molto tempo. Questo termine di decadenza viene poi esteso a una lunga serie di altri atti: dal trasferimento ai sensi dell'art.2103 c.c., alla cessione del contratto di lavoro ex art.2112 c.c., al recesso del committente nei contratti a progetto, a ogni forma di interruzione di un contratto che si assuma subordinato, all'azione di nullità del termine apposto al contratto (appunto, a termine).

Infine viene predeterminata la penale (da 2.5 a 12 mesi dell'ultima retribuzione globale di fatto) nei casi di conversione del contratto a tempo determinato.

Si tratta davvero di una brutta proposta di legge. Brutta nei contenuti, brutta nella forma.

La semplificazione (e la chiarezza) normativa si raggiunge solo con la riduzione delle norme; il nostro legislatore invece continua a produrre leggi lunghissime, di complicata lettura e interpretazione, scritte con modesta tecnica legislativa e moderata conoscenza del diritto.

Resta solo da augurarsi che si tratti alla fine solo, ancora una volta, di una proposta di legge inutile.



Intervento del Ministro del lavoro, Maurizio Sacconi, nel question time in Aula alla Camera a una interrogazione di Giuliano Cazzola (mercoledì 31 marzo 2010)

Arbitrato: la posizione del Governo dopo il messaggio del Presidente della Repubblica



ARBITRATO

Il Governo, nel prendere atto del rinvio al Parlamento del “collegato lavoro” alla legge finanziaria 2009 con riferimento ai temi dell’arbitrato e delle responsabilità per le infezioni da amianto, sottolinea che il Presidente della Repubblica ritiene la “introduzione nell’ordinamento di strumenti idonei a prevenire l’insorgere di controversie ed a semplificare ed accelerarne le modalità di definizione” “certamente apprezzabile e merita di essere valutata con spirito aperto”. Cosa che certamente non è avvenuta da parte di quella sinistra politica e sindacale che ancora una volta, di fronte alle idee di Marco Biagi, ha usato un linguaggio pericoloso e inaccettabile.

Con riferimento ai rilievi di merito e opportunità sollevati dal Presidente della Repubblica ci pare che i punti di riflessione siano tre:

- 1) una più precisa definizione dell’arbitrato di equità;
- 2) i limiti entro cui ammettere la possibilità per il lavoratore di concordare il rinvio agli arbitri di futuri contenzioni all’atto della assunzione;
- 3) lo spazio di intervento sostitutivo del Ministro del lavoro in caso di mancato accordo tra le parti sociali alle quali la legge già assegna una decisiva funzione regolatoria dei nuovi istituti.

Il Governo auspica un rapido esame parlamentare circoscritto alle materie segnalate anche al fine di consentire la tempestiva attuazione di importanti deleghe come quella in materia di lavori usuranti.

Nel merito:



1) l'arbitrato di equità si realizza nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento che per il Governo già includevano i principi regolatori della materia del lavoro come richiesto dal messaggio e come tali possono essere esplicitati;

2) il Governo ribadisce la propria fiducia verso la contrattazione collettiva cui la legge assegna il compito di fare entrare in vigore l'arbitrato coniugando le ragioni dei lavoratori e delle imprese in modo che la scelta delle parti sia sempre libera e consapevole. In considerazione di ciò il Parlamento potrebbe recepire in legge i contenuti della dichiarazione comune dello scorso 11 marzo con cui tutte le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori tranne la Cgil – è di questi giorni l'adesione della Lega delle cooperative – hanno già chiaramente delimitato la clausola compromissoria all'atto della assunzione del lavoratore escludendola nel caso di licenziamento;

3) tanto il Governo esprime fiducia nei confronti di un sistema sussidiario, libero e pluralistico, di contrattazione collettiva che esso potrebbe diventare anche formalmente la sede esclusiva di regolamentazione delle clausole compromissioni lasciando al Ministro del lavoro il compito di convocare le parti.

In questo vi è tutta la filosofia della regolazione del lavoro perseguita dal Governo e da quasi tutti gli attori sociali come si è evidenziato negli accordi sul nuovo modello contrattuale e sulla partecipazione. Come ha insegnato Marco Biagi, un moderno Statuto dei lavori si compone di essenziali diritti regolati dalla legge in termini generalizzati e da una più ampia rete di tutele flessibilmente concordate tra le parti sociali nei diversi settori o territori tenendo conto delle effettive condizioni del lavoratore e della impresa.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Stampa
Collegato lavoro: Dichiarazione del Ministro del Lavoro e delle
Politiche Sociali

Il cosiddetto Collegato lavoro giunge finalmente all'approvazione sulla base non solo di un approfondito esame parlamentare, ma anche di un intenso dialogo sociale caratterizzato dalla convergenza di tutte le organizzazioni tranne la Cgil. In particolare, l'arbitrato per equità si configura come uno strumento in più a disposizione della contrattazione collettiva e, in base ad essa, dei lavoratori e delle imprese. Lo scopo è quello di semplificare con tempi certi la soluzione del contenzioso in modo da superare la logica del conflitto nei rapporti di lavoro. Sono particolarmente lieto per l'approvazione di questo istituto perché fu Marco Biagi a consigliarne l'adozione e non a caso è alla sua memoria che si è rivolto l'ottimo relatore, l'onorevole Cazzola, prima del voto finale. E ora il Governo proporrà all'esame del Parlamento il disegno di legge delega sullo Statuto dei lavori, per realizzare compiutamente il sogno di Marco Biagi per un diritto del lavoro moderno a misura della persona. Ringrazio tutti i parlamentari che hanno dedicato impegno all'esame di questo provvedimento e in modo particolare i presidenti delle Commissioni lavoro di Camera e Senato, onorevole Moffa e senatore Giuliano. Come anche i due relatori, onorevole Cazzola e senatore Castro. Esprimo uno specifico apprezzamento per la posizione dell'Udc, che ha voluto agevolare con il suo voto la definitiva approvazione di questa importante riforma.

Roma, 19 ottobre 2010

Appello dei Giuristi sul Collegato Lavoro

I sottoscritti, avvocati giuslavoristi, docenti universitari di diritto sostanziale del

lavoro, processuale civile e costituzionale, studiosi ed operatori delle materie stesse presa visione del motivato messaggio del 31/03/2010 con cui il Presidente della Repubblica ha

26



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



rinvio alle Camere il testo del Disegno di legge n. 1441 - Quater - D considerato

che i rilievi che il messaggio muove al Disegno di legge sono del tutto condivisibili e che il rinvio alle Camere per nuovo dibattito e deliberazione al riguardo costituisce occasione utile e necessaria per arricchire la riflessione sul testo normativo ricordato che, in particolare in rapporto agli articoli 30, 31, 32 e 50 del DDL ed alle importanti modifiche legislative in tema di rapporto e controversie di lavoro, nonché alla loro soluzione mediante arbitrato, i dubbi di legittimità costituzionale suggeriti dal messaggio presidenziale sono sorretti da motivazioni che possono essere, in breve, così riepilogate :

a) Eterogeneità del testo normativo che - pur concernendo "temi di indubbia delicatezza sul piano sociale" e toccando direttamente "la tutela del diritto alla salute" ed "altri diritti dei lavoratori" - tratta materie disparate, con effetti negativi sulla "conoscibilità", "comprensibilità" ed "organicità" delle disposizioni, non consentendo conseguentemente il pieno coinvolgimento di tutte le Commissioni parlamentari competenti, e in particolare della Commissione Giustizia, il cui apporto critico sarebbe stato particolarmente significativo.

b) Insufficiente garanzia di tutela della parte contrattuale debole, e di effettiva volontarietà dei suoi atti negoziali, con particolare riguardo alla scelta della procedura arbitrale da parte del lavoratore, in alternativa allo strumento di tutela giudiziale, ove effettuata mediante "clausola compromissoria" sottoscritta all'atto dell'assunzione, e, dunque, nel momento di sua massima debolezza contrattuale e sudditanza psicologica verso il datore di lavoro, anche tenuto conto della prospettata incapacità degli organi di certificazione di proteggere il

lavoratore nelle manifestazioni di volontà contrattuale, espresse nella fase genetica del rapporto di lavoro, per l'impossibilità stessa di correggere, in sede di certificazione, l'inevitabile squilibrio di rapporti di forza tra i due soggetti contrattuali.

c) Grave pericolo che la stipula di clausole compromissorie, prevedenti la soluzione di ogni controversia tra lavoratore e datore di lavoro mediante giudizio arbitrale non secondo diritto ma secondo equità e, dunque, con potere degli arbitri di decidere prescindendo da norme legali e contrattuali di tutela del lavoro di carattere, invece, inderogabile, comporti l'illegittima deroga preventiva delle norme stesse.

d) Insufficiente garanzia di libero esercizio del diritto di azione in giudizio per l'impugnazione dei licenziamenti e, in specifico, dei rapporti di lavoro precario, determinata dall' introduzione di termini eccessivamente brevi per l'esperibilità del ricorso giudiziario, in considerazione del concomitante stato di forte condizionamento psicologico del lavoratore (art.32 del testo normativo) osservato che incombe ora al Parlamento della Repubblica, auspicabilmente previa consultazione delle formazioni sociali, giuridiche ed economiche che hanno ragione di esprimere contributi qualificati sui temi in discussione, rimeditare il testo di legge alla luce delle autorevoli osservazioni del Presidente della Repubblica, anche ad evitare che una normativa così delicata e di dubbia legittimità moltiplichi il contenzioso che invece intende dichiaratamente ridurre

ritengono opportuno

che il Parlamento proceda allo stralcio degli articoli 30, 31, 32 e 50 del testo di legge, per sottoporre i loro contenuti ad un supplemento di riflessione ed approfondimento.



Ovvero che, in mancanza, quanto meno, prenda in considerazione le seguenti proposte:

1) Che il ricorso all'arbitrato sia possibile solo per controversie già insorte (cd. "compromesso") per accordo intervenuto in corso di rapporto o dopo la sua conclusione.

Oppure, - e si tratterebbe di un effettivo progresso - che sia possibile anche per "clausola compromissoria" iniziale avente, però, come è giuridicamente del tutto ammissibile, effetto unilaterale, nel senso di esser pienamente vincolante per l'impresa, ma, di consentire, invece, al lavoratore di optare ancora per il ricorso al giudice ordinario, almeno fin quando il Collegio arbitrale non abbia concluso la prima udienza.

Una simile previsione oltre a scongiurare ogni problema di incostituzionalità, garantendo l'effettiva volontarietà della scelta, creerebbe una feconda concorrenzialità in efficienza tra giustizia arbitrale e giustizia ordinaria.

2) Che si tratti, comunque, di giudizio arbitrale secondo diritto e non secondo equità con facoltà di normale impugnabilità del lodo per violazione di norme di legge e di contratto collettivo, così da scongiurare la virtuale deroga preventiva di norme inderogabili concettualmente implicata da una clausola compromissoria prevedente arbitrato di equità.

3) Che le azioni giudiziarie riguardanti la riqualificazione giuridica di rapporti di lavoro, o l'illegittimità dell'apposizione di termini di durata, conservino la loro natura di azioni di accertamento, come tali non soggette a termini di decadenza, salva, semmai, l'applicazione, in caso di ingiustificata dilazione della loro proposizione, delle regole di riduzione del danno risarcibile per concorso di colpa del soggetto danneggiato.

4) Che, quanto alla certificazione, resti ferma la potestà del Giudice del Lavoro in ordine alla ricognizione dell'autenticità della volontà contrattuale, oltre che dell'assetto effettivo degli interessi delle parti nel concreto svolgersi del rapporto. Circa le funzioni della certificazione poi desta perplessità la previsione che atti dismissivi di diritti della parte debole del rapporto possano aver luogo senza un'assistenza sindacale, e per di più davanti ad organi che non danno garanzie di "terzietà", com'è certamente nel caso in cui siano costituiti da categorie di professionisti la cui clientela è quasi esclusivamente di parte datoriale;

5) che le decadenze per l'impugnazione del licenziamento non siano meccanicamente estese, senza congrua ponderazione delle problematiche probatorie connesse, al licenziamento verbale I sottoscritti ritengono che le proposte suddette, semplici ma decisive - solo in minima parte recepite dalla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati - possano evitare almeno taluni dei profili di incostituzionalità e garantire che il ricorso alle procedure arbitrali sia davvero una "possibilità in più" di tutela offerta al lavoratore e non, come nel testo di legge, un surrogato peggiorativo e di fatto abrogatorio dell'azione giudiziaria.

ADESIONI ALL'APPELLO

Con primi firmatari Prof. Luigi Montuschi, Prof. Valerio Onida, Prof. Carlo Smuraglia, Dr. Sergio Mattone, Prof. Andrea Proto Pisani, Prof. Stefano Merlini, Prof. Luciano Gallino, Prof. Piergiovanni Alleva

1. Avv. Carlo Ablondi - Parma
1. Avv. Matteo Acciari - Bologna
2. Avv. Velia Addonizio - Milano
3. Avv. Bruno Aguglia - Roma
4. Avv. Filippo Aiello - Roma



5. Dr. Andrea Allamprese - Università di Modena
6. Dr. Cristina Alessi - Università di Brescia
7. Prof. Avv. Piergiovanni Alleva - Università di Ancona
8. Avv. Ida Ambrogiani - Rimini
9. Prof. Avv. Amos Andreoni - Università di Roma
10. Avv. Maria Paola Angellieri - Parma
11. Avv. Grazia Angelucci - Bologna
12. Avv. Andreina Angiello - Parma
13. Prof. Avv. Luigi Angiello - Università di Parma
14. Prof. Avv. Vittorio Angiolini - Università di Milano
15. Avv. Paolo Antonucci - Roma
16. Avv. Massimo Aragiusto - Firenze
17. Avv. Riccardo Arnò - Reggio Emilia
18. Avv. Ivan Assael - Milano
19. Avv. Sante Assennato - Roma
20. Avv. Silvia Assennato - Roma
21. Avv. Leonello Azzarini - Venezia
22. Prof. Gian Guido Balandi - Università di Ferrara
23. Avv. Gianna Baldoni - Roma
24. Avv. Silvia Balestro - Milano
25. Avv. Raffaella Ballatori - Bologna
26. Prof. Marco Barbieri - Università di Foggia
27. Avv. Giampaolo Barone - Firenze
28. Avv. Sergio Barozzi - Milano
29. Prof. Marzia Barbera - Università di Brescia
30. Avv. Federica Bassissi - Reggio Emilia
31. Prof. Vincenzo Bavaro - Università di Bari
32. Avv. Giampaolo Barone - Firenze
33. Avv. Nilla Barusi - Reggio Emilia
34. Avv. Saverio Belcastro - Milano
35. Prof. Alessandro Bellavista - Università di Palermo
36. Avv. Massimo Bellomo - Latina
37. Avv. Franco Berti - Trieste
38. Avv. Paolo Berti - Torino
39. Avv. Alessia Betti - Firenze
40. Avv. Tatiana Biagioni - Milano
41. Avv. Marzia Biagiotti - Perugia
42. Avv. Matilde Bidetti - Roma
43. Avv. Corinna Biondi - Porto Sant'Elpidio (AP)
44. Avv. Pasquale Biondi - Genova
45. Prof. Olivia Bonardi - Università di Milano
46. Avv. Luca Boneschi - Milano
47. Avv. Andrea Boni - Reggio Emilia
48. Avv. Laura Bonini - Torino
49. Avv. Cristiana Borghetti - Bologna
50. Prof. Franca Borgogelli - Università di Siena
51. Avv. Barbara Borin - Vicenza
52. Avv. Franco Boldrini - Ancona
53. Avv. Sergio Boldrini - Ancona
54. Avv. Mariacarla Borghi - Reggio Emilia
55. Avv. Claudio Boskowitz - Firenze
56. Avv. Mario Bovina - Bologna
57. Dott. Marco Bracoloni - Università Tuscia
58. Avv. Alessandro Brunetti - Roma
59. Avv. Flavia Bruschi - Roma
60. Avv. Fabio Bucher - Verona
61. Avv. Lucia Buccolieri - Bologna
62. Avv. Caterina Burgisano - Bologna
63. Avv. Giovanna Buttazzo - Bologna
64. Avv. Maurizio Cacciani - Parma
65. Avv. Mirella Caffaratti - Torino
66. Avv. Fabio Candalice - Bari
67. Avv. Guido Canestri - Roma
68. Avv. Roberto Carapelle - Torino
69. Avv. Ivan Carioli - Cesena
70. Avv. Etelina Carri - Reggio Emilia
71. Avv. Gianni Casadio - Ravenna
72. Avv. Siusi Casaccia - Ancona
73. Avv. Assunta Cestaro - Roma
74. Avv. Arianna Chiarenza - Reggio Emilia
75. Avv. Fedele Cannerozzi - Foggia
76. Avv. Giorgio Cavalli - Rieti
77. Avv. Maurizio Chiloiro - Taranto
78. Avv. Stefano Ciappini - Rimini
79. Avv. Costanza Ciarmatori - Reggio Emilia
80. Prof. Avv. Maurizio Cinelli - Università di Macerata
81. Avv. Lorenzo Cingolani - Bologna
82. Avv. Letizia Ciuffarella - Frosinone
83. Avv. Franco Coccia - Roma
84. Avv. Nicola Coccia - Milano
85. Avv. Concettina Colantonio - Roma
86. Avv. Paolo Coli - Reggio Emilia
87. Avv. Andrea Consolini - Reggio Emilia
88. Avv. Daniele Contafio - Bologna
89. Avv. Andrea Danilo Conte - Firenze
90. Avv. Luigi Andrea Cosattini - Bologna
91. Avv. Luciana Criaco - Udine
92. Avv. Renzo Cristiani - Bologna
93. Prof. Avv. Giorgio Cugurra - Università di Parma
94. Avv. Raffaella Cultrera - Roma
95. Avv. Pietro D'Adamo - Termoli
96. Avv. Enrico D'Ambrosio - Urbino
97. Avv. Enrica Dallaturca
98. Avv. Domenico D'Amati - Roma
99. Avv. Alice D'Anastasio - Bologna
100. Avv. Francesco D'Ancona - Milano
101. Avv. Giacomo D'Ancona - Milano
102. Avv. Anna Danesi - Milano
103. Avv. Alessandro Davini - Parma
104. Avv. Francesco De Caria - Roma
105. Avv. Michele De Felice - Salerno
106. Avv. Alberto De Grandis - Verona
107. Avv. Carlo De Marchis - Roma
108. Avv. Sergio De Santis - Roma
109. Prof. Gisella De Simone - Università di Genova
110. Avv. Manuela Del Monaco - Bologna
111. Avv. Antonino Della Sciucca - Milano
112. Avv. Vincenzo De Michele - Foggia
113. Avv. Pasquale Di Martino - Milano



114. Avv. Angelo Di Monte –Parma
115. Prof. Avv. Antonio Di Stasi - Università di Ancona
116. Avv. Filippo Distasio - Torino
117. Avv. Paolo Donati - Bologna
118. Avv. Guglielmo Durazzo, Torino
119. Avv. Carlo Antonio Facile – Milano
120. Avv. Francesco Fabbri - Roma
121. Avv. Riccardo Faranda - Roma
122. Avv. Emiliano Fasan – Roma
123. Avv. Giovanna Fava – Reggio Emilia
124. Avv. Elisa Favè -Verona
125. Avv. Guido Ferradini – Firenze
126. Avv. Lando Ferradini – Firenze
127. Avv. Simone Ferradini – Firenze
128. Prof. Luigi Ferraioli - Università Roma 3
129. Avv. Licia Ferrari - Reggio Emilia
130. Avv. Massimo Ferrari - Reggio Emilia
131. Prof. Avv. Giuseppe Ferraro – Università di Napoli
132. Avv. Francesca Ferretti - Bologna
133. Avv. Mario Fezzi - Milano
134. Avv. Romina Filippini - Bologna
135. Prof. Avv. Franco Focareta - Università di Bologna
136. Avv. Gianfranco Focherini - Bologna
137. Avv. Paola Fontana - Reggio Emilia
138. Avv. Giuseppe Fontana - Roma
139. Avv. Fabio Fonzo - Roma
140. Avv. Cosimo Francioso - Milano
141. Avv. Gianni Franzoni - Reggio Emilia
142. Prof. Avv. Federico Frediani - Università di Firenze
143. Avv. Giovanni Battista Frisoli - Bologna
144. Avv. Spartaco Gabellini – Firenze
145. Prof. Luciano Gallino - Università di Torino
146. Avv. Barbara Gambi - Ancona
147. Avv. Stefania Garibaldi – Milano
148. Prof. Mario Giovanni Garofalo - Università di Bari
149. Avv. Antonella Gavaudan - Bologna
150. Prof. Dario Genovese - Università Modena
151. Avv. Francesca Ghetti - Parma,
152. Avv. Nicola Ghezzi - Bologna
153. Avv. Gustavo Ghidorzi - Reggio Emilia
154. Avv. Sergio Andrea Ghiretti - Parma
155. Avv. Sergio Andrea Ghiretti – Parma
156. Avv. Lucia Giammarco - Milano
157. Avv. Stefano Giampietro – Trento
158. Prof. Lorenzo Giasanti - Università di Milano-Bicocca
159. Avv. Leonardo Giorgio – Milano
160. Avv. Giovanni Giovannelli - Milano
161. Avv. Valeria Giroldi - Parma
162. Avv. Antonio Giovati - Parma
163. Avv. Nadia Gobessi – Genova
164. Prof. Donata Gottardi - Università di Verona
165. Avv. Ennio Gorrasi - Milano
166. Avv. Chiara Graffagnino - Reggio Emilia
167. Prof. Avv. Enrico Gragnoli - Università di Parma
168. Avv. Patrizia Graziani - Forlì
169. Avv. Fabiana Grazioli - Reggio Emilia
170. Avv. Lino Greco - Monza
171. Avv. Maria Elena Guarini - Bologna
172. Avv. Alberto Guariso - Milano
173. Avv. Corrado Guarneri - Torino
174. Prof. Fausta Guarriello – Università di Pescara
175. Avv. Carlo Guglielmi - Roma
176. Avv. Sara Hüge - Milano
177. Avv. Michele Iacoviello – Torino
178. Avv. Donatella Ianelli - Bologna
179. Avv. Boris Infantino – Piacenza
180. Prof. Mario Rosario Lamberti - Università di Napoli
181. Prof. Massimo Lanotte – Università di Modena
182. Prof. Andrea Lassandari - Università Bologna
183. Avv. Bruno Laudi - Bologna
184. Avv. Stefania Lazzati - Milano
185. Avv. David Leonardo - Udine
186. Avv. Adriano Lesca - Torino
187. Avv. Pietro Libertini - Latina
188. Prof. Stefano Liebmann - Università di Milano
189. Avv. Alessandra Maddi -Milano
190. Avv. Benito Magagna - Ferrara
191. Avv. Paolo Malvisi - Parma
192. Avv. Daniela Manassero - Milano
193. Avv. Stefania Mangione - Bologna
194. Avv. Oreste Manzi - Parma
195. Avv. Paola Marchelli – Parma
196. Avv. Giovanni Marcucci - Milano
197. Avv. Giuseppe Marino - Roma
198. Prof. Luigi Mariucci – Università di Venezia
199. Dott. Federico Martelloni - Università di Bologna
200. Avv. Vincenzo Martino - Torino
201. Dr. Sergio Mattone - Pres. Emerito Corte di Cassazione
202. Avv. Rita Mazzanti - Ferrara
203. Avv. Giuseppe Mazzini - Forlì
204. Avv. Mauro Mazzoni - Parma
205. Prof. Monica McBritton - Università del Salento
206. Avv. Alberto Medina - Milano
207. Avv. Michele Megha - Parma
208. Avv. Lara Melchior - Udine
209. Avv. Marcello Mendogni - Parma
210. Prof. Luigi Menghini – Università di Trieste
211. Avv. Paola Menozzi – Reggio Emilia
212. Prof. Stefano Merlini - Università di Firenze
213. Avv. Bruno Miranda - Milano
214. Prof. Avv. Michele Miscione - Università di Trieste

215. Avv. Alessandro Miglioli - Piacenza
 216. Avv. Anita Moglia - Parma
 217. Avv. Antonio Monachetti - Bologna
 218. Avv. Lucia Monacis - Torino
 219. Prof. Avv. Luigi Montuschi - Università di Bologna
 220. Avv. Marina Mora – Parma
 221. Avv. Alvise Moro - Milano
 222. Avv. Nyranne Moshi - Milano
 223. Avv. Milena Mottalini - Milano
 224. Avv. Antonio Mumolo - Bologna
 225. Avv. Roberto Murgia - Roma
 226. Avv. Giovanni Naccari - Roma
 227. Avv. Paolo Naldi - Bologna
 228. Avv. Marco Napoli - Reggio Emilia
 229. Avv. Alberto Neri - Reggio Emilia
 230. Avv. Carmine Nicastro - Roma
 231. Avv. Salvatore Nicola - Torino
 232. Avv. Saverio Nigro - Roma
 233. Prof. Valerio Onida – Pres. Emerito Corte Costituzionale
 234. Avv. Alessandro Orfei - Roma
 235. Prof. Giovanni Orlandini - Università Siena
 236. Avv. Paolo Paciotti – Roma
 237. Avv. Massimo Padovani - Asti
 238. Prof. Massimo Pallini - Università di Milano
 239. Avv. Daniela Palmieri - Milano
 240. Avv. Alessandra Palombi - Roma
 241. Avv. Pier Luigi Panici - Roma
 242. Avv. Silvia Parascandolo – Roma
 243. Avv. Maurizio Parodi - Genova
 244. Avv. Sara Antonia Passante – Bologna
 245. Avv. Ferdinando Perone – Varese
 246. Avv. Raimonda Pesci Ferrari - Parma
 247. Avv. Fabio Petracchi - Trieste
 248. Avv. Marco Petrocchi - Roma
 249. Avv. Matteo Petronio - Parma
 250. Avv. Luciano Petronio - Parma
 251. Avv. Bruno Pezzarossi - Reggio Emilia
 252. Avv. Alberto Piccinini - Bologna
 253. Avv. Silvia Piccinini - Reggio Emilia
 254. Avv. Paola Pieresca - Parma
 255. Avv. Glori Pieri - Genova
 256. Avv. Luca Pigozzi - Torino
 257. Avv. Giorgio Pirani - Roma
 258. Avv. Sabrina Pittarello - Bologna
 259. Avv. Giuliano Pisapia - Milano
 260. Avv. Paola Pivato - Bologna
 261. Avv. Eugenio Polizzi - Milano
 262. Avv. Elena Pontiroli - Parma
 263. Avv. Luigi Ponzini – Milano
 264. Avv. Giovanna Prato - Biella
 265. Prof. Andrea Proto Pisani - Università di Firenze
 266. Avv. Massimiliano Pucci - Roma
 267. Avv. Beatrice Quaranta - Roma
 268. Avv. Cinzia Quattrocchi - Reggio Emilia
 269. Avv. Filippo Raffa - Milano
 270. Avv. Gaetano Raffa - Milano
 271. Avv. Nino Raffone - Torino
 272. Avv. Fausto Raffone - Torino
 273. Avv. Elisa Raffone - Torino
 274. Avv. Domenico Raspa - Bologna
 275. Avv. Emilia Recchi - Roma
 276. Avv. Guido Reni - Bologna
 277. Avv. Amedeo Rivi - Reggio Emilia
 278. Prof. Massimo Roccella - Università di Torino
 279. Avv. Massimo Romolotti - Reggio Emilia
 280. Avv. Andrea Ronchi - Bologna
 281. Avv. Andrea Rondo - Bologna
 282. Avv. Fabio Rusconi - Firenze
 283. Avv. Francesco Rusconi - Firenze
 284. Avv. Vincenzo Russo – Roma
 285. Avv. Massimo Rutigliano - Parma
 286. Avv. Anna Rita Sabbi - Bologna
 287. Avv. Giorgio Sacco - Bologna
 288. Avv. Marianna Salemmè - Termoli
 289. Avv. Michelangelo Salvagni - Roma
 290. Avv. Raffaele Miraglia - Bologna
 291. Avv. Silvia Santilli - Torino
 292. Avv. Mirco Sassi - Parma
 293. Avv. Ettore Sbarra - Bari
 294. Avv. Manuela Scaffidi Domianelli - Milano
 295. Avv. Mario Scarica
 296. Prof. Avv. Franco Scarpelli Università di Milano-Bicocca
 297. Prof. Stefania Scarponi - Università di Trento
 298. Prof. Silvana Sciarra - Università di Firenze
 299. Avv. Renato Oscar Scorcelli - Milano
 300. Avv. Marilena Secchi - Parma
 301. Avv. Maria Angela Seeber – Parma
 302. Dott. Salvatore Senese - Roma
 303. Avv. Giovanni Sertori - Milano
 304. Prof. Carlo Smuraglia – Università di Milano
 305. Avv. Maria Spanò - Torino
 306. Prof. Valerio Speciale – Università di Pescara
 307. Avv. Antonio Soda - Reggio Emilia
 308. Avv. Luciano Scrivano - Bologna
 309. Avv. Paolo Sozzi - Parma
 310. Avv. Francesca Stangherlin - Bologna
 311. Avv. Filippo Strozzi – Reggio Emilia
 312. Avv. Arturo Strullato – Mantova
 313. Avv. Gavina Sulas – Roma
 314. Avv. Leonardo Summa - Roma
 315. Avv. Rosa Tarantini - Bologna
 316. Avv. Corrado Tarasconi - Reggio Emilia
 317. Avv. Alessandra Tazzi - Parma
 318. Avv. Claudia Tibolla - Bologna
 319. Avv. Massimo Tirelli - Verona
 320. Avv. Michele Todde - Roma
 321. Prof. Patrizia Tullini - Università di Bologna
 322. Avv. Maria Teresa Ubaldini - Bologna
 323. Avv. Emanuela Uberti – Parma
 324. Avv. Stefano Vaccari - Reggio Emilia
 325. Avv. Sergio Vacirca - Roma

326. Avv. Michela Valenti – Firenze
327. Avv. Massimo Vaggi - Bologna
328. Prof. Bruno Veneziani – Università di Bari
329. Avv. Cristina Venturoli - Bologna
330. Prof. Tiziana Vettor - Università Milano-
Bicocca
331. Avv. Alida Vitale - Torino
332. Avv. Adriano Virgilio - Udine
333. Avv. Giacomo Voltattorni - Parma
334. Avv. Pierluigi Vulcano - Bari

335. Avv. Ilaria Zanesi -
336. Avv. Claudio Zaza - Roma
337. Prof. Avv. Carlo Zoli - Università di Bologna
338. Prof. Antonello Zoppoli - Università
339. Avv. Nazzarena Zorzella - Bologna



DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti riconoscono l'utilità dell'arbitrato, scelto liberamente e in modo consapevole dalle parti, in quanto strumento idoneo a garantire una soluzione tempestiva delle controversie in materia di lavoro a favore della effettività delle tutele e della certezza del diritto. Le parti si impegnano pertanto a definire con tempestività un accordo interconfederale escludendo che il ricorso delle parti alle clausole compromissorie poste al momento della assunzione possa riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

CGIL _____ CISL <i>Fotale Deiana / P. P. Deana</i> _____ UIL <i>Rob. Drai</i> _____ UGL <i>Mario Zan</i> _____ CISAL <i>Gianni De Luca</i> _____ CONFISAL <i>Marco Romano / Rocco</i> _____ SINPA <i>Elisabetta Gatti</i> _____ CONFINDUSTRIA <i>Paolo Colucci</i> _____ CONFCOMMERCIO <i>Luigi</i> _____ CONFESERCENTI <i>Ugo Benini</i> _____ CONFAPI <i>Antonio Luque</i> _____ ABI <i>Antonio</i> _____ ANIA <i>Luca</i> _____ CONF SERVIZI <i>Paolo</i> _____ CONFETRA <i>Luigi</i> _____ CONFARTIGIANATO <i>Luigi</i> _____ CNA <i>Luigi</i> _____ CASARTIGIANI <i>Luigi</i> _____ CLAAI <i>Luigi</i> _____ CONFAGRICOLTURA <i>Luigi</i> _____ COLDIRETTI <i>Luigi</i> _____	CIA <i>Luigi</i> _____ LEGA COOPERATIVE _____ CONF COOPERATIVE <i>Luigi</i> _____ UNCI <i>Luigi</i> _____ AGCI <i>Luigi</i> _____ CIDA <i>Luigi</i> _____ CONFEDIR <i>HIT / Luigi</i> _____ CUQ <i>Luigi</i> _____ _____ CIU-UNIONQUADRI <i>Luigi</i> _____ CONFAIL <i>Luigi</i> _____ CONFEDERTECNICA <i>Luigi</i> _____ CONSILP-CONFPROFESSIONI <i>Luigi</i> _____ USAE <i>Luigi</i> _____ ASSOLAVORO <i>Luigi</i> _____ UNICOOP <i>Luigi</i> _____ COPAGRI <i>Luigi</i> _____
--	--

Roma, 11 marzo 2010



Testo integrale del messaggio del Presidente Napolitano alle Camere sulla Legge in materia di lavoro

Palazzo del Quirinale, 31/03/2010

Testo integrale del Messaggio motivato con il quale il Presidente Napolitano ha chiesto alle Camere una nuova deliberazione sulla Legge recante: "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 di controversie di lavoro".

"Onorevoli Parlamentari,

mi è stata sottoposta, per la promulgazione, la legge recante: "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 di controversie di lavoro".

Il provvedimento, che nasce come stralcio di un disegno di legge collegato alla legge finanziaria 2009 (Camera n.1441-quater), ha avuto un travagliato iter parlamentare nel corso del quale il testo, che all'origine constava di 9 articoli e 39 commi e già interveniva in settori tra loro diversi, si è trasformato in una legge molto complessa, composta da 50 articoli e 140 commi riferiti alle materie più disparate.

Questa configurazione marcatamente eterogenea dell'atto normativo - che risulta, del resto, dallo stesso titolo sopra riportato - è resa ancora più evidente da una sia pur sintetica e parziale elencazione delle principali materie oggetto di disciplina: revisione della normativa in tema di lavori usuranti, riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero della salute, regolamentazione della Commissione per la vigilanza sul doping e la tutela della salute nelle attività sportive, misure contro il lavoro sommerso, disposizioni riguardanti i medici e professionisti sanitari extracomunitari, permessi per l'assistenza ai portatori di handicap, ispezioni nei luoghi di lavoro, indicatori di situazione economica equivalente, indennizzi per aziende in crisi, numerosi aspetti della disciplina del pubblico impiego (con conferimento di varie deleghe o il rinvio a successive disposizioni legislative), nonché una ampia riforma del codice di procedura civile per quanto attiene alle disposizioni in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro.

Ho già avuto altre volte occasione di sottolineare gli effetti negativi di questo modo di legiferare sulla conoscibilità e comprensibilità delle disposizioni, sulla organicità del sistema normativo e quindi sulla certezza del diritto; nonché sullo stesso svolgimento del procedimento legislativo, per la impossibilità di coinvolgere a pieno titolo nella fase istruttoria tutte le Commissioni parlamentari competenti per ciascuna delle materie interessate. Nel caso specifico l'esame referente si è concentrato alla Camera nella Commissione lavoro e al Senato nelle Commissioni affari costituzionali e lavoro, mentre, ad esempio, la Commissione giustizia di entrambi i rami del Parlamento ed anche la Commissione affari costituzionali della Camera sono intervenute esclusivamente in sede consultiva e non hanno potuto seguire l'esame in Assemblea nelle forme consentite dai rispettivi Regolamenti. Tali inconvenienti risultano ancora più gravi allorché si interviene, come in questo caso, in modo novellistico su codici e leggi organiche.

Ciò premesso - con l'auspicio di una attenta riflessione sul modo in cui procedere nel futuro alla definizione di provvedimenti legislativi, specialmente se relativi a materie di particolare rilievo e complessità - sono indotto a chiedere alle Camere una nuova deliberazione sulla presente legge dalla particolare problematicità

di alcune disposizioni che disciplinano temi di indubbia delicatezza sul piano sociale, attinenti alla tutela del diritto alla salute e di altri diritti dei lavoratori: temi sui quali - nell'esercizio del mio mandato - ho ritenuto di dover richiamare più volte l'attenzione delle istituzioni, delle parti sociali e dell'opinione pubblica.



Intendo qui riferirmi specificamente all'articolo 31 che modifica le disposizioni del codice di procedura civile in materia di conciliazione ed arbitrato nelle controversie individuali di lavoro e all'articolo 20 relativo alla responsabilità per le infezioni da amianto subite dal personale che presta la sua opera sul naviglio di Stato. Su di essi sottopongo alla vostra attenzione le considerazioni ed osservazioni che seguono.

1. L'articolo 31, nei primi nove commi, che ne costituiscono la parte più significativa, modifica in modo rilevante la sezione prima del capo primo del titolo quarto del libro secondo del codice di procedura civile, nella parte in cui reca le disposizioni sul tentativo di conciliazione e sull'arbitrato nelle controversie individuali di lavoro (artt. da 409 a 412-quater del codice di procedura civile), introducendo varie modalità di composizione delle controversie di lavoro alternative al ricorso al giudice. Apporta inoltre, negli ultimi sette commi, una serie di modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dirette a rafforzare le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro.

La introduzione nell'ordinamento di strumenti idonei a prevenire l'insorgere di controversie ed a semplificarne ed accelerarne le modalità di definizione può risultare certamente apprezzabile e merita di essere valutata con spirito aperto: ma occorre verificare attentamente che le relative disposizioni siano pienamente coerenti con i principi della volontarietà dell'arbitrato e della necessità di assicurare una adeguata tutela del contraente debole.

Entrambi questi principi sono stati costantemente affermati in numerose pronunce dalla Corte Costituzionale. La Corte infatti ha innanzi tutto dichiarato la illegittimità costituzionale delle norme che prevedono il ricorso obbligatorio all'arbitrato, poiché solo la concorde volontà delle parti può consentire deroghe al fondamentale principio di statualità ed esclusività della giurisdizione (art. 102, primo comma, della Costituzione) e al diritto di tutti i cittadini di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi (artt. 24 e 25 della Costituzione). Inoltre, con riferimento ai rapporti nei quali sussiste un evidente, marcato squilibrio di potere contrattuale tra le parti, la Corte ha riconosciuto la necessità di garantire la "effettiva" volontarietà delle negoziazioni e delle eventuali rinunce, ancora una volta con speciale riguardo ai rapporti di lavoro ed alla tutela dei diritti del lavoratore in sede giurisdizionale. Questa linea giurisprudenziale, ripresa e sviluppata dalla Corte di Cassazione, ha condotto a far decorrere la prescrizione dei crediti di lavoro nei rapporti privi della garanzia della stabilità dalla cessazione del rapporto. Ciò in analogia con quanto previsto dall'art. 2113 del Codice civile in ordine alla decorrenza del termine per l'impugnazione di rinunce e transazioni che abbiano avuto ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi (si vedano le sentenze della Corte Costituzionale n. 63 del 1966, n. 143 del 1969, n. 174 del 1972, n. 127 del 1977, n. 488 del 1991, nn. 49, 206 e 232 del 1994, nn. 54 e 152 del 1996, n. 381 del 1997, n. 325 del 1998 e n. 221 del 2005).

Sulla base di tali indicazioni, non può non destare serie perplessità la previsione del comma 9 dell'art. 31, secondo cui la decisione di devolvere ad arbitri la definizione di eventuali controversie può essere assunta non solo in costanza di rapporto allorché insorga la controversia, ma anche nel momento della stipulazione del contratto, attraverso l'inserimento di apposita clausola compromissoria: la fase della costituzione del rapporto è infatti il momento nel quale massima è la condizione di debolezza della parte che offre la prestazione di lavoro.

Del resto l'esigenza di verificare che la volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie sia "effettiva" risulta dalla stessa formulazione del comma 9, che affida tale accertamento agli organi di certificazione di cui all'art. 76 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003. Garanzia che peraltro non appare sufficiente, perché tali organi - anche a prescindere dalle incertezze sull'ambito dei relativi poteri, che scontano più generali difficoltà di "acclimatamento" dell'istituto - non potrebbero che prendere atto della volontà dichiarata dal

lavoratore, una volta che sia stata confermata in una fase che è pur sempre costitutiva del rapporto e nella quale permane pertanto una ovvia condizione di debolezza.

Ulteriori motivi di perplessità discendono dalla circostanza che, ai sensi della nuova formulazione dell'art. 412 del codice di procedura civile contenuta nel comma 5 dell'art. 31 (disposizione espressamente richiamata dal comma 9 dello stesso articolo) la clausola compromissoria può ricomprendere anche la "richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento".



Come è noto, nell'arbitrato di equità la controversia può essere risolta in deroga alle disposizioni di legge: si incide in tal modo sulla stessa disciplina sostanziale del rapporto di lavoro, rendendola estremamente flessibile anche al livello del rapporto individuale. Né può costituire garanzia sufficiente il generico richiamo del rispetto dei principi generali dell'ordinamento, che non appare come tale idoneo a ricomprendere tutte le ipotesi di diritti indisponibili, al di là di quelli costituzionalmente garantiti; e comunque un aspetto così delicato non può essere affidato a contrastanti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali, suscettibili di alimentare contenziosi che la legge si propone

invece di evitare. Perplessità ulteriori suscita la estensione della possibilità di ricorrere a tale tipo di arbitrato anche in materia di pubblico impiego: in tal caso è particolarmente evidente la necessità di chiarire se ed a quali norme si possa derogare senza ledere i principi di buon andamento, trasparenza ed imparzialità dell'azione amministrativa sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

Del resto un arbitrato di equità può svolgere un ruolo apprezzabile ed utile solo a patto di muoversi all'interno di uno spazio significativo ma circoscritto in limiti certi e condivisi. In sostanza l'obiettivo che si intende perseguire è quello di una incisiva modifica della disciplina sostanziale del rapporto di lavoro, che si è finora prevalentemente basata su normative inderogabili o comunque disponibili esclusivamente in sede di contrattazione collettiva. E in effetti l'esigenza di una maggiore flessibilità risponde a sollecitazioni da tempo provenienti dal mondo dell'imprenditoria, alle quali le organizzazioni sindacali hanno mostrato responsabile attenzione guardando anche alla competitività del sistema produttivo nel mercato globale. Si tratta pertanto di un intendimento riformatore certamente percorribile, ma che deve essere esplicitato e precisato, non potendo essere semplicemente presupposto o affidato in misura largamente prevalente a meccanismi di conciliazione e risoluzione equitativa delle controversie, assecondando una discutibile linea di intervento legislativo - basato sugli istituti processuali piuttosto e prima che su quelli sostanziali - di cui l'esperienza applicativa mostra tutti i limiti.

Il problema che si pone è dunque quello di definire - nelle sedi dovute e in primo luogo nel Parlamento - in modo puntuale modalità, tempi e limiti che rendano il ricorso all'arbitrato - nell'ambito del rapporto di lavoro - coerente con la necessità di garantire l'effettiva volontarietà della clausola compromissoria e una adeguata tutela dei diritti più rilevanti del lavoratore (da quelli costituzionalmente garantiti agli altri che si ritengano ugualmente non negoziabili). Si tratta cioè di procedere ad adeguamenti normativi che vanno al di là della questione, pur rilevante, delle garanzie apprestate nei confronti del licenziamento dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori.

A quest'ultimo proposito lo scorso 11 marzo la maggior parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese si è impegnata a definire accordi interconfederali che escludano l'inserimento nella clausola compromissoria delle controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro ed il Ministro del lavoro e delle politiche sociali si è a sua volta impegnato a conformarsi a tale orientamento negli atti di propria competenza. Ma pur apprezzando il significato e il valore di tali impegni, decisivo resta il tema di un attento equilibrio tra legislazione, contrattazione collettiva e contratto individuale. Solo il legislatore può e deve



stabilire le condizioni perché possa considerarsi "effettiva" la volontà delle parti di ricorrere all'arbitrato; e solo esso può e deve stabilire quali siano i diritti del lavoratore da tutelare con norme imperative di legge e quali normative invece demandare alla contrattazione collettiva. A quest'ultima, nei diversi livelli in cui si articola, può inoltre utilmente affidarsi la chiara individuazione di spazi di regolamentazione integrativa o in deroga per negoziazioni individuali adeguatamente assistite così come per la definizione equitativa delle controversie che insorgono in tali ambiti.

Si avvierebbe in tal modo un processo concertato, ed insieme ispirato ad un opportuno gradualismo, attraverso il quale ripristinare quella certezza del diritto che è condizione essenziale nella disciplina dei rapporti di lavoro per garantire una efficace tutela del contraente debole e una effettiva riduzione del contenzioso in un contesto generale di serena evoluzione delle relazioni sindacali.

Non sembra invece coerente con i principi generali dell'ordinamento e con la stessa impostazione del comma 9 in esame, che consente di pattuire clausole compromissorie solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro, il prevedere un intervento suppletivo del Ministro - di cui tra



l'altro non si stabilisce espressamente la natura regolamentare né si delimitano i contenuti - che dovrebbe consentire comunque, anche in assenza dei predetti accordi, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge tale possibilità, stabilendone le modalità di attuazione e di piena operatività: suscita infatti serie perplessità una così ampia delegificazione con modalità che non risultano in linea con le previsioni dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

Al di là delle osservazioni fin qui svolte a proposito dell'articolo 31, è da sottolineare l'opportunità di una riflessione anche su disposizioni in qualche modo connesse - presenti negli articoli 30, 32 e 50 - che riguardano gli stessi giudizi in corso e che oltretutto rischiano, così come sono formulate, di prestarsi a seri dubbi interpretativi e a potenziali contenziosi.

2. Secondo l'articolo 20 della legge, l'articolo 2, lettera b), della legge 12 febbraio 1955, n. 51, recante delega al Governo per l'emanazione di norme per l'igiene del lavoro, si interpreta nel senso che l'applicazione della legge delega è esclusa non soltanto - come espressamente recita la lettera b) dell'articolo 2 - per "il lavoro a bordo delle navi mercantili e a bordo degli aeromobili", ma anche per "il lavoro a bordo del naviglio di Stato, fatto salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del danno eventualmente subito".

Dai lavori parlamentari emerge che con detto articolo 20 si è inteso evitare che alle morti o alle lesioni subite dal personale imbarcato su navigli militari e cagionate dal contatto con l'amianto, possano continuare ad applicarsi - come invece sta accadendo in procedimenti attualmente pendenti davanti ad autorità giudiziarie - le sanzioni penali stabilite dal DPR 19 marzo 1956, n. 303, che disciplina l'applicazione di tali sanzioni, escludendole unicamente nei casi di morti o lesioni subite da personale imbarcato su navi mercantili.

Si ricorda altresì che in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, oggi disciplinata dal decreto legislativo n. 81 del 2008, sono previste sanzioni per la inosservanza delle norme in tema di protezione dai rischi per esposizione ad amianto in tutti i settori di attività, pubblici e privati, sia pure con i necessari adattamenti, con riguardo in particolare alle forze armate, peraltro non ancora definiti.

Al di là degli aspetti strettamente di merito, occorre rilevare innanzitutto che l'articolo 20 in esame non esplicita alcuno dei possibili significati dell'articolo 2, lettera b), della legge del 1955 e quindi non interpreta ma apporta a tale disposizione una evidente modificazione integrativa. La norma incide, inoltre, su una legge delega che ha già esaurito la sua funzione dopo l'adozione del DPR attuativo n. 303 del 1956, senza invece intervenire su di esso, risultando di fatto inapplicabile e priva di effetti.

L'articolo 20 presenta inoltre profili problematici anche nella parte - in sé largamente condivisibile - che riguarda la "salvezza" del diritto del lavoratore al risarcimento dei danni eventualmente subiti. In assenza di

disposizioni specifiche - non rinvenibili nella legge - che pongano a carico dello Stato un obbligo di indennizzo, il risarcimento del danno ingiusto è possibile esclusivamente in presenza di un "fatto doloso o colposo" addebitabile a un soggetto individuato (art. 2043 del codice civile). Qualora la efficacia della norma generatrice di responsabilità sia fatta cessare, con la conseguente non punibilità delle lesioni o delle morti cagionate su navigli di Stato, non è infatti più possibile individuare il soggetto giuridicamente obbligato e configurare ipotesi di "dolo o colpa" nella determinazione del danno.

Per conseguire in modo da un lato tecnicamente corretto ed efficace, e dall'altro non esposto a possibili censure di illegittimità costituzionale, le finalità che la disposizione in esame si propone, appare quindi necessario escludere la responsabilità penale attualmente prevista per i soggetti responsabili di alcune categorie di navigli, in linea del resto con gli adattamenti previsti dal citato testo unico n. 81 del 2008, e prevedere, come già accade per altre infermità conseguenti ad attività di servizio, un autonomo titolo per la corresponsione di indennizzi per i danni arrecati alla salute dei lavoratori.

Per i motivi innanzi illustrati, chiedo alle Camere - a norma dell'articolo 74, primo comma, della Costituzione - una nuova deliberazione in ordine alla legge a me trasmessa il 3 marzo 2010".



Osservazioni/ Composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro: la conciliazione

1. Dopo una lunga gestazione, il Collegato Lavoro Finanziaria 2009 interviene incisivamente sui rimedi di composizione stragiudiziale delle liti alternative al processo, concentrandosi su tre istituti – la certificazione, la conciliazione e l'arbitrato – dei quali viene ridisegnata la fisionomia nell'auspicio di una loro più intensa applicazione.

Nel contesto indicato grande attenzione viene dedicata all'istituto della conciliazione, con riferimento al quale le modifiche si irradiano in quattro direzioni principali: a) l'abolizione del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.; b) la proliferazione delle sedi conciliative con l'introduzione di una procedura del tutto inusitata dotata di una peculiare flessibilità; c) la definizione di un'analitica disciplina procedurale che, oltre a fare tesoro di alcune esperienze pregresse, vorrebbe istituire un più stretto raccordo funzionale tra l'istituto della conciliazione e l'arbitrato, anch'esso incisivamente rivisitato per favorirne la più ampia diffusione; d) la tendenziale definizione di una procedura conciliativa unitaria ben evidenziata dalla contestuale abolizione dello speciale procedimento previsto dagli artt. 65 e 66 del D.lgs. 30.3.2001, n. 165.

2. L'abolizione dell'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione, quale condizione di procedibilità della domanda giudiziaria, raccoglie le critiche diffuse al predetto istituto, che ha dato risultati alquanto modesti in termini deflattivi del contenzioso, pagati peraltro al prezzo di un ulteriore rallentamento dei tempi dell'azione giudiziaria, tant'è che nei fatti si è tradotto per lo più in un adempimento burocratico e formalistico da assolvere sommariamente senza eccessive aspettative. Si ritorna pertanto, senza alcun rimpianto, alla facoltatività delle procedure conciliative, che vengono tuttavia rimodellate al fine di renderle più rigorose ed efficienti quale possibile alternativa alle pastoie del contenzioso giudiziario.

L'obbligatorietà della procedura conciliativa rimane in vita per le sole azioni volte ad impugnare le certificazioni effettuate ai sensi degli artt. 75 ss. del D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. (così come disposto dall'art. 80, comma 4, D.lgs. n. 276 cit.), e ciò al fine di

assicurare una qualche credibilità delle procedure di certificazione, mentre è discutibile che l'obbligatorietà permanga per altre ipotesi tipizzate, non espressamente richiamate e con ogni probabilità già travolte dalla disciplina generale contenuta nell'art. 36, comma 1, D.lgs. n. 80/1998, come nel caso dell'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione in via preventiva rispetto all'impugnativa giudiziale del licenziamento adottato da imprese di minori dimensioni.

Alla rimozione dell'obbligo conciliativo corrispondono vari incentivi, diretti ed indiretti, per rendere appetibile l'iniziativa delle parti, ed al contempo sono abbozzate forme indirette di penalizzazione nel caso di mancata accettazione di proposte conciliative ritualmente formulate. Ma ciò che più rileva ai fini incentivanti è il mutamento del contesto giuridico generale entro cui le procedure conciliative vanno a collocarsi: contraddistinto da un incremento dei poteri dispositivi e regolativi delle parti private e dalla contestuale svalutazione del sindacato giudiziario nell'esame di merito degli atti di esercizio dei poteri imprenditoriali.

3. La volontà di alimentare pratiche conciliative è linearmente evidenziata dalla moltiplicazione delle sedi conciliative (che a una prima approssimazione raggiunge il numero di dieci sedi conciliative): a quelle tradizionali (conciliazione amministrativa, sindacale e giudiziale), si aggiungono quelle deputate alla certificazione dei contratti di lavoro e precisamente: *a)* gli Enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento, ovvero a livello nazionale; *b)* le Direzioni provinciali del lavoro e le provincie secondo quanto stabilito da apposito decreto ministeriale; *c)* le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie; *d)* il Ministero del lavoro nei casi in cui l'impresa abbia sedi in più realtà territoriali; *e)* i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Inoltre, a trascurare le molteplici procedure conciliative prefigurate dalla contrattazione collettiva, specie nel settore pubblico, ove da tempo operano importanti accordi confederali, non possono essere tralasciate, per l'importanza anche teorica che assumono, le procedure conciliative che incidono in ambito *lato sensu* previdenziale, quali in particolare la conciliazione monocratica affidata a funzionari pubblici e l'accordo conseguente alla diffida accertativa per i crediti di lavoro (artt. 11-12, D.lgs. n. 124/2004).



Come se non bastasse, la normativa di riforma introduce una peculiare modalità di conciliazione ed arbitrato dai tratti alquanto inusitati, la quale si contraddistingue per la sua implicita duttilità essendo suscettibile di essere utilizzata nei più diversi contesti organizzativi.

Non può sfuggire il significato di politica del diritto della richiamata proliferazione di sedi conciliative, che esprime la ferma volontà di favorire in ogni modo la definizione bonaria delle liti, ma non possono neppure essere trascurati i limiti di una tale impostazione che snatura la funzione originaria dell'istituto con l'attribuzione di competenze delicate a soggetti non del tutto collaudati ed affidabili. A questo proposito non si può fare a meno di ricordare che la disinvoltura con la quale sono state gestite in passato le conciliazioni sindacali, con fenomeni ben noti di malcostume, *da una parte* è stata una motivazione non secondaria dell'opzione legislativa favorevole all'istituzione della conciliazione obbligatoria dinanzi alle Direzioni provinciali del lavoro, *da un'altra parte* rende ragione di un'ampia elaborazione giurisprudenziale divenuta progressivamente sempre più rigorosa e persino severa sui requisiti necessari per la validità e l'inoppugnabilità delle conciliazioni sindacali. Per fugare almeno in parte i timori prospettati, il legislatore ha voluto prefigurare una procedura alquanto analitica che evoca i tratti di un vero procedimento giudiziario. Tuttavia non vi è alcuna garanzia che tale procedura venga realmente seguita ed è anzi assai probabile che le varie sedi conciliative, in competizione tra loro, si adeguino a pratiche sommarie e sbrigative ben poco garantiste.

4. Nel contesto descritto si comprende l'abolizione della speciale procedura prevista per il settore pubblico dagli artt. 65 e 66, D.lgs. n. 165, che aveva una sua giustificazione nella peculiare ritualità del procedimento, che ora viene in gran parte "copiato" e diventa di portata generale una volta esteso, con alcune modifiche, anche al settore privato. Sicché si realizza una unitarietà di disciplina, tra l'altro, *sia* per quanto concerne i termini rilevanti agli effetti interruttivi/sospensivi, *sia* con riguardo agli organi territorialmente competenti, individuati secondo i fori prefigurati dall'art. 413 c.p.c., *sia* con riferimento al contraddittorio delle parti quale si dovrebbe sviluppare nei vari atti difensivi.

Per incentivare le conciliazioni, il legislatore arriva al punto di prefigurare un vero e proprio salvacondotto per i funzionari pubblici che partecipano alle trattative conciliative esonerandoli da eventuali responsabilità, anche erariali, "*salvi i casi di dolo e colpa grave*" (art. 410, n. 1, comma 8, c.p.c.). Il riconoscimento di una così ampia discrezionalità può

destare perplessità per il timore che vengano favorite pratiche lassiste e collusive così diffuse nella pubblica amministrazione in contrasto con i principi costituzionali di imparzialità e di trasparenza che dovrebbero sempre improntare l'azione amministrativa

5. Al di là dei numerosi problemi regolamentari (su cui v. *infra*), il cuore della riforma dell'istituto conciliativo si concentra su l'ampia possibilità di effettuare rinunce e transazioni non assoggettate alla disciplina dei primi 3 commi dell'art. 2113 c.c., sia nel corso del rapporto, cioè per così dire in funzione preventiva, sia in fase già contenziosa, prima o durante la trattazione di una controversia di lavoro.

Conciliazioni ad ampio spettro secondo la prassi operativa corrente, che nei fatti possono riguardare tutti i diritti dei lavoratori, sia di natura patrimoniale che non patrimoniale, sia di matrice legale che contrattuale, sia di valenza contrattuale che extra contrattuale, e che possono investire persino gli obblighi di contribuzione obbligatoria, nonostante la comminatoria di nullità prescritta dall'art. 2113 c.c., e implicitamente convalidata nell'art. 38 Cost.

Ciò vuol dire accreditare nella realtà empirica un'ampia negoziabilità dei diritti dei lavoratori, che contraddice le più accreditate ricostruzioni teoriche in vario modo orientate a ricostruire un nucleo duro di diritti fondamentali intangibili, per lo più connessi alla tutela della persona- lavoratore, ed ispirati direttamente dal testo costituzionale e da importanti documenti comunitari e internazionali.

Queste ricostruzioni mantengono tuttora un alto valore ideale, anche se sembrano sopraffatte da prassi applicative deteriori, ampiamente avallate da una incalzante e rozza legislazione, che segnalano un sostanziale livellamento della struttura giuridica dei diritti dei lavoratori e un diffuso fenomeno di patrimonializzazione del contenuto degli stessi.

Persino nelle zone di massima difesa dei diritti dei lavoratori, che attengono alla qualificazione giuridica del rapporto ed alla tutela della stabilità del posto di lavoro, sono ormai rintracciabili ampi margini di negoziabilità, seppure ricorrendo ad artifici tecnici o ad espedienti argomentativi volti a mettere al riparo accordi alquanto azzardati che, almeno in buona misura, travalicano la disponibilità delle parti negoziali.

6. Sul piano sistematico-ricostruttivo le implicazioni di un simile assetto sono di notevole importanza e si esprimono essenzialmente nella direzione di una sottile revisione del contenuto precettivo dell'art. 2113 c.c. ove, a fronte dell'inderogabilità della normativa legale e contrattuale, fa riscontro un'ampia disponibilità dei diritti dei lavoratori, non a caso

assoggettati ad un processo di erosione interna che li ha portati a valorizzare le implicazioni patrimoniali e risarcitorie anche a costo della lesione di diritti fondamentali.

L'ampia promozione della conciliazione con la moltiplicazione delle sedi conciliative costituisce un fattore niente affatto trascurabile negli equilibri regolamentari innanzi evocati, e se lascia trasparire una opzione politica a favore di una sollecita definizione delle controversie del lavoro e di una deflazione del contenzioso giudiziario, è anche la spia semantica di una strisciante erosione dei diritti dei lavoratori, o meglio di una commercializzazione o mercantilizzazione degli stessi, in qualche modo omologati nella loro struttura valoriale, indipendentemente dalla fonte normativa, legale o contrattuale, che li ha espressi e dalla rilevanza, anche costituzionale, dei valori e beni protetti.

7. Peraltro la diffusione indiscriminata delle procedure conciliative, dinanzi persino a sedi non sempre idonee e pertinenti, va anche valutata in stretta correlazione con la contestuale revisione dell'istituto arbitrale nelle controversie del lavoro, che subisce un analogo processo di liberalizzazione ovvero, per così dire, di laicizzazione, con la rimozione ormai definitiva dei vincoli che avevano significativamente contrassegnato l'arbitrato, rituale e irrituale, nell'antica riforma del processo del lavoro.

La svolta è rappresentata essenzialmente dall'ammissibilità dell'arbitrato di equità, che consente una definizione degli interessi rapportata al caso concreto, con l'implicita possibilità di disattendere le prescrizioni contenute nella disciplina di legge o di contratto collettivo. Arbitrato di equità che

implica anche un limite o almeno una tipizzazione "chiusa" dei motivi di impugnazione del lodo arbitrale, che rimane sostanzialmente contestabile per ragioni prevalentemente di composizione del Collegio, ovvero per la trasgressione di regole procedurali, quali elencate, per l'arbitrato irrituale, nell'art. 808-*ter* c.p.c., e, per l'arbitrato rituale, nell'art. 829 c.p.c.

L'opzione a favore dell'arbitrato di equità suscita naturali resistenze per una sorta di idiosincrasia ideologica con concezioni fortemente radicate nella cultura giuslavoristica, eppure non può essere di per sé stigmatizzato in quanto in gran parte coerente con i processi di derubricazione dei diritti dei lavoratori, e in particolare con l'ampia negoziabilità degli stessi, che si può ormai esercitare nei molteplici canali prefigurati dall'attuale legislazione.



Certamente la conciliazione e l'arbitrato mantengono una identità dogmatica alquanto differenziata, in quanto la prima è contraddistinta da un'attiva partecipazione delle parti alla definizione dell'accordo conciliativo, che deve essere alla fine reciprocamente accettato, mentre nel caso dell'arbitrato la decisione finale viene delegata ad un soggetto terzo che si esprime attraverso un provvedimento che, ancorché di matrice negoziale, evoca inevitabilmente una decisione esterna. E tuttavia le differenze tra i due istituti vanno progressivamente erodendosi nell'attuale configurazione dei due istituti, come figurativamente evidenziato dal richiamo ricorrente alla stessa normativa, quella in materia di rinunzie e transazioni ex art. 2113 c.c., ai fini dell'intangibilità dell'atto finale. Non a caso nelle procedure più innovative, quale quella disciplinata dall'art. 412-*quater* c.p.c., le due funzioni, quella conciliativa e quella arbitrale, sono concepite come fasi interne di un procedimento sostanzialmente unitario. E neppure è trascurabile il dato secondo cui, nel caso di fallimento parziale o totale della procedura conciliativa, gli organi addetti alle stesse sono ormai impegnati a formulare una proposta, che, a costo di stravolgere la funzione conciliativa, viene a rappresentare una seria ipoteca sulla successiva trattazione della controversia.

9. In questo contesto, pur molto degradato, ciò che realmente desta scalpore e non può essere tollerato è l'ammissibilità di una clausola compromissoria inserita nel contratto di lavoro, o concordata durante il suo svolgimento, ancorché in ipotesi astrattamente prefigurate da accordi e contratti collettivi, e benché certificata dai vari organi all'uopo deputati. È troppo pesante lo scarto tra la necessità di lavorare in un mercato del lavoro sempre più asfittico e la disponibilità ad accettare clausole persino vessatorie, specie se sapientemente organizzate da parte di forti gruppi aziendali all'interno di circuiti assuntivi e formativi apparentemente garantiti dalla presenza di soggetti per così dire imparziali.

Pur con tutte le trasfigurazioni riscontrabili nell'attuale legislazione del lavoro, rimane la necessità di preservare la scelta volontaristica della parte negoziale più debole di ricorrere ad una soluzione conciliativa e/o arbitrale, in alternativa all'azione giudiziaria, soltanto allorquando la lite sia concretamente insorta e sia valutabile nella sua entità e portata nonché nelle implicazioni che può assumere una composizione bonaria, eventualmente anche equitativa, nella compromissione di diritti fondamentali del lavoratore.

Sotto questo profilo, il rischio che per tale strada possa essere corrosivo persino il diritto alla stabilità reale del posto di lavoro costituisce un pericolo concreto ed in qualche modo

emblematico, per il valore mediatico che ha assunto la salvaguardia dell'art. 18 dello Statuto, ma non è neppure la questione preminente, o almeno esclusiva. Ciò che viene prioritariamente in discussione è la pesante ipoteca che grava su un rapporto strutturalmente squilibrato e ne corrode i presupposti fattuali e assiologici che sono alla base di una tutela differenziata e per così dire speciale.

Per non parlare dei riflessi sul piano del processo. Alla luce dei principi costituzionali della tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (artt. 3 e 35 Cost.), non può essere in alcun modo compromessa la libertà dei singoli di agire dinanzi all'autorità giudiziaria per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi (artt. 102, 111 e 113 Cost.), così come va garantita la più ampia e qualificata difesa dinanzi ad ogni sorta di giurisdizione pubblica (artt. 24 e 25 Cost.). Sono questi i capisaldi intoccabili di un assetto istituzionale che tutela direttamente l'individuo nelle più significative manifestazioni della sua partecipazione alla vita sociale e che non consentono compromissioni di sorta, neppure con l'avallo sindacale, né tantomeno con operazioni procedurali di stampo notarile, francamente alquanto fumose.





Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



GUIDA ALLA CONCILIAZIONE ED ARBITRATO



di

Renzo La Costa

e

Valeria Marchitelli

Giugno 2011



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



Conciliazione e arbitrato



Il Legislatore intervenendo in maniera estesa sul diritto del lavoro sostanziale e processuale con il cd Collegato Lavoro di cui alla L. n. 183/2010 (entrata in vigore lo scorso 24 novembre 2010), ha abolito il carattere obbligatorio della conciliazione nelle controversie di lavoro, facendola diventare facoltativa. Infatti con l'entrata in vigore del Collegato Lavoro non esiste più la propedeuticità della procedura conciliativa ed il proponente può agire direttamente dinanzi al giudice del lavoro per far valere i propri diritti. In altri termini, ora il tentativo è su base volontaria e le parti hanno il potere(e non il dovere) di ricorrere alla conciliazione.

Nella nuova formulazione dell'art. 410 cpc- così come modificato dall'art. 31 del Collegato Lavoro *“chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 può promuovere, (...) un previo tentativo di conciliazione..”*. Al contrario, l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione sussiste ancora per i cd contratti certificati ai sensi del D.Lgs. 276/2003; l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione permane non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto individuale di lavoro certificato, ma anche nei confronti dei terzi interessati che intendano agire contro l'atto di certificazione.

I rapporti di lavoro privati previsti dall'art. 409 c.p.c. sono:

- rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa;
- rapporti di mezzadria, colonia parziaria, compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e di altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

Rilevante è l'applicazione della procedura conciliativa anche per il **Pubblico Impiego**- ai sensi dell'art. 31 comma 8 del Collegato Lavoro che ha abrogato gli artt. 65 e 66 del D.Lgs 165/01-intendendosi per tale tutti i rapporti di lavoro dipendenti da Amministrazioni Pubbliche, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le Camere di Commercio, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

Circa le sedi in cui esperire il tentativo di conciliazione, questo potrà essere proposto in via generale presso le commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro (art. 410 cpc), presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (nuovo art. 412 *ter* cpc) nonché presso collegi di conciliazione e di arbitrato irrituale appositamente costituiti ai sensi dell'art. 412 *quater* cpc. La legge 183/2010 stabilisce, inoltre, che possono essere sedi di conciliazione anche le commissioni di certificazione istituite presso le Università pubbliche e private, gli enti bilaterali, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro. E' opportuno precisare che qualora oggetto della conciliazione sia un contratto certificato ai sensi del D. Lgs 276/2003, l'istanza di tentativo di conciliazione- come detto obbligatoria- dovrà essere proposta dinanzi al medesimo organismo di certificazione che ha adottato l'atto contestato.

La competenza territoriale del giudice del lavoro, e quindi della Commissione di conciliazione, è individuata dal comma 2 dell'art. 413 cpc, il quale prevede tre criteri da seguire, in alternativa fra loro, a scelta del proponente:

- 4) Foro dell'azienda: luogo nel quale si accentrano i poteri direttivi e amministrativi dell'impresa, anche se l'attività si svolge altrove e anche se il lavoratore non è addetto a tale sede;
- 5) Foro della dipendenza dell'azienda: al quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto
- 6) Foro del luogo in cui è sorto il rapporto: inteso come luogo della stipulazione del contratto oppure come luogo in cui ha avuto inizio l'attività lavorativa.



Per le controversie previste dal terzo punto dell'art. 409 cpc , e cioè i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione, è territorialmente competente il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio.



Le **commissioni di conciliazione**, sono formalmente composte dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro 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, disegnati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale. Altra novità attiene proprio alle modalità di individuazione delle organizzazioni sindacali. Mentre in precedenza, la designazione dei membri sindacali avveniva in base alla rappresentatività a livello nazionale, con la nuova disposizione (art. 410 cpc), la nomina dovrà avvenire in base alla rappresentatività a livello territoriale.



Inizio procedura Il proponente cioè il lavoratore o il prestatore di lavoro, ma in linea di principio può essere anche il datore di lavoro o il committente, per dare inizio alla procedura conciliativa deve presentare domanda presso la segreteria della Commissione di conciliazione, mediante consegna a mano o 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:

- 5) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto;
- 6) 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 lo stesso prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- 7) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
- 8) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

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 20gg successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Il tempo totale della procedura è previsto in 60gg, anche se questo è esclusivamente teorico visto che i 20gg per accettare o rifiutare l'avvio della procedura, sono ordinatori e dipendono in maniera evidente, dal ricevimento della copia della richiesta da parte del convenuto. In pratica, se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, la stessa ha 20gg di tempo dal ricevimento della copia della richiesta, per depositare presso la commissione di conciliazione, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Una volta ricevuta la memoria, entro 10gg, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuta entro i successivi 30gg.

Se il convenuto non accetta, la procedura conciliativa deve intendersi conclusa per abbandono e ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. La mancata accettazione potrà essere anche tacita, cioè senza che la controparte invii alcunché alla Commissione di conciliazione. Vista la facoltatività della procedura, nulla vieta che le parti, di comune accordo, presentino la domanda congiuntamente. In questo caso, la Commissione può avviare la procedura senza attendere i 20gg previsti per le memorie del convenuto. Dinanzi alla Commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato: nulla è stabilito in tema di rappresentanza, perciò è da ritenersi che il lavoratore non possa delegare terzi per sostituirlo all'incontro.





Accordo: La conciliazione può avvenire: a) durante la procedura conciliativa attraverso un accordo costruito dalle parti e dalla commissione durante le riunioni dell'organo conciliativo; b) attraverso un accordo stilato al di fuori della Commissione e portato in sede conciliativa al solo fine di ratificarlo. In tal caso spetta alla Commissione verificare la congruità dell'accordo e la volontà delle parti di conciliare sull'oggetto della controversia. Quindi in caso di esito positivo della procedura conciliativa, viene redatto verbale, sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione di conciliazione. L'esecutività del verbale conciliativo deve essere richiesta dalla parte interessata e formulato con decreto del giudice. Ciò avverrà esclusivamente se ci sono delle pendenze economiche che non sono state evase alla sottoscrizione dell'accordo. Infine per quanto attiene agli accordi riferiti alle controversie del pubblico impiego, il comma 8 dell'art.410cpc, pone, in capo al rappresentante della p.a. una tutela e cioè: l'accordo stipulato non potrà dar luogo a una responsabilità amministrativa se non per dolo o colpa grave del rappresentante stesso.



Mancato accordo Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la Commissione di Conciliazione **deve** formulare in base al proprio convincimento scaturito dalla documentazione a disposizione e da quanto riferito dalle parti durante le udienza, una proposta per la bonaria definizione della controversia. La proposta bonaria formulata dalla Commissione al fine di definire la vertenza lavorativa, è una novità della procedura conciliativa. La norma (art. 411 co. 2 cpc) afferma che la Commissione "deve", e quindi risulta obbligata a formulare una proposta bonaria e quindi a decidere, a suo avviso, sulla definizione della vertenza. A questa proposta conciliativa deve seguire un'accettazione o un rifiuto da parte dei contendenti.

Se la proposta non è accettata, i termini di questa vengono riassunti nel verbale di mancato accordo, con l'indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Il verbale di mancato accordo dovrà quindi contenere il nome delle parti, l'oggetto del contendere, la proposta conciliativa della commissione e le eventuali motivazioni di diniego alla proposta formulata. La proposta avrà un valore per il giudice qualora la mancata accettazione, da parte dei contendenti, non sia adeguatamente motivata. In passato le risultanze del verbale di mancato accordo definite dalle parti avevano un valore per il giudice ma solo per definire la ripartizione delle spese di giudizio. Dinanzi al giudice, oltre il verbale di mancato accordo, dovranno essere presentati anche tutte le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito (art. 411 co.3 cpc).



Collegio arbitrale in seno alla Commissione conciliativa (ARBITRATO RITUALE)

Il **co.1 dell'art.412cpc** prevede la possibilità di trasformare la Commissione di conciliazione in un collegio arbitrale al quale delegare la vertenza. In qualunque fase del tentativo di conciliazione, dall'atto costitutivo della procedura al suo termine, le parti possono affidare la risoluzione della lite alla stessa Commissione di Conciliazione, la quale riceverà il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia, spogliandosi da organo meramente consultivo e rivestendo i poteri del Collegio arbitrale responsabile del lodo finale. Il mandato può riguardare tutto l'oggetto della controversia o soltanto una parte. Infatti la norma prevede che per tutto ciò che non è stato risolto con la procedura conciliativa "ordinaria", si può decidere di dar mandato alla Commissione in funzione arbitrale.

Il mandato a carico dei componenti della Commissione di conciliazione avrà valore previa accettazione dello stesso da parte dei membri; accettazione che non può essere tacita e che non sempre può avvenire. In quest'ultimo caso il Collegio arbitrale non si forma e il procedimento arbitrale non ha inizio.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare due elementi fondamentali:

- 3) il termine per l'emanazione del lodo, che non può superare i 60g dal conferimento dell'incarico. Nel caso in cui venga superato detto termine, l'incarico deve intendersi revocato;
- 4) 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 e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari" (quest'ultimo periodo è stato aggiunto dopo che il Presidente della Repubblica aveva rinviato il testo alle Camere -marzo 2010).

Il compito primario del Collegio Arbitrale è quello di raccogliere nei 60g dal mandato, le prove testimoniali e documentali idonee a tracciare un'idea ben definita della controversia in atto. Una volta raggiunto il lodo, che può essere deciso a maggioranza o all'unanimità, dovrà essere sottoscritto e autenticato dai tre arbitri.

La sentenza arbitrale avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall'art. 1372c.c. relativamente all'efficacia del contratto, e non potrà essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge. Inoltre, non potrà produrre effetti rispetto a terzi e si potrà far valere il quarto comma dell'art. 2113 c.c. relativamente alle rinunzie e transazioni. Il giudice, su istanza di parte, dichiara il lodo esecutivo con decreto. Il lodo è impugnabile e, eventualmente, annullabile unicamente per i motivi previsti dall'art. 808_ter cpc:

- f) se la convenzione con la quale è stato dato il mandato agli arbitri è invalida o gli arbitri sono andati oltre i limiti del mandato e la relativa eccezione sia stata sollevata nel corso del procedimento arbitrale;
- g) se gli arbitri non sono stati nominati nelle forme e nei modi stabiliti nella convenzione ;
- h) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere arbitro per incapacità totale o parziale ad agire;
- i) se gli arbitri non si sono attenuti alle eventuali regole apposte dalle parti come condizione di validità del lodo;
- j) se nel procedimento arbitrale non è stato osservato il principio del contraddittorio



Collegio di Conciliazione ed Arbitrato irrituale

Altra modalità conciliativa prevista dal Collegato Lavoro riguarda il nuovo **art. 412_ quater** relativamente alla possibilità di dirimere le controversie di lavoro attraverso un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale. Il nuovo 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.

Colui il quale intende avvalersi di questa nuova procedura conciliativa deve notificare personalmente o tramite un proprio rappresentante, al quale abbia conferito mandato o presso il quale abbia eletto domicilio, un ricorso sottoscritto e diretto alla controparte, contenente i seguenti dati obbligatori:

- l'oggetto della domanda;
- le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa;
- i mezzi di prova;
- il valore della controversia entro il quale s'intende limitare la domanda; la nomina dell'arbitro di parte.

L'istanza deve inoltre contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della propria pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura, nomina il proprio arbitro di parte il quale ha tempo trenta giorni, dalla notifica del ricorso, per procedere alla nomina, concordemente con l'altro arbitro, del presidente o della sede del collegio.

Se non c'è accordo tra gli arbitri sul nome del presidente, la parte che ha presentato ricorso, e solo questa, può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è presente la sede dell'arbitrato.

Se non vi è accordo, invece, sulla sede ove riunire il Collegio arbitrale, le parti presentano alternativamente ricorso al presidente del tribunale:

- del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro;
- del luogo ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore;
- del luogo presso il quale il lavoratore prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

Una volta concordato il nome del presidente del collegio arbitrale e il luogo ove avrà svolgimento la procedura arbitrale, la parte convenuta entro 30gg dalla costituzione del Collegio, deve depositare una memoria difensiva sottoscritta da un avvocato a cui abbia conferito mandato ed eletto domicilio. La memoria difensiva deve contenere:

- le difese
- le eccezioni in fatto e in diritto
- le eventuali domande in via riconvenzionale
- l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro 10gg dal deposito della memoria difensiva- da parte del convenuto- il ricorrente può depositare, sempre presso la sede del collegio, una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi 10gg dal deposito della memoria di replica, il convenuto può depositare una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

All'interno della domanda di avvio della procedura da parte dell'attore, è previsto l'inserimento della valore della controversia entro la quale s'intende limitare la domanda oggetto della controversia. Infatti, a differenza della procedura facoltativa prevista presso la Commissione di conciliazione (art. 410 cpc), questa procedura è onerosa per le parti in quanto è previsto un compenso basato, appunto, sul valore del contendere. L'onorario previsto per il presidente del collegio è fissato nella misura del 2% del valore della controversia dichiarata nel ricorso, ciò indipendentemente dal fatto che il lodo possa prevedere una modifica a questo valore. Per quanto riguarda gli altri due arbitri, ciascuna parte provvederà a compensare il proprio nella misura dell'1%, sempre del valore della controversia indicato nella domanda. La norma prevede la possibilità che i contratti collettivi nazionali di categoria istituiscano un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.



Entro 30gg dalla controreplica del convenuto, il collegio fissa il giorno della udienza dandone comunicazione scritta alle parti, almeno 10gg prima, presso il domicilio eletto da questi ultimi.

Il primo incontro prevede un previo tentativo di conciliazione che, se riesce, porta alla redazione di un processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio per la definizione della vertenza. Detto verbale conciliativo potrà essere dichiarato esecutivo, su richiesta di parte, con decreto del giudice, qualora quest'ultimo accerti la regolarità formale del verbale di conciliazione.

Se il tentativo conciliativo non va a buon fine, il Collegio, se ne ravvisa la necessita, provvede ad assumere le prove presentate dalle parti, a richiederne di proprie e interroga le parti stesse (fase facoltativa). Nel caso di ammissione delle prove, il Collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di 10gg di distanza, per l'assunzione delle stesse e la discussione orale. La controversia di lavoro deve concludersi entro 20gg dall'udienza di discussione, mediante lodo sottoscritto dagli arbitri. Anche in questo caso, come per la pronuncia della Commissione di conciliazione in funzione arbitrale, il lodo avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall'art. 1372c.c. e produrrà gli effetti previsti dall'art. 2113co.4 c.c. in materia di rinunzie e transazioni.





Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Segretariato Generale



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 25/11/2010
Prot. 11 / I / 0003428 / MA002.A001

Alle Direzioni Regionali e Provinciali
del Lavoro

e, p.c. Alla Presidenza del Consiglio dei
Ministri – Dipartimento della
funzione pubblica

Alla Direzione generale delle risorse
umane e affari generali

Alla Direzione generale della tutela
delle condizioni di lavoro

Alla Direzione generale per
l'attività ispettiva

OGGETTO: Art. 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Conciliazioni presso le Direzioni provinciali del lavoro. Prime istruzioni operative nella fase transitoria.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro), in vigore dal 24 novembre 2010, ha concluso dopo poco più di un decennio l'esperienza del tentativo obbligatorio di conciliazione presso le Direzioni provinciali del lavoro, avviato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.

Il tentativo di conciliazione, quindi, torna ad essere facoltativo. Permane la obbligatorietà del tentativo di conciliazione unicamente in relazione ai contratti certificati in base al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come espressamente previsto dal combinato disposto del secondo comma dell'articolo 31 della legge 183/2010 e del quarto comma dell'articolo 80 del decreto legislativo ora citato. In tali casi, peraltro, il tentativo di conciliazione dovrà essere svolto – nelle modalità descritte dall'art. 410 c.p.c. come novellato dal Collegato lavoro ed in

conformità ai regolamenti delle commissioni di certificazione – presso la sede medesima che ha emanato il provvedimento di certificazione. Si deve ricordare, a tale riguardo, come, in questi casi, il tentativo sia obbligatorio non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto certificato, ma anche – in ragione della efficacia giuridica della certificazione ai sensi dell'art. 79 d.lgs. n. 276/2003 – nei confronti dei terzi interessati (ad esempio gli enti amministrativi) che intendano agire in giudizio contro l'atto di certificazione. Secondo la nuova formulazione dell'art. 75 del d.lgs. n. 276/2003 la certificazione si estende non solo ai contratti di lavoro e di appalto (art. 84 d.lgs. n. 276/2003), bensì a tutti i contratti in cui sia dedotta – direttamente o indirettamente – una prestazione di lavoro. A titolo esemplificativo, potrà quindi essere certificato il contratto di somministrazione, vale a dire il contratto, di per sé di natura commerciale, tra una agenzia per il lavoro e un utilizzatore, in quanto oggetto di questo contratto è la fornitura di forza lavoro, come peraltro già affermato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 81/2009.

Il testo dell'art. 410 c.p.c. in vigore dal 24 novembre 2010 introduce per il nuovo tentativo facoltativo di conciliazione, valido sia per il settore privato che per quello pubblico, numerose innovazioni per il ruolo delle Direzioni provinciali del lavoro, presso le quali seguita a trovare sede la Commissione di provinciale di conciliazione.

Commissione e sottocommissioni

Anzitutto muta la composizione della Commissione provinciale di conciliazione plenaria (di norma composta dal Direttore o da altro funzionario della Direzione provinciale del lavoro che la presiede, nonché da quattro rappresentanti dei lavoratori e altrettanti dei datori di lavoro) e, conseguentemente, delle sottocommissioni (ridotte a tre membri, il presidente più un rappresentante per i lavoratori e uno per i datori di lavoro): con riferimento alle parti sociali, componenti di diritto, infatti, la rappresentatività delle organizzazioni titolari a nominare i commissari non è più da verificarsi su base nazionale, ma a livello territoriale.

Ne consegue, in virtù dell'entrata in vigore della legge n. 183 del 2010, che si dovrà procedere alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni e che quelle esistenti secondo la vecchia composizione potranno operare in regime di *prorogatio*.

Ai sensi del secondo comma del citato art. 3 del d.l. n. 293/1994, la Commissione provinciale di conciliazione in regime di *prorogatio* può “adottare esclusivamente gli atti di ordinaria amministrazione, nonché gli atti urgenti e indifferibili con indicazione specifica dei motivi di urgenza e indifferibilità”. Peraltro, la trattazione delle istanze già presentate e incardinate presso la Commissione o le sottocommissioni deve ritenersi senza dubbio attività di ordinaria amministrazione e, al contempo, urgente e indifferibile, posta la riforma del tentativo stesso di conciliazione.

Sotto altro profilo, poiché ai sensi dell'art. 4, comma 1, del d.l. n. 293/1994, “entro il periodo di proroga gli organi amministrativi scaduti debbono essere ricostituiti”, i Direttori delle Direzioni provinciali del lavoro dovranno procedere nel più breve tempo possibile a richiedere alle Organizzazioni sindacali e alle Associazioni datoriali maggiormente rappresentative a livello territoriale – temporaneamente individuate secondo i criteri già forniti da questo Ministero con Circolare n. 14 dell'11 gennaio 1995 a proposito della ricostituzione dei Comitati provinciali Inps – la designazione dei propri rappresentanti, un componente effettivo e uno supplente, che saranno chiamati a formare la Commissione e le sottocommissioni, provvedendo conseguentemente, entro e non oltre l'8 gennaio 2011 (quarantacinquesimo giorno dal 24 novembre 2010), ad adottare il Decreto Direttoriale di ricostituzione della Commissione provinciale di conciliazione.

Nuova procedura per attivare il tentativo

Viene profondamente modificata la procedura per l'attivazione del tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione.

La richiesta di conciliazione debitamente compilata deve essere sottoscritta da chi la propone (lavoratore, datore di lavoro o committente) in originale, consegnata a mano o spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla DPL. Inoltre essa deve essere, in copia, consegnata a mano ovvero spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla controparte. D'altro canto, specie allorquando le parti hanno già preventivamente raggiunto una intesa, la richiesta potrà essere presentata congiuntamente nelle stesse modalità anzidette. Resta escluso l'invio a mezzo fax, per espressa scelta del Legislatore.

Con riferimento alla rappresentanza (del ricorrente e del convenuto) nulla cambia per la delega a conciliare e transigere che seguirà ad essere rilasciata davanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione provinciale del lavoro con piena validità, mentre risulterà non ammissibile la autentica rilasciata dall'addetto del Comune o dall'Avvocato che rappresenta e assiste il proprio cliente.

La richiesta di conciliazione interrompe il decorso della prescrizione e sospende il decorso di ogni termine di decadenza per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione.

La richiesta di conciliazione deve contenere (art. 410, comma 6): le generalità di entrambe le parti; l'indicazione del luogo della conciliazione (quello dove è sorto il rapporto, quello dove ha sede l'azienda o la sua dipendenza cui è addetto il lavoratore, quello dove il lavoratore prestava la sua opera alla fine del rapporto); l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni; l'esposizione dei fatti e delle ragioni che li sostengono.

Il dettato della legge n. 183/2010 impone ai funzionari della Direzione provinciale del lavoro di verificare che la richiesta possieda i contenuti essenziali richiesti, affinché gli stessi vengano eventualmente integrati, qualora siano parzialmente omessi, mentre la totale mancanza degli elementi indicati rende la richiesta improcedibile, salvo che la controparte si costituisca, presentando le proprie memorie, in tal caso l'Ufficio territoriale informerà il ricorrente affinché proceda ad integrare la propria richiesta.

Svolgimento del tentativo

A seguito della richiesta di conciliazione regolarmente inviata o presentata a far data dal 24 novembre 2010 si attiva una procedura fortemente cadenzata:

- *entro 20 giorni* dalla richiesta può aversi l'eventuale deposito della memoria di controparte contenente le rispettive controdeduzioni;
- *entro 10 giorni* dal deposito della memoria di controparte i funzionari addetti della Direzione provinciale devono procedere a convocare le parti per la loro comparizione dinanzi alla Commissione o sottocommissione;
- *entro 30 giorni* dalla convocazione delle parti deve svolgersi il tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione o sottocommissione (art. 410, comma 7).

Anche se la cadenza temporale è molto netta non sembrano esservi ragioni perché, con il consenso del ricorrente, il tentativo di conciliazione possa avere luogo anche se l'intervento del convenuto sia giunto dopo il termine dei 20 giorni. Mentre, all'opposto, è chiaro che la mancata adesione della controparte, allo scadere dei 20 giorni, determina la possibilità di attivare il ricorso giudiziario e, in ipotesi di impugnativa del licenziamento o di tutti gli altri casi nei quali trova applicazione il novellato art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604¹, decorrono i 60 giorni per la presentazione del ricorso in Tribunale (a pena di decadenza e inefficacia dell'impugnazione). La mancata adesione della controparte non comporterà alcun obbligo per la Direzione provinciale di qualsivoglia comunicazione al ricorrente.

Espletato il tentativo, se la conciliazione riesce, anche parzialmente, si redige processo verbale sottoscritto dalle parti e dalla Commissione (o sottocommissione) nel suo complesso. Il giudice, su istanza di parte, dichiara esecutivo il verbale. Se non si raggiunge l'accordo, la Commissione (o sottocommissione) formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle posizioni manifestate da ambo le parti (art. 411, comma 2). Il giudice nel successivo giudizio terrà conto del comportamento tenuto dalle parti qualora la proposta formulata sia stata rifiutata senza una adeguata motivazione.

Fase transitoria

In assenza di esplicite disposizioni di carattere transitorio nella legge n. 183/2010, si ritiene di fornire le seguenti indicazioni per quanto attiene alle istanze già presentate presso le Direzioni provinciali del lavoro e giacenti alla data di entrata in vigore del "Collegato Lavoro", alle quali si applicano le procedure previste dalla disciplina vigente prima del 24 novembre.

Per quanto attiene alle istanze che siano state proposte prima del 24 novembre (che saranno state presentate, ovviamente, secondo la previgente formulazione dell'articolo 410 c.p.c.) le commissioni, sia nel caso in cui abbiano già convocato le parti prima del 24 novembre, sia nell'ipotesi in cui non abbiano ancora fissato la data di convocazione, dovranno informare le parti sulla intervenuta non obbligatorietà del tentativo di conciliazione e sulla possibilità di portare a termine la conciliazione avanti la sede adita al fine di pervenire ad una transazione che avrà, in ogni caso, l'efficacia di cui all'ultimo comma dell'art. 2113 c.c.

¹ Ai sensi dell'art. 32, commi 2, 3 e 4, della legge n. 183/2010 le disposizioni di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 604/1966, come modificato dal comma 1 del medesimo articolo, si applicano anche:

- a tutti i casi di invalidità del licenziamento;
- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto;
- al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto;
- al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo;
- ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. n. 368/2001, già conclusi alla data del 24 novembre 2010, con decorrenza da tale data;
- alla cessione di contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Per quanto attiene ai tentativi di conciliazione del settore pubblico, in considerazione dell'abrogazione degli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si prospettano, inoltre, le seguenti soluzioni in relazione alle differenti fattispecie:

a) per quanto riguarda i collegi già costituiti operanti alla data del 24 novembre: il presidente dovrà comunicare agli altri arbitri ed alle parti che abbiano proposto il tentativo di conciliazione in base alla previgente normativa che, per effetto dell'abrogazione dell'art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, il collegio cessa la propria attività "*ope legis*", di conseguenza, se le parti intendono continuare l'esame della controversia (il tentativo è facoltativo), la stessa è trasferita avanti alla Commissione provinciale di conciliazione (ovvero alla sottocommissione), previa acquisizione del consenso di entrambi i soggetti interessati;

b) controversie del pubblico impiego non ancora portate all'esame del collegio, pur se il tentativo è stato richiesto con il vecchio rito e gli arbitri sono stati nominati (o in corso di nomina) alla data del 24 novembre: va comunicato che non è possibile attuare la vecchia procedura e che il tentativo facoltativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione, ove ciascuna parte manifesti espressa volontà di procedere;

c) controversie del pubblico impiego richieste, ma per le quali non è terminata la fase prodromica alla costituzione del collegio (perché, ad esempio, manca la nomina dell'arbitro di parte pubblica) alla data del 24 novembre: occorrerà scrivere agli interessati che la procedura è cambiata e che, qualora le parti manifestino la volontà di procedere, il tentativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione;

d) richieste di costituzione del collegio arbitrale ex artt. 65 e 66 del d.lgs. n. 165/2001, relative alle controversie del pubblico impiego presentate dopo il 24 novembre 2010: esse saranno necessariamente archiviate, avvertendo l'istante della necessità, ove voglia avvalersi della procedura facoltativa di conciliazione, di presentare la domanda seguendo il nuovo rito.

Si ricorda, infine che, a norma dell'ultimo comma dell'art. 410 c.p.c. novellato, chi rappresenta dinanzi alla Commissione di conciliazione la P.A. può incorrere in responsabilità amministrativa o contabile solo nei casi di dolo o di colpa grave, e tale disposizione deve estendersi al Direttore della Direzione provinciale del lavoro ovvero al funzionario dallo stesso delegato che presiede la Commissione (o sottocommissione).

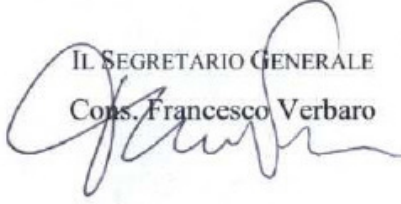
Un ulteriore profilo problematico che potrebbe insorgere in relazione al periodo transitorio riguarda le eventuali controversie proposte in sede giudiziale prima del 24 novembre e per le quali il Giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 412 *bis* c.p.c. vigente al momento del deposito del ricorso, abbia sospeso il giudizio in ragione del principio *tempus regit actum*. In tali casi, il tentativo (obbligatorio) di conciliazione si dovrà svolgere – indipendentemente dalla composizione della commissione o della sottocommissione (per cui varrà quanto sopra detto) – nelle modalità previste dall'articolo 410 c.p.c. come vigente al momento della proposizione del ricorso giudiziale. Pertanto, se il ricorso in giudizio è stato depositato prima del 24 novembre 2010 ed il giudice – in applicazione dell'art. 412 *bis* c.p.c. vigente al momento del deposito – sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio per la promozione del tentativo di conciliazione, la Commissione non dovrà ritenere improcedibile il tentativo di conciliazione promosso nelle modalità di cui al "nuovo" articolo 410 c.p.c., bensì dovrà applicare la disciplina previgente.

Fino all'8 gennaio 2011, la Commissione e le sottocommissioni di conciliazione seguiranno ad operare nella trattazione delle istanze già presentate alla data del 24 novembre 2010 secondo le modalità sopra riportate.

Si fa presente, infine, che in considerazione della facoltatività del tentativo di conciliazione e della conseguente riduzione del carico di lavoro per il personale adibito a funzioni connesse allo svolgimento di tale procedura, è opportuno che i direttori delle Direzioni provinciali del lavoro, al fine di una più efficiente organizzazione dell'attività lavorativa, provvedano a ridistribuire i compiti ai dipendenti assegnati ai propri Uffici.

Si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti in merito alla attivazione e allo svolgimento delle procedure di arbitrato irrituale presso le Commissioni di conciliazione delle Direzioni provinciali del lavoro e relativamente alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni.

IL SEGRETARIO GENERALE
Cons. Francesco Verbaro



Conciliazione e arbitrato : i documenti



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.



Arbitrato, decisivo garantire la libera scelta

di Giorgio Santini

La Cisl ha manifestato il massimo rispetto nei confronti del Capo dello Stato che nel rinviare alle Camere il collegato lavoro ha inteso esercitare in modo compiuto ed approfondito le sue prerogative istituzionali nei confronti del Parlamento in materia di legislazione.

Solo i conoscitori superficiali della Cisl possono pensare che questo atto possa aver creato nella Cisl un qualche imbarazzo.

Niente di tutto ciò.

Al contrario ci conforta tantissimo rilevare nell'atto del presidente una convergenza esplicita con quanto sostenuto dalla Cisl nelle ripetute audizioni che hanno accompagnato il lungo iter parlamentare di una legge troppo complessa e disomogenea.

In particolare, il Capo dello Stato ribadisce l'utilità dell'arbitrato, chiede in modo esplicito che venga garantita la libera scelta e sollecita il Parlamento a verificare in questa chiave la coerenza della clausola compromissoria prevista all'art. 31 comma 9.

Allo stesso modo e con finalità del tutto analoghe la Cisl ha ripetutamente richiesto e alla fine ottenuto che l'esercizio della clausola compromissoria fosse regolato in via esclusiva dalla contrattazione collettiva con l'evidente intento di tutelare la libera scelta e di impedire qualsiasi forma di ricattabilità del lavoratore, nonché di escludere la scelta all'atto dell'assunzione nel momento di debolezza del lavoratore.

L'avviso comune immediatamente successivo, sottoscritto da tutte le parti sociali con la sola autoesclusione della Cgil lo sancisce in modo esplicito laddove afferma la necessità che l'arbitrato venga scelto in modo libero e consapevole ed esclude che la clausola compromissoria riguardi i licenziamenti.

Ora l'accordo interconfederale vero e proprio rappresenta una grande opportunità nelle mani delle parti sociali per valorizzare le potenzialità positive dell'arbitrato (scelta libera, tempi rapidi, niente oneri) mantenendo nel contempo inalterate le tutele dei lavoratori garantite dalle norme contrattuali, dall'ordinamento giuridico e dalla Costituzione.

Anche in questo caso le assonanze con le valutazioni del Presidente Napolitano sono evidenti e saranno di grande utilità per le parti sociali nel concludere rapidamente e positivamente l'accordo interconfederale.

Spetta ora al Parlamento valutare con attenzione e disponibilità le considerazioni del Presidente della Repubblica.

Qualora le Camere nel pieno esercizio della loro funzione legislativa, auspicabilmente in modo condiviso, ritenessero di ridurre ulteriormente o abolire il carattere prescrittivo della clausola compromissoria, e di delimitare le materie per l'esercizio dell'arbitrato, in particolare di equità, la Cisl non potrà che valutarlo positivamente, considerandolo un utile supporto alle parti sociali per una regolazione libera e consapevole dell'arbitrato.

Infatti, solo il pieno dispiegamento della contrattazione collettiva, sostenuta (e non limitata) dalla legislazione potrà permettere il raggiungimento di quel giusto equilibrio, auspicato anche dal Presidente Napolitano, tra legislazione e contrattazione collettiva (che potrà regolare anche il contratto individuale).

L'atto del Presidente Napolitano non legittima, quindi, nessuna lettura distorta tanto meno rivendicazioni di meriti che pure sono echeggiati in ambienti sindacali e politici bensì esige il massimo rispetto come atto di genuina lealtà istituzionale.

Giorgio Santini
Segretario Confederale Cisl



note informative
Periodico di informazione e approfondimento sulle tematiche giuridiche del lavoro, delle relazioni sindacali e della previdenza sociale
Direzione editoriale CGIL Milano, CGIL Lombardia
Redazione: c/o Camera del lavoro metropolitana di Milano - Corso di Porta Vittoria 43 - 20122 Milano

Dopo un percorso parlamentare di un paio di anni, è stato approvato dal Parlamento il Collegato Lavoro che rimodella pesantemente il processo del lavoro e modifica in modo sensibile anche il diritto sostanziale (del lavoro).

Alla luce del rinvio alle Camere del testo da parte del Presidente della Re-pubblica, appare ancora più evidente come si tratti di una riforma pessima; tuttavia, anche se approvata, non è detto che, alla prova dei fatti, raggiunga gli obiettivi che il legislatore si poneva.

Il legislatore in primo luogo intendeva limitare il potere della magistratura in materia di lavoro: e cerca di raggiungere questo obiettivo da un lato cercando di ridurre al massimo il ricorso ai giudici della Repubblica, sollevando i datori di lavoro a privilegiare la giustizia privata, cioè gli arbitrati; dall'altro lato interviene tentando di ridurre i poteri del giudice del lavoro, attraverso una serie di paletti nell'ambito dei quali il magistrato deve de-streggiarsi e oltre i quali non potrebbe andare. La giustizia privata (gli arbitrati) viene indicata come unico rimedio possibile alla lentezza dei giudizi delle cause di lavoro (che in alcune realtà sono di diversi anni).

Ma il legislatore sembra non sapere che non è il processo in sé che non funziona (il modello processuale del 1973 è un modello esemplare, tanto da essere spesso richiamato come esempio per la riforma dell'intero processo civile). Nelle sedi in cui il processo non funziona, le cause non sono determinate dalle regole processuali, ma da motivi pratici molto diversi: disorganizzazione, mancata copertura degli organici, carenza di strutture, piante organiche inadeguate, ritardi nella sostituzione dei giudici trasferiti, prassi difformi dal modello processuale, in alcuni casi anche scarsa produttività e scarsa professionalità di giudici ed avvocati, limitata diffusione dell'informatizzazione, etc. Prova ne sia che dove queste storture pratiche non esistono (vedi ad es. Torino) i processi di lavoro vengono definiti nel giro di pochi mesi (mesi, non anni).

Si trattava quindi non tanto di invitare a seguire la via privata alla giustizia del lavoro, ma di mettere mano a una riforma delle strutture e degli organici che consentisse la completa copertura dove serve, e la liberazione di sedi dove i processi scarseggiano. Oltre a percorsi di formazione di giudici ed avvocati e al ricorso a moderne strutture informatiche.

Un'altra causa determinante dei ritardi del processo in molte sedi è il numero strabiliante di giudizi previdenziali: in molte sedi la stragrande maggioranza dei processi riguarda il pagamento di pensioni, il riconoscimento di pensioni di invalidità, la richiesta di pagamento di interessi sulle pensioni pagate in ritardo, etc. Andava dunque semmai presa in considerazione l'ipotesi di prevedere una gestione processuale separata (sia in termini di organi decisorii, sia in termini di procedura) per le questioni previdenziali, quando non siano coinvolte necessità di accertamento di diritti sostanziali, ma sia prevalente l'aspetto tecnico-acclaratorio (questioni mediche, differenze di interessi e simili). In tal modo verrebbe sollevata la magistratura dal peso di tanti processi, liberando risorse per i processi del lavoro in senso proprio.

Il DDL cerca comunque di limitare o condizionare i poteri dei giudici, con l'introduzione di alcuni paletti.

In primo luogo il giudice non potrà più entrare nel merito delle decisioni aziendali, contestando le scelte operate dall'impresa, ma dovrà limitarsi all'accertamento del presupposto di legittimità dei singoli atti posti in essere (così affermando, in realtà, un principio che sul piano giuridico è già consolidato: il che non toglie che con questa legge si voglia espanderne il più possibile l'applicazione).

Poi non potrà discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro. E infine, nel valutare le motivazioni poste a base di un licenziamento, il giudice deve tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti nei contratti collettivi, ovvero nei contratti individuali, se stipulati avanti la apposita commissione di certificazione.

Nell'ansia di contenere i poteri dei giudici il legislatore sembra aver fatto anche uno scivolone, laddove prevede che il giudice debba comunque tenere conto anche dell'oggettivo interesse dell'organizzazione. Questo inciso, come ha osservato Pietro Ichino, potrebbe forse aprire le porte a interpretazioni giudiziali creative, per determinare se l'atto posto in essere corrispondesse davvero all'interesse aziendale o fosse invece dannoso.

Ancora, si prevede che nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento il giudice debba tener conto di elementi e parametri fissati dai contratti (collettivi, ma anche individuali certificati) oltre a una serie di altri elementi.

Insomma si cerca in tutti i modi di depotenziare l'operato dei giudici, se proprio non si può fare a meno di farli decidere: non è detto che il risultato cercato sia anche raggiunto, poiché le norme ora richiamate devono essere interpretate in coerenza con i principi dell'ordinamento; ma lo spirito teso a limitare la funzione giurisdizionale è evidente.

Ma la vera nefandezza di questa proposta di legge resta la introduzione dell'arbitrato obbligatorio, simulato tuttavia come volontario.

Si prevede infatti la possibilità di far decidere l'eventuale causa che dovesse sorgere tra lavoratore e impresa da un collegio arbitrale che potrà decidere anche secondo equità.

La scelta, anche per rispettare la Costituzione, appare libera: il lavoratore anziché scegliere i tempi lunghi della magistratura del lavoro sceglie di ricorrere al collegio arbitrale.

Tuttavia questa scelta diviene obbligatoria e definitiva se al momento dell'assunzione (ma anche in epoca successiva) il lavoratore venga chiamato a certificare il suo contratto di lavoro davanti alla Commissione di Certificazione, con inserimento nel contratto della c.d. clausola compromissoria, vale a dire della clausola con la quale il lavoratore si impegna a non ricorrere al giudice del lavoro nel caso debba litigare con il suo datore di lavoro, ma a scegliere, ora per allora, il collegio arbitrale. Il mandato al collegio arbitrale può essere anche nel senso di decidere non secondo legge, ma secondo equità.

Appare chiaro a tutti che al momento dell'assunzione, a maggior ragione in momenti di crisi economica, il lavoratore non ha alcun potere di contrattazione, e meno che mai su un punto del genere. Se il lavoratore rifiuta di certificare il contratto con la clausola compromissoria, rifiuta anche, di fatto, il posto di lavoro; l'offerta di lavoro gli verrà infatti revocata e l'impresa cercherà (facilmente) un altro che accetti di sottoscrivere contratto e clausola.

Quindi, come si diceva, si tratta formalmente di una scelta libera, mentre nella realtà è una scelta coatta e niente affatto libera. La Costituzione è salva (forse), e il lavoratore è fregato.

La gravità di questa proposta normativa è poi ancora maggiore per la possibilità di far decidere al collegio arbitrale secondo equità, anziché secondo legge e contratto collettivo.

L'equità è un concetto soggettivo e sfuggente: rischia di prestarsi a ogni tipo di abuso. Il restare agganciati a leggi e norme contrattuali nella decisione di una controversia in materia di lavoro, cioè in una materia delicatissima, portatrice di diritti primari, appare imprescindibile.

Infatti un diritto primario per la vita delle persone, come è il diritto del lavoro, non può essere regolato dall'equità, ma solo da norme legali e contrattuali. Solo in presenza di diritti affievoliti o comunque secondari è possibile pensare di risolvere le questioni secondo equità.

Da non trascurare poi è anche il fatto che l'arbitrato ha un costo che può diventare anche abbastanza rilevante (3% del valore della controversia); mentre era stata considerata una conquista di civiltà l'introduzione, con il processo del 1973, della gratuità del giudizio, consentendo a tutti di poter accedere alla giustizia del lavoro.

L'arbitrato volontario, secondo legge e contratto, invece può essere un'opzione più che legittima. Può piacere o meno (a me non piace) ma è una scelta legittima delle parti, a condizione appunto che la scelta sia veramente volontaria e non coatta.

C'è però da rilevare che nei fatti nel nostro paese l'arbitrato in materia di lavoro non ha mai avuto molta fortuna. L'esempio più evidente è l'arbitrato per il licenziamento dei dirigenti: è previsto da tutti i CCNL dei dirigenti (industria, commercio, credito, etc.) ma non è praticamente utilizzato da anni. Ma anche il collegio arbitrale di cui all'art.7 s.l. è sostanzialmente scomparso.

In ogni caso questo arbitrato coatto non è detto che possa avere davvero la fortuna che il legislatore sembra volergli attribuire. Potrebbe capitare che le commissioni di certificazione si impuntassero e impedissero la coartazione di volontà del lavoratore per fargli sottoscrivere la clausola compromissoria. Potrebbe capitare che i giudici del lavoro venissero investiti ugualmente delle controversie dei lavoratori che hanno sottoscritto la clausola arbitrale, con la richiesta –in via preliminare– di accertare la coartazione della volontà, al momento della firma del contratto, e quindi la nullità della clausola arbitrale.

Ma soprattutto potrebbe capitare che le OOSS comparativamente più rappresentative sottoscrivessero, come consente la norma, accordi collettivi o interconfederali che prevedano le modalità di espletamento dell'arbitrato; stabilendo in tal caso che il ricorso alla giustizia arbitrale possa avvenire non in via preventiva al momento della sottoscrizione della lettera di assunzione, ma solo al momento in cui dovesse concretamente sorgere una controversia, o ancora escludendo la possibilità di arbitrato secondo equità. In tal modo il lavoratore sarebbe davvero libero di scegliere tra magistratura del lavoro e giustizia arbitrale.

Il DDL interviene anche su diverse altre questioni.

Viene innanzitutto abolito il tentativo obbligatorio di conciliazione, introducendone un altro facoltativo, complesso e farraginoso, che è destinato a scomparire rapidamente o a cadere in desuetudine (resterà solo per chi ha necessità di allungare i termini di impugnazione).



Viene stabilito poi che l'impugnazione del licenziamento, da fare come sempre nei sessanta giorni, è inefficace se entro i successivi 180 giorni non viene depositato il ricorso ex art.414 CPC o non viene fatta la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Viene in sostanza introdotto un termine di decadenza che in alcuni casi può danneggiare gravemente il lavoratore, se la ricerca di atti, documenti, testi o altre attività istruttorie necessita di molto tempo. Questo termine di decadenza viene poi esteso a una lunga serie di altri atti: dal trasferimento ai sensi dell'art.2103 c.c., alla cessione del contratto di lavoro ex art.2112 c.c., al recesso del committente nei contratti a progetto, a ogni forma di interruzione di un contratto che si assuma subordinato, all'azione di nullità del termine apposto al contratto (appunto, a termine).

Infine viene predeterminata la penale (da 2.5 a 12 mesi dell'ultima retribuzione globale di fatto) nei casi di conversione del contratto a tempo determinato.

Si tratta davvero di una brutta proposta di legge. Brutta nei contenuti, brutta nella forma.

La semplificazione (e la chiarezza) normativa si raggiunge solo con la riduzione delle norme; il nostro legislatore invece continua a produrre leggi lunghissime, di complicata lettura e interpretazione, scritte con modesta tecnica legislativa e moderata conoscenza del diritto.

Resta solo da augurarsi che si tratti alla fine solo, ancora una volta, di una proposta di legge inutile.



Intervento del Ministro del lavoro, Maurizio Sacconi, nel question time in Aula alla Camera a una interrogazione di Giuliano Cazzola (mercoledì 31 marzo 2010)

Arbitrato: la posizione del Governo dopo il messaggio del Presidente della Repubblica



ARBITRATO

Il Governo, nel prendere atto del rinvio al Parlamento del “collegato lavoro” alla legge finanziaria 2009 con riferimento ai temi dell’arbitrato e delle responsabilità per le infezioni da amianto, sottolinea che il Presidente della Repubblica ritiene la “introduzione nell’ordinamento di strumenti idonei a prevenire l’insorgere di controversie ed a semplificare ed accelerarne le modalità di definizione” “certamente apprezzabile e merita di essere valutata con spirito aperto”. Cosa che certamente non è avvenuta da parte di quella sinistra politica e sindacale che ancora una volta, di fronte alle idee di Marco Biagi, ha usato un linguaggio pericoloso e inaccettabile.

Con riferimento ai rilievi di merito e opportunità sollevati dal Presidente della Repubblica ci pare che i punti di riflessione siano tre:

- 1) una più precisa definizione dell’arbitrato di equità;
- 2) i limiti entro cui ammettere la possibilità per il lavoratore di concordare il rinvio agli arbitri di futuri contenzioni all’atto della assunzione;
- 3) lo spazio di intervento sostitutivo del Ministro del lavoro in caso di mancato accordo tra le parti sociali alle quali la legge già assegna una decisiva funzione regolatoria dei nuovi istituti.

Il Governo auspica un rapido esame parlamentare circoscritto alle materie segnalate anche al fine di consentire la tempestiva attuazione di importanti deleghe come quella in materia di lavori usuranti.

Nel merito:



1) l'arbitrato di equità si realizza nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento che per il Governo già includevano i principi regolatori della materia del lavoro come richiesto dal messaggio e come tali possono essere esplicitati;

2) il Governo ribadisce la propria fiducia verso la contrattazione collettiva cui la legge assegna il compito di fare entrare in vigore l'arbitrato coniugando le ragioni dei lavoratori e delle imprese in modo che la scelta delle parti sia sempre libera e consapevole. In considerazione di ciò il Parlamento potrebbe recepire in legge i contenuti della dichiarazione comune dello scorso 11 marzo con cui tutte le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori tranne la Cgil – è di questi giorni l'adesione della Lega delle cooperative – hanno già chiaramente delimitato la clausola compromissoria all'atto della assunzione del lavoratore escludendola nel caso di licenziamento;

3) tanto il Governo esprime fiducia nei confronti di un sistema sussidiario, libero e pluralistico, di contrattazione collettiva che esso potrebbe diventare anche formalmente la sede esclusiva di regolamentazione delle clausole compromissioni lasciando al Ministro del lavoro il compito di convocare le parti.

In questo vi è tutta la filosofia della regolazione del lavoro perseguita dal Governo e da quasi tutti gli attori sociali come si è evidenziato negli accordi sul nuovo modello contrattuale e sulla partecipazione. Come ha insegnato Marco Biagi, un moderno Statuto dei lavori si compone di essenziali diritti regolati dalla legge in termini generalizzati e da una più ampia rete di tutele flessibilmente concordate tra le parti sociali nei diversi settori o territori tenendo conto delle effettive condizioni del lavoratore e della impresa.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Stampa
Collegato lavoro: Dichiarazione del Ministro del Lavoro e delle
Politiche Sociali

Il cosiddetto Collegato lavoro giunge finalmente all'approvazione sulla base non solo di un approfondito esame parlamentare, ma anche di un intenso dialogo sociale caratterizzato dalla convergenza di tutte le organizzazioni tranne la Cgil. In particolare, l'arbitrato per equità si configura come uno strumento in più a disposizione della contrattazione collettiva e, in base ad essa, dei lavoratori e delle imprese. Lo scopo è quello di semplificare con tempi certi la soluzione del contenzioso in modo da superare la logica del conflitto nei rapporti di lavoro. Sono particolarmente lieto per l'approvazione di questo istituto perché fu Marco Biagi a consigliarne l'adozione e non a caso è alla sua memoria che si è rivolto l'ottimo relatore, l'onorevole Cazzola, prima del voto finale. E ora il Governo proporrà all'esame del Parlamento il disegno di legge delega sullo Statuto dei lavori, per realizzare compiutamente il sogno di Marco Biagi per un diritto del lavoro moderno a misura della persona. Ringrazio tutti i

parlamentari che hanno dedicato impegno all'esame di questo provvedimento e in modo particolare i presidenti delle Commissioni lavoro di Camera e Senato, onorevole Moffa e senatore Giuliano. Come anche i due relatori, onorevole Cazzola e senatore Castro. Esprimo uno specifico apprezzamento per la posizione dell'Udc, che ha voluto agevolare con il suo voto la definitiva approvazione di questa importante riforma.

Roma, 19 ottobre 2010

Appello dei Giuristi sul Collegato Lavoro

I sottoscritti, avvocati giuslavoristi, docenti universitari di diritto sostanziale del

lavoro, processuale civile e costituzionale, studiosi ed operatori delle materie stesse presa visione del motivato messaggio del 31/03/2010 con cui il Presidente della Repubblica ha

71



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



rinvio alle Camere il testo del Disegno di legge n. 1441 - Quater - D considerato

che i rilievi che il messaggio muove al Disegno di legge sono del tutto condivisibili e che il rinvio alle Camere per nuovo dibattito e deliberazione al riguardo costituisce occasione utile e necessaria per arricchire la riflessione sul testo normativo ricordato che, in particolare in rapporto agli articoli 30, 31, 32 e 50 del DDL ed alle importanti modifiche legislative in tema di rapporto e controversie di lavoro, nonché alla loro soluzione mediante arbitrato, i dubbi di legittimità costituzionale suggeriti dal messaggio presidenziale sono sorretti da motivazioni che possono essere, in breve, così riepilogate :

a) Eterogeneità del testo normativo che - pur concernendo "temi di indubbia delicatezza sul piano sociale" e toccando direttamente "la tutela del diritto alla salute" ed "altri diritti dei lavoratori" - tratta materie disparate, con effetti negativi sulla "conoscibilità", "comprensibilità" ed "organicità" delle disposizioni, non consentendo conseguentemente il pieno coinvolgimento di tutte le Commissioni parlamentari competenti, e in particolare della Commissione Giustizia, il cui apporto critico sarebbe stato particolarmente significativo.

b) Insufficiente garanzia di tutela della parte contrattuale debole, e di effettiva volontarietà dei suoi atti negoziali, con particolare riguardo alla scelta della procedura arbitrale da parte del lavoratore, in alternativa allo strumento di tutela giudiziale, ove effettuata mediante "clausola compromissoria" sottoscritta all'atto dell'assunzione, e, dunque, nel momento di sua massima debolezza contrattuale e sudditanza psicologica verso il datore di lavoro, anche tenuto conto della prospettata incapacità degli organi di certificazione di proteggere il

lavoratore nelle manifestazioni di volontà contrattuale, espresse nella fase genetica del rapporto di lavoro, per l'impossibilità stessa di correggere, in sede di certificazione, l'inevitabile squilibrio di rapporti di forza tra i due soggetti contrattuali.

c) Grave pericolo che la stipula di clausole compromissorie, prevedenti la soluzione di ogni controversia tra lavoratore e datore di lavoro mediante giudizio arbitrale non secondo diritto ma secondo equità e, dunque, con potere degli arbitri di decidere prescindendo da norme legali e contrattuali di tutela del lavoro di carattere, invece, inderogabile, comporti l'illegittima deroga preventiva delle norme stesse.

d) Insufficiente garanzia di libero esercizio del diritto di azione in giudizio per l'impugnazione dei licenziamenti e, in specifico, dei rapporti di lavoro precario, determinata dall' introduzione di termini eccessivamente brevi per l'esperibilità del ricorso giudiziario, in considerazione del concomitante stato di forte condizionamento psicologico del lavoratore (art.32 del testo normativo) osservato che incombe ora al Parlamento della Repubblica, auspicabilmente previa consultazione delle formazioni sociali, giuridiche ed economiche che hanno ragione di esprimere contributi qualificati sui temi in discussione, rimeditare il testo di legge alla luce delle autorevoli osservazioni del Presidente della Repubblica, anche ad evitare che una normativa così delicata e di dubbia legittimità moltiplichi il contenzioso che invece intende dichiaratamente ridurre

ritengono opportuno

che il Parlamento proceda allo stralcio degli articoli 30, 31, 32 e 50 del testo di legge, per sottoporre i loro contenuti ad un supplemento di riflessione ed approfondimento.



Ovvero che, in mancanza, quanto meno, prenda in considerazione le seguenti proposte:

1) Che il ricorso all'arbitrato sia possibile solo per controversie già insorte (cd. "compromesso") per accordo intervenuto in corso di rapporto o dopo la sua conclusione.

Oppure, - e si tratterebbe di un effettivo progresso - che sia possibile anche per "clausola compromissoria" iniziale avente, però, come è giuridicamente del tutto ammissibile, effetto unilaterale, nel senso di esser pienamente vincolante per l'impresa, ma, di consentire, invece, al lavoratore di optare ancora per il ricorso al giudice ordinario, almeno fin quando il Collegio arbitrale non abbia concluso la prima udienza.

Una simile previsione oltre a scongiurare ogni problema di incostituzionalità, garantendo l'effettiva volontarietà della scelta, creerebbe una feconda concorrenzialità in efficienza tra giustizia arbitrale e giustizia ordinaria.

2) Che si tratti, comunque, di giudizio arbitrale secondo diritto e non secondo equità con facoltà di normale impugnabilità del lodo per violazione di norme di legge e di contratto collettivo, così da scongiurare la virtuale deroga preventiva di norme inderogabili concettualmente implicata da una clausola compromissoria prevedente arbitrato di equità.

3) Che le azioni giudiziarie riguardanti la riqualificazione giuridica di rapporti di lavoro, o l'illegittimità dell'apposizione di termini di durata, conservino la loro natura di azioni di accertamento, come tali non soggette a termini di decadenza, salva, semmai, l'applicazione, in caso di ingiustificata dilazione della loro proposizione, delle regole di riduzione del danno risarcibile per concorso di colpa del soggetto danneggiato.

4) Che, quanto alla certificazione, resti ferma la potestà del Giudice del Lavoro in ordine alla ricognizione dell'autenticità della volontà contrattuale, oltre che dell'assetto effettivo degli interessi delle parti nel concreto svolgersi del rapporto. Circa le funzioni della certificazione poi desta perplessità la previsione che atti dismissivi di diritti della parte debole del rapporto possano aver luogo senza un'assistenza sindacale, e per di più davanti ad organi che non danno garanzie di "terzietà", com'è certamente nel caso in cui siano costituiti da categorie di professionisti la cui clientela è quasi esclusivamente di parte datoriale;

5) che le decadenze per l'impugnazione del licenziamento non siano meccanicamente estese, senza congrua ponderazione delle problematiche probatorie connesse, al licenziamento verbale I sottoscritti ritengono che le proposte suddette, semplici ma decisive - solo in minima parte recepite dalla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati - possano evitare almeno taluni dei profili di incostituzionalità e garantire che il ricorso alle procedure arbitrali sia davvero una "possibilità in più" di tutela offerta al lavoratore e non, come nel testo di legge, un surrogato peggiorativo e di fatto abrogatorio dell'azione giudiziaria.

ADESIONI ALL'APPELLO

Con primi firmatari Prof. Luigi Montuschi, Prof. Valerio Onida, Prof. Carlo Smuraglia, Dr. Sergio Mattone, Prof. Andrea Proto Pisani, Prof. Stefano Merlini, Prof. Luciano Gallino, Prof. Piergiovanni Alleva

1. Avv. Carlo Ablondi - Parma
1. Avv. Matteo Acciari - Bologna
2. Avv. Velia Addonizio - Milano
3. Avv. Bruno Aguglia - Roma
4. Avv. Filippo Aiello - Roma



5. Dr. Andrea Allamprese - Università di Modena
6. Dr. Cristina Alessi - Università di Brescia
7. Prof. Avv. Piergiovanni Alleva - Università di Ancona
8. Avv. Ida Ambrogiani - Rimini
9. Prof. Avv. Amos Andreoni - Università di Roma
10. Avv. Maria Paola Angellieri - Parma
11. Avv. Grazia Angelucci - Bologna
12. Avv. Andreina Angiello - Parma
13. Prof. Avv. Luigi Angiello - Università di Parma
14. Prof. Avv. Vittorio Angiolini - Università di Milano
15. Avv. Paolo Antonucci - Roma
16. Avv. Massimo Aragiusto - Firenze
17. Avv. Riccardo Arnò - Reggio Emilia
18. Avv. Ivan Assael - Milano
19. Avv. Sante Assennato - Roma
20. Avv. Silvia Assennato - Roma
21. Avv. Leonello Azzarini - Venezia
22. Prof. Gian Guido Balandi - Università di Ferrara
23. Avv. Gianna Baldoni - Roma
24. Avv. Silvia Balestro - Milano
25. Avv. Raffaella Ballatori - Bologna
26. Prof. Marco Barbieri - Università di Foggia
27. Avv. Giampaolo Barone - Firenze
28. Avv. Sergio Barozzi - Milano
29. Prof. Marzia Barbera - Università di Brescia
30. Avv. Federica Bassissi - Reggio Emilia
31. Prof. Vincenzo Bavaro - Università di Bari
32. Avv. Giampaolo Barone - Firenze
33. Avv. Nilla Barusi - Reggio Emilia
34. Avv. Saverio Belcastro - Milano
35. Prof. Alessandro Bellavista - Università di Palermo
36. Avv. Massimo Bellomo - Latina
37. Avv. Franco Berti - Trieste
38. Avv. Paolo Berti - Torino
39. Avv. Alessia Betti - Firenze
40. Avv. Tatiana Biagioni - Milano
41. Avv. Marzia Biagiotti - Perugia
42. Avv. Matilde Bidetti - Roma
43. Avv. Corinna Biondi - Porto Sant'Elpidio (AP)
44. Avv. Pasquale Biondi - Genova
45. Prof. Olivia Bonardi - Università di Milano
46. Avv. Luca Boneschi - Milano
47. Avv. Andrea Boni - Reggio Emilia
48. Avv. Laura Bonini - Torino
49. Avv. Cristiana Borghetti - Bologna
50. Prof. Franca Borgogelli - Università di Siena
51. Avv. Barbara Borin - Vicenza
52. Avv. Franco Boldrini - Ancona
53. Avv. Sergio Boldrini - Ancona
54. Avv. Mariacarla Borghi - Reggio Emilia
55. Avv. Claudio Boskowitz - Firenze
56. Avv. Mario Bovina - Bologna
57. Dott. Marco Bracolini - Università Tuscia
58. Avv. Alessandro Brunetti - Roma
59. Avv. Flavia Bruschi - Roma
60. Avv. Fabio Bucher - Verona
61. Avv. Lucia Buccolieri - Bologna
62. Avv. Caterina Burgisano - Bologna
63. Avv. Giovanna Buttazzo - Bologna
64. Avv. Maurizio Cacciani - Parma
65. Avv. Mirella Caffaratti - Torino
66. Avv. Fabio Candalice - Bari
67. Avv. Guido Canestri - Roma
68. Avv. Roberto Carapelle - Torino
69. Avv. Ivan Carioli - Cesena
70. Avv. Etelina Carri - Reggio Emilia
71. Avv. Gianni Casadio - Ravenna
72. Avv. Siusi Casaccia - Ancona
73. Avv. Assunta Cestaro - Roma
74. Avv. Arianna Chiarenza - Reggio Emilia
75. Avv. Fedele Cannerozzi - Foggia
76. Avv. Giorgio Cavalli - Rieti
77. Avv. Maurizio Chiloiro - Taranto
78. Avv. Stefano Ciappini - Rimini
79. Avv. Costanza Ciarmatori - Reggio Emilia
80. Prof. Avv. Maurizio Cinelli - Università di Macerata
81. Avv. Lorenzo Cingolani - Bologna
82. Avv. Letizia Ciuffarella - Frosinone
83. Avv. Franco Coccia - Roma
84. Avv. Nicola Coccia - Milano
85. Avv. Concettina Colantonio - Roma
86. Avv. Paolo Coli - Reggio Emilia
87. Avv. Andrea Consolini - Reggio Emilia
88. Avv. Daniele Contafio - Bologna
89. Avv. Andrea Danilo Conte - Firenze
90. Avv. Luigi Andrea Cosattini - Bologna
91. Avv. Luciana Criaco - Udine
92. Avv. Renzo Cristiani - Bologna
93. Prof. Avv. Giorgio Cugurra - Università di Parma
94. Avv. Raffaella Cultrera - Roma
95. Avv. Pietro D'Adamo - Termoli
96. Avv. Enrico D'Ambrosio - Urbino
97. Avv. Enrica Dallaturca
98. Avv. Domenico D'Amati - Roma
99. Avv. Alice D'Anastasio - Bologna
100. Avv. Francesco D'Ancona - Milano
101. Avv. Giacomo D'Ancona - Milano
102. Avv. Anna Danesi - Milano
103. Avv. Alessandro Davini - Parma
104. Avv. Francesco De Caria - Roma
105. Avv. Michele De Felice - Salerno
106. Avv. Alberto De Grandis - Verona
107. Avv. Carlo De Marchis - Roma
108. Avv. Sergio De Santis - Roma
109. Prof. Gisella De Simone - Università di Genova
110. Avv. Manuela Del Monaco - Bologna
111. Avv. Antonino Della Sciucca - Milano
112. Avv. Vincenzo De Michele - Foggia
113. Avv. Pasquale Di Martino - Milano



114. Avv. Angelo Di Monte –Parma
115. Prof. Avv. Antonio Di Stasi - Università di Ancona
116. Avv. Filippo Distasio - Torino
117. Avv. Paolo Donati - Bologna
118. Avv. Guglielmo Durazzo, Torino
119. Avv. Carlo Antonio Facile – Milano
120. Avv. Francesco Fabbri - Roma
121. Avv. Riccardo Faranda - Roma
122. Avv. Emiliano Fasan – Roma
123. Avv. Giovanna Fava – Reggio Emilia
124. Avv. Elisa Favè -Verona
125. Avv. Guido Ferradini – Firenze
126. Avv. Lando Ferradini – Firenze
127. Avv. Simone Ferradini – Firenze
128. Prof. Luigi Ferraioli - Università Roma 3
129. Avv. Licia Ferrari - Reggio Emilia
130. Avv. Massimo Ferrari - Reggio Emilia
131. Prof. Avv. Giuseppe Ferraro – Università di Napoli
132. Avv. Francesca Ferretti - Bologna
133. Avv. Mario Fezzi - Milano
134. Avv. Romina Filippini - Bologna
135. Prof. Avv. Franco Focareta - Università di Bologna
136. Avv. Gianfranco Focherini - Bologna
137. Avv. Paola Fontana - Reggio Emilia
138. Avv. Giuseppe Fontana - Roma
139. Avv. Fabio Fonzo - Roma
140. Avv. Cosimo Francioso - Milano
141. Avv. Gianni Franzoni - Reggio Emilia
142. Prof. Avv. Federico Frediani - Università di Firenze
143. Avv. Giovanni Battista Frisoli - Bologna
144. Avv. Spartaco Gabellini – Firenze
145. Prof. Luciano Gallino - Università di Torino
146. Avv. Barbara Gambi - Ancona
147. Avv. Stefania Garibaldi – Milano
148. Prof. Mario Giovanni Garofalo - Università di Bari
149. Avv. Antonella Gavaudan - Bologna
150. Prof. Dario Genovese - Università Modena
151. Avv. Francesca Ghetti - Parma,
152. Avv. Nicola Ghezzi - Bologna
153. Avv. Gustavo Ghidorzi - Reggio Emilia
154. Avv. Sergio Andrea Ghiretti - Parma
155. Avv. Sergio Andrea Ghiretti – Parma
156. Avv. Lucia Giammarco - Milano
157. Avv. Stefano Giampietro – Trento
158. Prof. Lorenzo Giasanti - Università di Milano-Bicocca
159. Avv. Leonardo Giorgio – Milano
160. Avv. Giovanni Giovannelli - Milano
161. Avv. Valeria Giroidi - Parma
162. Avv. Antonio Giovati - Parma
163. Avv. Nadia Gobessi – Genova
164. Prof. Donata Gottardi - Università di Verona
165. Avv. Ennio Gorrasi - Milano
166. Avv. Chiara Graffagnino - Reggio Emilia
167. Prof. Avv. Enrico Gragnoli - Università di Parma
168. Avv. Patrizia Graziani - Forlì
169. Avv. Fabiana Grazioli - Reggio Emilia
170. Avv. Lino Greco - Monza
171. Avv. Maria Elena Guarini - Bologna
172. Avv. Alberto Guariso - Milano
173. Avv. Corrado Guarnieri - Torino
174. Prof. Fausta Guarriello – Università di Pescara
175. Avv. Carlo Guglielmi - Roma
176. Avv. Sara Hüge - Milano
177. Avv. Michele Iacoviello – Torino
178. Avv. Donatella Ianelli - Bologna
179. Avv. Boris Infantino – Piacenza
180. Prof. Mario Rosario Lamberti - Università di Napoli
181. Prof. Massimo Lanotte – Università di Modena
182. Prof. Andrea Lassandari - Università Bologna
183. Avv. Bruno Laudi - Bologna
184. Avv. Stefania Lazzati - Milano
185. Avv. David Leonardo - Udine
186. Avv. Adriano Lesca - Torino
187. Avv. Pietro Libertini - Latina
188. Prof. Stefano Liebmann - Università di Milano
189. Avv. Alessandra Maddi -Milano
190. Avv. Benito Magagna - Ferrara
191. Avv. Paolo Malvisi - Parma
192. Avv. Daniela Manassero - Milano
193. Avv. Stefania Mangione - Bologna
194. Avv. Oreste Manzi - Parma
195. Avv. Paola Marchelli – Parma
196. Avv. Giovanni Marcucci - Milano
197. Avv. Giuseppe Marino - Roma
198. Prof. Luigi Mariucci – Università di Venezia
199. Dott. Federico Martelloni - Università di Bologna
200. Avv. Vincenzo Martino - Torino
201. Dr. Sergio Mattone - Pres. Emerito Corte di Cassazione
202. Avv. Rita Mazzanti - Ferrara
203. Avv. Giuseppe Mazzini - Forlì
204. Avv. Mauro Mazzoni - Parma
205. Prof. Monica McBritton - Università del Salento
206. Avv. Alberto Medina - Milano
207. Avv. Michele Megha - Parma
208. Avv. Lara Melchior - Udine
209. Avv. Marcello Mendogni - Parma
210. Prof. Luigi Menghini – Università di Trieste
211. Avv. Paola Menozzi – Reggio Emilia
212. Prof. Stefano Merlini - Università di Firenze
213. Avv. Bruno Miranda - Milano
214. Prof. Avv. Michele Miscione - Università di Trieste

215. Avv. Alessandro Miglioli - Piacenza
 216. Avv. Anita Moglia - Parma
 217. Avv. Antonio Monachetti - Bologna
 218. Avv. Lucia Monacis - Torino
 219. Prof. Avv. Luigi Montuschi - Università di Bologna
 220. Avv. Marina Mora – Parma
 221. Avv. Alvise Moro - Milano
 222. Avv. Nyranne Moshi - Milano
 223. Avv. Milena Mottalini - Milano
 224. Avv. Antonio Mumolo - Bologna
 225. Avv. Roberto Murgia - Roma
 226. Avv. Giovanni Naccari - Roma
 227. Avv. Paolo Naldi - Bologna
 228. Avv. Marco Napoli - Reggio Emilia
 229. Avv. Alberto Neri - Reggio Emilia
 230. Avv. Carmine Nicastro - Roma
 231. Avv. Salvatore Nicola - Torino
 232. Avv. Saverio Nigro - Roma
 233. Prof. Valerio Onida – Pres. Emerito Corte Costituzionale
 234. Avv. Alessandro Orfei - Roma
 235. Prof. Giovanni Orlandini - Università Siena
 236. Avv. Paolo Paciotti – Roma
 237. Avv. Massimo Padovani - Asti
 238. Prof. Massimo Pallini - Università di Milano
 239. Avv. Daniela Palmieri - Milano
 240. Avv. Alessandra Palombi - Roma
 241. Avv. Pier Luigi Panici - Roma
 242. Avv. Silvia Parascandolo – Roma
 243. Avv. Maurizio Parodi - Genova
 244. Avv. Sara Antonia Passante – Bologna
 245. Avv. Ferdinando Perone – Varese
 246. Avv. Raimonda Pesci Ferrari - Parma
 247. Avv. Fabio Petracchi - Trieste
 248. Avv. Marco Petrocchi - Roma
 249. Avv. Matteo Petronio - Parma
 250. Avv. Luciano Petronio - Parma
 251. Avv. Bruno Pezzarossi - Reggio Emilia
 252. Avv. Alberto Piccinini - Bologna
 253. Avv. Silvia Piccinini - Reggio Emilia
 254. Avv. Paola Pieresca - Parma
 255. Avv. Glori Pieri - Genova
 256. Avv. Luca Pigozzi - Torino
 257. Avv. Giorgio Pirani - Roma
 258. Avv. Sabrina Pittarello - Bologna
 259. Avv. Giuliano Pisapia - Milano
 260. Avv. Paola Pivato - Bologna
 261. Avv. Eugenio Polizzi - Milano
 262. Avv. Elena Pontiroli - Parma
 263. Avv. Luigi Ponzini – Milano
 264. Avv. Giovanna Prato - Biella
 265. Prof. Andrea Proto Pisani - Università di Firenze
 266. Avv. Massimiliano Pucci - Roma
 267. Avv. Beatrice Quaranta - Roma
 268. Avv. Cinzia Quattrocchi - Reggio Emilia
 269. Avv. Filippo Raffa - Milano
 270. Avv. Gaetano Raffa - Milano
 271. Avv. Nino Raffone - Torino
 272. Avv. Fausto Raffone - Torino
 273. Avv. Elisa Raffone - Torino
 274. Avv. Domenico Raspa - Bologna
 275. Avv. Emilia Recchi - Roma
 276. Avv. Guido Reni - Bologna
 277. Avv. Amedeo Rivi - Reggio Emilia
 278. Prof. Massimo Roccella - Università di Torino
 279. Avv. Massimo Romolotti - Reggio Emilia
 280. Avv. Andrea Ronchi - Bologna
 281. Avv. Andrea Rondo - Bologna
 282. Avv. Fabio Rusconi - Firenze
 283. Avv. Francesco Rusconi - Firenze
 284. Avv. Vincenzo Russo – Roma
 285. Avv. Massimo Rutigliano - Parma
 286. Avv. Anna Rita Sabbi - Bologna
 287. Avv. Giorgio Sacco - Bologna
 288. Avv. Marianna Salemmè - Termoli
 289. Avv. Michelangelo Salvagni - Roma
 290. Avv. Raffaele Miraglia - Bologna
 291. Avv. Silvia Santilli - Torino
 292. Avv. Mirco Sassi - Parma
 293. Avv. Ettore Sbarra - Bari
 294. Avv. Manuela Scaffidi Domianelli - Milano
 295. Avv. Mario Scarica
 296. Prof. Avv. Franco Scarpelli Università di Milano-Bicocca
 297. Prof. Stefania Scarponi - Università di Trento
 298. Prof. Silvana Sciarra - Università di Firenze
 299. Avv. Renato Oscar Scorcelli - Milano
 300. Avv. Marilena Secchi - Parma
 301. Avv. Maria Angela Seeber – Parma
 302. Dott. Salvatore Senese - Roma
 303. Avv. Giovanni Sertori - Milano
 304. Prof. Carlo Smuraglia – Università di Milano
 305. Avv. Maria Spanò - Torino
 306. Prof. Valerio Speciale – Università di Pescara
 307. Avv. Antonio Soda - Reggio Emilia
 308. Avv. Luciano Scrivano - Bologna
 309. Avv. Paolo Sozzi - Parma
 310. Avv. Francesca Stangherlin - Bologna
 311. Avv. Filippo Strozzi – Reggio Emilia
 312. Avv. Arturo Strullato – Mantova
 313. Avv. Gavina Sulas – Roma
 314. Avv. Leonardo Summa - Roma
 315. Avv. Rosa Tarantini - Bologna
 316. Avv. Corrado Tarasconi - Reggio Emilia
 317. Avv. Alessandra Tazzi - Parma
 318. Avv. Claudia Tibolla - Bologna
 319. Avv. Massimo Tirelli - Verona
 320. Avv. Michele Todde - Roma
 321. Prof. Patrizia Tullini - Università di Bologna
 322. Avv. Maria Teresa Ubaldini - Bologna
 323. Avv. Emanuela Uberti – Parma
 324. Avv. Stefano Vaccari - Reggio Emilia
 325. Avv. Sergio Vacirca - Roma

326. Avv. Michela Valenti – Firenze
327. Avv. Massimo Vaggi - Bologna
328. Prof. Bruno Veneziani – Università di Bari
329. Avv. Cristina Venturoli - Bologna
330. Prof. Tiziana Vettor - Università Milano-
Bicocca
331. Avv. Alida Vitale - Torino
332. Avv. Adriano Virgilio - Udine
333. Avv. Giacomo Voltattorni - Parma
334. Avv. Pierluigi Vulcano - Bari

335. Avv. Ilaria Zanesi -
336. Avv. Claudio Zaza - Roma
337. Prof. Avv. Carlo Zoli - Università di Bologna
338. Prof. Antonello Zoppoli - Università
339. Avv. Nazzarena Zorzella - Bologna



DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti riconoscono l'utilità dell'arbitrato, scelto liberamente e in modo consapevole dalle parti, in quanto strumento idoneo a garantire una soluzione tempestiva delle controversie in materia di lavoro a favore della effettività delle tutele e della certezza del diritto. Le parti si impegnano pertanto a definire con tempestività un accordo interconfederale escludendo che il ricorso delle parti alle clausole compromissorie poste al momento della assunzione possa riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

CGIL _____ CISL <i>Fotale Deiana / P. P. Deana</i> _____ UIL <i>Rob. Drai</i> _____ UGL <i>Mario Zan</i> _____ CISAL <i>Gianni De Luca</i> _____ CONFISAL <i>Marco Romano Roca</i> _____ SINPA <i>Elisabetta Gatti</i> _____ CONFINDUSTRIA <i>Paolo Colucci</i> _____ CONFCOMMERCIO <i>Luigi...</i> _____ CONFESERCENTI <i>Umberto...</i> _____ CONFAPI <i>Antonio...</i> _____ ABI <i>Antonio...</i> _____ ANIA <i>Luca...</i> _____ CONF SERVIZI <i>Paolo...</i> _____ CONFETRA <i>Luigi...</i> _____ CONFARTIGIANATO <i>Luigi...</i> _____ CNA <i>Luigi...</i> _____ CASARTIGIANI <i>Luigi...</i> _____ CLAAI <i>Luigi...</i> _____ CONFAGRICOLTURA <i>Luigi...</i> _____ COLDIRETTI <i>Luigi...</i> _____	CIA <i>Luigi...</i> _____ LEGA COOPERATIVE _____ CONF COOPERATIVE <i>Walter...</i> _____ UNCI <i>Luigi...</i> _____ AGCI <i>Luigi...</i> _____ CIDA <i>Luigi...</i> _____ CONFEDIR <i>HIT</i> <i>Luigi...</i> _____ CUQ <i>Luigi...</i> _____ _____ CIU-UNIONQUADRI <i>Luigi...</i> _____ CONFAIL <i>Luigi...</i> _____ CONFEDERTECNICA <i>Luigi...</i> _____ CONSILP-CONFPROFESSIONI <i>Luigi...</i> _____ USAE <i>Luigi...</i> _____ ASSOLAVORO <i>Luigi...</i> _____ UNICOOP <i>Luigi...</i> _____ COPAGRI <i>Luigi...</i> _____
---	---

Roma, 11 marzo 2010



Testo integrale del messaggio del Presidente Napolitano alle Camere sulla Legge in materia di lavoro

Palazzo del Quirinale, 31/03/2010

Testo integrale del Messaggio motivato con il quale il Presidente Napolitano ha chiesto alle Camere una nuova deliberazione sulla Legge recante: "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 di controversie di lavoro".

"Onorevoli Parlamentari,

mi è stata sottoposta, per la promulgazione, la legge recante: "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 di controversie di lavoro".

Il provvedimento, che nasce come stralcio di un disegno di legge collegato alla legge finanziaria 2009 (Camera n.1441-quater), ha avuto un travagliato iter parlamentare nel corso del quale il testo, che all'origine constava di 9 articoli e 39 commi e già interveniva in settori tra loro diversi, si è trasformato in una legge molto complessa, composta da 50 articoli e 140 commi riferiti alle materie più disparate.

Questa configurazione marcatamente eterogenea dell'atto normativo - che risulta, del resto, dallo stesso titolo sopra riportato - è resa ancora più evidente da una sia pur sintetica e parziale elencazione delle principali materie oggetto di disciplina: revisione della normativa in tema di lavori usuranti, riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero della salute, regolamentazione della Commissione per la vigilanza sul doping e la tutela della salute nelle attività sportive, misure contro il lavoro sommerso, disposizioni riguardanti i medici e professionisti sanitari extracomunitari, permessi per l'assistenza ai portatori di handicap, ispezioni nei luoghi di lavoro, indicatori di situazione economica equivalente, indennizzi per aziende in crisi, numerosi aspetti della disciplina del pubblico impiego (con conferimento di varie deleghe o il rinvio a successive disposizioni legislative), nonché una ampia riforma del codice di procedura civile per quanto attiene alle disposizioni in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro.

Ho già avuto altre volte occasione di sottolineare gli effetti negativi di questo modo di legiferare sulla conoscibilità e comprensibilità delle disposizioni, sulla organicità del sistema normativo e quindi sulla certezza del diritto; nonché sullo stesso svolgimento del procedimento legislativo, per la impossibilità di coinvolgere a pieno titolo nella fase istruttoria tutte le Commissioni parlamentari competenti per ciascuna delle materie interessate. Nel caso specifico l'esame referente si è concentrato alla Camera nella Commissione lavoro e al Senato nelle Commissioni affari costituzionali e lavoro, mentre, ad esempio, la Commissione giustizia di entrambi i rami del Parlamento ed anche la Commissione affari costituzionali della Camera sono intervenute esclusivamente in sede consultiva e non hanno potuto seguire l'esame in Assemblea nelle forme consentite dai rispettivi Regolamenti. Tali inconvenienti risultano ancora più gravi allorché si interviene, come in questo caso, in modo novellistico su codici e leggi organiche.

Ciò premesso - con l'auspicio di una attenta riflessione sul modo in cui procedere nel futuro alla definizione di provvedimenti legislativi, specialmente se relativi a materie di particolare rilievo e complessità - sono indotto a chiedere alle Camere una nuova deliberazione sulla presente legge dalla particolare problematicità

di alcune disposizioni che disciplinano temi di indubbia delicatezza sul piano sociale, attinenti alla tutela del diritto alla salute e di altri diritti dei lavoratori: temi sui quali - nell'esercizio del mio mandato - ho ritenuto di dover richiamare più volte l'attenzione delle istituzioni, delle parti sociali e dell'opinione pubblica.



Intendo qui riferirmi specificamente all'articolo 31 che modifica le disposizioni del codice di procedura civile in materia di conciliazione ed arbitrato nelle controversie individuali di lavoro e all'articolo 20 relativo alla responsabilità per le infezioni da amianto subite dal personale che presta la sua opera sul naviglio di Stato. Su di essi sottopongo alla vostra attenzione le considerazioni ed osservazioni che seguono.

1. L'articolo 31, nei primi nove commi, che ne costituiscono la parte più significativa, modifica in modo rilevante la sezione prima del capo primo del titolo quarto del libro secondo del codice di procedura civile, nella parte in cui reca le disposizioni sul tentativo di conciliazione e sull'arbitrato nelle controversie individuali di lavoro (artt. da 409 a 412-quater del codice di procedura civile), introducendo varie modalità di composizione delle controversie di lavoro alternative al ricorso al giudice. Apporta inoltre, negli ultimi sette commi, una serie di modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dirette a rafforzare le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro.

La introduzione nell'ordinamento di strumenti idonei a prevenire l'insorgere di controversie ed a semplificarne ed accelerarne le modalità di definizione può risultare certamente apprezzabile e merita di essere valutata con spirito aperto: ma occorre verificare attentamente che le relative disposizioni siano pienamente coerenti con i principi della volontarietà dell'arbitrato e della necessità di assicurare una adeguata tutela del contraente debole.

Entrambi questi principi sono stati costantemente affermati in numerose pronunce dalla Corte Costituzionale. La Corte infatti ha innanzi tutto dichiarato la illegittimità costituzionale delle norme che prevedono il ricorso obbligatorio all'arbitrato, poiché solo la concorde volontà delle parti può consentire deroghe al fondamentale principio di statualità ed esclusività della giurisdizione (art. 102, primo comma, della Costituzione) e al diritto di tutti i cittadini di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi (artt. 24 e 25 della Costituzione). Inoltre, con riferimento ai rapporti nei quali sussiste un evidente, marcato squilibrio di potere contrattuale tra le parti, la Corte ha riconosciuto la necessità di garantire la "effettiva" volontarietà delle negoziazioni e delle eventuali rinunce, ancora una volta con speciale riguardo ai rapporti di lavoro ed alla tutela dei diritti del lavoratore in sede giurisdizionale. Questa linea giurisprudenziale, ripresa e sviluppata dalla Corte di Cassazione, ha condotto a far decorrere la prescrizione dei crediti di lavoro nei rapporti privi della garanzia della stabilità dalla cessazione del rapporto. Ciò in analogia con quanto previsto dall'art. 2113 del Codice civile in ordine alla decorrenza del termine per l'impugnazione di rinunce e transazioni che abbiano avuto ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi (si vedano le sentenze della Corte Costituzionale n. 63 del 1966, n. 143 del 1969, n. 174 del 1972, n. 127 del 1977, n. 488 del 1991, nn. 49, 206 e 232 del 1994, nn. 54 e 152 del 1996, n. 381 del 1997, n. 325 del 1998 e n. 221 del 2005).

Sulla base di tali indicazioni, non può non destare serie perplessità la previsione del comma 9 dell'art. 31, secondo cui la decisione di devolvere ad arbitri la definizione di eventuali controversie può essere assunta non solo in costanza di rapporto allorché insorga la controversia, ma anche nel momento della stipulazione del contratto, attraverso l'inserimento di apposita clausola compromissoria: la fase della costituzione del rapporto è infatti il momento nel quale massima è la condizione di debolezza della parte che offre la prestazione di lavoro.

Del resto l'esigenza di verificare che la volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie sia "effettiva" risulta dalla stessa formulazione del comma 9, che affida tale accertamento agli organi di certificazione di cui all'art. 76 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003. Garanzia che peraltro non appare sufficiente, perché tali organi - anche a prescindere dalle incertezze sull'ambito dei relativi poteri, che scontano più generali difficoltà di "acclimatamento" dell'istituto - non potrebbero che prendere atto della volontà dichiarata dal

lavoratore, una volta che sia stata confermata in una fase che è pur sempre costitutiva del rapporto e nella quale permane pertanto una ovvia condizione di debolezza.

Ulteriori motivi di perplessità discendono dalla circostanza che, ai sensi della nuova formulazione dell'art. 412 del codice di procedura civile contenuta nel comma 5 dell'art. 31 (disposizione espressamente richiamata dal comma 9 dello stesso articolo) la clausola compromissoria può ricomprendere anche la "richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento".



Come è noto, nell'arbitrato di equità la controversia può essere risolta in deroga alle disposizioni di legge: si incide in tal modo sulla stessa disciplina sostanziale del rapporto di lavoro, rendendola estremamente flessibile anche al livello del rapporto individuale. Né può costituire garanzia sufficiente il generico richiamo del rispetto dei principi generali dell'ordinamento, che non appare come tale idoneo a ricomprendere tutte le ipotesi di diritti indisponibili, al di là di quelli costituzionalmente garantiti; e comunque un aspetto così delicato non può essere affidato a contrastanti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali, suscettibili di alimentare contenziosi che la legge si propone

invece di evitare. Perplessità ulteriori suscita la estensione della possibilità di ricorrere a tale tipo di arbitrato anche in materia di pubblico impiego: in tal caso è particolarmente evidente la necessità di chiarire se ed a quali norme si possa derogare senza ledere i principi di buon andamento, trasparenza ed imparzialità dell'azione amministrativa sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

Del resto un arbitrato di equità può svolgere un ruolo apprezzabile ed utile solo a patto di muoversi all'interno di uno spazio significativo ma circoscritto in limiti certi e condivisi. In sostanza l'obiettivo che si intende perseguire è quello di una incisiva modifica della disciplina sostanziale del rapporto di lavoro, che si è finora prevalentemente basata su normative inderogabili o comunque disponibili esclusivamente in sede di contrattazione collettiva. E in effetti l'esigenza di una maggiore flessibilità risponde a sollecitazioni da tempo provenienti dal mondo dell'imprenditoria, alle quali le organizzazioni sindacali hanno mostrato responsabile attenzione guardando anche alla competitività del sistema produttivo nel mercato globale. Si tratta pertanto di un intendimento riformatore certamente percorribile, ma che deve essere esplicitato e precisato, non potendo essere semplicemente presupposto o affidato in misura largamente prevalente a meccanismi di conciliazione e risoluzione equitativa delle controversie, assecondando una discutibile linea di intervento legislativo - basato sugli istituti processuali piuttosto e prima che su quelli sostanziali - di cui l'esperienza applicativa mostra tutti i limiti.

Il problema che si pone è dunque quello di definire - nelle sedi dovute e in primo luogo nel Parlamento - in modo puntuale modalità, tempi e limiti che rendano il ricorso all'arbitrato - nell'ambito del rapporto di lavoro - coerente con la necessità di garantire l'effettiva volontarietà della clausola compromissoria e una adeguata tutela dei diritti più rilevanti del lavoratore (da quelli costituzionalmente garantiti agli altri che si ritengano ugualmente non negoziabili). Si tratta cioè di procedere ad adeguamenti normativi che vanno al di là della questione, pur rilevante, delle garanzie apprestate nei confronti del licenziamento dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori.

A quest'ultimo proposito lo scorso 11 marzo la maggior parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese si è impegnata a definire accordi interconfederali che escludano l'inserimento nella clausola compromissoria delle controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro ed il Ministro del lavoro e delle politiche sociali si è a sua volta impegnato a conformarsi a tale orientamento negli atti di propria competenza. Ma pur apprezzando il significato e il valore di tali impegni, decisivo resta il tema di un attento equilibrio tra legislazione, contrattazione collettiva e contratto individuale. Solo il legislatore può e deve

stabilire le condizioni perché possa considerarsi "effettiva" la volontà delle parti di ricorrere all'arbitrato; e solo esso può e deve stabilire quali siano i diritti del lavoratore da tutelare con norme imperative di legge e quali normative invece demandare alla contrattazione collettiva. A quest'ultima, nei diversi livelli in cui si articola, può inoltre utilmente affidarsi la chiara individuazione di spazi di regolamentazione integrativa o in deroga per negoziazioni individuali adeguatamente assistite così come per la definizione equitativa delle controversie che insorgono in tali ambiti.

Si avvierebbe in tal modo un processo concertato, ed insieme ispirato ad un opportuno gradualismo, attraverso il quale ripristinare quella certezza del diritto che è condizione essenziale nella disciplina dei rapporti di lavoro per garantire una efficace tutela del contraente debole e una effettiva riduzione del contenzioso in un contesto generale di serena evoluzione delle relazioni sindacali.

Non sembra invece coerente con i principi generali dell'ordinamento e con la stessa impostazione del comma 9 in esame, che consente di pattuire clausole compromissorie solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro, il prevedere un intervento suppletivo del Ministro - di cui tra



l'altro non si stabilisce espressamente la natura regolamentare né si delimitano i contenuti - che dovrebbe consentire comunque, anche in assenza dei predetti accordi, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge tale possibilità, stabilendone le modalità di attuazione e di piena operatività: suscita infatti serie perplessità una così ampia delegificazione con modalità che non risultano in linea con le previsioni dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

Al di là delle osservazioni fin qui svolte a proposito dell'articolo 31, è da sottolineare l'opportunità di una riflessione anche su disposizioni in qualche modo connesse - presenti negli articoli 30, 32 e 50 - che riguardano gli stessi giudizi in corso e che oltretutto rischiano, così come sono formulate, di prestarsi a seri dubbi interpretativi e a potenziali contenziosi.

2. Secondo l'articolo 20 della legge, l'articolo 2, lettera b), della legge 12 febbraio 1955, n. 51, recante delega al Governo per l'emanazione di norme per l'igiene del lavoro, si interpreta nel senso che l'applicazione della legge delega è esclusa non soltanto - come espressamente recita la lettera b) dell'articolo 2 - per "il lavoro a bordo delle navi mercantili e a bordo degli aeromobili", ma anche per "il lavoro a bordo del naviglio di Stato, fatto salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del danno eventualmente subito".

Dai lavori parlamentari emerge che con detto articolo 20 si è inteso evitare che alle morti o alle lesioni subite dal personale imbarcato su navigli militari e cagionate dal contatto con l'amianto, possano continuare ad applicarsi - come invece sta accadendo in procedimenti attualmente pendenti davanti ad autorità giudiziarie - le sanzioni penali stabilite dal DPR 19 marzo 1956, n. 303, che disciplina l'applicazione di tali sanzioni, escludendole unicamente nei casi di morti o lesioni subite da personale imbarcato su navi mercantili.

Si ricorda altresì che in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, oggi disciplinata dal decreto legislativo n. 81 del 2008, sono previste sanzioni per la inosservanza delle norme in tema di protezione dai rischi per esposizione ad amianto in tutti i settori di attività, pubblici e privati, sia pure con i necessari adattamenti, con riguardo in particolare alle forze armate, peraltro non ancora definiti.

Al di là degli aspetti strettamente di merito, occorre rilevare innanzitutto che l'articolo 20 in esame non esplicita alcuno dei possibili significati dell'articolo 2, lettera b), della legge del 1955 e quindi non interpreta ma apporta a tale disposizione una evidente modificazione integrativa. La norma incide, inoltre, su una legge delega che ha già esaurito la sua funzione dopo l'adozione del DPR attuativo n. 303 del 1956, senza invece intervenire su di esso, risultando di fatto inapplicabile e priva di effetti.

L'articolo 20 presenta inoltre profili problematici anche nella parte - in sé largamente condivisibile - che riguarda la "salvezza" del diritto del lavoratore al risarcimento dei danni eventualmente subiti. In assenza di

disposizioni specifiche - non rinvenibili nella legge - che pongano a carico dello Stato un obbligo di indennizzo, il risarcimento del danno ingiusto è possibile esclusivamente in presenza di un "fatto doloso o colposo" addebitabile a un soggetto individuato (art. 2043 del codice civile). Qualora la efficacia della norma generatrice di responsabilità sia fatta cessare, con la conseguente non punibilità delle lesioni o delle morti cagionate su navigli di Stato, non è infatti più possibile individuare il soggetto giuridicamente obbligato e configurare ipotesi di "dolo o colpa" nella determinazione del danno.

Per conseguire in modo da un lato tecnicamente corretto ed efficace, e dall'altro non esposto a possibili censure di illegittimità costituzionale, le finalità che la disposizione in esame si propone, appare quindi necessario escludere la responsabilità penale attualmente prevista per i soggetti responsabili di alcune categorie di navigli, in linea del resto con gli adattamenti previsti dal citato testo unico n. 81 del 2008, e prevedere, come già accade per altre infermità conseguenti ad attività di servizio, un autonomo titolo per la corresponsione di indennizzi per i danni arrecati alla salute dei lavoratori.

Per i motivi innanzi illustrati, chiedo alle Camere - a norma dell'articolo 74, primo comma, della Costituzione - una nuova deliberazione in ordine alla legge a me trasmessa il 3 marzo 2010".



Osservazioni/ Composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro: la conciliazione

1. Dopo una lunga gestazione, il Collegato Lavoro Finanziaria 2009 interviene incisivamente sui rimedi di composizione stragiudiziale delle liti alternative al processo, concentrandosi su tre istituti – la certificazione, la conciliazione e l'arbitrato – dei quali viene ridisegnata la fisionomia nell'auspicio di una loro più intensa applicazione.

Nel contesto indicato grande attenzione viene dedicata all'istituto della conciliazione, con riferimento al quale le modifiche si irradiano in quattro direzioni principali: a) l'abolizione del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.; b) la proliferazione delle sedi conciliative con l'introduzione di una procedura del tutto inusitata dotata di una peculiare flessibilità; c) la definizione di un'analitica disciplina procedurale che, oltre a fare tesoro di alcune esperienze pregresse, vorrebbe istituire un più stretto raccordo funzionale tra l'istituto della conciliazione e l'arbitrato, anch'esso incisivamente rivisitato per favorirne la più ampia diffusione; d) la tendenziale definizione di una procedura conciliativa unitaria ben evidenziata dalla contestuale abolizione dello speciale procedimento previsto dagli artt. 65 e 66 del D.lgs. 30.3.2001, n. 165.

2. L'abolizione dell'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione, quale condizione di procedibilità della domanda giudiziaria, raccoglie le critiche diffuse al predetto istituto, che ha dato risultati alquanto modesti in termini deflattivi del contenzioso, pagati peraltro al prezzo di un ulteriore rallentamento dei tempi dell'azione giudiziaria, tant'è che nei fatti si è tradotto per lo più in un adempimento burocratico e formalistico da assolvere sommariamente senza eccessive aspettative. Si ritorna pertanto, senza alcun rimpianto, alla facoltatività delle procedure conciliative, che vengono tuttavia rimodellate al fine di renderle più rigorose ed efficienti quale possibile alternativa alle pastoie del contenzioso giudiziario.

L'obbligatorietà della procedura conciliativa rimane in vita per le sole azioni volte ad impugnare le certificazioni effettuate ai sensi degli artt. 75 ss. del D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. (così come disposto dall'art. 80, comma 4, D.lgs. n. 276 cit.), e ciò al fine di

assicurare una qualche credibilità delle procedure di certificazione, mentre è discutibile che l'obbligatorietà permanga per altre ipotesi tipizzate, non espressamente richiamate e con ogni probabilità già travolte dalla disciplina generale contenuta nell'art. 36, comma 1, D.lgs. n. 80/1998, come nel caso dell'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione in via preventiva rispetto all'impugnativa giudiziale del licenziamento adottato da imprese di minori dimensioni.

Alla rimozione dell'obbligo conciliativo corrispondono vari incentivi, diretti ed indiretti, per rendere appetibile l'iniziativa delle parti, ed al contempo sono abbozzate forme indirette di penalizzazione nel caso di mancata accettazione di proposte conciliative ritualmente formulate. Ma ciò che più rileva ai fini incentivanti è il mutamento del contesto giuridico generale entro cui le procedure conciliative vanno a collocarsi: contraddistinto da un incremento dei poteri dispositivi e regolativi delle parti private e dalla contestuale svalutazione del sindacato giudiziario nell'esame di merito degli atti di esercizio dei poteri imprenditoriali.

3. La volontà di alimentare pratiche conciliative è linearmente evidenziata dalla moltiplicazione delle sedi conciliative (che a una prima approssimazione raggiunge il numero di dieci sedi conciliative): a quelle tradizionali (conciliazione amministrativa, sindacale e giudiziale), si aggiungono quelle deputate alla certificazione dei contratti di lavoro e precisamente: *a)* gli Enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento, ovvero a livello nazionale; *b)* le Direzioni provinciali del lavoro e le provincie secondo quanto stabilito da apposito decreto ministeriale; *c)* le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie; *d)* il Ministero del lavoro nei casi in cui l'impresa abbia sedi in più realtà territoriali; *e)* i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Inoltre, a trascurare le molteplici procedure conciliative prefigurate dalla contrattazione collettiva, specie nel settore pubblico, ove da tempo operano importanti accordi confederali, non possono essere tralasciate, per l'importanza anche teorica che assumono, le procedure conciliative che incidono in ambito *lato sensu* previdenziale, quali in particolare la conciliazione monocratica affidata a funzionari pubblici e l'accordo conseguente alla diffida accertativa per i crediti di lavoro (artt. 11-12, D.lgs. n. 124/2004).



Come se non bastasse, la normativa di riforma introduce una peculiare modalità di conciliazione ed arbitrato dai tratti alquanto inusitati, la quale si contraddistingue per la sua implicita duttilità essendo suscettibile di essere utilizzata nei più diversi contesti organizzativi.

Non può sfuggire il significato di politica del diritto della richiamata proliferazione di sedi conciliative, che esprime la ferma volontà di favorire in ogni modo la definizione bonaria delle liti, ma non possono neppure essere trascurati i limiti di una tale impostazione che snatura la funzione originaria dell'istituto con l'attribuzione di competenze delicate a soggetti non del tutto collaudati ed affidabili. A questo proposito non si può fare a meno di ricordare che la disinvoltura con la quale sono state gestite in passato le conciliazioni sindacali, con fenomeni ben noti di malcostume, *da una parte* è stata una motivazione non secondaria dell'opzione legislativa favorevole all'istituzione della conciliazione obbligatoria dinanzi alle Direzioni provinciali del lavoro, *da un'altra parte* rende ragione di un'ampia elaborazione giurisprudenziale divenuta progressivamente sempre più rigorosa e persino severa sui requisiti necessari per la validità e l'inoppugnabilità delle conciliazioni sindacali. Per fugare almeno in parte i timori prospettati, il legislatore ha voluto prefigurare una procedura alquanto analitica che evoca i tratti di un vero procedimento giudiziario. Tuttavia non vi è alcuna garanzia che tale procedura venga realmente seguita ed è anzi assai probabile che le varie sedi conciliative, in competizione tra loro, si adeguino a pratiche sommarie e sbrigative ben poco garantiste.

4. Nel contesto descritto si comprende l'abolizione della speciale procedura prevista per il settore pubblico dagli artt. 65 e 66, D.lgs. n. 165, che aveva una sua giustificazione nella peculiare ritualità del procedimento, che ora viene in gran parte "copiato" e diventa di portata generale una volta esteso, con alcune modifiche, anche al settore privato. Sicché si realizza una unitarietà di disciplina, tra l'altro, *sia* per quanto concerne i termini rilevanti agli effetti interruttivi/sospensivi, *sia* con riguardo agli organi territorialmente competenti, individuati secondo i fori prefigurati dall'art. 413 c.p.c., *sia* con riferimento al contraddittorio delle parti quale si dovrebbe sviluppare nei vari atti difensivi.

Per incentivare le conciliazioni, il legislatore arriva al punto di prefigurare un vero e proprio salvacondotto per i funzionari pubblici che partecipano alle trattative conciliative esonerandoli da eventuali responsabilità, anche erariali, "*salvi i casi di dolo e colpa grave*" (art. 410, n. 1, comma 8, c.p.c.). Il riconoscimento di una così ampia discrezionalità può

destare perplessità per il timore che vengano favorite pratiche lassiste e collusive così diffuse nella pubblica amministrazione in contrasto con i principi costituzionali di imparzialità e di trasparenza che dovrebbero sempre improntare l'azione amministrativa

5. Al di là dei numerosi problemi regolamentari (su cui v. *infra*), il cuore della riforma dell'istituto conciliativo si concentra su l'ampia possibilità di effettuare rinunce e transazioni non assoggettate alla disciplina dei primi 3 commi dell'art. 2113 c.c., sia nel corso del rapporto, cioè per così dire in funzione preventiva, sia in fase già contenziosa, prima o durante la trattazione di una controversia di lavoro.

Conciliazioni ad ampio spettro secondo la prassi operativa corrente, che nei fatti possono riguardare tutti i diritti dei lavoratori, sia di natura patrimoniale che non patrimoniale, sia di matrice legale che contrattuale, sia di valenza contrattuale che extra contrattuale, e che possono investire persino gli obblighi di contribuzione obbligatoria, nonostante la comminatoria di nullità prescritta dall'art. 2113 c.c., e implicitamente convalidata nell'art. 38 Cost.

Ciò vuol dire accreditare nella realtà empirica un'ampia negoziabilità dei diritti dei lavoratori, che contraddice le più accreditate ricostruzioni teoriche in vario modo orientate a ricostruire un nucleo duro di diritti fondamentali intangibili, per lo più connessi alla tutela della persona- lavoratore, ed ispirati direttamente dal testo costituzionale e da importanti documenti comunitari e internazionali.

Queste ricostruzioni mantengono tuttora un alto valore ideale, anche se sembrano sopraffatte da prassi applicative deteriori, ampiamente avallate da una incalzante e rozza legislazione, che segnalano un sostanziale livellamento della struttura giuridica dei diritti dei lavoratori e un diffuso fenomeno di patrimonializzazione del contenuto degli stessi.

Persino nelle zone di massima difesa dei diritti dei lavoratori, che attengono alla qualificazione giuridica del rapporto ed alla tutela della stabilità del posto di lavoro, sono ormai rintracciabili ampi margini di negoziabilità, seppure ricorrendo ad artifici tecnici o ad espedienti argomentativi volti a mettere al riparo accordi alquanto azzardati che, almeno in buona misura, travalicano la disponibilità delle parti negoziali.

6. Sul piano sistematico-ricostruttivo le implicazioni di un simile assetto sono di notevole importanza e si esprimono essenzialmente nella direzione di una sottile revisione del contenuto precettivo dell'art. 2113 c.c. ove, a fronte dell'inderogabilità della normativa legale e contrattuale, fa riscontro un'ampia disponibilità dei diritti dei lavoratori, non a caso

assoggettati ad un processo di erosione interna che li ha portati a valorizzare le implicazioni patrimoniali e risarcitorie anche a costo della lesione di diritti fondamentali.

L'ampia promozione della conciliazione con la moltiplicazione delle sedi conciliative costituisce un fattore niente affatto trascurabile negli equilibri regolamentari innanzi evocati, e se lascia trasparire una opzione politica a favore di una sollecita definizione delle controversie del lavoro e di una deflazione del contenzioso giudiziario, è anche la spia semantica di una strisciante erosione dei diritti dei lavoratori, o meglio di una commercializzazione o mercantilizzazione degli stessi, in qualche modo omologati nella loro struttura valoriale, indipendentemente dalla fonte normativa, legale o contrattuale, che li ha espressi e dalla rilevanza, anche costituzionale, dei valori e beni protetti.

7. Peraltro la diffusione indiscriminata delle procedure conciliative, dinanzi persino a sedi non sempre idonee e pertinenti, va anche valutata in stretta correlazione con la contestuale revisione dell'istituto arbitrale nelle controversie del lavoro, che subisce un analogo processo di liberalizzazione ovvero, per così dire, di laicizzazione, con la rimozione ormai definitiva dei vincoli che avevano significativamente contrassegnato l'arbitrato, rituale e irrituale, nell'antica riforma del processo del lavoro.

La svolta è rappresentata essenzialmente dall'ammissibilità dell'arbitrato di equità, che consente una definizione degli interessi rapportata al caso concreto, con l'implicita possibilità di disattendere le prescrizioni contenute nella disciplina di legge o di contratto collettivo. Arbitrato di equità che

implica anche un limite o almeno una tipizzazione "chiusa" dei motivi di impugnazione del lodo arbitrale, che rimane sostanzialmente contestabile per ragioni prevalentemente di composizione del Collegio, ovvero per la trasgressione di regole procedurali, quali elencate, per l'arbitrato irrituale, nell'art. 808-ter c.p.c., e, per l'arbitrato rituale, nell'art. 829 c.p.c.

L'opzione a favore dell'arbitrato di equità suscita naturali resistenze per una sorta di idiosincrasia ideologica con concezioni fortemente radicate nella cultura giuslavoristica, eppure non può essere di per sé stigmatizzato in quanto in gran parte coerente con i processi di derubricazione dei diritti dei lavoratori, e in particolare con l'ampia negoziabilità degli stessi, che si può ormai esercitare nei molteplici canali prefigurati dall'attuale legislazione.

Certamente la conciliazione e l'arbitrato mantengono una identità dogmatica alquanto differenziata, in quanto la prima è contraddistinta da un'attiva partecipazione delle parti alla definizione dell'accordo conciliativo, che deve essere alla fine reciprocamente accettato, mentre nel caso dell'arbitrato la decisione finale viene delegata ad un soggetto terzo che si esprime attraverso un provvedimento che, ancorché di matrice negoziale, evoca inevitabilmente una decisione esterna. E tuttavia le differenze tra i due istituti vanno progressivamente erodendosi nell'attuale configurazione dei due istituti, come figurativamente evidenziato dal richiamo ricorrente alla stessa normativa, quella in materia di rinunzie e transazioni ex art. 2113 c.c., ai fini dell'intangibilità dell'atto finale. Non a caso nelle procedure più innovative, quale quella disciplinata dall'art. 412-*quater* c.p.c., le due funzioni, quella conciliativa e quella arbitrale, sono concepite come fasi interne di un procedimento sostanzialmente unitario. E neppure è trascurabile il dato secondo cui, nel caso di fallimento parziale o totale della procedura conciliativa, gli organi addetti alle stesse sono ormai impegnati a formulare una proposta, che, a costo di stravolgere la funzione conciliativa, viene a rappresentare una seria ipoteca sulla successiva trattazione della controversia.

9. In questo contesto, pur molto degradato, ciò che realmente desta scalpore e non può essere tollerato è l'ammissibilità di una clausola compromissoria inserita nel contratto di lavoro, o concordata durante il suo svolgimento, ancorché in ipotesi astrattamente prefigurate da accordi e contratti collettivi, e benché certificata dai vari organi all'uopo deputati. È troppo pesante lo scarto tra la necessità di lavorare in un mercato del lavoro sempre più asfittico e la disponibilità ad accettare clausole persino vessatorie, specie se sapientemente organizzate da parte di forti gruppi aziendali all'interno di circuiti assuntivi e formativi apparentemente garantiti dalla presenza di soggetti per così dire imparziali.

Pur con tutte le trasfigurazioni riscontrabili nell'attuale legislazione del lavoro, rimane la necessità di preservare la scelta volontaristica della parte negoziale più debole di ricorrere ad una soluzione conciliativa e/o arbitrale, in alternativa all'azione giudiziaria, soltanto allorquando la lite sia concretamente insorta e sia valutabile nella sua entità e portata nonché nelle implicazioni che può assumere una composizione bonaria, eventualmente anche equitativa, nella compromissione di diritti fondamentali del lavoratore.

Sotto questo profilo, il rischio che per tale strada possa essere corrosivo persino il diritto alla stabilità reale del posto di lavoro costituisce un pericolo concreto ed in qualche modo

emblematico, per il valore mediatico che ha assunto la salvaguardia dell'art. 18 dello Statuto, ma non è neppure la questione preminente, o almeno esclusiva. Ciò che viene prioritariamente in discussione è la pesante ipoteca che grava su un rapporto strutturalmente squilibrato e ne corrode i presupposti fattuali e assiologici che sono alla base di una tutela differenziata e per così dire speciale.

Per non parlare dei riflessi sul piano del processo. Alla luce dei principi costituzionali della tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (artt. 3 e 35 Cost.), non può essere in alcun modo compromessa la libertà dei singoli di agire dinanzi all'autorità giudiziaria per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi (artt. 102, 111 e 113 Cost.), così come va garantita la più ampia e qualificata difesa dinanzi ad ogni sorta di giurisdizione pubblica (artt. 24 e 25 Cost.). Sono questi i capisaldi intoccabili di un assetto istituzionale che tutela direttamente l'individuo nelle più significative manifestazioni della sua partecipazione alla vita sociale e che non consentono compromissioni di sorta, neppure con l'avallo sindacale, né tantomeno con operazioni procedurali di stampo notarile, francamente alquanto fumose.





Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



GUIDA ALLA CONCILIAZIONE ED ARBITRATO



di

Renzo La Costa

e

Valeria Marchitelli

Giugno 2011



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



Conciliazione e arbitrato



Il Legislatore intervenendo in maniera estesa sul diritto del lavoro sostanziale e processuale con il cd Collegato Lavoro di cui alla L. n. 183/2010 (entrata in vigore lo scorso 24 novembre 2010), ha abolito il carattere obbligatorio della conciliazione nelle controversie di lavoro, facendola diventare facoltativa. Infatti con l'entrata in vigore del Collegato Lavoro non esiste più la propedeuticità della procedura conciliativa ed il proponente può agire direttamente dinanzi al giudice del lavoro per far valere i propri diritti. In altri termini, ora il tentativo è su base volontaria e le parti hanno il potere(e non il dovere) di ricorrere alla conciliazione.

Nella nuova formulazione dell'art. 410 cpc- così come modificato dall'art. 31 del Collegato Lavoro *“chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 può promuovere, (...) un previo tentativo di conciliazione..”*. Al contrario, l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione sussiste ancora per i cd contratti certificati ai sensi del D.Lgs. 276/2003; l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione permane non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto individuale di lavoro certificato, ma anche nei confronti dei terzi interessati che intendano agire contro l'atto di certificazione.

I rapporti di lavoro privati previsti dall'art. 409 c.p.c. sono:

- rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa;
- rapporti di mezzadria, colonia parziaria, compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e di altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

Rilevante è l'applicazione della procedura conciliativa anche per il **Pubblico Impiego**- ai sensi dell'art. 31 comma 8 del Collegato Lavoro che ha abrogato gli artt. 65 e 66 del D.Lgs 165/01-intendendosi per tale tutti i rapporti di lavoro dipendenti da Amministrazioni Pubbliche, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le Camere di Commercio, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

Circa le sedi in cui esperire il tentativo di conciliazione, questo potrà essere proposto in via generale presso le commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro (art. 410 cpc), presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (nuovo art. 412 *ter* cpc) nonché presso collegi di conciliazione e di arbitrato irrituale appositamente costituiti ai sensi dell'art. 412 *quater* cpc. La legge 183/2010 stabilisce, inoltre, che possono essere sedi di conciliazione anche le commissioni di certificazione istituite presso le Università pubbliche e private, gli enti bilaterali, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro. E' opportuno precisare che qualora oggetto della conciliazione sia un contratto certificato ai sensi del D. Lgs 276/2003, l'istanza di tentativo di conciliazione- come detto obbligatoria- dovrà essere proposta dinanzi al medesimo organismo di certificazione che ha adottato l'atto contestato.

La competenza territoriale del giudice del lavoro, e quindi della Commissione di conciliazione, è individuata dal comma 2 dell'art. 413 cpc, il quale prevede tre criteri da seguire, in alternativa fra loro, a scelta del proponente:

- 7) Foro dell'azienda: luogo nel quale si accentrano i poteri direttivi e amministrativi dell'impresa, anche se l'attività si svolge altrove e anche se il lavoratore non è addetto a tale sede;
- 8) Foro della dipendenza dell'azienda: al quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto
- 9) Foro del luogo in cui è sorto il rapporto: inteso come luogo della stipulazione del contratto oppure come luogo in cui ha avuto inizio l'attività lavorativa.



Per le controversie previste dal terzo punto dell'art. 409 cpc , e cioè i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione, è territorialmente competente il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio.



Le **commissioni di conciliazione**, sono formalmente composte dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro 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, disegnati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale. Altra novità attiene proprio alle modalità di individuazione delle organizzazioni sindacali. Mentre in precedenza, la designazione dei membri sindacali avveniva in base alla rappresentatività a livello nazionale, con la nuova disposizione (art. 410 cpc), la nomina dovrà avvenire in base alla rappresentatività a livello territoriale.



Inizio procedura Il proponente cioè il lavoratore o il prestatore di lavoro, ma in linea di principio può essere anche il datore di lavoro o il committente, per dare inizio alla procedura conciliativa deve presentare domanda presso la segreteria della Commissione di conciliazione, mediante consegna a mano o 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:

- 9) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto;
- 10) 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 lo stesso prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- 11) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
- 12) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

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 20gg successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Il tempo totale della procedura è previsto in 60gg, anche se questo è esclusivamente teorico visto che i 20gg per accettare o rifiutare l'avvio della procedura, sono ordinatori e dipendono in maniera evidente, dal ricevimento della copia della richiesta da parte del convenuto. In pratica, se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, la stessa ha 20gg di tempo dal ricevimento della copia della richiesta, per depositare presso la commissione di conciliazione, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Una volta ricevuta la memoria, entro 10gg, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuta entro i successivi 30gg.

Se il convenuto non accetta, la procedura conciliativa deve intendersi conclusa per abbandono e ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. La mancata accettazione potrà essere anche tacita, cioè senza che la controparte invii alcunché alla Commissione di conciliazione. Vista la facoltatività della procedura, nulla vieta che le parti, di comune accordo, presentino la domanda congiuntamente. In questo caso, la Commissione può avviare la procedura senza attendere i 20gg previsti per le memorie del convenuto. Dinanzi alla Commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato: nulla è stabilito in tema di rappresentanza, perciò è da ritenersi che il lavoratore non possa delegare terzi per sostituirlo all'incontro.





Accordo: La conciliazione può avvenire: a) durante la procedura conciliativa attraverso un accordo costruito dalle parti e dalla commissione durante le riunioni dell'organo conciliativo; b) attraverso un accordo stilato al di fuori della Commissione e portato in sede conciliativa al solo fine di ratificarlo. In tal caso spetta alla Commissione verificare la congruità dell'accordo e la volontà delle parti di conciliare sull'oggetto della controversia. Quindi in caso di esito positivo della procedura conciliativa, viene redatto verbale, sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione di conciliazione. L'esecutività del verbale conciliativo deve essere richiesta dalla parte interessata e formulato con decreto del giudice. Ciò avverrà esclusivamente se ci sono delle pendenze economiche che non sono state evase alla sottoscrizione dell'accordo. Infine per quanto attiene agli accordi riferiti alle controversie del pubblico impiego, il comma 8 dell'art.410cpc, pone, in capo al rappresentante della p.a. una tutela e cioè: l'accordo stipulato non potrà dar luogo a una responsabilità amministrativa se non per dolo o colpa grave del rappresentante stesso.



Mancato accordo Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la Commissione di Conciliazione **deve** formulare in base al proprio convincimento scaturito dalla documentazione a disposizione e da quanto riferito dalle parti durante le udienza, una proposta per la bonaria definizione della controversia. La proposta bonaria formulata dalla Commissione al fine di definire la vertenza lavorativa, è una novità della procedura conciliativa. La norma (art. 411 co. 2 cpc) afferma che la Commissione "deve", e quindi risulta obbligata a formulare una proposta bonaria e quindi a decidere, a suo avviso, sulla definizione della vertenza. A questa proposta conciliativa deve seguire un'accettazione o un rifiuto da parte dei contendenti.

Se la proposta non è accettata, i termini di questa vengono riassunti nel verbale di mancato accordo, con l'indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Il verbale di mancato accordo dovrà quindi contenere il nome delle parti, l'oggetto del contendere, la proposta conciliativa della commissione e le eventuali motivazioni di diniego alla proposta formulata. La proposta avrà un valore per il giudice qualora la mancata accettazione, da parte dei contendenti, non sia adeguatamente motivata. In passato le risultanze del verbale di mancato accordo definite dalle parti avevano un valore per il giudice ma solo per definire la ripartizione delle spese di giudizio. Dinanzi al giudice, oltre il verbale di mancato accordo, dovranno essere presentati anche tutte le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito (art. 411 co.3 cpc).



Collegio arbitrale in seno alla Commissione conciliativa (ARBITRATO RITUALE)

Il **co.1 dell'art.412cpc** prevede la possibilità di trasformare la Commissione di conciliazione in un collegio arbitrale al quale delegare la vertenza. In qualunque fase del tentativo di conciliazione, dall'atto costitutivo della procedura al suo termine, le parti possono affidare la risoluzione della lite alla stessa Commissione di Conciliazione, la quale riceverà il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia, spogliandosi da organo meramente consultivo e rivestendo i poteri del Collegio arbitrale responsabile del lodo finale. Il mandato può riguardare tutto l'oggetto della controversia o soltanto una parte. Infatti la norma prevede che per tutto ciò che non è stato risolto con la procedura conciliativa "ordinaria", si può decidere di dar mandato alla Commissione in funzione arbitrale.

Il mandato a carico dei componenti della Commissione di conciliazione avrà valore previa accettazione dello stesso da parte dei membri; accettazione che non può essere tacita e che non sempre può avvenire. In quest'ultimo caso il Collegio arbitrale non si forma e il procedimento arbitrale non ha inizio.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare due elementi fondamentali:

- 5) il termine per l'emanazione del lodo, che non può superare i 60g dal conferimento dell'incarico. Nel caso in cui venga superato detto termine, l'incarico deve intendersi revocato;
- 6) 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 e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari" (quest'ultimo periodo è stato aggiunto dopo che il Presidente della Repubblica aveva rinviato il testo alle Camere -marzo 2010).

Il compito primario del Collegio Arbitrale è quello di raccogliere nei 60g dal mandato, le prove testimoniali e documentali idonee a tracciare un'idea ben definita della controversia in atto. Una volta raggiunto il lodo, che può essere deciso a maggioranza o all'unanimità, dovrà essere sottoscritto e autenticato dai tre arbitri.

La sentenza arbitrale avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall'art. 1372c.c. relativamente all'efficacia del contratto, e non potrà essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge. Inoltre, non potrà produrre effetti rispetto a terzi e si potrà far valere il quarto comma dell'art. 2113 c.c. relativamente alle rinunzie e transazioni. Il giudice, su istanza di parte, dichiara il lodo esecutivo con decreto. Il lodo è impugnabile e, eventualmente, annullabile unicamente per i motivi previsti dall'art. 808_ter cpc:

- k) se la convenzione con la quale è stato dato il mandato agli arbitri è invalida o gli arbitri sono andati oltre i limiti del mandato e la relativa eccezione sia stata sollevata nel corso del procedimento arbitrale;
- l) se gli arbitri non sono stati nominati nelle forme e nei modi stabiliti nella convenzione ;
- m) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere arbitro per incapacità totale o parziale ad agire;
- n) se gli arbitri non si sono attenuti alle eventuali regole apposte dalle parti come condizione di validità del lodo;
- o) se nel procedimento arbitrale non è stato osservato il principio del contraddittorio



Collegio di Conciliazione ed Arbitrato irrituale

Altra modalità conciliativa prevista dal Collegato Lavoro riguarda il nuovo **art. 412_ quater** relativamente alla possibilità di dirimere le controversie di lavoro attraverso un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale. Il nuovo 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.

Colui il quale intende avvalersi di questa nuova procedura conciliativa deve notificare personalmente o tramite un proprio rappresentante, al quale abbia conferito mandato o presso il quale abbia eletto domicilio, un ricorso sottoscritto e diretto alla controparte, contenente i seguenti dati obbligatori:

- l'oggetto della domanda;
- le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa;
- i mezzi di prova;
- il valore della controversia entro il quale s'intende limitare la domanda; la nomina dell'arbitro di parte.

L'istanza deve inoltre contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della propria pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura, nomina il proprio arbitro di parte il quale ha tempo trenta giorni, dalla notifica del ricorso, per procedere alla nomina, concordemente con l'altro arbitro, del presidente o della sede del collegio.

Se non c'è accordo tra gli arbitri sul nome del presidente, la parte che ha presentato ricorso, e solo questa, può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è presente la sede dell'arbitrato.

Se non vi è accordo, invece, sulla sede ove riunire il Collegio arbitrale, le parti presentano alternativamente ricorso al presidente del tribunale:

- del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro;
- del luogo ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore;
- del luogo presso il quale il lavoratore prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

Una volta concordato il nome del presidente del collegio arbitrale e il luogo ove avrà svolgimento la procedura arbitrale, la parte convenuta entro 30gg dalla costituzione del Collegio, deve depositare una memoria difensiva sottoscritta da un avvocato a cui abbia conferito mandato ed eletto domicilio. La memoria difensiva deve contenere:

- le difese
- le eccezioni in fatto e in diritto
- le eventuali domande in via riconvenzionale
- l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro 10gg dal deposito della memoria difensiva- da parte del convenuto- il ricorrente può depositare, sempre presso la sede del collegio, una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi 10gg dal deposito della memoria di replica, il convenuto può depositare una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

All'interno della domanda di avvio della procedura da parte dell'attore, è previsto l'inserimento della valore della controversia entro la quale s'intende limitare la domanda oggetto della controversia. Infatti, a differenza della procedura facoltativa prevista presso la Commissione di conciliazione (art. 410 cpc), questa procedura è onerosa per le parti in quanto è previsto un compenso basato, appunto, sul valore del contendere. L'onorario previsto per il presidente del collegio è fissato nella misura del 2% del valore della controversia dichiarata nel ricorso, ciò indipendentemente dal fatto che il lodo possa prevedere una modifica a questo valore. Per quanto riguarda gli altri due arbitri, ciascuna parte provvederà a compensare il proprio nella misura dell'1%, sempre del valore della controversia indicato nella domanda. La norma prevede la possibilità che i contratti collettivi nazionali di categoria istituiscano un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.



Entro 30gg dalla controreplica del convenuto, il collegio fissa il giorno della udienza dandone comunicazione scritta alle parti, almeno 10gg prima, presso il domicilio eletto da questi ultimi.

Il primo incontro prevede un previo tentativo di conciliazione che, se riesce, porta alla redazione di un processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio per la definizione della vertenza. Detto verbale conciliativo potrà essere dichiarato esecutivo, su richiesta di parte, con decreto del giudice, qualora quest'ultimo accerti la regolarità formale del verbale di conciliazione.

Se il tentativo conciliativo non va a buon fine, il Collegio, se ne ravvisa la necessita, provvede ad assumere le prove presentate dalle parti, a richiederne di proprie e interroga le parti stesse (fase facoltativa). Nel caso di ammissione delle prove, il Collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di 10gg di distanza, per l'assunzione delle stesse e la discussione orale. La controversia di lavoro deve concludersi entro 20gg dall'udienza di discussione, mediante lodo sottoscritto dagli arbitri. Anche in questo caso, come per la pronuncia della Commissione di conciliazione in funzione arbitrale, il lodo avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall'art. 1372c.c. e produrrà gli effetti previsti dall'art. 2113co.4 c.c. in materia di rinunzie e transazioni.





Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Segretariato Generale



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 25/11/2010
Prot. 11 / I / 0003428 / MA002.A001

Alle Direzioni Regionali e Provinciali
del Lavoro

e, p.c. Alla Presidenza del Consiglio dei
Ministri – Dipartimento della
funzione pubblica

Alla Direzione generale delle risorse
umane e affari generali

Alla Direzione generale della tutela
delle condizioni di lavoro

Alla Direzione generale per
l'attività ispettiva

OGGETTO: Art. 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Conciliazioni presso le Direzioni provinciali del lavoro. Prime istruzioni operative nella fase transitoria.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro), in vigore dal 24 novembre 2010, ha concluso dopo poco più di un decennio l'esperienza del tentativo obbligatorio di conciliazione presso le Direzioni provinciali del lavoro, avviato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.

Il tentativo di conciliazione, quindi, torna ad essere facoltativo. Permane la obbligatorietà del tentativo di conciliazione unicamente in relazione ai contratti certificati in base al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come espressamente previsto dal combinato disposto del secondo comma dell'articolo 31 della legge 183/2010 e del quarto comma dell'articolo 80 del decreto legislativo ora citato. In tali casi, peraltro, il tentativo di conciliazione dovrà essere svolto – nelle modalità descritte dall'art. 410 c.p.c. come novellato dal Collegato lavoro ed in

conformità ai regolamenti delle commissioni di certificazione – presso la sede medesima che ha emanato il provvedimento di certificazione. Si deve ricordare, a tale riguardo, come, in questi casi, il tentativo sia obbligatorio non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto certificato, ma anche – in ragione della efficacia giuridica della certificazione ai sensi dell'art. 79 d.lgs. n. 276/2003 – nei confronti dei terzi interessati (ad esempio gli enti amministrativi) che intendano agire in giudizio contro l'atto di certificazione. Secondo la nuova formulazione dell'art. 75 del d.lgs. n. 276/2003 la certificazione si estende non solo ai contratti di lavoro e di appalto (art. 84 d.lgs. n. 276/2003), bensì a tutti i contratti in cui sia dedotta – direttamente o indirettamente – una prestazione di lavoro. A titolo esemplificativo, potrà quindi essere certificato il contratto di somministrazione, vale a dire il contratto, di per sé di natura commerciale, tra una agenzia per il lavoro e un utilizzatore, in quanto oggetto di questo contratto è la fornitura di forza lavoro, come peraltro già affermato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 81/2009.

Il testo dell'art. 410 c.p.c. in vigore dal 24 novembre 2010 introduce per il nuovo tentativo facoltativo di conciliazione, valido sia per il settore privato che per quello pubblico, numerose innovazioni per il ruolo delle Direzioni provinciali del lavoro, presso le quali seguita a trovare sede la Commissione di provinciale di conciliazione.

Commissione e sottocommissioni

Anzitutto muta la composizione della Commissione provinciale di conciliazione plenaria (di norma composta dal Direttore o da altro funzionario della Direzione provinciale del lavoro che la presiede, nonché da quattro rappresentanti dei lavoratori e altrettanti dei datori di lavoro) e, conseguentemente, delle sottocommissioni (ridotte a tre membri, il presidente più un rappresentante per i lavoratori e uno per i datori di lavoro): con riferimento alle parti sociali, componenti di diritto, infatti, la rappresentatività delle organizzazioni titolari a nominare i commissari non è più da verificarsi su base nazionale, ma a livello territoriale.

Ne consegue, in virtù dell'entrata in vigore della legge n. 183 del 2010, che si dovrà procedere alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni e che quelle esistenti secondo la vecchia composizione potranno operare in regime di *prorogatio*.

Ai sensi del secondo comma del citato art. 3 del d.l. n. 293/1994, la Commissione provinciale di conciliazione in regime di *prorogatio* può “adottare esclusivamente gli atti di ordinaria amministrazione, nonché gli atti urgenti e indifferibili con indicazione specifica dei motivi di urgenza e indifferibilità”. Peraltro, la trattazione delle istanze già presentate e incardinate presso la Commissione o le sottocommissioni deve ritenersi senza dubbio attività di ordinaria amministrazione e, al contempo, urgente e indifferibile, posta la riforma del tentativo stesso di conciliazione.

Sotto altro profilo, poiché ai sensi dell'art. 4, comma 1, del d.l. n. 293/1994, “entro il periodo di proroga gli organi amministrativi scaduti debbono essere ricostituiti”, i Direttori delle Direzioni provinciali del lavoro dovranno procedere nel più breve tempo possibile a richiedere alle Organizzazioni sindacali e alle Associazioni datoriali maggiormente rappresentative a livello territoriale – temporaneamente individuate secondo i criteri già forniti da questo Ministero con Circolare n. 14 dell'11 gennaio 1995 a proposito della ricostituzione dei Comitati provinciali Inps – la designazione dei propri rappresentanti, un componente effettivo e uno supplente, che saranno chiamati a formare la Commissione e le sottocommissioni, provvedendo conseguentemente, entro e non oltre l'8 gennaio 2011 (quarantacinquesimo giorno dal 24 novembre 2010), ad adottare il Decreto Direttoriale di ricostituzione della Commissione provinciale di conciliazione.

Nuova procedura per attivare il tentativo

Viene profondamente modificata la procedura per l'attivazione del tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione.

La richiesta di conciliazione debitamente compilata deve essere sottoscritta da chi la propone (lavoratore, datore di lavoro o committente) in originale, consegnata a mano o spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla DPL. Inoltre essa deve essere, in copia, consegnata a mano ovvero spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla controparte. D'altro canto, specie allorquando le parti hanno già preventivamente raggiunto una intesa, la richiesta potrà essere presentata congiuntamente nelle stesse modalità anzidette. Resta escluso l'invio a mezzo fax, per espressa scelta del Legislatore.

Con riferimento alla rappresentanza (del ricorrente e del convenuto) nulla cambia per la delega a conciliare e transigere che seguirà ad essere rilasciata davanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione provinciale del lavoro con piena validità, mentre risulterà non ammissibile la autentica rilasciata dall'addetto del Comune o dall'Avvocato che rappresenta e assiste il proprio cliente.

La richiesta di conciliazione interrompe il decorso della prescrizione e sospende il decorso di ogni termine di decadenza per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione.

La richiesta di conciliazione deve contenere (art. 410, comma 6): le generalità di entrambe le parti; l'indicazione del luogo della conciliazione (quello dove è sorto il rapporto, quello dove ha sede l'azienda o la sua dipendenza cui è addetto il lavoratore, quello dove il lavoratore prestava la sua opera alla fine del rapporto); l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni; l'esposizione dei fatti e delle ragioni che li sostengono.

Il dettato della legge n. 183/2010 impone ai funzionari della Direzione provinciale del lavoro di verificare che la richiesta possieda i contenuti essenziali richiesti, affinché gli stessi vengano eventualmente integrati, qualora siano parzialmente omessi, mentre la totale mancanza degli elementi indicati rende la richiesta improcedibile, salvo che la controparte si costituisca, presentando le proprie memorie, in tal caso l'Ufficio territoriale informerà il ricorrente affinché proceda ad integrare la propria richiesta.

Svolgimento del tentativo

A seguito della richiesta di conciliazione regolarmente inviata o presentata a far data dal 24 novembre 2010 si attiva una procedura fortemente cadenzata:

- *entro 20 giorni* dalla richiesta può aversi l'eventuale deposito della memoria di controparte contenente le rispettive controdeduzioni;
- *entro 10 giorni* dal deposito della memoria di controparte i funzionari addetti della Direzione provinciale devono procedere a convocare le parti per la loro comparizione dinanzi alla Commissione o sottocommissione;
- *entro 30 giorni* dalla convocazione delle parti deve svolgersi il tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione o sottocommissione (art. 410, comma 7).

Anche se la cadenza temporale è molto netta non sembrano esservi ragioni perché, con il consenso del ricorrente, il tentativo di conciliazione possa avere luogo anche se l'intervento del convenuto sia giunto dopo il termine dei 20 giorni. Mentre, all'opposto, è chiaro che la mancata adesione della controparte, allo scadere dei 20 giorni, determina la possibilità di attivare il ricorso giudiziario e, in ipotesi di impugnativa del licenziamento o di tutti gli altri casi nei quali trova applicazione il novellato art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604¹, decorrono i 60 giorni per la presentazione del ricorso in Tribunale (a pena di decadenza e inefficacia dell'impugnazione). La mancata adesione della controparte non comporterà alcun obbligo per la Direzione provinciale di qualsivoglia comunicazione al ricorrente.

Espletato il tentativo, se la conciliazione riesce, anche parzialmente, si redige processo verbale sottoscritto dalle parti e dalla Commissione (o sottocommissione) nel suo complesso. Il giudice, su istanza di parte, dichiara esecutivo il verbale. Se non si raggiunge l'accordo, la Commissione (o sottocommissione) formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle posizioni manifestate da ambo le parti (art. 411, comma 2). Il giudice nel successivo giudizio terrà conto del comportamento tenuto dalle parti qualora la proposta formulata sia stata rifiutata senza una adeguata motivazione.

Fase transitoria

In assenza di esplicite disposizioni di carattere transitorio nella legge n. 183/2010, si ritiene di fornire le seguenti indicazioni per quanto attiene alle istanze già presentate presso le Direzioni provinciali del lavoro e giacenti alla data di entrata in vigore del "Collegato Lavoro", alle quali si applicano le procedure previste dalla disciplina vigente prima del 24 novembre.

Per quanto attiene alle istanze che siano state proposte prima del 24 novembre (che saranno state presentate, ovviamente, secondo la previgente formulazione dell'articolo 410 c.p.c.) le commissioni, sia nel caso in cui abbiano già convocato le parti prima del 24 novembre, sia nell'ipotesi in cui non abbiano ancora fissato la data di convocazione, dovranno informare le parti sulla intervenuta non obbligatorietà del tentativo di conciliazione e sulla possibilità di portare a termine la conciliazione avanti la sede adita al fine di pervenire ad una transazione che avrà, in ogni caso, l'efficacia di cui all'ultimo comma dell'art. 2113 c.c.

¹ Ai sensi dell'art. 32, commi 2, 3 e 4, della legge n. 183/2010 le disposizioni di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 604/1966, come modificato dal comma 1 del medesimo articolo, si applicano anche:

- a tutti i casi di invalidità del licenziamento;
- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto;
- al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto;
- al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo;
- ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. n. 368/2001, già conclusi alla data del 24 novembre 2010, con decorrenza da tale data;
- alla cessione di contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Per quanto attiene ai tentativi di conciliazione del settore pubblico, in considerazione dell'abrogazione degli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si prospettano, inoltre, le seguenti soluzioni in relazione alle differenti fattispecie:

a) per quanto riguarda i collegi già costituiti operanti alla data del 24 novembre: il presidente dovrà comunicare agli altri arbitri ed alle parti che abbiano proposto il tentativo di conciliazione in base alla previgente normativa che, per effetto dell'abrogazione dell'art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, il collegio cessa la propria attività "*ope legis*", di conseguenza, se le parti intendono continuare l'esame della controversia (il tentativo è facoltativo), la stessa è trasferita avanti alla Commissione provinciale di conciliazione (ovvero alla sottocommissione), previa acquisizione del consenso di entrambi i soggetti interessati;

b) controversie del pubblico impiego non ancora portate all'esame del collegio, pur se il tentativo è stato richiesto con il vecchio rito e gli arbitri sono stati nominati (o in corso di nomina) alla data del 24 novembre: va comunicato che non è possibile attuare la vecchia procedura e che il tentativo facoltativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione, ove ciascuna parte manifesti espressa volontà di procedere;

c) controversie del pubblico impiego richieste, ma per le quali non è terminata la fase prodromica alla costituzione del collegio (perché, ad esempio, manca la nomina dell'arbitro di parte pubblica) alla data del 24 novembre: occorrerà scrivere agli interessati che la procedura è cambiata e che, qualora le parti manifestino la volontà di procedere, il tentativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione;

d) richieste di costituzione del collegio arbitrale ex artt. 65 e 66 del d.lgs. n. 165/2001, relative alle controversie del pubblico impiego presentate dopo il 24 novembre 2010: esse saranno necessariamente archiviate, avvertendo l'istante della necessità, ove voglia avvalersi della procedura facoltativa di conciliazione, di presentare la domanda seguendo il nuovo rito.

Si ricorda, infine che, a norma dell'ultimo comma dell'art. 410 c.p.c. novellato, chi rappresenta dinanzi alla Commissione di conciliazione la P.A. può incorrere in responsabilità amministrativa o contabile solo nei casi di dolo o di colpa grave, e tale disposizione deve estendersi al Direttore della Direzione provinciale del lavoro ovvero al funzionario dallo stesso delegato che presiede la Commissione (o sottocommissione).

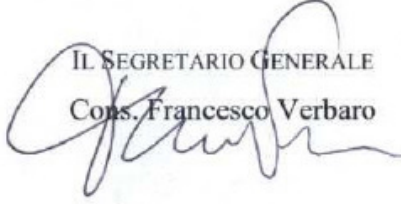
Un ulteriore profilo problematico che potrebbe insorgere in relazione al periodo transitorio riguarda le eventuali controversie proposte in sede giudiziale prima del 24 novembre e per le quali il Giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 412 *bis* c.p.c. vigente al momento del deposito del ricorso, abbia sospeso il giudizio in ragione del principio *tempus regit actum*. In tali casi, il tentativo (obbligatorio) di conciliazione si dovrà svolgere – indipendentemente dalla composizione della commissione o della sottocommissione (per cui varrà quanto sopra detto) – nelle modalità previste dall'articolo 410 c.p.c. come vigente al momento della proposizione del ricorso giudiziale. Pertanto, se il ricorso in giudizio è stato depositato prima del 24 novembre 2010 ed il giudice – in applicazione dell'art. 412 *bis* c.p.c. vigente al momento del deposito – sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio per la promozione del tentativo di conciliazione, la Commissione non dovrà ritenere improcedibile il tentativo di conciliazione promosso nelle modalità di cui al "nuovo" articolo 410 c.p.c., bensì dovrà applicare la disciplina previgente.

Fino all'8 gennaio 2011, la Commissione e le sottocommissioni di conciliazione seguiranno ad operare nella trattazione delle istanze già presentate alla data del 24 novembre 2010 secondo le modalità sopra riportate.

Si fa presente, infine, che in considerazione della facoltatività del tentativo di conciliazione e della conseguente riduzione del carico di lavoro per il personale adibito a funzioni connesse allo svolgimento di tale procedura, è opportuno che i direttori delle Direzioni provinciali del lavoro, al fine di una più efficiente organizzazione dell'attività lavorativa, provvedano a ridistribuire i compiti ai dipendenti assegnati ai propri Uffici.

Si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti in merito alla attivazione e allo svolgimento delle procedure di arbitrato irrituale presso le Commissioni di conciliazione delle Direzioni provinciali del lavoro e relativamente alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni.

IL SEGRETARIO GENERALE
Cons. Francesco Verbaro



Conciliazione e arbitrato : i documenti



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.



Arbitrato, decisivo garantire la libera scelta

di Giorgio Santini

La Cisl ha manifestato il massimo rispetto nei confronti del Capo dello Stato che nel rinviare alle Camere il collegato lavoro ha inteso esercitare in modo compiuto ed approfondito le sue prerogative istituzionali nei confronti del Parlamento in materia di legislazione.

Solo i conoscitori superficiali della Cisl possono pensare che questo atto possa aver creato nella Cisl un qualche imbarazzo.

Niente di tutto ciò.

Al contrario ci conforta tantissimo rilevare nell'atto del presidente una convergenza esplicita con quanto sostenuto dalla Cisl nelle ripetute audizioni che hanno accompagnato il lungo iter parlamentare di una legge troppo complessa e disomogenea.

In particolare, il Capo dello Stato ribadisce l'utilità dell'arbitrato, chiede in modo esplicito che venga garantita la libera scelta e sollecita il Parlamento a verificare in questa chiave la coerenza della clausola compromissoria prevista all'art. 31 comma 9.

Allo stesso modo e con finalità del tutto analoghe la Cisl ha ripetutamente richiesto e alla fine ottenuto che l'esercizio della clausola compromissoria fosse regolato in via esclusiva dalla contrattazione collettiva con l'evidente intento di tutelare la libera scelta e di impedire qualsiasi forma di ricattabilità del lavoratore, nonché di escludere la scelta all'atto dell'assunzione nel momento di debolezza del lavoratore.

L'avviso comune immediatamente successivo, sottoscritto da tutte le parti sociali con la sola autoesclusione della Cgil lo sancisce in modo esplicito laddove afferma la necessità che l'arbitrato venga scelto in modo libero e consapevole ed esclude che la clausola compromissoria riguardi i licenziamenti.

Ora l'accordo interconfederale vero e proprio rappresenta una grande opportunità nelle mani delle parti sociali per valorizzare le potenzialità positive dell'arbitrato (scelta libera, tempi rapidi, niente oneri) mantenendo nel contempo inalterate le tutele dei lavoratori garantite dalle norme contrattuali, dall'ordinamento giuridico e dalla Costituzione.

Anche in questo caso le assonanze con le valutazioni del Presidente Napolitano sono evidenti e saranno di grande utilità per le parti sociali nel concludere rapidamente e positivamente l'accordo interconfederale.

Spetta ora al Parlamento valutare con attenzione e disponibilità le considerazioni del Presidente della Repubblica.

Qualora le Camere nel pieno esercizio della loro funzione legislativa, auspicabilmente in modo condiviso, ritenessero di ridurre ulteriormente o abolire il carattere prescrittivo della clausola compromissoria, e di delimitare le materie per l'esercizio dell'arbitrato, in particolare di equità, la Cisl non potrà che valutarlo positivamente, considerandolo un utile supporto alle parti sociali per una regolazione libera e consapevole dell'arbitrato.

Infatti, solo il pieno dispiegamento della contrattazione collettiva, sostenuta (e non limitata) dalla legislazione potrà permettere il raggiungimento di quel giusto equilibrio, auspicato anche dal Presidente Napolitano, tra legislazione e contrattazione collettiva (che potrà regolare anche il contratto individuale).

L'atto del Presidente Napolitano non legittima, quindi, nessuna lettura distorta tanto meno rivendicazioni di meriti che pure sono echeggiati in ambienti sindacali e politici bensì esige il massimo rispetto come atto di genuina lealtà istituzionale.

Giorgio Santini
Segretario Confederale Cisl



note informative
Periodico di informazione e approfondimento sulle tematiche giuridiche del lavoro, delle relazioni sindacali e della previdenza sociale
Direzione editoriale CGIL Milano, CGIL Lombardia
Redazione: c/o Camera del lavoro metropolitana di Milano - Corso di Porta Vittoria 43 - 20122 Milano

Dopo un percorso parlamentare di un paio di anni, è stato approvato dal Parlamento il Collegato Lavoro che rimodella pesantemente il processo del lavoro e modifica in modo sensibile anche il diritto sostanziale (del lavoro).

Alla luce del rinvio alle Camere del testo da parte del Presidente della Re-pubblica, appare ancora più evidente come si tratti di una riforma pessima; tuttavia, anche se approvata, non è detto che, alla prova dei fatti, raggiunga gli obiettivi che il legislatore si poneva.

Il legislatore in primo luogo intendeva limitare il potere della magistratura in materia di lavoro: e cerca di raggiungere questo obiettivo da un lato cercando di ridurre al massimo il ricorso ai giudici della Repubblica, sollecitando i datori di lavoro a privilegiare la giustizia privata, cioè gli arbitrati; dall'altro lato interviene tentando di ridurre i poteri del giudice del lavoro, attraverso una serie di paletti nell'ambito dei quali il magistrato deve de-streggiarsi e oltre i quali non potrebbe andare. La giustizia privata (gli arbitrati) viene indicata come unico rimedio possibile alla lentezza dei giudizi delle cause di lavoro (che in alcune realtà sono di diversi anni).

Ma il legislatore sembra non sapere che non è il processo in sé che non funziona (il modello processuale del 1973 è un modello esemplare, tanto da essere spesso richiamato come esempio per la riforma dell'intero processo civile). Nelle sedi in cui il processo non funziona, le cause non sono determinate dalle regole processuali, ma da motivi pratici molto diversi: disorganizzazione, mancata copertura degli organici, carenza di strutture, piante organiche inadeguate, ritardi nella sostituzione dei giudici trasferiti, prassi difformi dal modello processuale, in alcuni casi anche scarsa produttività e scarsa professionalità di giudici ed avvocati, limitata diffusione dell'informatizzazione, etc. Prova ne sia che dove queste storture pratiche non esistono (vedi ad es. Torino) i processi di lavoro vengono definiti nel giro di pochi mesi (mesi, non anni).

Si trattava quindi non tanto di invitare a seguire la via privata alla giustizia del lavoro, ma di mettere mano a una riforma delle strutture e degli organici che consentisse la completa copertura dove serve, e la liberazione di sedi dove i processi scarseggiano. Oltre a percorsi di formazione di giudici ed avvocati e al ricorso a moderne strutture informatiche.

Un'altra causa determinante dei ritardi del processo in molte sedi è il numero strabiliante di giudizi previdenziali: in molte sedi la stragrande maggioranza dei processi riguarda il pagamento di pensioni, il riconoscimento di pensioni di invalidità, la richiesta di pagamento di interessi sulle pensioni pagate in ritardo, etc. Andava dunque semmai presa in considerazione l'ipotesi di prevedere una gestione processuale separata (sia in termini di organi decisorii, sia in termini di procedura) per le questioni previdenziali, quando non siano coinvolte necessità di accertamento di diritti sostanziali, ma sia prevalente l'aspetto tecnico-acclaratorio (questioni mediche, differenze di interessi e simili). In tal modo verrebbe sollevata la magistratura dal peso di tanti processi, liberando risorse per i processi del lavoro in senso proprio.

Il DDL cerca comunque di limitare o condizionare i poteri dei giudici, con l'introduzione di alcuni paletti.

In primo luogo il giudice non potrà più entrare nel merito delle decisioni aziendali, contestando le scelte operate dall'impresa, ma dovrà limitarsi all'accertamento del presupposto di legittimità dei singoli atti posti in essere (così affermando, in realtà, un principio che sul piano giuridico è già consolidato: il che non toglie che con questa legge si voglia espanderne il più possibile l'applicazione).

Poi non potrà discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro. E infine, nel valutare le motivazioni poste a base di un licenziamento, il giudice deve tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti nei contratti collettivi, ovvero nei contratti individuali, se stipulati avanti la apposita commissione di certificazione.

Nell'ansia di contenere i poteri dei giudici il legislatore sembra aver fatto anche uno scivolone, laddove prevede che il giudice debba comunque tener conto anche dell'oggettivo interesse dell'organizzazione. Questo inciso, come ha osservato Pietro Ichino, potrebbe forse aprire le porte a interpretazioni giudiziali creative, per determinare se l'atto posto in essere corrispondesse davvero all'interesse aziendale o fosse invece dannoso.

Ancora, si prevede che nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento il giudice debba tener conto di elementi e parametri fissati dai contratti (collettivi, ma anche individuali certificati) oltre a una serie di altri elementi.

Insomma si cerca in tutti i modi di depotenziare l'operato dei giudici, se proprio non si può fare a meno di farli decidere: non è detto che il risultato cercato sia anche raggiunto, poiché le norme ora richiamate devono essere interpretate in coerenza con i principi dell'ordinamento; ma lo spirito teso a limitare la funzione giurisdizionale è evidente.

Ma la vera nefandezza di questa proposta di legge resta la introduzione dell'arbitrato obbligatorio, simulato tuttavia come volontario.

Si prevede infatti la possibilità di far decidere l'eventuale causa che dovesse sorgere tra lavoratore e impresa da un collegio arbitrale che potrà decidere anche secondo equità.

La scelta, anche per rispettare la Costituzione, appare libera: il lavoratore anziché scegliere i tempi lunghi della magistratura del lavoro sceglie di ricorrere al collegio arbitrale.

Tuttavia questa scelta diviene obbligatoria e definitiva se al momento dell'assunzione (ma anche in epoca successiva) il lavoratore venga chiamato a certificare il suo contratto di lavoro davanti alla Commissione di Certificazione, con inserimento nel contratto della c.d. clausola compromissoria, vale a dire della clausola con la quale il lavoratore si impegna a non ricorrere al giudice del lavoro nel caso debba litigare con il suo datore di lavoro, ma a scegliere, ora per allora, il collegio arbitrale. Il mandato al collegio arbitrale può essere anche nel senso di decidere non secondo legge, ma secondo equità.

Appare chiaro a tutti che al momento dell'assunzione, a maggior ragione in momenti di crisi economica, il lavoratore non ha alcun potere di contrattazione, e meno che mai su un punto del genere. Se il lavoratore rifiuta di certificare il contratto con la clausola compromissoria, rifiuta anche, di fatto, il posto di lavoro; l'offerta di lavoro gli verrà infatti revocata e l'impresa cercherà (facilmente) un altro che accetti di sottoscrivere contratto e clausola.

Quindi, come si diceva, si tratta formalmente di una scelta libera, mentre nella realtà è una scelta coatta e niente affatto libera. La Costituzione è salva (forse), e il lavoratore è fregato.

La gravità di questa proposta normativa è poi ancora maggiore per la possibilità di far decidere al collegio arbitrale secondo equità, anziché secondo legge e contratto collettivo.

L'equità è un concetto soggettivo e sfuggente: rischia di prestarsi a ogni tipo di abuso. Il restare agganciati a leggi e norme contrattuali nella decisione di una controversia in materia di lavoro, cioè in una materia delicatissima, portatrice di diritti primari, appare imprescindibile.

Infatti un diritto primario per la vita delle persone, come è il diritto del lavoro, non può essere regolato dall'equità, ma solo da norme legali e contrattuali. Solo in presenza di diritti affievoliti o comunque secondari è possibile pensare di risolvere le questioni secondo equità.

Da non trascurare poi è anche il fatto che l'arbitrato ha un costo che può diventare anche abbastanza rilevante (3% del valore della controversia); mentre era stata considerata una conquista di civiltà l'introduzione, con il processo del 1973, della gratuità del giudizio, consentendo a tutti di poter accedere alla giustizia del lavoro.

L'arbitrato volontario, secondo legge e contratto, invece può essere un'opzione più che legittima. Può piacere o meno (a me non piace) ma è una scelta legittima delle parti, a condizione appunto che la scelta sia veramente volontaria e non coatta.

C'è però da rilevare che nei fatti nel nostro paese l'arbitrato in materia di lavoro non ha mai avuto molta fortuna. L'esempio più evidente è l'arbitrato per il licenziamento dei dirigenti: è previsto da tutti i CCNL dei dirigenti (industria, commercio, credito, etc.) ma non è praticamente utilizzato da anni. Ma anche il collegio arbitrale di cui all'art.7 s.l. è sostanzialmente scomparso.

In ogni caso questo arbitrato coatto non è detto che possa avere davvero la fortuna che il legislatore sembra volergli attribuire. Potrebbe capitare che le commissioni di certificazione si impuntassero e impedissero la coartazione di volontà del lavoratore per fargli sottoscrivere la clausola compromissoria. Potrebbe capitare che i giudici del lavoro venissero investiti ugualmente delle controversie dei lavoratori che hanno sottoscritto la clausola arbitrale, con la richiesta –in via preliminare– di accertare la coartazione della volontà, al momento della firma del contratto, e quindi la nullità della clausola arbitrale.

Ma soprattutto potrebbe capitare che le OOSS comparativamente più rappresentative sottoscrivessero, come consente la norma, accordi collettivi o interconfederali che prevedano le modalità di espletamento dell'arbitrato; stabilendo in tal caso che il ricorso alla giustizia arbitrale possa avvenire non in via preventiva al momento della sottoscrizione della lettera di assunzione, ma solo al momento in cui dovesse concretamente sorgere una controversia, o ancora escludendo la possibilità di arbitrato secondo equità. In tal modo il lavoratore sarebbe davvero libero di scegliere tra magistratura del lavoro e giustizia arbitrale.

Il DDL interviene anche su diverse altre questioni.

Viene innanzitutto abolito il tentativo obbligatorio di conciliazione, introducendone un altro facoltativo, complesso e farraginoso, che è destinato a scomparire rapidamente o a cadere in desuetudine (resterà solo per chi ha necessità di allungare i termini di impugnazione).



Viene stabilito poi che l'impugnazione del licenziamento, da fare come sempre nei sessanta giorni, è inefficace se entro i successivi 180 giorni non viene depositato il ricorso ex art.414 CPC o non viene fatta la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Viene in sostanza introdotto un termine di decadenza che in alcuni casi può danneggiare gravemente il lavoratore, se la ricerca di atti, documenti, testi o altre attività istruttorie necessita di molto tempo. Questo termine di decadenza viene poi esteso a una lunga serie di altri atti: dal trasferimento ai sensi dell'art.2103 c.c., alla cessione del contratto di lavoro ex art.2112 c.c., al recesso del committente nei contratti a progetto, a ogni forma di interruzione di un contratto che si assuma subordinato, all'azione di nullità del termine apposto al contratto (appunto, a termine).

Infine viene predeterminata la penale (da 2.5 a 12 mesi dell'ultima retribuzione globale di fatto) nei casi di conversione del contratto a tempo determinato.

Si tratta davvero di una brutta proposta di legge. Brutta nei contenuti, brutta nella forma.

La semplificazione (e la chiarezza) normativa si raggiunge solo con la riduzione delle norme; il nostro legislatore invece continua a produrre leggi lunghissime, di complicata lettura e interpretazione, scritte con modesta tecnica legislativa e moderata conoscenza del diritto.

Resta solo da augurarsi che si tratti alla fine solo, ancora una volta, di una proposta di legge inutile.



Intervento del Ministro del lavoro, Maurizio Sacconi, nel question time in Aula alla Camera a una interrogazione di Giuliano Cazzola (mercoledì 31 marzo 2010)
Arbitrato: la posizione del Governo dopo il messaggio del Presidente della Repubblica

ARBITRATO

Il Governo, nel prendere atto del rinvio al Parlamento del “collegato lavoro” alla legge finanziaria 2009 con riferimento ai temi dell’arbitrato e delle responsabilità per le infezioni da amianto, sottolinea che il Presidente della Repubblica ritiene la “introduzione nell’ordinamento di strumenti idonei a prevenire l’insorgere di controversie ed a semplificare ed accelerarne le modalità di definizione” “certamente apprezzabile e merita di essere valutata con spirito aperto”. Cosa che certamente non è avvenuta da parte di quella sinistra politica e sindacale che ancora una volta, di fronte alle idee di Marco Biagi, ha usato un linguaggio pericoloso e inaccettabile.

Con riferimento ai rilievi di merito e opportunità sollevati dal Presidente della Repubblica ci pare che i punti di riflessione siano tre:

- 1) una più precisa definizione dell’arbitrato di equità;
- 2) i limiti entro cui ammettere la possibilità per il lavoratore di concordare il rinvio agli arbitri di futuri contenzioni all’atto della assunzione;
- 3) lo spazio di intervento sostitutivo del Ministro del lavoro in caso di mancato accordo tra le parti sociali alle quali la legge già assegna una decisiva funzione regolatoria dei nuovi istituti.

Il Governo auspica un rapido esame parlamentare circoscritto alle materie segnalate anche al fine di consentire la tempestiva attuazione di importanti deleghe come quella in materia di lavori usuranti.

Nel merito:



1) l'arbitrato di equità si realizza nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento che per il Governo già includevano i principi regolatori della materia del lavoro come richiesto dal messaggio e come tali possono essere esplicitati;

2) il Governo ribadisce la propria fiducia verso la contrattazione collettiva cui la legge assegna il compito di fare entrare in vigore l'arbitrato coniugando le ragioni dei lavoratori e delle imprese in modo che la scelta delle parti sia sempre libera e consapevole. In considerazione di ciò il Parlamento potrebbe recepire in legge i contenuti della dichiarazione comune dello scorso 11 marzo con cui tutte le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori tranne la Cgil – è di questi giorni l'adesione della Lega delle cooperative – hanno già chiaramente delimitato la clausola compromissoria all'atto della assunzione del lavoratore escludendola nel caso di licenziamento;

3) tanto il Governo esprime fiducia nei confronti di un sistema sussidiario, libero e pluralistico, di contrattazione collettiva che esso potrebbe diventare anche formalmente la sede esclusiva di regolamentazione delle clausole compromissioni lasciando al Ministro del lavoro il compito di convocare le parti.

In questo vi è tutta la filosofia della regolazione del lavoro perseguita dal Governo e da quasi tutti gli attori sociali come si è evidenziato negli accordi sul nuovo modello contrattuale e sulla partecipazione. Come ha insegnato Marco Biagi, un moderno Statuto dei lavori si compone di essenziali diritti regolati dalla legge in termini generalizzati e da una più ampia rete di tutele flessibilmente concordate tra le parti sociali nei diversi settori o territori tenendo conto delle effettive condizioni del lavoratore e della impresa.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Stampa
Collegato lavoro: Dichiarazione del Ministro del Lavoro e delle
Politiche Sociali

Il cosiddetto Collegato lavoro giunge finalmente all'approvazione sulla base non solo di un approfondito esame parlamentare, ma anche di un intenso dialogo sociale caratterizzato dalla convergenza di tutte le organizzazioni tranne la Cgil. In particolare, l'arbitrato per equità si configura come uno strumento in più a disposizione della contrattazione collettiva e, in base ad essa, dei lavoratori e delle imprese. Lo scopo è quello di semplificare con tempi certi la soluzione del contenzioso in modo da superare la logica del conflitto nei rapporti di lavoro. Sono particolarmente lieto per l'approvazione di questo istituto perché fu Marco Biagi a consigliarne l'adozione e non a caso è alla sua memoria che si è rivolto l'ottimo relatore, l'onorevole Cazzola, prima del voto finale. E ora il Governo proporrà all'esame del Parlamento il disegno di legge delega sullo Statuto dei lavori, per realizzare compiutamente il sogno di Marco Biagi per un diritto del lavoro moderno a misura della persona. Ringrazio tutti i

parlamentari che hanno dedicato impegno all'esame di questo provvedimento e in modo particolare i presidenti delle Commissioni lavoro di Camera e Senato, onorevole Moffa e senatore Giuliano. Come anche i due relatori, onorevole Cazzola e senatore Castro. Esprimo uno specifico apprezzamento per la posizione dell'Udc, che ha voluto agevolare con il suo voto la definitiva approvazione di questa importante riforma.

Roma, 19 ottobre 2010



Appello dei Giuristi sul Collegato Lavoro

I sottoscritti, avvocati giuslavoristi, docenti universitari di diritto sostanziale del lavoro, processuale civile e costituzionale, studiosi ed operatori delle materie stesse presa visione del motivato messaggio del 31/03/2010 con cui il Presidente della Repubblica ha rinviato alle Camere il testo del Disegno di legge n. 1441 - Quater - D considerato

che i rilievi che il messaggio muove al Disegno di legge sono del tutto condivisibili e che il rinvio alle Camere per nuovo dibattito e deliberazione al riguardo costituisce occasione utile e necessaria per arricchire la riflessione sul testo normativo ricordato che, in particolare in rapporto agli articoli 30, 31, 32 e 50 del DDL ed alle importanti modifiche legislative in tema di rapporto e controversie di lavoro, nonché alla loro soluzione mediante arbitrato, i dubbi di legittimità costituzionale suggeriti dal messaggio presidenziale sono sorretti da motivazioni che possono essere, in breve, così riepilogate :

a) Eterogeneità del testo normativo che - pur concernendo “temi di indubbia delicatezza sul piano sociale” e toccando direttamente “la tutela del diritto alla salute” ed “altri diritti dei lavoratori” - tratta materie disparate, con effetti negativi sulla “conoscibilità”, “comprensibilità” ed “organicità” delle disposizioni, non consentendo conseguentemente il pieno coinvolgimento di tutte le Commissioni parlamentari competenti, e in particolare della Commissione Giustizia, il cui apporto critico sarebbe stato particolarmente significativo.

b) Insufficiente garanzia di tutela della parte contrattuale debole, e di effettiva volontarietà dei suoi atti negoziali, con

particolare riguardo alla scelta della procedura arbitrale da parte del lavoratore, in alternativa allo strumento di tutela giudiziale, ove effettuata mediante “clausola compromissoria” sottoscritta all'atto dell'assunzione, e, dunque, nel momento di sua massima debolezza contrattuale e sudditanza psicologica verso il datore di lavoro, anche tenuto conto della prospettata incapacità degli organi di certificazione di proteggere il lavoratore nelle manifestazioni di volontà contrattuale, espresse nella fase genetica del rapporto di lavoro, per l'impossibilità stessa di correggere, in sede di certificazione, l'inevitabile squilibrio di rapporti di forza tra i due soggetti contrattuali.

c) Grave pericolo che la stipula di clausole compromissorie, prevedenti la soluzione di ogni controversia tra lavoratore e datore di lavoro mediante giudizio arbitrale non secondo diritto ma secondo equità e, dunque, con potere degli arbitri di decidere prescindendo da norme legali e contrattuali di tutela del lavoro di carattere, invece, inderogabile, comporti l'illegittima deroga preventiva delle norme stesse.

d) Insufficiente garanzia di libero esercizio del diritto di azione in giudizio per l'impugnazione dei licenziamenti e, in specifico, dei rapporti di lavoro precario, determinata dall' introduzione di termini eccessivamente brevi per l'esperibilità del ricorso giudiziario, in considerazione del concomitante stato di forte condizionamento psicologico del lavoratore (art.32 del testo normativo) osservato che incombe ora al Parlamento della Repubblica, auspicabilmente previa consultazione delle formazioni sociali, giuridiche ed economiche che hanno ragione di esprimere contributi qualificati sui temi in discussione, rimeditare il testo di legge alla luce delle autorevoli osservazioni del Presidente della

117



Repubblica, anche ad evitare che una normativa così delicata e di dubbia legittimità moltiplichi il contenzioso che invece intende dichiaratamente ridurre

ritengono opportuno

che il Parlamento proceda allo stralcio degli articoli 30, 31, 32 e 50 del testo di legge, per sottoporre i loro contenuti ad un supplemento di riflessione ed approfondimento.

Ovvero che, in mancanza, quanto meno, prenda in considerazione le seguenti proposte:

1) Che il ricorso all'arbitrato sia possibile solo per controversie già insorte (cd. "compromesso") per accordo intervenuto in corso di rapporto o dopo la sua conclusione.

Oppure, - e si tratterebbe di un effettivo progresso - che sia possibile anche per "clausola compromissoria" iniziale avente, però, come è giuridicamente del tutto ammissibile, effetto unilaterale, nel senso di esser pienamente vincolante per l'impresa, ma, di consentire, invece, al lavoratore di optare ancora per il ricorso al giudice ordinario, almeno fin quando il Collegio arbitrale non abbia concluso la prima udienza.

Una simile previsione oltre a scongiurare ogni problema di incostituzionalità, garantendo l'effettiva volontarietà della scelta, creerebbe una feconda concorrenzialità in efficienza tra giustizia arbitrale e giustizia ordinaria.

2) Che si tratti, comunque, di giudizio arbitrale secondo diritto e non secondo equità con facoltà di normale impugnabilità del lodo per violazione di norme di legge e di contratto collettivo, così da scongiurare la virtuale deroga preventiva di norme inderogabili concettualmente implicata da una clausola compromissoria prevedente arbitrato di equità.

3) Che le azioni giudiziarie riguardanti la riqualificazione giuridica di rapporti di lavoro, o l'illegittimità dell'apposizione di termini di durata, conservino la loro natura di azioni di accertamento, come tali non soggette a termini di decadenza, salva, semmai,

l'applicazione, in caso di ingiustificata dilazione della loro proposizione, delle regole di riduzione del danno risarcibile per concorso di colpa del soggetto danneggiato.

4) Che, quanto alla certificazione, resti ferma la potestà del Giudice del Lavoro in ordine alla ricognizione dell'autenticità della volontà contrattuale, oltre che dell'assetto effettivo degli interessi delle parti nel concreto svolgersi del rapporto. Circa le funzioni della certificazione poi desta perplessità la previsione che atti dismissivi di diritti della parte debole del rapporto possano aver luogo senza un'assistenza sindacale, e per di più davanti ad organi che non danno garanzie di "terzietà", com'è certamente nel caso in cui siano costituiti da categorie di professionisti la cui clientela è quasi esclusivamente di parte datoriale;

5) che le decadenze per l'impugnazione del licenziamento non siano meccanicamente estese, senza congrua ponderazione delle problematiche probatorie connesse, al licenziamento verbale I sottoscritti ritengono che le proposte suddette, semplici ma decisive - solo in minima parte recepite dalla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati - possano evitare almeno taluni dei profili di incostituzionalità e garantire che il ricorso alle procedure arbitrali sia davvero una "possibilità in più" di tutela offerta al lavoratore e non, come nel testo di legge, un surrogato peggiorativo e di fatto abrogatorio dell'azione giudiziaria.

ADESIONI ALL'APPELLO

Con primi firmatari Prof. Luigi Montuschi, Prof. Valerio Onida, Prof. Carlo Smuraglia, Dr. Sergio Mattone, Prof. Andrea Proto Pisani, Prof. Stefano Merlini, Prof. Luciano Gallino, Prof. Piergiovanni Alleva

1. Avv. Carlo Ablondi – Parma
1. Avv. Matteo Acciari - Bologna
2. Avv. Velia Addonizio - Milano
3. Avv. Bruno Aguglia - Roma
4. Avv. Filippo Aiello - Roma
5. Dr. Andrea Allamprese - Università di Modena
6. Dr. Cristina Alessi - Università di Brescia
7. Prof. Avv. Piergiovanni Alleva - Università di Ancona
8. Avv. Ida Ambrogiani - Rimini
9. Prof. Avv. Amos Andreoni - Università di Roma
10. Avv. Maria Paola Angellieri – Parma
11. Avv. Grazia Angelucci - Bologna
12. Avv. Andreina Angiello – Parma
13. Prof. Avv. Luigi Angiello - Università di Parma
14. Prof. Avv. Vittorio Angiolini - Università di Milano
15. Avv. Paolo Antonucci - Roma
16. Avv. Massimo Aragiusto - Firenze
17. Avv. Riccardo Arnò - Reggio Emilia
18. Avv. Ivan Assael - Milano
19. Avv. Sante Assennato - Roma
20. Avv. Silvia Assennato - Roma
21. Avv. Leonello Azzarini – Venezia
22. Prof. Gian Guido Balandi – Università di Ferrara
23. Avv. Gianna Baldoni - Roma
24. Avv. Silvia Balestro – Milano
25. Avv. Raffaella Ballatori – Bologna
26. Prof. Marco Barbieri – Università di Foggia
27. Avv. Giampaolo Barone – Firenze
28. Avv. Sergio Barozzi - Milano
29. Prof. Marzia Barbera - Università di Brescia
30. Avv. Federica Bassissi - Reggio Emilia
31. Prof. Vincenzo Bavaro - Università di Bari
32. Avv. Giampaolo Barone - Firenze
33. Avv. Nilla Barusi - Reggio Emilia
34. Avv. Saverio Belcastro – Milano
35. Prof. Alessandro Bellavista - Università di Palermo
36. Avv. Massimo Bellomo – Latina
37. Avv. Franco Berti - Trieste
38. Avv. Paolo Berti – Torino
39. Avv. Alessia Betti - Firenze
40. Avv. Tatiana Biagioni - Milano
41. Avv. Marzia Biagiotti - Perugia
42. Avv. Matilde Bidetti – Roma
43. Avv. Corinna Biondi - Porto Sant'Elpidio (AP)

44. Avv. Pasquale Biondi - Genova
45. Prof. Olivia Bonardi – Università di Milano
46. Avv. Luca Boneschi - Milano
47. Avv. Andrea Boni - Reggio Emilia
48. Avv. Laura Bonini -Torino
49. Avv. Cristiana Borghetti - Bologna
50. Prof. Franca Borgogelli – Università di Siena
51. Avv. Barbara Borin - Vicenza
52. Avv. Franco Boldrini - Ancona
53. Avv. Sergio Boldrini - Ancona
54. Avv. Mariacarla Borghi - Reggio Emilia
55. Avv. Claudio Boskowitz - Firenze
56. Avv. Mario Bovina - Bologna
57. Dott. Marco Bracoloni – Università Tuscia
58. Avv. Alessandro Brunetti – Roma
59. Avv. Flavia Bruschi - Roma
60. Avv. Fabio Bucher – Verona
61. Avv. Lucia Buccolieri - Bologna
62. Avv. Caterina Burgisano -Bologna
63. Avv. Giovanna Buttazzo - Bologna
64. Avv. Maurizio Cacciani – Parma
65. Avv. Mirella Caffaratti - Torino
66. Avv. Fabio Candalice – Bari
67. Avv. Guido Canestri - Roma
68. Avv. Roberto Carapelle - Torino
69. Avv. Ivan Carioli - Cesena
70. Avv. Etelina Carri - Reggio Emilia
71. Avv. Gianni Casadio - Ravenna
72. Avv. Siusi Casaccia – Ancona
73. Avv. Assunta Cestaro - Roma
74. Avv. Arianna Chiarenza - Reggio Emilia
75. Avv. Fedele Cannerozzi- Foggia
76. Avv. Giorgio Cavalli - Rieti
77. Avv. Maurizio Chiloiro - Taranto
78. Avv. Stefano Ciappini - Rimini
79. Avv. Costanza Ciarmatori - Reggio Emilia
80. Prof. Avv. Maurizio Cinelli - Università di Macerata
81. Avv. Lorenzo Cingolani - Bologna
82. Avv. Letizia Ciuffarella – Frosinone
83. Avv. Franco Coccia - Roma
84. Avv. Nicola Coccia – Milano
85. Avv. Concettina Colantonio - Roma
86. Avv. Paolo Coli - Reggio Emilia
87. Avv. Andrea Consolini - Reggio Emilia
88. Avv. Daniele Contafio - Bologna
89. Avv. Andrea Danilo Conte - Firenze
90. Avv. Luigi Andrea Cosattini - Bologna
91. Avv. Luciana Criaco - Udine
92. Avv. Renzo Cristiani - Bologna
93. Prof. Avv. Giorgio Cugurra - Università di Parma
94. Avv. Raffaella Cultrera - Roma
95. Avv. Pietro D'Adamo - Termoli
96. Avv. Enrico D'Ambrosio - Urbino
97. Avv. Enrica Dallaturca
98. Avv. Domenico D'Amati – Roma
99. Avv. Alice D'Anastasio - Bologna



100. Avv. Francesco D'Ancona – Milano
101. Avv. Giacomo D'Ancona – Milano
102. Avv. Anna Danesi - Milano
103. Avv. Alessandro Davini – Parma
104. Avv. Francesco De Caria - Roma
105. Avv. Michele De Felice - Salerno
106. Avv. Alberto De Grandis – Verona
107. Avv. Carlo De Marchis - Roma
108. Avv. Sergio De Santis - Roma
109. Prof. Gisella De Simone - Università di Genova
110. Avv. Manuela Del Monaco – Bologna
111. Avv. Antonino Della Sciucca - Milano
112. Avv. Vincenzo De Michele - Foggia
113. Avv. Pasquale Di Martino - Milano
114. Avv. Angelo Di Monte –Parma
115. Prof. Avv. Antonio Di Stasi - Università di Ancona
116. Avv. Filippo Distasio - Torino
117. Avv. Paolo Donati - Bologna
118. Avv. Guglielmo Durazzo, Torino
119. Avv. Carlo Antonio Facile – Milano
120. Avv. Francesco Fabbri - Roma
121. Avv. Riccardo Faranda - Roma
122. Avv. Emiliano Fasan – Roma
123. Avv. Giovanna Fava – Reggio Emilia
124. Avv. Elisa Favè -Verona
125. Avv. Guido Ferradini – Firenze
126. Avv. Lando Ferradini – Firenze
127. Avv. Simone Ferradini – Firenze
128. Prof. Luigi Ferraioli - Università Roma 3
129. Avv. Licia Ferrari - Reggio Emilia
130. Avv. Massimo Ferrari - Reggio Emilia
131. Prof. Avv. Giuseppe Ferraro – Università di Napoli
132. Avv. Francesca Ferretti - Bologna
133. Avv. Mario Fezzi - Milano
134. Avv. Romina Filippini - Bologna
135. Prof. Avv. Franco Focareta - Università di Bologna
136. Avv. Gianfranco Focherini - Bologna
137. Avv. Paola Fontana - Reggio Emilia
138. Avv. Giuseppe Fontana - Roma
139. Avv. Fabio Fonzo - Roma
140. Avv. Cosimo Francioso - Milano
141. Avv. Gianni Franzoni - Reggio Emilia
142. Prof. Avv. Federico Frediani - Università di Firenze
143. Avv. Giovanni Battista Frisoli - Bologna
144. Avv. Spartaco Gabellini – Firenze
145. Prof. Luciano Gallino - Università di Torino
146. Avv. Barbara Gambi - Ancona
147. Avv. Stefania Garibaldi – Milano
148. Prof. Mario Giovanni Garofalo - Università di Bari
149. Avv. Antonella Gavaudan - Bologna
150. Prof. Dario Genovese - Università Modena
151. Avv. Francesca Ghetti - Parma,
152. Avv. Nicola Ghezzi - Bologna
153. Avv. Gustavo Ghidorzi - Reggio Emilia
154. Avv. Sergio Andrea Ghiretti - Parma
155. Avv. Sergio Andrea Ghiretti – Parma
156. Avv. Lucia Giammarco - Milano
157. Avv. Stefano Giampietro – Trento
158. Prof. Lorenzo Giasanti - Università di Milano-Bicocca
159. Avv. Leonardo Giorgio – Milano
160. Avv. Giovanni Giovannelli - Milano
161. Avv. Valeria Giroldi - Parma
162. Avv. Antonio Giovati - Parma
163. Avv. Nadia Gobessi – Genova
164. Prof. Donata Gottardi - Università di Verona
165. Avv. Ennio Gorrasi - Milano
166. Avv. Chiara Graffagnino - Reggio Emilia
167. Prof. Avv. Enrico Gagnoli - Università di Parma
168. Avv. Patrizia Graziani - Forlì
169. Avv. Fabiana Grazioli - Reggio Emilia
170. Avv. Lino Greco - Monza
171. Avv. Maria Elena Guarini - Bologna
172. Avv. Alberto Guariso - Milano
173. Avv. Corrado Guarnieri - Torino
174. Prof. Fausta Guarriello – Università di Pescara
175. Avv. Carlo Guglielmi - Roma
176. Avv. Sara Hüge - Milano
177. Avv. Michele Iacoviello – Torino
178. Avv. Donatella Ianelli - Bologna
179. Avv. Boris Infantino – Piacenza
180. Prof. Mario Rosario Lamberti - Università di Napoli
181. Prof. Massimo Lanotte – Università di Modena
182. Prof. Andrea Lassandari - Università Bologna
183. Avv. Bruno Laudi - Bologna
184. Avv. Stefania Lazzati - Milano
185. Avv. David Leonardo - Udine
186. Avv. Adriano Lesca - Torino
187. Avv. Pietro Libertini - Latina
188. Prof. Stefano Liebmann - Università di Milano
189. Avv. Alessandra Maddi -Milano
190. Avv. Benito Magagna - Ferrara
191. Avv. Paolo Malvisi - Parma
192. Avv. Daniela Manassero - Milano
193. Avv. Stefania Mangione - Bologna
194. Avv. Oreste Manzi - Parma
195. Avv. Paola Marchelli – Parma
196. Avv. Giovanni Marcucci - Milano
197. Avv. Giuseppe Marino - Roma
198. Prof. Luigi Mariucci – Università di Venezia
199. Dott. Federico Martelloni - Università di Bologna
200. Avv. Vincenzo Martino - Torino
201. Dr. Sergio Mattone - Pres. Emerito Corte di Cassazione

202. Avv. Rita Mazzanti - Ferrara
 203. Avv. Giuseppe Mazzini - Forlì
 204. Avv. Mauro Mazzoni - Parma
 205. Prof. Monica McBritton - Università del Salento
 206. Avv. Alberto Medina - Milano
 207. Avv. Michele Megha - Parma
 208. Avv. Lara Melchior - Udine
 209. Avv. Marcello Mendogni - Parma
 210. Prof. Luigi Menghini – Università di Trieste
 211. Avv. Paola Menozzi – Reggio Emilia
 212. Prof. Stefano Merlini - Università di Firenze
 213. Avv. Bruno Miranda - Milano
 214. Prof. Avv. Michele Miscione - Università di Trieste
 215. Avv. Alessandro Miglioli - Piacenza
 216. Avv. Anita Moglia - Parma
 217. Avv. Antonio Monachetti - Bologna
 218. Avv. Lucia Monacis - Torino
 219. Prof. Avv. Luigi Montuschi - Università di Bologna
 220. Avv. Marina Mora – Parma
 221. Avv. Alvise Moro - Milano
 222. Avv. Nyranne Moshi - Milano
 223. Avv. Milena Mottalini - Milano
 224. Avv. Antonio Mumolo - Bologna
 225. Avv. Roberto Murgia – Roma
 226. Avv. Giovanni Naccari - Roma
 227. Avv. Paolo Naldi - Bologna
 228. Avv. Marco Napoli - Reggio Emilia
 229. Avv. Alberto Neri - Reggio Emilia
 230. Avv. Carmine Nicastro - Roma
 231. Avv. Salvatore Nicola - Torino
 232. Avv. Saverio Nigro - Roma
 233. Prof. Valerio Onida – Pres. Emerito Corte Costituzionale
 234. Avv. Alessandro Orfei - Roma
 235. Prof. Giovanni Orlandini - Università Siena
 236. Avv. Paolo Paciotti – Roma
 237. Avv. Massimo Padovani - Asti
 238. Prof. Massimo Pallini - Università di Milano
 239. Avv. Daniela Palmieri - Milano
 240. Avv. Alessandra Palombi - Roma
 241. Avv. Pier Luigi Panici - Roma
 242. Avv. Silvia Parascandolo – Roma
 243. Avv. Maurizio Parodi - Genova
 244. Avv. Sara Antonia Passante – Bologna
 245. Avv. Ferdinando Perone – Varese
 246. Avv. Raimonda Pesci Ferrari - Parma
 247. Avv. Fabio Petracci - Trieste
 248. Avv. Marco Petrocelli - Roma
 249. Avv. Matteo Petronio - Parma
 250. Avv. Luciano Petronio - Parma
 251. Avv. Bruno Pezzarossi - Reggio Emilia
 252. Avv. Alberto Piccinini - Bologna
 253. Avv. Silvia Piccinini - Reggio Emilia
 254. Avv. Paola Pieresca - Parma
 255. Avv. Glori Pieri - Genova
 256. Avv. Luca Pigozzi - Torino
 257. Avv. Giorgio Pirani - Roma
 258. Avv. Sabrina Pittarello - Bologna
 259. Avv. Giuliano Pisapia - Milano
 260. Avv. Paola Pivato - Bologna
 261. Avv. Eugenio Polizzi - Milano
 262. Avv. Elena Pontiroli - Parma
 263. Avv. Luigi Ponzini – Milano
 264. Avv. Giovanna Prato - Biella
 265. Prof. Andrea Proto Pisani - Università di Firenze
 266. Avv. Massimiliano Pucci - Roma
 267. Avv. Beatrice Quaranta - Roma
 268. Avv. Cinzia Quattrocchi - Reggio Emilia
 269. Avv. Filippo Raffa - Milano
 270. Avv. Gaetano Raffa - Milano
 271. Avv. Nino Raffone - Torino
 272. Avv. Fausto Raffone - Torino
 273. Avv. Elisa Raffone - Torino
 274. Avv. Domenico Raspa - Bologna
 275. Avv. Emilia Recchi - Roma
 276. Avv. Guido Reni - Bologna
 277. Avv. Amedeo Rivi - Reggio Emilia
 278. Prof. Massimo Roccella - Università di Torino
 279. Avv. Massimo Romolotti - Reggio Emilia
 280. Avv. Andrea Ronchi - Bologna
 281. Avv. Andrea Rondo - Bologna
 282. Avv. Fabio Rusconi - Firenze
 283. Avv. Francesco Rusconi - Firenze
 284. Avv. Vincenzo Russo – Roma
 285. Avv. Massimo Rutigliano - Parma
 286. Avv. Anna Rita Sabbi - Bologna
 287. Avv. Giorgio Sacco - Bologna
 288. Avv. Marianna Salemme - Termoli
 289. Avv. Michelangelo Salvagni - Roma
 290. Avv. Raffaele Miraglia - Bologna
 291. Avv. Silvia Santilli - Torino
 292. Avv. Mirco Sassi - Parma
 293. Avv. Ettore Sbarra - Bari
 294. Avv. Manuela Scaffidi Domianelli - Milano
 295. Avv. Mario Scarica
 296. Prof. Avv. Franco Scarpelli Università di Milano-Bicocca
 297. Prof. Stefania Scarponi - Università di Trento
 298. Prof. Silvana Sciarra - Università di Firenze
 299. Avv. Renato Oscar Scorcelli - Milano
 300. Avv. Marilena Secchi - Parma
 301. Avv. Maria Angela Seeber – Parma
 302. Dott. Salvatore Senese - Roma
 303. Avv. Giovanni Sertori - Milano
 304. Prof. Carlo Smuraglia – Università di Milano
 305. Avv. Maria Spanò - Torino
 306. Prof. Valerio Speciale – Università di Pescara
 307. Avv. Antonio Soda - Reggio Emilia
 308. Avv. Luciano Scrivano - Bologna
 309. Avv. Paolo Sozzi - Parma
 310. Avv. Francesca Stangherlin - Bologna

311. Avv. Filippo Strozzi – Reggio Emilia
 312. Avv. Arturo Strullato – Mantova
 313. Avv. Gavina Sulas – Roma
 314. Avv. Leonardo Summa - Roma
 315. Avv. Rosa Tarantini - Bologna
 316. Avv. Corrado Tarasconi - Reggio Emilia
 317. Avv. Alessandra Tazzi - Parma
 318. Avv. Claudia Tibolla - Bologna
 319. Avv. Massimo Tirelli - Verona
 320. Avv. Michele Todde - Roma
 321. Prof. Patrizia Tullini - Università di Bologna
 322. Avv. Maria Teresa Ubaldini - Bologna
 323. Avv. Emanuella Uberti – Parma
 324. Avv. Stefano Vaccari - Reggio Emilia
 325. Avv. Sergio Vacirca - Roma
 326. Avv. Michela Valenti – Firenze
 327. Avv. Massimo Vaggi - Bologna
 328. Prof. Bruno Veneziani – Università di Bari
329. Avv. Cristina Venturoli - Bologna
 330. Prof. Tiziana Vettor - Università Milano-Bicocca
 331. Avv. Alida Vitale - Torino
 332. Avv. Adriano Virgilio - Udine
 333. Avv. Giacomo Voltattorni - Parma
 334. Avv. Pierluigi Vulcano - Bari
 335. Avv. Ilaria Zanesi -
 336. Avv. Claudio Zaza - Roma
 337. Prof. Avv. Carlo Zoli - Università di Bologna
 338. Prof. Antonello Zoppoli - Università
 339. Avv. Nazzarena Zorzella - Bologna





DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti riconoscono l'utilità dell'arbitrato, scelto liberamente e in modo consapevole dalle parti, in quanto strumento idoneo a garantire una soluzione tempestiva delle controversie in materia di lavoro a favore della effettività delle tutele e della certezza del diritto. Le parti si impegnano pertanto a definire con tempestività un accordo interconfederale escludendo che il ricorso delle parti alle clausole compromissorie poste al momento della assunzione possa riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

CGIL _____ CISL <i>Fotale Deiana / P. P. Deana</i> UIL <i>Rob. Drai</i> UGL <i>Mario Zan</i> CISAL <i>Gianni De Luca</i> CONFISAL <i>Marco Romano Roca</i> SINPA <i>Elisabetta Gatti</i> CONFINDUSTRIA <i>Paolo Colucci</i> CONFCOMMERCIO <i>Luigi...</i> CONFESERCENTI <i>Ugo...</i> CONFAPI <i>Antonio...</i> ABI <i>Antonio...</i> ANIA <i>Luca...</i> CONFSERVIZI <i>Paolo...</i> CONFETRA <i>Luigi...</i> CONFARTIGIANATO <i>Luigi...</i> CNA <i>Luigi...</i> CASARTIGIANI <i>Luigi...</i> CLAAI <i>Luigi...</i> CONFAGRICOLTURA <i>Luigi...</i> COLDIRETTI <i>Luigi...</i>	CIA <i>Luigi...</i> LEGA COOPERATIVE _____ CONF COOPERATIVE <i>Walter...</i> UNCI <i>Luigi...</i> AGCI <i>Luigi...</i> CIDA <i>Luigi...</i> CONFEDIR <i>HIT</i> <i>Luigi...</i> CUQ <i>Luigi...</i> _____ CIU-UNIONQUADRI <i>Luigi...</i> CONFAIL <i>Luigi...</i> CONFEDERTECNICA <i>Luigi...</i> CONSILP-CONFPROFESSIONI <i>Luigi...</i> USAE <i>Luigi...</i> ASSOLAVORO <i>Luigi...</i> UNICOOP <i>Luigi...</i> COPAGRI <i>Luigi...</i>
--	---

Roma, 11 marzo 2010



Testo integrale del messaggio del Presidente Napolitano alle Camere sulla Legge in materia di lavoro

Palazzo del Quirinale, 31/03/2010

Testo integrale del Messaggio motivato con il quale il Presidente Napolitano ha chiesto alle Camere una nuova deliberazione sulla Legge recante: "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 di controversie di lavoro".

"Onorevoli Parlamentari,

mi è stata sottoposta, per la promulgazione, la legge recante: "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 di controversie di lavoro".

Il provvedimento, che nasce come stralcio di un disegno di legge collegato alla legge finanziaria 2009 (Camera n.1441-quater), ha avuto un travagliato iter parlamentare nel corso del quale il testo, che all'origine constava di 9 articoli e 39 commi e già interveniva in settori tra loro diversi, si è trasformato in una legge molto complessa, composta da 50 articoli e 140 commi riferiti alle materie più disparate.

Questa configurazione marcatamente eterogenea dell'atto normativo - che risulta, del resto, dallo stesso titolo sopra riportato - è resa ancora più evidente da una sia pur sintetica e parziale elencazione delle principali materie oggetto di disciplina: revisione della normativa in tema di lavori usuranti, riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero della salute, regolamentazione della Commissione per la vigilanza sul doping e la tutela della salute nelle attività sportive, misure contro il lavoro sommerso, disposizioni riguardanti i medici e professionisti sanitari extracomunitari, permessi per l'assistenza ai portatori di handicap, ispezioni nei luoghi di lavoro, indicatori di situazione economica equivalente, indennizzi per aziende in crisi, numerosi aspetti della disciplina del pubblico impiego (con conferimento di varie deleghe o il rinvio a successive disposizioni legislative), nonché una ampia riforma del codice di procedura civile per quanto attiene alle disposizioni in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro.

Ho già avuto altre volte occasione di sottolineare gli effetti negativi di questo modo di legiferare sulla conoscibilità e comprensibilità delle disposizioni, sulla organicità del sistema normativo e quindi sulla certezza del diritto; nonché sullo stesso svolgimento del procedimento legislativo, per la impossibilità di coinvolgere a pieno titolo nella fase istruttoria tutte le Commissioni parlamentari competenti per ciascuna delle materie interessate. Nel caso specifico l'esame referente si è concentrato alla Camera nella Commissione lavoro e al Senato nelle Commissioni affari costituzionali e lavoro, mentre, ad esempio, la Commissione giustizia di entrambi i rami del Parlamento ed anche la Commissione affari costituzionali della Camera sono intervenute esclusivamente in sede consultiva e non hanno potuto seguire l'esame in Assemblea nelle forme consentite dai rispettivi Regolamenti. Tali inconvenienti risultano ancora più gravi allorché si interviene, come in questo caso, in modo novellistico su codici e leggi organiche.

Ciò premesso - con l'auspicio di una attenta riflessione sul modo in cui procedere nel futuro alla definizione di provvedimenti legislativi, specialmente se relativi a materie di particolare rilievo e complessità - sono indotto a chiedere alle Camere una nuova deliberazione sulla presente legge dalla particolare problematicità

125

di alcune disposizioni che disciplinano temi di indubbia delicatezza sul piano sociale, attinenti alla tutela del diritto alla salute e di altri diritti dei lavoratori: temi sui quali - nell'esercizio del mio mandato - ho ritenuto di dover richiamare più volte l'attenzione delle istituzioni, delle parti sociali e dell'opinione pubblica.



Intendo qui riferirmi specificamente all'articolo 31 che modifica le disposizioni del codice di procedura civile in materia di conciliazione ed arbitrato nelle controversie individuali di lavoro e all'articolo 20 relativo alla responsabilità per le infezioni da amianto subite dal personale che presta la sua opera sul naviglio di Stato. Su di essi sottopongo alla vostra attenzione le considerazioni ed osservazioni che seguono.

1. L'articolo 31, nei primi nove commi, che ne costituiscono la parte più significativa, modifica in modo rilevante la sezione prima del capo primo del titolo quarto del libro secondo del codice di procedura civile, nella parte in cui reca le disposizioni sul tentativo di conciliazione e sull'arbitrato nelle controversie individuali di lavoro (artt. da 409 a 412-quater del codice di procedura civile), introducendo varie modalità di composizione delle controversie di lavoro alternative al ricorso al giudice. Apporta inoltre, negli ultimi sette commi, una serie di modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dirette a rafforzare le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro.

La introduzione nell'ordinamento di strumenti idonei a prevenire l'insorgere di controversie ed a semplificarne ed accelerarne le modalità di definizione può risultare certamente apprezzabile e merita di essere valutata con spirito aperto: ma occorre verificare attentamente che le relative disposizioni siano pienamente coerenti con i principi della volontarietà dell'arbitrato e della necessità di assicurare una adeguata tutela del contraente debole.

Entrambi questi principi sono stati costantemente affermati in numerose pronunce dalla Corte Costituzionale. La Corte infatti ha innanzi tutto dichiarato la illegittimità costituzionale delle norme che prevedono il ricorso obbligatorio all'arbitrato, poiché solo la concorde volontà delle parti può consentire deroghe al fondamentale principio di statualità ed esclusività della giurisdizione (art. 102, primo comma, della Costituzione) e al diritto di tutti i cittadini di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi (artt. 24 e 25 della Costituzione). Inoltre, con riferimento ai rapporti nei quali sussiste un evidente, marcato squilibrio di potere contrattuale tra le parti, la Corte ha riconosciuto la necessità di garantire la "effettiva" volontarietà delle negoziazioni e delle eventuali rinunce, ancora una volta con speciale riguardo ai rapporti di lavoro ed alla tutela dei diritti del lavoratore in sede giurisdizionale. Questa linea giurisprudenziale, ripresa e sviluppata dalla Corte di Cassazione, ha condotto a far decorrere la prescrizione dei crediti di lavoro nei rapporti privi della garanzia della stabilità dalla cessazione del rapporto. Ciò in analogia con quanto previsto dall'art. 2113 del Codice civile in ordine alla decorrenza del termine per l'impugnazione di rinunce e transazioni che abbiano avuto ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi (si vedano le sentenze della Corte Costituzionale n. 63 del 1966, n. 143 del 1969, n. 174 del 1972, n. 127 del 1977, n. 488 del 1991, nn. 49, 206 e 232 del 1994, nn. 54 e 152 del 1996, n. 381 del 1997, n. 325 del 1998 e n. 221 del 2005).

Sulla base di tali indicazioni, non può non destare serie perplessità la previsione del comma 9 dell'art. 31, secondo cui la decisione di devolvere ad arbitri la definizione di eventuali controversie può essere assunta non solo in costanza di rapporto allorché insorga la controversia, ma anche nel momento della stipulazione del contratto, attraverso l'inserimento di apposita clausola compromissoria: la fase della costituzione del rapporto è infatti il momento nel quale massima è la condizione di debolezza della parte che offre la prestazione di lavoro.

Del resto l'esigenza di verificare che la volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie sia "effettiva" risulta dalla stessa formulazione del comma 9, che affida tale accertamento agli organi di certificazione di cui all'art. 76 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003. Garanzia che peraltro non appare sufficiente, perché tali organi - anche a prescindere dalle incertezze sull'ambito dei relativi poteri, che scontano più generali difficoltà di "acclimatamento" dell'istituto - non potrebbero che prendere atto della volontà dichiarata dal

lavoratore, una volta che sia stata confermata in una fase che è pur sempre costitutiva del rapporto e nella quale permane pertanto una ovvia condizione di debolezza.

Ulteriori motivi di perplessità discendono dalla circostanza che, ai sensi della nuova formulazione dell'art. 412 del codice di procedura civile contenuta nel comma 5 dell'art. 31 (disposizione espressamente richiamata dal comma 9 dello stesso articolo) la clausola compromissoria può ricomprendere anche la "richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento".



Come è noto, nell'arbitrato di equità la controversia può essere risolta in deroga alle disposizioni di legge: si incide in tal modo sulla stessa disciplina sostanziale del rapporto di lavoro, rendendola estremamente flessibile anche al livello del rapporto individuale. Né può costituire garanzia sufficiente il generico richiamo del rispetto dei principi generali dell'ordinamento, che non appare come tale idoneo a ricomprendere tutte le ipotesi di diritti indisponibili, al di là di quelli costituzionalmente garantiti; e comunque un aspetto così delicato non può essere affidato a contrastanti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali, suscettibili di alimentare contenziosi che la legge si propone

invece di evitare. Perplessità ulteriori suscita la estensione della possibilità di ricorrere a tale tipo di arbitrato anche in materia di pubblico impiego: in tal caso è particolarmente evidente la necessità di chiarire se ed a quali norme si possa derogare senza ledere i principi di buon andamento, trasparenza ed imparzialità dell'azione amministrativa sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

Del resto un arbitrato di equità può svolgere un ruolo apprezzabile ed utile solo a patto di muoversi all'interno di uno spazio significativo ma circoscritto in limiti certi e condivisi. In sostanza l'obiettivo che si intende perseguire è quello di una incisiva modifica della disciplina sostanziale del rapporto di lavoro, che si è finora prevalentemente basata su normative inderogabili o comunque disponibili esclusivamente in sede di contrattazione collettiva. E in effetti l'esigenza di una maggiore flessibilità risponde a sollecitazioni da tempo provenienti dal mondo dell'imprenditoria, alle quali le organizzazioni sindacali hanno mostrato responsabile attenzione guardando anche alla competitività del sistema produttivo nel mercato globale. Si tratta pertanto di un intendimento riformatore certamente percorribile, ma che deve essere esplicitato e precisato, non potendo essere semplicemente presupposto o affidato in misura largamente prevalente a meccanismi di conciliazione e risoluzione equitativa delle controversie, assecondando una discutibile linea di intervento legislativo - basato sugli istituti processuali piuttosto e prima che su quelli sostanziali - di cui l'esperienza applicativa mostra tutti i limiti.

Il problema che si pone è dunque quello di definire - nelle sedi dovute e in primo luogo nel Parlamento - in modo puntuale modalità, tempi e limiti che rendano il ricorso all'arbitrato - nell'ambito del rapporto di lavoro - coerente con la necessità di garantire l'effettiva volontarietà della clausola compromissoria e una adeguata tutela dei diritti più rilevanti del lavoratore (da quelli costituzionalmente garantiti agli altri che si ritengano ugualmente non negoziabili). Si tratta cioè di procedere ad adeguamenti normativi che vanno al di là della questione, pur rilevante, delle garanzie apprestate nei confronti del licenziamento dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori.

A quest'ultimo proposito lo scorso 11 marzo la maggior parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese si è impegnata a definire accordi interconfederali che escludano l'inserimento nella clausola compromissoria delle controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro ed il Ministro del lavoro e delle politiche sociali si è a sua volta impegnato a conformarsi a tale orientamento negli atti di propria competenza. Ma pur apprezzando il significato e il valore di tali impegni, decisivo resta il tema di un attento equilibrio tra legislazione, contrattazione collettiva e contratto individuale. Solo il legislatore può e deve

stabilire le condizioni perché possa considerarsi "effettiva" la volontà delle parti di ricorrere all'arbitrato; e solo esso può e deve stabilire quali siano i diritti del lavoratore da tutelare con norme imperative di legge e quali normative invece demandare alla contrattazione collettiva. A quest'ultima, nei diversi livelli in cui si articola, può inoltre utilmente affidarsi la chiara individuazione di spazi di regolamentazione integrativa o in deroga per negoziazioni individuali adeguatamente assistite così come per la definizione equitativa delle controversie che insorgono in tali ambiti.

Si avvierebbe in tal modo un processo concertato, ed insieme ispirato ad un opportuno gradualismo, attraverso il quale ripristinare quella certezza del diritto che è condizione essenziale nella disciplina dei rapporti di lavoro per garantire una efficace tutela del contraente debole e una effettiva riduzione del contenzioso in un contesto generale di serena evoluzione delle relazioni sindacali.

Non sembra invece coerente con i principi generali dell'ordinamento e con la stessa impostazione del comma 9 in esame, che consente di pattuire clausole compromissorie solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro, il prevedere un intervento suppletivo del Ministro - di cui tra



l'altro non si stabilisce espressamente la natura regolamentare né si delimitano i contenuti - che dovrebbe consentire comunque, anche in assenza dei predetti accordi, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge tale possibilità, stabilendone le modalità di attuazione e di piena operatività: suscita infatti serie perplessità una così ampia delegificazione con modalità che non risultano in linea con le previsioni dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

Al di là delle osservazioni fin qui svolte a proposito dell'articolo 31, è da sottolineare l'opportunità di una riflessione anche su disposizioni in qualche modo connesse - presenti negli articoli 30, 32 e 50 - che riguardano gli stessi giudizi in corso e che oltretutto rischiano, così come sono formulate, di prestarsi a seri dubbi interpretativi e a potenziali contenziosi.

2. Secondo l'articolo 20 della legge, l'articolo 2, lettera b), della legge 12 febbraio 1955, n. 51, recante delega al Governo per l'emanazione di norme per l'igiene del lavoro, si interpreta nel senso che l'applicazione della legge delega è esclusa non soltanto - come espressamente recita la lettera b) dell'articolo 2 - per "il lavoro a bordo delle navi mercantili e a bordo degli aeromobili", ma anche per "il lavoro a bordo del naviglio di Stato, fatto salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del danno eventualmente subito".

Dai lavori parlamentari emerge che con detto articolo 20 si è inteso evitare che alle morti o alle lesioni subite dal personale imbarcato su navigli militari e cagionate dal contatto con l'amianto, possano continuare ad applicarsi - come invece sta accadendo in procedimenti attualmente pendenti davanti ad autorità giudiziarie - le sanzioni penali stabilite dal DPR 19 marzo 1956, n. 303, che disciplina l'applicazione di tali sanzioni, escludendole unicamente nei casi di morti o lesioni subite da personale imbarcato su navi mercantili.

Si ricorda altresì che in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, oggi disciplinata dal decreto legislativo n. 81 del 2008, sono previste sanzioni per la inosservanza delle norme in tema di protezione dai rischi per esposizione ad amianto in tutti i settori di attività, pubblici e privati, sia pure con i necessari adattamenti, con riguardo in particolare alle forze armate, peraltro non ancora definiti.

Al di là degli aspetti strettamente di merito, occorre rilevare innanzitutto che l'articolo 20 in esame non esplicita alcuno dei possibili significati dell'articolo 2, lettera b), della legge del 1955 e quindi non interpreta ma apporta a tale disposizione una evidente modificazione integrativa. La norma incide, inoltre, su una legge delega che ha già esaurito la sua funzione dopo l'adozione del DPR attuativo n. 303 del 1956, senza invece intervenire su di esso, risultando di fatto inapplicabile e priva di effetti.

L'articolo 20 presenta inoltre profili problematici anche nella parte - in sé largamente condivisibile - che riguarda la "salvezza" del diritto del lavoratore al risarcimento dei danni eventualmente subiti. In assenza di

disposizioni specifiche - non rinvenibili nella legge - che pongano a carico dello Stato un obbligo di indennizzo, il risarcimento del danno ingiusto è possibile esclusivamente in presenza di un "fatto doloso o colposo" addebitabile a un soggetto individuato (art. 2043 del codice civile). Qualora la efficacia della norma generatrice di responsabilità sia fatta cessare, con la conseguente non punibilità delle lesioni o delle morti cagionate su navigli di Stato, non è infatti più possibile individuare il soggetto giuridicamente obbligato e configurare ipotesi di "dolo o colpa" nella determinazione del danno.

Per conseguire in modo da un lato tecnicamente corretto ed efficace, e dall'altro non esposto a possibili censure di illegittimità costituzionale, le finalità che la disposizione in esame si propone, appare quindi necessario escludere la responsabilità penale attualmente prevista per i soggetti responsabili di alcune categorie di navigli, in linea del resto con gli adattamenti previsti dal citato testo unico n. 81 del 2008, e prevedere, come già accade per altre infermità conseguenti ad attività di servizio, un autonomo titolo per la corresponsione di indennizzi per i danni arrecati alla salute dei lavoratori.

Per i motivi innanzi illustrati, chiedo alle Camere - a norma dell'articolo 74, primo comma, della Costituzione - una nuova deliberazione in ordine alla legge a me trasmessa il 3 marzo 2010".



Osservazioni/ Composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro: la conciliazione

1. Dopo una lunga gestazione, il Collegato Lavoro Finanziaria 2009 interviene incisivamente sui rimedi di composizione stragiudiziale delle liti alternative al processo, concentrandosi su tre istituti – la certificazione, la conciliazione e l'arbitrato – dei quali viene ridisegnata la fisionomia nell'auspicio di una loro più intensa applicazione.

Nel contesto indicato grande attenzione viene dedicata all'istituto della conciliazione, con riferimento al quale le modifiche si irradiano in quattro direzioni principali: a) l'abolizione del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.; b) la proliferazione delle sedi conciliative con l'introduzione di una procedura del tutto inusitata dotata di una peculiare flessibilità; c) la definizione di un'analitica disciplina procedurale che, oltre a fare tesoro di alcune esperienze pregresse, vorrebbe istituire un più stretto raccordo funzionale tra l'istituto della conciliazione e l'arbitrato, anch'esso incisivamente rivisitato per favorirne la più ampia diffusione; d) la tendenziale definizione di una procedura conciliativa unitaria ben evidenziata dalla contestuale abolizione dello speciale procedimento previsto dagli artt. 65 e 66 del D.lgs. 30.3.2001, n. 165.

2. L'abolizione dell'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione, quale condizione di procedibilità della domanda giudiziaria, raccoglie le critiche diffuse al predetto istituto, che ha dato risultati alquanto modesti in termini deflattivi del contenzioso, pagati peraltro al prezzo di un ulteriore rallentamento dei tempi dell'azione giudiziaria, tant'è che nei fatti si è tradotto per lo più in un adempimento burocratico e formalistico da assolvere sommariamente senza eccessive aspettative. Si ritorna pertanto, senza alcun rimpianto, alla facoltatività delle procedure conciliative, che vengono tuttavia rimodellate al fine di renderle più rigorose ed efficienti quale possibile alternativa alle pastoie del contenzioso giudiziario.

L'obbligatorietà della procedura conciliativa rimane in vita per le sole azioni volte ad impugnare le certificazioni effettuate ai sensi degli artt. 75 ss. del D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. (così come disposto dall'art. 80, comma 4, D.lgs. n. 276 cit.), e ciò al fine di

assicurare una qualche credibilità delle procedure di certificazione, mentre è discutibile che l'obbligatorietà permanga per altre ipotesi tipizzate, non espressamente richiamate e con ogni probabilità già travolte dalla disciplina generale contenuta nell'art. 36, comma 1, D.lgs. n. 80/1998, come nel caso dell'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione in via preventiva rispetto all'impugnativa giudiziale del licenziamento adottato da imprese di minori dimensioni.

Alla rimozione dell'obbligo conciliativo corrispondono vari incentivi, diretti ed indiretti, per rendere appetibile l'iniziativa delle parti, ed al contempo sono abbozzate forme indirette di penalizzazione nel caso di mancata accettazione di proposte conciliative ritualmente formulate. Ma ciò che più rileva ai fini incentivanti è il mutamento del contesto giuridico generale entro cui le procedure conciliative vanno a collocarsi: contraddistinto da un incremento dei poteri dispositivi e regolativi delle parti private e dalla contestuale svalutazione del sindacato giudiziario nell'esame di merito degli atti di esercizio dei poteri imprenditoriali.

3. La volontà di alimentare pratiche conciliative è linearmente evidenziata dalla moltiplicazione delle sedi conciliative (che a una prima approssimazione raggiunge il numero di dieci sedi conciliative): a quelle tradizionali (conciliazione amministrativa, sindacale e giudiziale), si aggiungono quelle deputate alla certificazione dei contratti di lavoro e precisamente: *a)* gli Enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento, ovvero a livello nazionale; *b)* le Direzioni provinciali del lavoro e le provincie secondo quanto stabilito da apposito decreto ministeriale; *c)* le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie; *d)* il Ministero del lavoro nei casi in cui l'impresa abbia sedi in più realtà territoriali; *e)* i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Inoltre, a trascurare le molteplici procedure conciliative prefigurate dalla contrattazione collettiva, specie nel settore pubblico, ove da tempo operano importanti accordi confederali, non possono essere tralasciate, per l'importanza anche teorica che assumono, le procedure conciliative che incidono in ambito *lato sensu* previdenziale, quali in particolare la conciliazione monocratica affidata a funzionari pubblici e l'accordo conseguente alla diffida accertativa per i crediti di lavoro (artt. 11-12, D.lgs. n. 124/2004).



Come se non bastasse, la normativa di riforma introduce una peculiare modalità di conciliazione ed arbitrato dai tratti alquanto inusitati, la quale si contraddistingue per la sua implicita duttilità essendo suscettibile di essere utilizzata nei più diversi contesti organizzativi.

Non può sfuggire il significato di politica del diritto della richiamata proliferazione di sedi conciliative, che esprime la ferma volontà di favorire in ogni modo la definizione bonaria delle liti, ma non possono neppure essere trascurati i limiti di una tale impostazione che snatura la funzione originaria dell'istituto con l'attribuzione di competenze delicate a soggetti non del tutto collaudati ed affidabili. A questo proposito non si può fare a meno di ricordare che la disinvoltura con la quale sono state gestite in passato le conciliazioni sindacali, con fenomeni ben noti di malcostume, *da una parte* è stata una motivazione non secondaria dell'opzione legislativa favorevole all'istituzione della conciliazione obbligatoria dinanzi alle Direzioni provinciali del lavoro, *da un'altra parte* rende ragione di un'ampia elaborazione giurisprudenziale divenuta progressivamente sempre più rigorosa e persino severa sui requisiti necessari per la validità e l'inoppugnabilità delle conciliazioni sindacali. Per fugare almeno in parte i timori prospettati, il legislatore ha voluto prefigurare una procedura alquanto analitica che evoca i tratti di un vero procedimento giudiziario. Tuttavia non vi è alcuna garanzia che tale procedura venga realmente seguita ed è anzi assai probabile che le varie sedi conciliative, in competizione tra loro, si adeguino a pratiche sommarie e sbrigative ben poco garantiste.

4. Nel contesto descritto si comprende l'abolizione della speciale procedura prevista per il settore pubblico dagli artt. 65 e 66, D.lgs. n. 165, che aveva una sua giustificazione nella peculiare ritualità del procedimento, che ora viene in gran parte "copiato" e diventa di portata generale una volta esteso, con alcune modifiche, anche al settore privato. Sicché si realizza una unitarietà di disciplina, tra l'altro, *sia* per quanto concerne i termini rilevanti agli effetti interruttivi/sospensivi, *sia* con riguardo agli organi territorialmente competenti, individuati secondo i fori prefigurati dall'art. 413 c.p.c., *sia* con riferimento al contraddittorio delle parti quale si dovrebbe sviluppare nei vari atti difensivi.

Per incentivare le conciliazioni, il legislatore arriva al punto di prefigurare un vero e proprio salvacondotto per i funzionari pubblici che partecipano alle trattative conciliative esonerandoli da eventuali responsabilità, anche erariali, "*salvi i casi di dolo e colpa grave*" (art. 410, n. 1, comma 8, c.p.c.). Il riconoscimento di una così ampia discrezionalità può

destare perplessità per il timore che vengano favorite pratiche lassiste e collusive così diffuse nella pubblica amministrazione in contrasto con i principi costituzionali di imparzialità e di trasparenza che dovrebbero sempre improntare l'azione amministrativa

5. Al di là dei numerosi problemi regolamentari (su cui v. *infra*), il cuore della riforma dell'istituto conciliativo si concentra su l'ampia possibilità di effettuare rinunce e transazioni non assoggettate alla disciplina dei primi 3 commi dell'art. 2113 c.c., sia nel corso del rapporto, cioè per così dire in funzione preventiva, sia in fase già contenziosa, prima o durante la trattazione di una controversia di lavoro.

Conciliazioni ad ampio spettro secondo la prassi operativa corrente, che nei fatti possono riguardare tutti i diritti dei lavoratori, sia di natura patrimoniale che non patrimoniale, sia di matrice legale che contrattuale, sia di valenza contrattuale che extra contrattuale, e che possono investire persino gli obblighi di contribuzione obbligatoria, nonostante la comminatoria di nullità prescritta dall'art. 2113 c.c., e implicitamente convalidata nell'art. 38 Cost.

Ciò vuol dire accreditare nella realtà empirica un'ampia negoziabilità dei diritti dei lavoratori, che contraddice le più accreditate ricostruzioni teoriche in vario modo orientate a ricostruire un nucleo duro di diritti fondamentali intangibili, per lo più connessi alla tutela della persona- lavoratore, ed ispirati direttamente dal testo costituzionale e da importanti documenti comunitari e internazionali.

Queste ricostruzioni mantengono tuttora un alto valore ideale, anche se sembrano sopraffatte da prassi applicative deteriori, ampiamente avallate da una incalzante e rozza legislazione, che segnalano un sostanziale livellamento della struttura giuridica dei diritti dei lavoratori e un diffuso fenomeno di patrimonializzazione del contenuto degli stessi.

Persino nelle zone di massima difesa dei diritti dei lavoratori, che attengono alla qualificazione giuridica del rapporto ed alla tutela della stabilità del posto di lavoro, sono ormai rintracciabili ampi margini di negoziabilità, seppure ricorrendo ad artifici tecnici o ad espedienti argomentativi volti a mettere al riparo accordi alquanto azzardati che, almeno in buona misura, travalicano la disponibilità delle parti negoziali.

6. Sul piano sistematico-ricostruttivo le implicazioni di un simile assetto sono di notevole importanza e si esprimono essenzialmente nella direzione di una sottile revisione del contenuto precettivo dell'art. 2113 c.c. ove, a fronte dell'inderogabilità della normativa legale e contrattuale, fa riscontro un'ampia disponibilità dei diritti dei lavoratori, non a caso

assoggettati ad un processo di erosione interna che li ha portati a valorizzare le implicazioni patrimoniali e risarcitorie anche a costo della lesione di diritti fondamentali.

L'ampia promozione della conciliazione con la moltiplicazione delle sedi conciliative costituisce un fattore niente affatto trascurabile negli equilibri regolamentari innanzi evocati, e se lascia trasparire una opzione politica a favore di una sollecita definizione delle controversie del lavoro e di una deflazione del contenzioso giudiziario, è anche la spia semantica di una strisciante erosione dei diritti dei lavoratori, o meglio di una commercializzazione o mercantilizzazione degli stessi, in qualche modo omologati nella loro struttura valoriale, indipendentemente dalla fonte normativa, legale o contrattuale, che li ha espressi e dalla rilevanza, anche costituzionale, dei valori e beni protetti.

7. Peraltro la diffusione indiscriminata delle procedure conciliative, dinanzi persino a sedi non sempre idonee e pertinenti, va anche valutata in stretta correlazione con la contestuale revisione dell'istituto arbitrale nelle controversie del lavoro, che subisce un analogo processo di liberalizzazione ovvero, per così dire, di laicizzazione, con la rimozione ormai definitiva dei vincoli che avevano significativamente contrassegnato l'arbitrato, rituale e irrituale, nell'antica riforma del processo del lavoro.

La svolta è rappresentata essenzialmente dall'ammissibilità dell'arbitrato di equità, che consente una definizione degli interessi rapportata al caso concreto, con l'implicita possibilità di disattendere le prescrizioni contenute nella disciplina di legge o di contratto collettivo. Arbitrato di equità che

implica anche un limite o almeno una tipizzazione "chiusa" dei motivi di impugnazione del lodo arbitrale, che rimane sostanzialmente contestabile per ragioni prevalentemente di composizione del Collegio, ovvero per la trasgressione di regole procedurali, quali elencate, per l'arbitrato irrituale, nell'art. 808-ter c.p.c., e, per l'arbitrato rituale, nell'art. 829 c.p.c.

L'opzione a favore dell'arbitrato di equità suscita naturali resistenze per una sorta di idiosincrasia ideologica con concezioni fortemente radicate nella cultura giuslavoristica, eppure non può essere di per sé stigmatizzato in quanto in gran parte coerente con i processi di derubricazione dei diritti dei lavoratori, e in particolare con l'ampia negoziabilità degli stessi, che si può ormai esercitare nei molteplici canali prefigurati dall'attuale legislazione.



Certamente la conciliazione e l'arbitrato mantengono una identità dogmatica alquanto differenziata, in quanto la prima è contraddistinta da un'attiva partecipazione delle parti alla definizione dell'accordo conciliativo, che deve essere alla fine reciprocamente accettato, mentre nel caso dell'arbitrato la decisione finale viene delegata ad un soggetto terzo che si esprime attraverso un provvedimento che, ancorché di matrice negoziale, evoca inevitabilmente una decisione esterna. E tuttavia le differenze tra i due istituti vanno progressivamente erodendosi nell'attuale configurazione dei due istituti, come figurativamente evidenziato dal richiamo ricorrente alla stessa normativa, quella in materia di rinunzie e transazioni ex art. 2113 c.c., ai fini dell'intangibilità dell'atto finale. Non a caso nelle procedure più innovative, quale quella disciplinata dall'art. 412-*quater* c.p.c., le due funzioni, quella conciliativa e quella arbitrale, sono concepite come fasi interne di un procedimento sostanzialmente unitario. E neppure è trascurabile il dato secondo cui, nel caso di fallimento parziale o totale della procedura conciliativa, gli organi addetti alle stesse sono ormai impegnati a formulare una proposta, che, a costo di stravolgere la funzione conciliativa, viene a rappresentare una seria ipoteca sulla successiva trattazione della controversia.

9. In questo contesto, pur molto degradato, ciò che realmente desta scalpore e non può essere tollerato è l'ammissibilità di una clausola compromissoria inserita nel contratto di lavoro, o concordata durante il suo svolgimento, ancorché in ipotesi astrattamente prefigurate da accordi e contratti collettivi, e benché certificata dai vari organi all'uopo deputati. È troppo pesante lo scarto tra la necessità di lavorare in un mercato del lavoro sempre più asfittico e la disponibilità ad accettare clausole persino vessatorie, specie se sapientemente organizzate da parte di forti gruppi aziendali all'interno di circuiti assuntivi e formativi apparentemente garantiti dalla presenza di soggetti per così dire imparziali.

Pur con tutte le trasfigurazioni riscontrabili nell'attuale legislazione del lavoro, rimane la necessità di preservare la scelta volontaristica della parte negoziale più debole di ricorrere ad una soluzione conciliativa e/o arbitrale, in alternativa all'azione giudiziaria, soltanto allorquando la lite sia concretamente insorta e sia valutabile nella sua entità e portata nonché nelle implicazioni che può assumere una composizione bonaria, eventualmente anche equitativa, nella compromissione di diritti fondamentali del lavoratore.

Sotto questo profilo, il rischio che per tale strada possa essere corrosivo persino il diritto alla stabilità reale del posto di lavoro costituisce un pericolo concreto ed in qualche modo



emblematico, per il valore mediatico che ha assunto la salvaguardia dell'art. 18 dello Statuto, ma non è neppure la questione preminente, o almeno esclusiva. Ciò che viene prioritariamente in discussione è la pesante ipoteca che grava su un rapporto strutturalmente squilibrato e ne corrode i presupposti fattuali e assiologici che sono alla base di una tutela differenziata e per così dire speciale.

Per non parlare dei riflessi sul piano del processo. Alla luce dei principi costituzionali della tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (artt. 3 e 35 Cost.), non può essere in alcun modo compromessa la libertà dei singoli di agire dinanzi all'autorità giudiziaria per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi (artt. 102, 111 e 113 Cost.), così come va garantita la più ampia e qualificata difesa dinanzi ad ogni sorta di giurisdizione pubblica (artt. 24 e 25 Cost.). Sono questi i capisaldi intoccabili di un assetto istituzionale che tutela direttamente l'individuo nelle più significative manifestazioni della sua partecipazione alla vita sociale e che non consentono compromissioni di sorta, neppure con l'avallo sindacale, né tantomeno con operazioni procedurali di stampo notarile, francamente alquanto fumose.



LEGGE 183/2010

Testo approvato definitivamente dalla Camera dei Deputati (stralcio)

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 arbitrale 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 è 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 arbitrale la controversia.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale 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 e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

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.

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto».

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. All'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, le parole: «ai sensi degli articoli 185, 410 e 411» sono sostituite dalle seguenti: «ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater».

8. 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 irrituale 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 e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

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 la 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. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-*ter*. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-*ter*, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è

139

depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

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».

9. Le disposizioni degli articoli 410, **411**, 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.

10. 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 rinviando 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, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro. La clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi. La clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato.

11. In assenza degli accordi interconfederali o contratti collettivi di cui al primo periodo del comma 10, trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo di cui al periodo precedente, entro i sei mesi successivi alla data di convocazione, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto tra le parti sociali, individua in via sperimentale, fatta salva la possibilità di integrazioni e deroghe derivanti da eventuali successivi accordi interconfederali o contratti collettivi, le modalità di attuazione e di piena operatività delle disposizioni di cui al comma 10.

12. 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.

13. 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.

14. 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».

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

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

17. 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».

18. 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.

Art. 32.

(Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato).

1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti:

«Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso.

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».

2. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre:

a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;

b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile;

c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;

d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:

a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo



6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;

b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge;

c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento;

d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto alla metà.

7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile.





Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



GUIDA ALLA CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

di

Renzo La Costa

e

Valeria Marchitelli

Giugno 2011

FINE

tutti i diritti di riproduzione riservati





Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



GUIDA ALLA CONCILIAZIONE ED ARBITRATO



di

Renzo La Costa

e

Valeria Marchitelli

Giugno 2011



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



Conciliazione e arbitrato



Il Legislatore intervenendo in maniera estesa sul diritto del lavoro sostanziale e processuale con il cd Collegato Lavoro di cui alla L. n. 183/2010 (entrata in vigore lo scorso 24 novembre 2010), ha abolito il carattere obbligatorio della conciliazione nelle controversie di lavoro, facendola diventare facoltativa. Infatti con l'entrata in vigore del Collegato Lavoro non esiste più la propedeuticità della procedura conciliativa ed il proponente può agire direttamente dinanzi al giudice del lavoro per far valere i propri diritti. In altri termini, ora il tentativo è su base volontaria e le parti hanno il potere(e non il dovere) di ricorrere alla conciliazione.

Nella nuova formulazione dell'art. 410 cpc- così come modificato dall'art. 31 del Collegato Lavoro *“chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 può promuovere, (...) un previo tentativo di conciliazione..”*. Al contrario, l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione sussiste ancora per i cd contratti certificati ai sensi del D.Lgs. 276/2003; l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione permane non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto individuale di lavoro certificato, ma anche nei confronti dei terzi interessati che intendano agire contro l'atto di certificazione.

I rapporti di lavoro privati previsti dall'art. 409 c.p.c. sono:

- rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa;
- rapporti di mezzadria, colonia parziaria, compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e di altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

Rilevante è l'applicazione della procedura conciliativa anche per il **Pubblico Impiego**- ai sensi dell'art. 31 comma 8 del Collegato Lavoro che ha abrogato gli artt. 65 e 66 del D.Lgs 165/01-intendendosi per tale tutti i rapporti di lavoro dipendenti da Amministrazioni Pubbliche, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le Camere di Commercio, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

Circa le sedi in cui esperire il tentativo di conciliazione, questo potrà essere proposto in via generale presso le commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro (art. 410 cpc), presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (nuovo art. 412 *ter* cpc) nonché presso collegi di conciliazione e di arbitrato irrituale appositamente costituiti ai sensi dell'art. 412 *quater* cpc. La legge 183/2010 stabilisce, inoltre, che possono essere sedi di conciliazione anche le commissioni di certificazione istituite presso le Università pubbliche e private, gli enti bilaterali, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro. E' opportuno precisare che qualora oggetto della conciliazione sia un contratto certificato ai sensi del D. Lgs 276/2003, l'istanza di tentativo di conciliazione- come detto obbligatoria- dovrà essere proposta dinanzi al medesimo organismo di certificazione che ha adottato l'atto contestato.

La competenza territoriale del giudice del lavoro, e quindi della Commissione di conciliazione, è individuata dal comma 2 dell'art. 413 cpc, il quale prevede tre criteri da seguire, in alternativa fra loro, a scelta del proponente:

- 1) Foro dell'azienda: luogo nel quale si accentrano i poteri direttivi e amministrativi dell'impresa, anche se l'attività si svolge altrove e anche se il lavoratore non è addetto a tale sede;
- 2) Foro della dipendenza dell'azienda: al quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto
- 3) Foro del luogo in cui è sorto il rapporto: inteso come luogo della stipulazione del contratto oppure come luogo in cui ha avuto inizio l'attività lavorativa.



Per le controversie previste dal terzo punto dell'art. 409 cpc , e cioè i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione, è territorialmente competente il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio.



Le **commissioni di conciliazione**, sono formalmente composte dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro 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, disegnati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale. Altra novità attiene proprio alle modalità di individuazione delle organizzazioni sindacali. Mentre in precedenza, la designazione dei membri sindacali avveniva in base alla rappresentatività a livello nazionale, con la nuova disposizione (art. 410 cpc), la nomina dovrà avvenire in base alla rappresentatività a livello territoriale.



Inizio procedura Il proponente cioè il lavoratore o il prestatore di lavoro, ma in linea di principio può essere anche il datore di lavoro o il committente, per dare inizio alla procedura conciliativa deve presentare domanda presso la segreteria della Commissione di conciliazione, mediante consegna a mano o 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;
- 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 lo stesso 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.

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 20gg successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Il tempo totale della procedura è previsto in 60gg, anche se questo è esclusivamente teorico visto che i 20gg per accettare o rifiutare l'avvio della procedura, sono ordinatori e dipendono in maniera evidente, dal ricevimento della copia della richiesta da parte del convenuto. In pratica, se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, la stessa ha 20gg di tempo dal ricevimento della copia della richiesta, per depositare presso la commissione di conciliazione, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Una volta ricevuta la memoria, entro 10gg, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuta entro i successivi 30gg.

Se il convenuto non accetta, la procedura conciliativa deve intendersi conclusa per abbandono e ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. La mancata accettazione potrà essere anche tacita, cioè senza che la controparte invii alcunché alla Commissione di conciliazione. Vista la facoltatività della procedura, nulla vieta che le parti, di comune accordo, presentino la domanda congiuntamente. In questo caso, la Commissione può avviare la procedura senza attendere i 20gg previsti per le memorie del convenuto. Dinanzi alla Commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato: nulla è stabilito in tema di rappresentanza, perciò è da ritenersi che il lavoratore non possa delegare terzi per sostituirlo all'incontro.





Accordo: La conciliazione può avvenire: a) durante la procedura conciliativa attraverso un accordo costruito dalle parti e dalla commissione durante le riunioni dell'organo conciliativo; b) attraverso un accordo stilato al di fuori della Commissione e portato in sede conciliativa al solo fine di ratificarlo. In tal caso spetta alla Commissione verificare la congruità dell'accordo e la volontà delle parti di conciliare sull'oggetto della controversia. Quindi in caso di esito positivo della procedura conciliativa, viene redatto verbale, sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione di conciliazione. L'esecutività del verbale conciliativo deve essere richiesta dalla parte interessata e formulato con decreto del giudice. Ciò avverrà esclusivamente se ci sono delle pendenze economiche che non sono state evase alla sottoscrizione dell'accordo. Infine per quanto attiene agli accordi riferiti alle controversie del pubblico impiego, il comma 8 dell'art.410cpc, pone, in capo al rappresentante della p.a. una tutela e cioè: l'accordo stipulato non potrà dar luogo a una responsabilità amministrativa se non per dolo o colpa grave del rappresentante stesso.



Mancato accordo Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la Commissione di Conciliazione **deve** formulare in base al proprio convincimento scaturito dalla documentazione a disposizione e da quanto riferito dalle parti durante le udienza, una proposta per la bonaria definizione della controversia. La proposta bonaria formulata dalla Commissione al fine di definire la vertenza lavorativa, è una novità della procedura conciliativa. La norma (art. 411 co. 2 cpc) afferma che la Commissione "deve", e quindi risulta obbligata a formulare una proposta bonaria e quindi a decidere, a suo avviso, sulla definizione della vertenza. A questa proposta conciliativa deve seguire un'accettazione o un rifiuto da parte dei contendenti.

Se la proposta non è accettata, i termini di questa vengono riassunti nel verbale di mancato accordo, con l'indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Il verbale di mancato accordo dovrà quindi contenere il nome delle parti, l'oggetto del contendere, la proposta conciliativa della commissione e le eventuali motivazioni di diniego alla proposta formulata. La proposta avrà un valore per il giudice qualora la mancata accettazione, da parte dei contendenti, non sia adeguatamente motivata. In passato le risultanze del verbale di mancato accordo definite dalle parti avevano un valore per il giudice ma solo per definire la ripartizione delle spese di giudizio. Dinanzi al giudice, oltre il verbale di mancato accordo, dovranno essere presentati anche tutte le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito (art. 411 co.3 cpc).



Collegio arbitrale in seno alla Commissione conciliativa (ARBITRATO RITUALE)

Il **co.1 dell'art.412cpc** prevede la possibilità di trasformare la Commissione di conciliazione in un collegio arbitrale al quale delegare la vertenza. In qualunque fase del tentativo di conciliazione, dall'atto costitutivo della procedura al suo termine, le parti possono affidare la risoluzione della lite alla stessa Commissione di Conciliazione, la quale riceverà il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia, spogliandosi da organo meramente consultivo e rivestendo i poteri del Collegio arbitrale responsabile del lodo finale. Il mandato può riguardare tutto l'oggetto della controversia o soltanto una parte. Infatti la norma prevede che per tutto ciò che non è stato risolto con la procedura conciliativa "ordinaria", si può decidere di dar mandato alla Commissione in funzione arbitrale.

Il mandato a carico dei componenti della Commissione di conciliazione avrà valore previa accettazione dello stesso da parte dei membri; accettazione che non può essere tacita e che non sempre può avvenire. In quest'ultimo caso il Collegio arbitrale non si forma e il procedimento arbitrale non ha inizio.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare due elementi fondamentali:

- 1) il termine per l’emanazione del lodo, che non può superare i 60g dal conferimento dell’incarico. Nel caso in cui venga superato detto termine, 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 e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari” (quest’ultimo periodo è stato aggiunto dopo che il Presidente della Repubblica aveva rinviato il testo alle Camere -marzo 2010).

Il compito primario del Collegio Arbitrale è quello di raccogliere nei 60g dal mandato, le prove testimoniali e documentali idonee a tracciare un’idea ben definita della controversia in atto. Una volta raggiunto il lodo, che può essere deciso a maggioranza o all’unanimità, dovrà essere sottoscritto e autenticato dai tre arbitri.

La sentenza arbitrale avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall’art. 1372c.c. relativamente all’efficacia del contratto, e non potrà essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge. Inoltre, non potrà produrre effetti rispetto a terzi e si potrà far valere il quarto comma dell’art. 2113 c.c. relativamente alle rinunzie e transazioni. Il giudice, su istanza di parte, dichiara il lodo esecutivo con decreto. Il lodo è impugnabile e, eventualmente, annullabile unicamente per i motivi previsti dall’art. 808_ ter cpc:

- a) se la convenzione con la quale è stato dato il mandato agli arbitri è invalida o gli arbitri sono andati oltre i limiti del mandato e la relativa eccezione sia stata sollevata nel corso del procedimento arbitrale;
- b) se gli arbitri non sono stati nominati nelle forme e nei modi stabiliti nella convenzione ;
- c) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere arbitro per incapacità totale o parziale ad agire;
- d) se gli arbitri non si sono attenuti alle eventuali regole apposte dalle parti come condizione di validità del lodo;
- e) se nel procedimento arbitrale non è stato osservato il principio del contraddittorio





Collegio di Conciliazione ed Arbitrato irrituale

Altra modalità conciliativa prevista dal Collegato Lavoro riguarda il nuovo **art. 412_ quater** relativamente alla possibilità di dirimere le controversie di lavoro attraverso un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale. Il nuovo 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.

Colui il quale intende avvalersi di questa nuova procedura conciliativa deve notificare personalmente o tramite un proprio rappresentante, al quale abbia conferito mandato o presso il quale abbia eletto domicilio, un ricorso sottoscritto e diretto alla controparte, contenente i seguenti dati obbligatori:

- l'oggetto della domanda;
- le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa;
- i mezzi di prova;
- il valore della controversia entro il quale s'intende limitare la domanda; la nomina dell'arbitro di parte.

L'istanza deve inoltre contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della propria pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura, nomina il proprio arbitro di parte il quale ha tempo trenta giorni, dalla notifica del ricorso, per procedere alla nomina, concordemente con l'altro arbitro, del presidente o della sede del collegio.

Se non c'è accordo tra gli arbitri sul nome del presidente, la parte che ha presentato ricorso, e solo questa, può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è presente la sede dell'arbitrato.

Se non vi è accordo, invece, sulla sede ove riunire il Collegio arbitrale, le parti presentano alternativamente ricorso al presidente del tribunale:

- del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro;
- del luogo ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore;
- del luogo presso il quale il lavoratore prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

Una volta concordato il nome del presidente del collegio arbitrale e il luogo ove avrà svolgimento la procedura arbitrale, la parte convenuta entro 30gg dalla costituzione del Collegio, deve depositare una memoria difensiva sottoscritta da un avvocato a cui abbia conferito mandato ed eletto domicilio. La memoria difensiva deve contenere:

- le difese
- le eccezioni in fatto e in diritto
- le eventuali domande in via riconvenzionale
- l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro 10gg dal deposito della memoria difensiva- da parte del convenuto- il ricorrente può depositare, sempre presso la sede del collegio, una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi 10gg dal deposito della memoria di replica, il convenuto può depositare una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

All'interno della domanda di avvio della procedura da parte dell'attore, è previsto l'inserimento della valore della controversia entro la quale s'intende limitare la domanda oggetto della controversia. Infatti, a differenza della procedura facoltativa prevista presso la Commissione di conciliazione (art. 410 cpc), questa procedura è onerosa per le parti in quanto è previsto un compenso basato, appunto, sul valore del contendere. L'onorario previsto per il presidente del collegio è fissato nella misura del 2% del valore della controversia dichiarata nel ricorso, ciò indipendentemente dal fatto che il lodo possa prevedere una modifica a questo valore. Per quanto riguarda gli altri due arbitri, ciascuna parte provvederà a compensare il proprio nella misura dell'1%, sempre del valore della controversia indicato nella domanda. La norma prevede la possibilità che i contratti collettivi nazionali di categoria istituiscano un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.



Entro 30gg dalla controreplica del convenuto, il collegio fissa il giorno della udienza dandone comunicazione scritta alle parti, almeno 10gg prima, presso il domicilio eletto da questi ultimi.

Il primo incontro prevede un previo tentativo di conciliazione che, se riesce, porta alla redazione di un processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio per la definizione della vertenza. Detto verbale conciliativo potrà essere dichiarato esecutivo, su richiesta di parte, con decreto del giudice, qualora quest'ultimo accerti la regolarità formale del verbale di conciliazione.

Se il tentativo conciliativo non va a buon fine, il Collegio, se ne ravvisa la necessita, provvede ad assumere le prove presentate dalle parti, a richiederne di proprie e interroga le parti stesse (fase facoltativa). Nel caso di ammissione delle prove, il Collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di 10gg di distanza, per l'assunzione delle stesse e la discussione orale. La controversia di lavoro deve concludersi entro 20gg dall'udienza di discussione, mediante lodo sottoscritto dagli arbitri. Anche in questo caso, come per la pronuncia della Commissione di conciliazione in funzione arbitrale, il lodo avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall'art. 1372c.c. e produrrà gli effetti previsti dall'art. 2113co.4 c.c. in materia di rinunzie e transazioni.



Osservazioni / **Composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro: la conciliazione**



1. Dopo una lunga gestazione, il Collegato Lavoro Finanziaria 2009 interviene incisivamente sui rimedi di composizione stragiudiziale delle liti alternative al processo, concentrandosi su tre istituti – la certificazione, la conciliazione e l'arbitrato – dei quali viene ridisegnata la fisionomia nell'auspicio di una loro più intensa applicazione.

Nel contesto indicato grande attenzione viene dedicata all'istituto della conciliazione, con riferimento al quale le modifiche si irradiano in quattro direzioni principali: a) l'abolizione del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.; b) la proliferazione delle sedi conciliative con l'introduzione di una procedura del tutto inusitata dotata di una peculiare flessibilità; c) la definizione di un'analitica disciplina procedurale che, oltre a fare tesoro di alcune esperienze pregresse, vorrebbe istituire un più stretto raccordo funzionale tra l'istituto della conciliazione e l'arbitrato, anch'esso incisivamente rivisitato per favorirne la più ampia diffusione; d) la tendenziale definizione di una procedura conciliativa unitaria ben evidenziata dalla contestuale abolizione dello speciale procedimento previsto dagli artt. 65 e 66 del D.lgs. 30.3.2001, n. 165.

2. L'abolizione dell'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione, quale condizione di procedibilità della domanda giudiziaria, raccoglie le critiche diffuse al predetto istituto, che ha dato risultati alquanto modesti in termini deflattivi del contenzioso, pagati peraltro al prezzo di un ulteriore rallentamento dei tempi dell'azione giudiziaria, tant'è che nei fatti si è tradotto per lo più in un adempimento burocratico e formalistico da assolvere sommariamente senza eccessive aspettative. Si ritorna pertanto, senza alcun rimpianto, alla facoltatività delle procedure conciliative, che vengono tuttavia rimodellate al fine di renderle più rigorose ed efficienti quale possibile alternativa alle pastoie del contenzioso giudiziario.

L'obbligatorietà della procedura conciliativa rimane in vita per le sole azioni volte ad impugnare le certificazioni effettuate ai sensi degli artt. 75 ss. del D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. (così come disposto dall'art. 80, comma 4, D.lgs. n. 276 cit.), e ciò al fine di assicurare una qualche credibilità delle procedure di certificazione, mentre è discutibile che l'obbligatorietà permanga per altre ipotesi tipizzate, non espressamente richiamate e con ogni probabilità già travolte dalla disciplina generale contenuta nell'art. 36, comma 1, D.lgs. n. 80/1998, come nel caso dell'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione in via preventiva rispetto all'impugnativa giudiziale del licenziamento adottato da imprese di minori dimensioni.

Alla rimozione dell'obbligo conciliativo corrispondono vari incentivi, diretti ed indiretti, per rendere appetibile l'iniziativa delle parti, ed al contempo sono abbozzate forme indirette di penalizzazione nel caso di mancata accettazione di proposte conciliative ritualmente formulate. Ma ciò che più rileva ai fini incentivanti è il mutamento del contesto giuridico generale entro cui le procedure conciliative vanno a collocarsi: contraddistinto da un incremento dei poteri dispositivi e regolativi delle parti private e dalla contestuale svalutazione del sindacato giudiziario nell'esame di merito degli atti di esercizio dei poteri imprenditoriali.

3. La volontà di alimentare pratiche conciliative è linearmente evidenziata dalla moltiplicazione delle sedi conciliative (che a una prima approssimazione raggiunge il numero di dieci sedi conciliative): a quelle tradizionali (conciliazione amministrativa, sindacale e giudiziale), si aggiungono quelle deputate alla certificazione dei contratti di lavoro e precisamente: *a)* gli Enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento, ovvero a livello nazionale; *b)* le Direzioni provinciali del lavoro e le provincie secondo quanto stabilito da apposito decreto ministeriale; *c)* le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie; *d)* il Ministero del lavoro nei casi in cui l'impresa abbia sedi in più realtà territoriali; *e)* i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Inoltre, a trascurare le molteplici procedure conciliative prefigurate dalla contrattazione collettiva, specie nel settore pubblico, ove da tempo operano importanti accordi confederali, non possono essere tralasciate, per l'importanza anche teorica che assumono, le procedure conciliative che incidono in ambito *lato sensu* previdenziale, quali



in particolare la conciliazione monocratica affidata a funzionari pubblici e l'accordo conseguente alla diffida accertativa per i crediti di lavoro (artt. 11-12, D.lgs. n. 124/2004). Come se non bastasse, la normativa di riforma introduce una peculiare modalità di conciliazione ed arbitrato dai tratti alquanto inusitati, la quale si contraddistingue per la sua implicita duttilità essendo suscettibile di essere utilizzata nei più diversi contesti organizzativi.

Non può sfuggire il significato di politica del diritto della richiamata proliferazione di sedi conciliative, che esprime la ferma volontà di favorire in ogni modo la definizione bonaria delle liti, ma non possono neppure essere trascurati i limiti di una tale impostazione che snatura la funzione originaria dell'istituto con l'attribuzione di competenze delicate a soggetti non del tutto collaudati ed affidabili. A questo proposito non si può fare a meno di ricordare che la disinvoltura con la quale sono state gestite in passato le conciliazioni sindacali, con fenomeni ben noti di malcostume, *da una parte* è stata una motivazione non secondaria dell'opzione legislativa favorevole all'istituzione della conciliazione obbligatoria dinanzi alle Direzioni provinciali del lavoro, *da un'altra parte* rende ragione di un'ampia elaborazione giurisprudenziale divenuta progressivamente sempre più rigorosa e persino severa sui requisiti necessari per la validità e l'inoppugnabilità delle conciliazioni sindacali. Per fugare almeno in parte i timori prospettati, il legislatore ha voluto prefigurare una procedura alquanto analitica che evoca i tratti di un vero procedimento giudiziario. Tuttavia non vi è alcuna garanzia che tale procedura venga realmente seguita ed è anzi assai probabile che le varie sedi conciliative, in competizione tra loro, si adeguino a pratiche sommarie e sbrigative ben poco garantiste.

4. Nel contesto descritto si comprende l'abolizione della speciale procedura prevista per il settore pubblico dagli artt. 65 e 66, D.lgs. n. 165, che aveva una sua giustificazione nella peculiare ritualità del procedimento, che ora viene in gran parte "copiato" e diventa di portata generale una volta esteso, con alcune modifiche, anche al settore privato. Sicché si realizza una unitarietà di disciplina, tra l'altro, *sia* per quanto concerne i termini rilevanti agli effetti interruttivi/sospensivi, *sia* con riguardo agli organi territorialmente competenti, individuati secondo i fori prefigurati dall'art. 413 c.p.c., *sia* con riferimento al contraddittorio delle parti quale si dovrebbe sviluppare nei vari atti difensivi.



Per incentivare le conciliazioni, il legislatore arriva al punto di prefigurare un vero e proprio salvacondotto per i funzionari pubblici che partecipano alle trattative conciliative esonerandoli da eventuali responsabilità, anche erariali, “*salvi i casi di dolo e colpa grave*” (art. 410, n. 1, comma 8, c.p.c.). Il riconoscimento di una così ampia discrezionalità può destare perplessità per il timore che vengano favorite pratiche lassiste e collusive così diffuse nella pubblica amministrazione in contrasto con i principi costituzionali di imparzialità e di trasparenza che dovrebbero sempre improntare l’azione amministrativa

5. Al di là dei numerosi problemi regolamentari (su cui v. *infra*), il cuore della riforma dell’istituto conciliativo si concentra su l’ampia possibilità di effettuare rinunce e transazioni non assoggettate alla disciplina dei primi 3 commi dell’art. 2113 c.c., sia nel corso del rapporto, cioè per così dire in funzione preventiva, sia in fase già contenziosa, prima o durante la trattazione di una controversia di lavoro.

Conciliazioni ad ampio spettro secondo la prassi operativa corrente, che nei fatti possono riguardare tutti i diritti dei lavoratori, sia di natura patrimoniale che non patrimoniale, sia di matrice legale che contrattuale, sia di valenza contrattuale che extra contrattuale, e che possono investire persino gli obblighi di contribuzione obbligatoria, nonostante la comminatoria di nullità prescritta dall’art. 2113 c.c., e implicitamente convalidata nell’art. 38 Cost.

Ciò vuol dire accreditare nella realtà empirica un’ampia negoziabilità dei diritti dei lavoratori, che contraddice le più accreditate ricostruzioni teoriche in vario modo orientate a ricostruire un nucleo duro di diritti fondamentali intangibili, per lo più connessi alla tutela della persona- lavoratore, ed ispirati direttamente dal testo costituzionale e da importanti documenti comunitari e internazionali.

Queste ricostruzioni mantengono tuttora un alto valore ideale, anche se sembrano sopraffatte da prassi applicative deteriori, ampiamente avallate da una incalzante e rozza legislazione, che segnalano un sostanziale livellamento della struttura giuridica dei diritti dei lavoratori e un diffuso fenomeno di patrimonializzazione del contenuto degli stessi.

Persino nelle zone di massima difesa dei diritti dei lavoratori, che attengono alla qualificazione giuridica del rapporto ed alla tutela della stabilità del posto di lavoro, sono ormai rintracciabili ampi margini di negoziabilità, seppure ricorrendo ad artifici tecnici o ad espedienti argomentativi volti a mettere al riparo accordi alquanto azzardati che, almeno in buona misura, travalicano la disponibilità delle parti negoziali.



6. Sul piano sistematico-ricostruttivo le implicazioni di un simile assetto sono di notevole importanza e si esprimono essenzialmente nella direzione di una sottile revisione del contenuto precettivo dell'art. 2113 c.c. ove, a fronte dell'inderogabilità della normativa legale e contrattuale, fa riscontro un'ampia disponibilità dei diritti dei lavoratori, non a caso assoggettati ad un processo di erosione interna che li ha portati a valorizzare le implicazioni patrimoniali e risarcitorie anche a costo della lesione di diritti fondamentali.

L'ampia promozione della conciliazione con la moltiplicazione delle sedi conciliative costituisce un fattore niente affatto trascurabile negli equilibri regolamentari innanzi evocati, e se lascia trasparire una opzione politica a favore di una sollecita definizione delle controversie del lavoro e di una deflazione del contenzioso giudiziario, è anche la spia semantica di una strisciante erosione dei diritti dei lavoratori, o meglio di una commercializzazione o mercantilizzazione degli stessi, in qualche modo omologati nella loro struttura valoriale, indipendentemente dalla fonte normativa, legale o contrattuale, che li ha espressi e dalla rilevanza, anche costituzionale, dei valori e beni protetti.

7. Peraltro la diffusione indiscriminata delle procedure conciliative, dinanzi persino a sedi non sempre idonee e pertinenti, va anche valutata in stretta correlazione con la contestuale revisione dell'istituto arbitrale nelle controversie del lavoro, che subisce un analogo processo di liberalizzazione ovvero, per così dire, di laicizzazione, con la rimozione ormai definitiva dei vincoli che avevano significativamente contrassegnato l'arbitrato, rituale e irrituale, nell'antica riforma del processo del lavoro.

La svolta è rappresentata essenzialmente dall'ammissibilità dell'arbitrato di equità, che consente una definizione degli interessi rapportata al caso concreto, con l'implicita possibilità di disattendere le prescrizioni contenute nella disciplina di legge o di contratto collettivo. Arbitrato di equità che

implica anche un limite o almeno una tipizzazione "chiusa" dei motivi di impugnazione del lodo arbitrale, che rimane sostanzialmente contestabile per ragioni prevalentemente di composizione del Collegio, ovvero per la trasgressione di regole procedurali, quali elencate, per l'arbitrato irrituale, nell'art. 808-ter c.p.c., e, per l'arbitrato rituale, nell'art. 829 c.p.c.



L'opzione a favore dell'arbitrato di equità suscita naturali resistenze per una sorta di idiosincrasia ideologica con concezioni fortemente radicate nella cultura giuslavoristica, eppure non può essere di per sé stigmatizzato in quanto in gran parte coerente con i processi di derubricazione dei diritti dei lavoratori, e in particolare con l'ampia negoziabilità degli stessi, che si può ormai esercitare nei molteplici canali prefigurati dall'attuale legislazione.

Certamente la conciliazione e l'arbitrato mantengono una identità dogmatica alquanto differenziata, in quanto la prima è contraddistinta da un'attiva partecipazione delle parti alla definizione dell'accordo conciliativo, che deve essere alla fine reciprocamente accettato, mentre nel caso dell'arbitrato la decisione finale viene delegata ad un soggetto terzo che si esprime attraverso un provvedimento che, ancorché di matrice negoziale, evoca inevitabilmente una decisione esterna. E tuttavia le differenze tra i due istituti vanno progressivamente erodendosi nell'attuale configurazione dei due istituti, come figurativamente evidenziato dal richiamo ricorrente alla stessa normativa, quella in materia di rinunzie e transazioni ex art. 2113 c.c., ai fini dell'intangibilità dell'atto finale. Non a caso nelle procedure più innovative, quale quella disciplinata dall'art. 412-*quater* c.p.c., le due funzioni, quella conciliativa e quella arbitrale, sono concepite come fasi interne di un procedimento sostanzialmente unitario. E neppure è trascurabile il dato secondo cui, nel caso di fallimento parziale o totale della procedura conciliativa, gli organi addetti alle stesse sono ormai impegnati a formulare una proposta, che, a costo di stravolgere la funzione conciliativa, viene a rappresentare una seria ipotesi sulla successiva trattazione della controversia.

9. In questo contesto, pur molto degradato, ciò che realmente desta scalpore e non può essere tollerato è l'ammissibilità di una clausola compromissoria inserita nel contratto di lavoro, o concordata durante il suo svolgimento, ancorché in ipotesi astrattamente prefigurate da accordi e contratti collettivi, e benché certificata dai vari organi all'uopo deputati. È troppo pesante lo scarto tra la necessità di lavorare in un mercato del lavoro sempre più asfittico e la disponibilità ad accettare clausole persino vessatorie, specie se sapientemente organizzate da parte di forti gruppi aziendali all'interno di circuiti assuntivi e formativi apparentemente garantiti dalla presenza di soggetti per così dire imparziali.

Pur con tutte le trasfigurazioni riscontrabili nell'attuale legislazione del lavoro, rimane la necessità di preservare la scelta volontaristica della parte negoziale più debole di ricorrere ad una soluzione conciliativa e/o arbitrale, in alternativa all'azione giudiziaria, soltanto allorquando la lite sia concretamente insorta e sia valutabile nella sua entità e portata nonché nelle implicazioni che può assumere una composizione bonaria, eventualmente anche equitativa, nella compromissione di diritti fondamentali del lavoratore.

Sotto questo profilo, il rischio che per tale strada possa essere corroso persino il diritto alla stabilità reale del posto di lavoro costituisce un pericolo concreto ed in qualche modo emblematico, per il valore mediatico che ha assunto la salvaguardia dell'art. 18 dello Statuto, ma non è neppure la questione preminente, o almeno esclusiva. Ciò che viene prioritariamente in discussione è la pesante ipoteca che grava su un rapporto strutturalmente squilibrato e ne corrode i presupposti fattuali e assiologici che sono alla base di una tutela differenziata e per così dire speciale.

Per non parlare dei riflessi sul piano del processo. Alla luce dei principi costituzionali della tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (artt. 3 e 35 Cost.), non può essere in alcun modo compromessa la libertà dei singoli di agire dinanzi all'autorità giudiziaria per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi (artt. 102, 111 e 113 Cost.), così come va garantita la più ampia e qualificata difesa dinanzi ad ogni sorta di giurisdizione pubblica (artt. 24 e 25 Cost.). Sono questi i capisaldi intoccabili di un assetto istituzionale che tutela direttamente l'individuo nelle più significative manifestazioni della sua partecipazione alla vita sociale e che non consentono compromissioni di sorta, neppure con l'avallo sindacale, né tantomeno con operazioni procedurali di stampo notarile, francamente alquanto fumose.





Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Segretariato Generale



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 25/11/2010
Prot. 11 / I / 0003428 / MA002.A001

Alle Direzioni Regionali e Provinciali
del Lavoro

e, p.c. Alla Presidenza del Consiglio dei
Ministri – Dipartimento della
funzione pubblica

Alla Direzione generale delle risorse
umane e affari generali

Alla Direzione generale della tutela
delle condizioni di lavoro

Alla Direzione generale per
l'attività ispettiva

OGGETTO: Art. 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Conciliazioni presso le Direzioni provinciali del lavoro. Prime istruzioni operative nella fase transitoria.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro), in vigore dal 24 novembre 2010, ha concluso dopo poco più di un decennio l'esperienza del tentativo obbligatorio di conciliazione presso le Direzioni provinciali del lavoro, avviato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.

Il tentativo di conciliazione, quindi, torna ad essere facoltativo. Permane la obbligatorio del tentativo di conciliazione unicamente in relazione ai contratti certificati in base al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come espressamente previsto dal combinato disposto del secondo comma dell'articolo 31 della legge 183/2010 e del quarto comma dell'articolo 80 del decreto legislativo ora citato. In tali casi, peraltro, il tentativo di conciliazione dovrà essere svolto – nelle modalità descritte dall'art. 410 c.p.c. come novellato dal Collegato lavoro ed in

conformità ai regolamenti delle commissioni di certificazione – presso la sede medesima che ha emanato il provvedimento di certificazione. Si deve ricordare, a tale riguardo, come, in questi casi, il tentativo sia obbligatorio non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto certificato, ma anche – in ragione della efficacia giuridica della certificazione ai sensi dell'art. 79 d.lgs. n. 276/2003 – nei confronti dei terzi interessati (ad esempio gli enti amministrativi) che intendano agire in giudizio contro l'atto di certificazione. Secondo la nuova formulazione dell'art. 75 del d.lgs. n. 276/2003 la certificazione si estende non solo ai contratti di lavoro e di appalto (art. 84 d.lgs. n. 276/2003), bensì a tutti i contratti in cui sia dedotta – direttamente o indirettamente – una prestazione di lavoro. A titolo esemplificativo, potrà quindi essere certificato il contratto di somministrazione, vale a dire il contratto, di per sé di natura commerciale, tra una agenzia per il lavoro e un utilizzatore, in quanto oggetto di questo contratto è la fornitura di forza lavoro, come peraltro già affermato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 81/2009.

Il testo dell'art. 410 c.p.c. in vigore dal 24 novembre 2010 introduce per il nuovo tentativo facoltativo di conciliazione, valido sia per il settore privato che per quello pubblico, numerose innovazioni per il ruolo delle Direzioni provinciali del lavoro, presso le quali seguita a trovare sede la Commissione di provinciale di conciliazione.

Commissione e sottocommissioni

Anzitutto muta la composizione della Commissione provinciale di conciliazione plenaria (di norma composta dal Direttore o da altro funzionario della Direzione provinciale del lavoro che la presiede, nonché da quattro rappresentanti dei lavoratori e altrettanti dei datori di lavoro) e, conseguentemente, delle sottocommissioni (ridotte a tre membri, il presidente più un rappresentante per i lavoratori e uno per i datori di lavoro): con riferimento alle parti sociali, componenti di diritto, infatti, la rappresentatività delle organizzazioni titolari a nominare i commissari non è più da verificarsi su base nazionale, ma a livello territoriale.

Ne consegue, in virtù dell'entrata in vigore della legge n. 183 del 2010, che si dovrà procedere alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni e che quelle esistenti secondo la vecchia composizione potranno operare in regime di *prorogatio*.

Ai sensi del secondo comma del citato art. 3 del d.l. n. 293/1994, la Commissione provinciale di conciliazione in regime di *prorogatio* può “adottare esclusivamente gli atti di ordinaria amministrazione, nonché gli atti urgenti e indifferibili con indicazione specifica dei motivi di urgenza e indifferibilità”. Peraltro, la trattazione delle istanze già presentate e incardinate presso la Commissione o le sottocommissioni deve ritenersi senza dubbio attività di ordinaria amministrazione e, al contempo, urgente e indifferibile, posta la riforma del tentativo stesso di conciliazione.

Sotto altro profilo, poiché ai sensi dell'art. 4, comma 1, del d.l. n. 293/1994, “entro il periodo di proroga gli organi amministrativi scaduti debbono essere ricostituiti”, i Direttori delle Direzioni provinciali del lavoro dovranno procedere nel più breve tempo possibile a richiedere alle Organizzazioni sindacali e alle Associazioni datoriali maggiormente rappresentative a livello territoriale – temporaneamente individuate secondo i criteri già forniti da questo Ministero con Circolare n. 14 dell'11 gennaio 1995 a proposito della ricostituzione dei Comitati provinciali Inps – la designazione dei propri rappresentanti, un componente effettivo e uno supplente, che saranno chiamati a formare la Commissione e le sottocommissioni, provvedendo conseguentemente, entro e non oltre l'8 gennaio 2011 (quarantacinquesimo giorno dal 24 novembre 2010), ad adottare il Decreto Direttoriale di ricostituzione della Commissione provinciale di conciliazione.

Nuova procedura per attivare il tentativo

Viene profondamente modificata la procedura per l'attivazione del tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione.

La richiesta di conciliazione debitamente compilata deve essere sottoscritta da chi la propone (lavoratore, datore di lavoro o committente) in originale, consegnata a mano o spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla DPL. Inoltre essa deve essere, in copia, consegnata a mano ovvero spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla controparte. D'altro canto, specie allorché le parti hanno già preventivamente raggiunto una intesa, la richiesta potrà essere presentata congiuntamente nelle stesse modalità anzidette. Resta escluso l'invio a mezzo fax, per espressa scelta del Legislatore.

Con riferimento alla rappresentanza (del ricorrente e del convenuto) nulla cambia per la delega a conciliare e transigere che seguirà ad essere rilasciata davanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione provinciale del lavoro con piena validità, mentre risulterà non ammissibile la autentica rilasciata dall'addetto del Comune o dall'Avvocato che rappresenta e assiste il proprio cliente.

La richiesta di conciliazione interrompe il decorso della prescrizione e sospende il decorso di ogni termine di decadenza per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione.

La richiesta di conciliazione deve contenere (art. 410, comma 6): le generalità di entrambe le parti; l'indicazione del luogo della conciliazione (quello dove è sorto il rapporto, quello dove ha sede l'azienda o la sua dipendenza cui è addetto il lavoratore, quello dove il lavoratore prestava la sua opera alla fine del rapporto); l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni; l'esposizione dei fatti e delle ragioni che li sostengono.

Il dettato della legge n. 183/2010 impone ai funzionari della Direzione provinciale del lavoro di verificare che la richiesta possieda i contenuti essenziali richiesti, affinché gli stessi vengano eventualmente integrati, qualora siano parzialmente omessi, mentre la totale mancanza degli elementi indicati rende la richiesta improcedibile, salvo che la controparte si costituisca, presentando le proprie memorie, in tal caso l'Ufficio territoriale informerà il ricorrente affinché proceda ad integrare la propria richiesta.

Svolgimento del tentativo

A seguito della richiesta di conciliazione regolarmente inviata o presentata a far data dal 24 novembre 2010 si attiva una procedura fortemente cadenzata:

- *entro 20 giorni* dalla richiesta può aversi l'eventuale deposito della memoria di controparte contenente le rispettive controdeduzioni;
- *entro 10 giorni* dal deposito della memoria di controparte i funzionari addetti della Direzione provinciale devono procedere a convocare le parti per la loro comparizione dinanzi alla Commissione o sottocommissione;
- *entro 30 giorni* dalla convocazione delle parti deve svolgersi il tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione o sottocommissione (art. 410, comma 7).

Anche se la cadenza temporale è molto netta non sembrano esservi ragioni perché, con il consenso del ricorrente, il tentativo di conciliazione possa avere luogo anche se l'intervento del convenuto sia giunto dopo il termine dei 20 giorni. Mentre, all'opposto, è chiaro che la mancata adesione della controparte, allo scadere dei 20 giorni, determina la possibilità di attivare il ricorso giudiziario e, in ipotesi di impugnativa del licenziamento o di tutti gli altri casi nei quali trova applicazione il novellato art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604¹, decorrono i 60 giorni per la presentazione del ricorso in Tribunale (a pena di decadenza e inefficacia dell'impugnazione). La mancata adesione della controparte non comporterà alcun obbligo per la Direzione provinciale di qualsivoglia comunicazione al ricorrente.

Espletato il tentativo, se la conciliazione riesce, anche parzialmente, si redige processo verbale sottoscritto dalle parti e dalla Commissione (o sottocommissione) nel suo complesso. Il giudice, su istanza di parte, dichiara esecutivo il verbale. Se non si raggiunge l'accordo, la Commissione (o sottocommissione) formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle posizioni manifestate da ambo le parti (art. 411, comma 2). Il giudice nel successivo giudizio terrà conto del comportamento tenuto dalle parti qualora la proposta formulata sia stata rifiutata senza una adeguata motivazione.

Fase transitoria

In assenza di esplicite disposizioni di carattere transitorio nella legge n. 183/2010, si ritiene di fornire le seguenti indicazioni per quanto attiene alle istanze già presentate presso le Direzioni provinciali del lavoro e giacenti alla data di entrata in vigore del "Collegato Lavoro", alle quali si applicano le procedure previste dalla disciplina vigente prima del 24 novembre.

Per quanto attiene alle istanze che siano state proposte prima del 24 novembre (che saranno state presentate, ovviamente, secondo la previgente formulazione dell'articolo 410 c.p.c.) le commissioni, sia nel caso in cui abbiano già convocato le parti prima del 24 novembre, sia nell'ipotesi in cui non abbiano ancora fissato la data di convocazione, dovranno informare le parti sulla intervenuta non obbligatorietà del tentativo di conciliazione e sulla possibilità di portare a termine la conciliazione avanti la sede adita al fine di pervenire ad una transazione che avrà, in ogni caso, l'efficacia di cui all'ultimo comma dell'art. 2113 c.c.

¹ Ai sensi dell'art. 32, commi 2, 3 e 4, della legge n. 183/2010 le disposizioni di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 604/1966, come modificato dal comma 1 del medesimo articolo, si applicano anche:

- a tutti i casi di invalidità del licenziamento;
- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto;
- al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto;
- al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo;
- ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. n. 368/2001, già conclusi alla data del 24 novembre 2010, con decorrenza da tale data;
- alla cessione di contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Per quanto attiene ai tentativi di conciliazione del settore pubblico, in considerazione dell'abrogazione degli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si prospettano, inoltre, le seguenti soluzioni in relazione alle differenti fattispecie:

a) per quanto riguarda i collegi già costituiti operanti alla data del 24 novembre: il presidente dovrà comunicare agli altri arbitri ed alle parti che abbiano proposto il tentativo di conciliazione in base alla previgente normativa che, per effetto dell'abrogazione dell'art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, il collegio cessa la propria attività "*ope legis*", di conseguenza, se le parti intendono continuare l'esame della controversia (il tentativo è facoltativo), la stessa è trasferita avanti alla Commissione provinciale di conciliazione (ovvero alla sottocommissione), previa acquisizione del consenso di entrambi i soggetti interessati;

b) controversie del pubblico impiego non ancora portate all'esame del collegio, pur se il tentativo è stato richiesto con il vecchio rito e gli arbitri sono stati nominati (o in corso di nomina) alla data del 24 novembre: va comunicato che non è possibile attuare la vecchia procedura e che il tentativo facoltativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione, ove ciascuna parte manifesti espressa volontà di procedere;

c) controversie del pubblico impiego richieste, ma per le quali non è terminata la fase prodromica alla costituzione del collegio (perché, ad esempio, manca la nomina dell'arbitro di parte pubblica) alla data del 24 novembre: occorrerà scrivere agli interessati che la procedura è cambiata e che, qualora le parti manifestino la volontà di procedere, il tentativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione;

d) richieste di costituzione del collegio arbitrale ex artt. 65 e 66 del d.lgs. n. 165/2001, relative alle controversie del pubblico impiego presentate dopo il 24 novembre 2010: esse saranno necessariamente archiviate, avvertendo l'istante della necessità, ove voglia avvalersi della procedura facoltativa di conciliazione, di presentare la domanda seguendo il nuovo rito.

Si ricorda, infine che, a norma dell'ultimo comma dell'art. 410 c.p.c. novellato, chi rappresenta dinanzi alla Commissione di conciliazione la P.A. può incorrere in responsabilità amministrativa o contabile solo nei casi di dolo o di colpa grave, e tale disposizione deve estendersi al Direttore della Direzione provinciale del lavoro ovvero al funzionario dallo stesso delegato che presiede la Commissione (o sottocommissione).

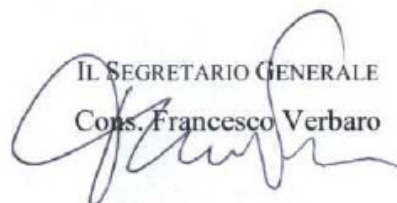
Un ulteriore profilo problematico che potrebbe insorgere in relazione al periodo transitorio riguarda le eventuali controversie proposte in sede giudiziale prima del 24 novembre e per le quali il Giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 412 *bis* c.p.c. vigente al momento del deposito del ricorso, abbia sospeso il giudizio in ragione del principio *tempus regit actum*. In tali casi, il tentativo (obbligatorio) di conciliazione si dovrà svolgere – indipendentemente dalla composizione della commissione o della sottocommissione (per cui varrà quanto sopra detto) – nelle modalità previste dall'articolo 410 c.p.c. come vigente al momento della proposizione del ricorso giudiziale. Pertanto, se il ricorso in giudizio è stato depositato prima del 24 novembre 2010 ed il giudice – in applicazione dell'art. 412 *bis* c.p.c. vigente al momento del deposito – sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio per la promozione del tentativo di conciliazione, la Commissione non dovrà ritenere improcedibile il tentativo di conciliazione promosso nelle modalità di cui al "nuovo" articolo 410 c.p.c., bensì dovrà applicare la disciplina previgente.

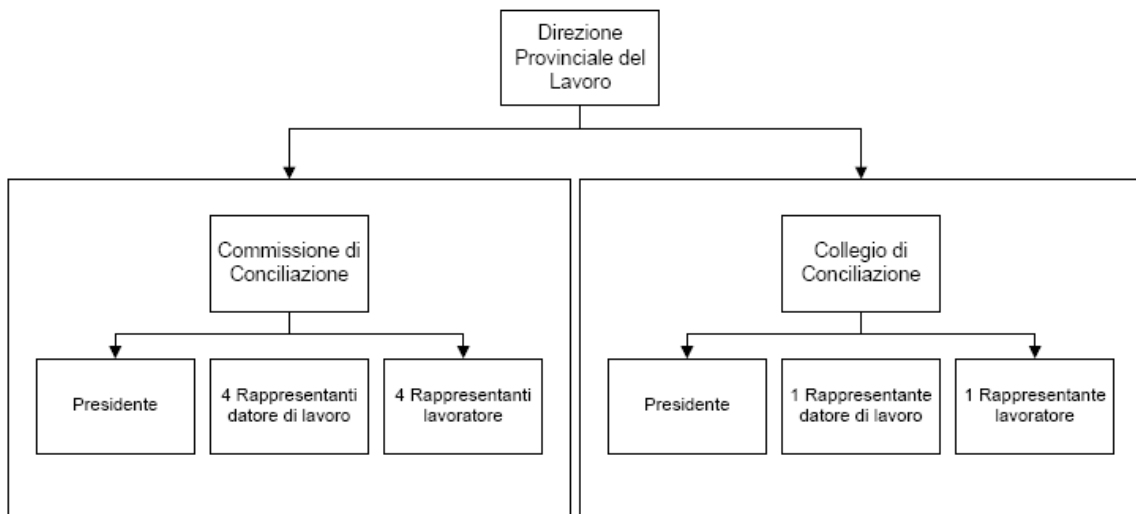
Fino all'8 gennaio 2011, la Commissione e le sottocommissioni di conciliazione seguiranno ad operare nella trattazione delle istanze già presentate alla data del 24 novembre 2010 secondo le modalità sopra riportate.

Si fa presente, infine, che in considerazione della facoltatività del tentativo di conciliazione e della conseguente riduzione del carico di lavoro per il personale adibito a funzioni connesse allo svolgimento di tale procedura, è opportuno che i direttori delle Direzioni provinciali del lavoro, al fine di una più efficiente organizzazione dell'attività lavorativa, provvedano a ridistribuire i compiti ai dipendenti assegnati ai propri Uffici.

Si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti in merito alla attivazione e allo svolgimento delle procedure di arbitrato irrituale presso le Commissioni di conciliazione delle Direzioni provinciali del lavoro e relativamente alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni.

IL SEGRETARIO GENERALE
Cons. Francesco Verbaro





Fonte: applicativo conciliazioni Ministero del Lavoro



L'Istanza /aziendale

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO -
Servizio Politiche del Lavoro – Commissione Provinciale di Conciliazione delle
Controversie Individuali di Lavoro.
Via – cap.....città.....

OGGETTO: Richiesta di convocazione

Il sottoscritto In nome
e per conto della Ditta con sede
legale nel Comune di.....
Via..... n.
C.A.P.

chiede che venga esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. per la
controversia con il lavoratore sig. nato a
..... il
e domiciliato nel Comune di C.A.P.
Via n. circa il
rapporto di lavoro di tipo prestato nel periodo dal
al..... con la qualifica di.....

- differenza paga €
- mancata retribuzione €
- ferie non godute €
- riposo settimanale €
- compenso lavoro straordinario €
- Festività nazionali ed infrasettimanali €
- gratifica natalizia, 14° mensilità €
- Indennità sostitutiva del preavviso €
- T.F.R. (trattamento di fine rapporto) €
- altre voci.....
TOTALE _____

li,

IL RICHIEDENTE

.....



L'Istanza /individuale

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO -
Servizio Politiche del Lavoro – Commissione Provinciale di Conciliazione delle
Controversie Individuali di Lavoro.
Via – cap.....città

Tramite Associazione Sindacale / Studio Legale _____
Via _____ n. _____ Comune di _____

Il sottoscritto nato/a il
..... domiciliato nel comune di..... Via
..... n. chiede che sia esperito il tentativo di
conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e art. 36 del Decreto Legislativo n. 80/98, nei
confronti della ditta con sede in
Via n. cap.....
alle cui dipendenze è stato occupato dal al..... con la
qualifica di CCNL applicato
per le seguenti cause:

Impugnativa di licenziamento comminato in data a mezzo voce o
lettera

- differenza paga €
 - mancata retribuzione €
 - ferie non godute €
 - riposo settimanale €
 - compenso lavoro straordinario €
 - Festività nazionali ed infrasettimanali €
 - gratifica natalizia, 14° mensilità €
 - Indennità sostitutiva del preavviso €
 - T.F.R. (trattamento di fine rapporto) €
 - altre voci
- TOTALE _____

Lì,,

IL RICHIEDENTE

.....



L'Istanza /congiunta

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO -
Servizio Politiche del Lavoro – Commissione Provinciale di Conciliazione delle
Controversie Individuali di Lavoro.
Via cap.....città

OGGETTO: Richiesta di convocazione congiunta

Il sottoscrittoIn nome e per conto della
Ditta..... con sede legale nel Comune di.....
..... Via..... n.....
..... C.A.P..... congiuntamente al sottoscritto lavoratore
..... nato a
il.....e domiciliato nel Comune di.....C.A.P.
..... Via
n. , circa il rapporto di lavoro prestato nel periodo dal al
..... con la qualifica di
CCNL.....

Chiedono

di essere convocati da codesta spettabile Commissione per la sottoscrizione dell'accordo
già raggiunto dalle parti.

- differenza paga €
- mancata retribuzione €
- ferie non godute €
- riposo settimanale €
- compenso lavoro straordinario €
- Festività nazionali ed infrasettimanali €
- gratifica natalizia, 14° mensilità €
- Indennità sostitutiva del preavviso €
- T.F.R. (trattamento di fine rapporto) €
- altre voci.....
TOTALE _____

Li,

DATORE DI LAVORO

LAVORATORE

.....



L'Istanza /delega

ALLA COMMISSIONE PROVINCIALE DI CONCILIAZIONE

OGGETTO: DELEGA

IL/LA SOTTOSCRITTO

NATO/AIL.....E RESIDENTE IN
.....ALLA VIA.....

COD. FISC.....

IN QUALITA' DI lavoratore / titolare / amministratore
della.....

Via.....Città

DELEGA

IL SIG./ L'AVV. NATO A
..... IL E
RESIDENTE IN/ CON STUDIO IN
..... ALLA VIA.....

..... n A RAPPRESENTARLO E DIFENDERLO
NELLA TRATTAZIONE DELLA VERTENZA INSTAURATA E/O PROMOSSA CONTRO il
SIG. E/O DITTA

CONFERENDOGLI AMPI POTERI ATTI A TRANSIGERE , CONCILIARE E RILASCIARE
QUIETANZA LIBERATORIA.

SI ALLEGA FOTOCOPIA DEL DOCUMENTO DI RICONOSCIMENTO

DATA E LUOGO

FIRMA

.....



Conciliazione e arbitrato : i documenti



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.



Arbitrato, decisivo garantire la libera scelta

di Giorgio Santini

La Cisl ha manifestato il massimo rispetto nei confronti del Capo dello Stato che nel rinviare alle Camere il collegato lavoro ha inteso esercitare in modo compiuto ed approfondito le sue prerogative istituzionali nei confronti del Parlamento in materia di legislazione.

Solo i conoscitori superficiali della Cisl possono pensare che questo atto possa aver creato nella Cisl un qualche imbarazzo.

Niente di tutto ciò.

Al contrario ci conforta tantissimo rilevare nell'atto del presidente una convergenza esplicita con quanto sostenuto dalla Cisl nelle ripetute audizioni che hanno accompagnato il lungo iter parlamentare di una legge troppo complessa e disomogenea.

In particolare, il Capo dello Stato ribadisce l'utilità dell'arbitrato, chiede in modo esplicito che venga garantita la libera scelta e sollecita il Parlamento a verificare in questa chiave la coerenza della clausola compromissoria prevista all'art. 31 comma 9.

Allo stesso modo e con finalità del tutto analoghe la Cisl ha ripetutamente richiesto e alla fine ottenuto che l'esercizio della clausola compromissoria fosse regolato in via esclusiva dalla contrattazione collettiva con l'evidente intento di tutelare la libera scelta e di impedire qualsiasi forma di ricattabilità del lavoratore, nonché di escludere la scelta all'atto dell'assunzione nel momento di debolezza del lavoratore.

L'avviso comune immediatamente successivo, sottoscritto da tutte le parti sociali con la sola autoesclusione della Cgil lo sancisce in modo esplicito laddove afferma la necessità che l'arbitrato venga scelto in modo libero e consapevole ed esclude che la clausola compromissoria riguardi i licenziamenti.

Ora l'accordo interconfederale vero e proprio rappresenta una grande opportunità nelle mani delle parti sociali per valorizzare le potenzialità positive dell'arbitrato (scelta libera, tempi rapidi, niente oneri) mantenendo nel contempo inalterate le tutele dei lavoratori garantite dalle norme contrattuali, dall'ordinamento giuridico e dalla Costituzione.

Anche in questo caso le assonanze con le valutazioni del Presidente Napolitano sono evidenti e saranno di grande utilità per le parti sociali nel concludere rapidamente e positivamente l'accordo interconfederale.

Spetta ora al Parlamento valutare con attenzione e disponibilità le considerazioni del Presidente della Repubblica.

Qualora le Camere nel pieno esercizio della loro funzione legislativa, auspicabilmente in modo condiviso, ritenessero di ridurre ulteriormente o abolire il carattere prescrittivo della clausola compromissoria, e di delimitare le materie per l'esercizio dell'arbitrato, in particolare di equità, la Cisl non potrà che valutarlo positivamente, considerandolo un utile supporto alle parti sociali per una regolazione libera e consapevole dell'arbitrato.

Infatti, solo il pieno dispiegamento della contrattazione collettiva, sostenuta (e non limitata) dalla legislazione potrà permettere il raggiungimento di quel giusto equilibrio, auspicato anche dal Presidente Napolitano, tra legislazione e contrattazione collettiva (che potrà regolare anche il contratto individuale).

L'atto del Presidente Napolitano non legittima, quindi, nessuna lettura distorta tanto meno rivendicazioni di meriti che pure sono echeggiati in ambienti sindacali e politici bensì esige il massimo rispetto come atto di genuina lealtà istituzionale.

Giorgio Santini
Segretario Confederale Cisl



note informative
Periodico di informazione e approfondimento sulle tematiche giuridiche del lavoro, delle relazioni sindacali e della previdenza sociale
Direzione editoriale CGIL Milano, CGIL Lombardia
Redazione: c/o Camera del lavoro metropolitana di Milano - Corso di Porta Vittoria 43 - 20122 Milano

Dopo un percorso parlamentare di un paio di anni, è stato approvato dal Parlamento il Collegato Lavoro che rimodella pesantemente il processo del lavoro e modifica in modo sensibile anche il diritto sostanziale (del lavoro).

Alla luce del rinvio alle Camere del testo da parte del Presidente della Re-pubblica, appare ancora più evidente come si tratti di una riforma pessima; tuttavia, anche se approvata, non è detto che, alla prova dei fatti, raggiunga gli obiettivi che il legislatore si poneva.

Il legislatore in primo luogo intendeva limitare il potere della magistratura in materia di lavoro: e cerca di raggiungere questo obiettivo da un lato cercando di ridurre al massimo il ricorso ai giudici della Repubblica, sollecitando i datori di lavoro a privilegiare la giustizia privata, cioè gli arbitrati; dall'altro lato interviene tentando di ridurre i poteri del giudice del lavoro, attraverso una serie di paletti nell'ambito dei quali il magistrato deve de-streggiarsi e oltre i quali non potrebbe andare. La giustizia privata (gli arbitrati) viene indicata come unico rimedio possibile alla lentezza dei giudizi delle cause di lavoro (che in alcune realtà sono di diversi anni).

Ma il legislatore sembra non sapere che non è il processo in sé che non funziona (il modello processuale del 1973 è un modello esemplare, tanto da essere spesso richiamato come esempio per la riforma dell'intero processo civile). Nelle sedi in cui il processo non funziona, le cause non sono determinate dalle regole processuali, ma da motivi pratici molto diversi: disorganizzazione, mancata copertura degli organici, carenza di strutture, piante organiche inadeguate, ritardi nella sostituzione dei giudici trasferiti, prassi difformi dal modello processuale, in alcuni casi anche scarsa produttività e scarsa professionalità di giudici ed avvocati, limitata diffusione dell'informatizzazione, etc. Prova ne sia che dove queste storture pratiche non esistono (vedi ad es. Torino) i processi di lavoro vengono definiti nel giro di pochi mesi (mesi, non anni).

Si trattava quindi non tanto di invitare a seguire la via privata alla giustizia del lavoro, ma di mettere mano a una riforma delle strutture e degli organici che consentisse la completa copertura dove serve, e la liberazione di sedi dove i processi scarseggiano. Oltre a percorsi di formazione di giudici ed avvocati e al ricorso a moderne strutture informatiche.

Un'altra causa determinante dei ritardi del processo in molte sedi è il numero strabiliante di giudizi previdenziali: in molte sedi la stragrande maggioranza dei processi riguarda il pagamento di pensioni, il riconoscimento di pensioni di invalidità, la richiesta di pagamento di interessi sulle pensioni pagate in ritardo, etc. Andava dunque semmai presa in considerazione l'ipotesi di prevedere una gestione processuale separata (sia in termini di organi decisori, sia in termini di procedura) per le questioni previdenziali, quando non siano coinvolte necessità di accertamento di diritti sostanziali, ma sia prevalente l'aspetto tecnico-acclaratorio (questioni mediche, differenze di interessi e simili). In tal modo verrebbe sollevata la magistratura dal peso di tanti processi, liberando risorse per i processi del lavoro in senso proprio.

Il DDL cerca comunque di limitare o condizionare i poteri dei giudici, con l'introduzione di alcuni paletti.

In primo luogo il giudice non potrà più entrare nel merito delle decisioni aziendali, contestando le scelte operate dall'impresa, ma dovrà limitarsi all'accertamento del presupposto di legittimità dei singoli atti posti in essere (così affermando, in realtà, un principio che sul piano giuridico è già consolidato: il che non toglie che con questa legge si voglia espanderne il più possibile l'applicazione).

Poi non potrà discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro. E infine, nel valutare le motivazioni poste a base di un licenziamento, il giudice deve tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti nei contratti collettivi, ovvero nei contratti individuali, se stipulati avanti la apposita commissione di certificazione.

Nell'ansia di contenere i poteri dei giudici il legislatore sembra aver fatto anche uno scivolone, laddove prevede che il giudice debba comunque tener conto anche dell'oggettivo interesse dell'organizzazione. Questo inciso, come ha osservato Pietro Ichino, potrebbe forse aprire le porte a interpretazioni giudiziali creative, per determinare se l'atto posto in essere corrispondesse davvero all'interesse aziendale o fosse invece dannoso.

Ancora, si prevede che nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento il giudice debba tener conto di elementi e parametri fissati dai contratti (collettivi, ma anche individuali certificati) oltre a una serie di altri elementi.

Insomma si cerca in tutti i modi di depotenziare l'operato dei giudici, se proprio non si può fare a meno di farli decidere: non è detto che il risultato cercato sia anche raggiunto, poiché le norme ora richiamate devono essere interpretate in coerenza con i principi dell'ordinamento; ma lo spirito teso a limitare la funzione giurisdizionale è evidente.

Ma la vera nefandezza di questa proposta di legge resta la introduzione dell'arbitrato obbligatorio, simulato tuttavia come volontario.

Si prevede infatti la possibilità di far decidere l'eventuale causa che dovesse sorgere tra lavoratore e impresa da un collegio arbitrale che potrà decidere anche secondo equità.

La scelta, anche per rispettare la Costituzione, appare libera: il lavoratore anziché scegliere i tempi lunghi della magistratura del lavoro sceglie di ricorrere al collegio arbitrale.

Tuttavia questa scelta diviene obbligatoria e definitiva se al momento dell'assunzione (ma anche in epoca successiva) il lavoratore venga chiamato a certificare il suo contratto di lavoro davanti alla Commissione di Certificazione, con inserimento nel contratto della c.d. clausola compromissoria, vale a dire della clausola con la quale il lavoratore si impegna a non ricorrere al giudice del lavoro nel caso debba litigare con il suo datore di lavoro, ma a scegliere, ora per allora, il collegio arbitrale. Il mandato al collegio arbitrale può essere anche nel senso di decidere non secondo legge, ma secondo equità.

Appare chiaro a tutti che al momento dell'assunzione, a maggior ragione in momenti di crisi economica, il lavoratore non ha alcun potere di contrattazione, e meno che mai su un punto del genere. Se il lavoratore rifiuta di certificare il contratto con la clausola compromissoria, rifiuta anche, di fatto, il posto di lavoro; l'offerta di lavoro gli verrà infatti revocata e l'impresa cercherà (facilmente) un altro che accetti di sottoscrivere contratto e clausola.

Quindi, come si diceva, si tratta formalmente di una scelta libera, mentre nella realtà è una scelta coatta e niente affatto libera. La Costituzione è salva (forse), e il lavoratore è fregato.

La gravità di questa proposta normativa è poi ancora maggiore per la possibilità di far decidere al collegio arbitrale secondo equità, anziché secondo legge e contratto collettivo.

L'equità è un concetto soggettivo e sfuggente: rischia di prestarsi a ogni tipo di abuso. Il restare agganciati a leggi e norme contrattuali nella decisione di una controversia in materia di lavoro, cioè in una materia delicatissima, portatrice di diritti primari, appare imprescindibile.

Infatti un diritto primario per la vita delle persone, come è il diritto del lavoro, non può essere regolato dall'equità, ma solo da norme legali e contrattuali. Solo in presenza di diritti affievoliti o comunque secondari è possibile pensare di risolvere le questioni secondo equità.

Da non trascurare poi è anche il fatto che l'arbitrato ha un costo che può diventare anche abbastanza rilevante (3% del valore della controversia); mentre era stata considerata una conquista di civiltà l'introduzione, con il processo del 1973, della gratuità del giudizio, consentendo a tutti di poter accedere alla giustizia del lavoro.

L'arbitrato volontario, secondo legge e contratto, invece può essere un'opzione più che legittima. Può piacere o meno (a me non piace) ma è una scelta legittima delle parti, a condizione appunto che la scelta sia veramente volontaria e non coatta.

C'è però da rilevare che nei fatti nel nostro paese l'arbitrato in materia di lavoro non ha mai avuto molta fortuna. L'esempio più evidente è l'arbitrato per il licenziamento dei dirigenti: è previsto da tutti i CCNL dei dirigenti (industria, commercio, credito, etc.) ma non è praticamente utilizzato da anni. Ma anche il collegio arbitrale di cui all'art.7 s.l. è sostanzialmente scomparso.

In ogni caso questo arbitrato coatto non è detto che possa avere davvero la fortuna che il legislatore sembra volergli attribuire. Potrebbe capitare che le commissioni di certificazione si impuntassero e impedissero la coartazione di volontà del lavoratore per fargli sottoscrivere la clausola compromissoria. Potrebbe capitare che i giudici del lavoro venissero investiti ugualmente delle controversie dei lavoratori che hanno sottoscritto la clausola arbitrale, con la richiesta –in via preliminare– di accertare la coartazione della volontà, al momento della firma del contratto, e quindi la nullità della clausola arbitrale.

Ma soprattutto potrebbe capitare che le OOS comparativamente più rappresentative sottoscrivessero, come consente la norma, accordi collettivi o interconfederali che prevedano le modalità di espletamento

dell'arbitrato; stabilendo in tal caso che il ricorso alla giustizia arbitrale possa avvenire non in via preventiva al momento della sottoscrizione della lettera di assunzione, ma solo al momento in cui dovesse concretamente sorgere una controversia, o ancora escludendo la possibilità di arbitrato secondo equità. In tal modo il lavoratore sarebbe davvero libero di scegliere tra magistratura del lavoro e giustizia arbitrale.

Il DDL interviene anche su diverse altre questioni.

Viene innanzitutto abolito il tentativo obbligatorio di conciliazione, introducendone un altro facoltativo, complesso e farraginoso, che è destinato a scomparire rapidamente o a cadere in desuetudine (resterà solo per chi ha necessità di allungare i termini di impugnazione).

Viene stabilito poi che l'impugnazione del licenziamento, da fare come sempre nei sessanta giorni, è inefficace se entro i successivi 180 giorni non viene depositato il ricorso ex art.414 CPC o non viene fatta la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Viene in sostanza introdotto un termine di decadenza che in alcuni casi può danneggiare gravemente il lavoratore, se la ricerca di atti, documenti, testi o altre attività istruttorie necessita di molto tempo. Questo termine di decadenza viene poi esteso a una lunga serie di altri atti: dal trasferimento ai sensi dell'art.2103 c.c., alla cessazione del contratto di lavoro ex art.2112 c.c., al recesso del committente nei contratti a progetto, a ogni forma di interruzione di un contratto che si assuma subordinato, all'azione di nullità del termine apposto al contratto (appunto, a termine).

Infine viene predeterminata la penale (da 2.5 a 12 mesi dell'ultima retribuzione globale di fatto) nei casi di conversione del contratto a tempo determinato.

Si tratta davvero di una brutta proposta di legge. Brutta nei contenuti, brutta nella forma.

La semplificazione (e la chiarezza) normativa si raggiunge solo con la riduzione delle norme; il nostro legislatore invece continua a produrre leggi lunghissime, di complicata lettura e interpretazione, scritte con modesta tecnica legislativa e moderata conoscenza del diritto.

Resta solo da augurarsi che si tratti alla fine solo, ancora una volta, di una proposta di legge inutile.



Intervento del Ministro del lavoro, Maurizio Sacconi, nel question time in Aula alla Camera a una interrogazione di Giuliano Cazzola (mercoledì 31 marzo 2010)
Arbitrato: la posizione del Governo dopo il messaggio del Presidente della Repubblica

ARBITRATO

Il Governo, nel prendere atto del rinvio al Parlamento del “collegato lavoro” alla legge finanziaria 2009 con riferimento ai temi dell’arbitrato e delle responsabilità per le infezioni da amianto, sottolinea che il Presidente della Repubblica ritiene la “introduzione nell’ordinamento di strumenti idonei a prevenire l’insorgere di controversie ed a semplificare ed accelerarne le modalità di definizione” “certamente apprezzabile e merita di essere valutata con spirito aperto”. Cosa che certamente non è avvenuta da parte di quella sinistra politica e sindacale che ancora una volta, di fronte alle idee di Marco Biagi, ha usato un linguaggio pericoloso e inaccettabile.

Con riferimento ai rilievi di merito e opportunità sollevati dal Presidente della Repubblica ci pare che i punti di riflessione siano tre:

- 1) una più precisa definizione dell’arbitrato di equità;
- 2) i limiti entro cui ammettere la possibilità per il lavoratore di concordare il rinvio agli arbitri di futuri contenzioni all’atto della assunzione;
- 3) lo spazio di intervento sostitutivo del Ministro del lavoro in caso di mancato accordo tra le parti sociali alle quali la legge già assegna una decisiva funzione regolatoria dei nuovi istituti.

Il Governo auspica un rapido esame parlamentare circoscritto alle materie segnalate anche al fine di consentire la tempestiva attuazione di importanti deleghe come quella in materia di lavori usuranti.

Nel merito:



1) l'arbitrato di equità si realizza nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento che per il Governo già includevano i principi regolatori della materia del lavoro come richiesto dal messaggio e come tali possono essere esplicitati;

2) il Governo ribadisce la propria fiducia verso la contrattazione collettiva cui la legge assegna il compito di fare entrare in vigore l'arbitrato coniugando le ragioni dei lavoratori e delle imprese in modo che la scelta delle parti sia sempre libera e consapevole. In considerazione di ciò il Parlamento potrebbe recepire in legge i contenuti della dichiarazione comune dello scorso 11 marzo con cui tutte le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori tranne la Cgil – è di questi giorni l'adesione della Lega delle cooperative – hanno già chiaramente delimitato la clausola compromissoria all'atto della assunzione del lavoratore escludendola nel caso di licenziamento;

3) tanto il Governo esprime fiducia nei confronti di un sistema sussidiario, libero e pluralistico, di contrattazione collettiva che esso potrebbe diventare anche formalmente la sede esclusiva di regolamentazione delle clausole compromissioni lasciando al Ministro del lavoro il compito di convocare le parti.

In questo vi è tutta la filosofia della regolazione del lavoro perseguita dal Governo e da quasi tutti gli attori sociali come si è evidenziato negli accordi sul nuovo modello contrattuale e sulla partecipazione. Come ha insegnato Marco Biagi, un moderno Statuto dei lavori si compone di essenziali diritti regolati dalla legge in termini generalizzati e da una più ampia rete di tutele flessibilmente concordate tra le parti sociali nei diversi settori o territori tenendo conto delle effettive condizioni del lavoratore e della impresa.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Stampa
Collegato lavoro: Dichiarazione del Ministro del Lavoro e delle
Politiche Sociali

Il cosiddetto Collegato lavoro giunge finalmente all'approvazione sulla base non solo di un approfondito esame parlamentare, ma anche di un intenso dialogo sociale caratterizzato dalla convergenza di tutte le organizzazioni tranne la Cgil. In particolare, l'arbitrato per equità si configura come uno strumento in più a disposizione della contrattazione collettiva e, in base ad essa, dei lavoratori e delle imprese. Lo scopo è quello di semplificare con tempi certi la soluzione del contenzioso in modo da superare la logica del conflitto nei rapporti di lavoro. Sono particolarmente lieto per l'approvazione di questo istituto perché fu Marco Biagi a consigliarne l'adozione e non a caso è alla sua memoria che si è rivolto l'ottimo relatore, l'onorevole Cazzola, prima del voto finale. E ora il Governo proporrà all'esame del Parlamento il disegno di legge delega sullo Statuto dei lavori, per realizzare compiutamente il sogno di Marco Biagi per un diritto del lavoro moderno a misura della persona. Ringrazio tutti i parlamentari che hanno dedicato impegno all'esame di questo provvedimento e in modo particolare i presidenti delle Commissioni lavoro di Camera e Senato, onorevole Moffa e senatore Giuliano. Come anche i due relatori, onorevole Cazzola e senatore Castro. Esprimo uno specifico apprezzamento per la posizione dell'Udc, che ha voluto agevolare con il suo voto la definitiva approvazione di questa importante riforma.

Roma, 19 ottobre 2010



Appello dei Giuristi sul Collegato Lavoro

I sottoscritti, avvocati giuslavoristi, docenti universitari di diritto sostanziale del lavoro, processuale civile e costituzionale, studiosi ed operatori delle materie stesse presa visione del motivato messaggio del 31/03/2010 con cui il Presidente della Repubblica ha rinviato alle Camere il testo del Disegno di legge n. 1441 - Quater - D considerato

che i rilievi che il messaggio muove al Disegno di legge sono del tutto condivisibili e che il rinvio alle Camere per nuovo dibattito e deliberazione al riguardo costituisce occasione utile e necessaria per arricchire la riflessione sul testo normativo ricordato che, in particolare in rapporto agli articoli 30, 31, 32 e 50 del DDL ed alle importanti modifiche legislative in tema di rapporto e controversie di lavoro, nonché alla loro soluzione mediante arbitrato, i dubbi di legittimità costituzionale suggeriti dal messaggio presidenziale sono sorretti da motivazioni che possono essere, in breve, così riepilogate :

a) Eterogeneità del testo normativo che - pur concernendo “temi di indubbia delicatezza sul piano sociale” e toccando direttamente “la tutela del diritto alla salute” ed “altri diritti dei lavoratori” - tratta materie disparate, con effetti negativi sulla “conoscibilità”, “comprensibilità” ed “organicità” delle disposizioni, non consentendo conseguentemente il pieno coinvolgimento di tutte le Commissioni parlamentari competenti, e in particolare della Commissione Giustizia, il cui apporto critico sarebbe stato particolarmente significativo.

b) Insufficiente garanzia di tutela della parte contrattuale debole, e di effettiva volontarietà dei suoi atti negoziali, con particolare riguardo alla scelta della procedura arbitrale da parte del lavoratore, in alternativa allo strumento di tutela giudiziale, ove effettuata mediante “clausola compromissoria” sottoscritta all'atto dell'assunzione, e, dunque, nel momento di sua massima debolezza contrattuale e sudditanza psicologica verso il datore di lavoro, anche tenuto conto della prospettata incapacità degli organi di certificazione di proteggere il lavoratore nelle manifestazioni di volontà contrattuale, espresse nella fase genetica del rapporto di lavoro, per l'impossibilità stessa di correggere, in sede di certificazione, l'inevitabile squilibrio di rapporti di forza tra i due soggetti contrattuali.

c) Grave pericolo che la stipula di clausole compromissorie, prevedenti la soluzione di ogni controversia tra lavoratore e datore di lavoro mediante giudizio arbitrale non secondo diritto ma secondo equità e, dunque, con potere degli arbitri di decidere prescindendo da norme legali e contrattuali di tutela del lavoro di carattere, invece, inderogabile, comporti l'illegittima deroga preventiva delle norme stesse.

d) Insufficiente garanzia di libero esercizio del diritto di azione in giudizio per l'impugnazione dei licenziamenti e, in specifico, dei rapporti di lavoro precario, determinata dall' introduzione di termini eccessivamente brevi per l'esperibilità del ricorso giudiziario, in considerazione del concomitante stato di forte condizionamento psicologico del lavoratore (art.32 del testo normativo) osservato che incombe ora al Parlamento della Repubblica, auspicabilmente previa consultazione delle formazioni sociali,

giuridiche ed economiche che hanno ragione di esprimere contributi qualificati sui temi in discussione, rimeditare il testo di legge alla luce delle autorevoli osservazioni del Presidente della Repubblica, anche ad evitare che una normativa così delicata e di dubbia legittimità moltiplichi il contenzioso che invece intende dichiaratamente ridurre

ritengono opportuno

che il Parlamento proceda allo stralcio degli articoli 30, 31, 32 e 50 del testo di legge, per sottoporre i loro contenuti ad un supplemento di riflessione ed approfondimento.

Ovvero che, in mancanza, quanto meno, prenda in considerazione le seguenti proposte:

1) Che il ricorso all'arbitrato sia possibile solo per controversie già insorte (cd. "compromesso") per accordo intervenuto in corso di rapporto o dopo la sua conclusione.

Oppure, - e si tratterebbe di un effettivo progresso - che sia possibile anche per "clausola compromissoria" iniziale avente, però, come è giuridicamente del tutto ammissibile, effetto unilaterale, nel senso di esser pienamente vincolante per l'impresa, ma, di consentire, invece, al lavoratore di optare ancora per il ricorso al giudice ordinario, almeno fin quando il Collegio arbitrale non abbia concluso la prima udienza.

Una simile previsione oltre a scongiurare ogni problema di incostituzionalità, garantendo l'effettiva volontarietà della scelta, creerebbe una feconda concorrenzialità in efficienza tra giustizia arbitrale e giustizia ordinaria.

2) Che si tratti, comunque, di giudizio arbitrale secondo diritto e non secondo equità con facoltà di normale impugnabilità del lodo per violazione di norme di legge e di contratto collettivo, così da scongiurare la virtuale deroga

preventiva di norme inderogabili concettualmente implicata da una clausola compromissoria prevedente arbitrato di equità.

3) Che le azioni giudiziarie riguardanti la riqualificazione giuridica di rapporti di lavoro, o l'illegittimità dell'apposizione di termini di durata, conservino la loro natura di azioni di accertamento, come tali non soggette a termini di decadenza, salva, semmai,

l'applicazione, in caso di ingiustificata dilazione della loro proposizione, delle regole di riduzione del danno risarcibile per concorso di colpa del soggetto danneggiato.

4) Che, quanto alla certificazione, resti ferma la potestà del Giudice del Lavoro in ordine alla ricognizione dell'autenticità della volontà contrattuale, oltre che dell'assetto effettivo degli interessi delle parti nel concreto svolgersi del rapporto. Circa le funzioni della certificazione poi desta perplessità la previsione che atti dismissivi di diritti della parte debole del rapporto possano aver luogo senza un'assistenza sindacale, e per di più davanti ad organi che non danno garanzie di "terzietà", com'è certamente nel caso in cui siano costituiti da categorie di professionisti la cui clientela è quasi esclusivamente di parte datoriale;

5) che le decadenze per l'impugnazione del licenziamento non siano meccanicamente estese, senza congrua ponderazione delle problematiche probatorie connesse, al licenziamento verbale. I sottoscritti ritengono che le proposte suddette, semplici ma decisive - solo in minima parte recepite dalla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati - possano evitare almeno taluni dei profili di incostituzionalità e garantire che il ricorso alle procedure arbitrali sia davvero una "possibilità in più" di tutela offerta al lavoratore e non, come nel testo di legge, un surrogato peggiorativo e di fatto abrogatorio dell'azione giudiziaria.



ADESIONI ALL'APPELLO

Con primi firmatari Prof. Luigi Montuschi, Prof. Valerio Onida, Prof. Carlo Smuraglia, Dr. Sergio Mattone, Prof. Andrea Proto Pisani, Prof. Stefano Merlini, Prof. Luciano Gallino, Prof. Piergiovanni Alleva

1. Avv. Carlo Ablondi – Parma
1. Avv. Matteo Acciari - Bologna
2. Avv. Velia Addonizio - Milano
3. Avv. Bruno Aguglia - Roma
4. Avv. Filippo Aiello - Roma
5. Dr. Andrea Allamprese - Università di Modena
6. Dr. Cristina Alessi - Università di Brescia
7. Prof. Avv. Piergiovanni Alleva - Università di Ancona
8. Avv. Ida Ambrogiani - Rimini
9. Prof. Avv. Amos Andreoni - Università di Roma
10. Avv. Maria Paola Angellieri – Parma
11. Avv. Grazia Angelucci - Bologna
12. Avv. Andreina Angiello – Parma
13. Prof. Avv. Luigi Angiello - Università di Parma
14. Prof. Avv. Vittorio Angiolini - Università di Milano
15. Avv. Paolo Antonucci - Roma
16. Avv. Massimo Aragiusto - Firenze
17. Avv. Riccardo Arnò - Reggio Emilia
18. Avv. Ivan Assael - Milano
19. Avv. Sante Assennato - Roma
20. Avv. Silvia Assennato - Roma
21. Avv. Leonello Azzarini – Venezia
22. Prof. Gian Guido Balandi – Università di Ferrara
23. Avv. Gianna Baldoni - Roma
24. Avv. Silvia Balestro – Milano
25. Avv. Raffaella Ballatori – Bologna
26. Prof. Marco Barbieri – Università di Foggia
27. Avv. Giampaolo Barone – Firenze
28. Avv. Sergio Barozzi - Milano
29. Prof. Marzia Barbera - Università di Brescia
30. Avv. Federica Bassissi - Reggio Emilia
31. Prof. Vincenzo Bavaro - Università di Bari
32. Avv. Giampaolo Barone - Firenze
33. Avv. Nilla Barusi - Reggio Emilia
34. Avv. Saverio Belcastro – Milano
35. Prof. Alessandro Bellavista - Università di Palermo
36. Avv. Massimo Bellomo – Latina
37. Avv. Franco Berti - Trieste
38. Avv. Paolo Berti – Torino
39. Avv. Alessia Betti - Firenze
40. Avv. Tatiana Biagioni - Milano
41. Avv. Marzia Biagiotti - Perugia
42. Avv. Matilde Bidetti – Roma
43. Avv. Corinna Biondi - Porto Sant'Elpidio (AP)
44. Avv. Pasquale Biondi - Genova
45. Prof. Olivia Bonardi – Università di Milano
46. Avv. Luca Boneschi - Milano
47. Avv. Andrea Boni - Reggio Emilia
48. Avv. Laura Bonini -Torino
49. Avv. Cristiana Borghetti - Bologna
50. Prof. Franca Borgogelli – Università di Siena
51. Avv. Barbara Borin - Vicenza
52. Avv. Franco Boldrini - Ancona
53. Avv. Sergio Boldrini - Ancona
54. Avv. Mariacarla Borghi - Reggio Emilia
55. Avv. Claudio Boskowitz - Firenze
56. Avv. Mario Bovina - Bologna
57. Dott. Marco Bracoloni – Università Tuscia
58. Avv. Alessandro Brunetti – Roma
59. Avv. Flavia Bruschi - Roma
60. Avv. Fabio Bucher – Verona
61. Avv. Lucia Buccolieri - Bologna
62. Avv. Caterina Burgisano -Bologna
63. Avv. Giovanna Buttazzo - Bologna
64. Avv. Maurizio Cacciani – Parma
65. Avv. Mirella Caffaratti - Torino
66. Avv. Fabio Candalice – Bari
67. Avv. Guido Canestri - Roma
68. Avv. Roberto Carapelle - Torino
69. Avv. Ivan Carioli - Cesena
70. Avv. Etelina Carri - Reggio Emilia
71. Avv. Gianni Casadio - Ravenna
72. Avv. Siusi Casaccia – Ancona
73. Avv. Assunta Cestaro - Roma
74. Avv. Arianna Chiarenza - Reggio Emilia
75. Avv. Fedele Cannerozzi- Foggia
76. Avv. Giorgio Cavalli - Rieti
77. Avv. Maurizio Chiloiro - Taranto
78. Avv. Stefano Ciappini - Rimini
79. Avv. Costanza Ciarmatori - Reggio Emilia
80. Prof. Avv. Maurizio Cinelli - Università di Macerata
81. Avv. Lorenzo Cingolani - Bologna
82. Avv. Letizia Ciuffarella – Frosinone
83. Avv. Franco Coccia - Roma
84. Avv. Nicola Coccia – Milano
85. Avv. Concettina Colantonio - Roma
86. Avv. Paolo Coli - Reggio Emilia
87. Avv. Andrea Consolini - Reggio Emilia
88. Avv. Daniele Contafio - Bologna
89. Avv. Andrea Danilo Conte - Firenze
90. Avv. Luigi Andrea Cosattini - Bologna
91. Avv. Luciana Criaco - Udine
92. Avv. Renzo Cristiani - Bologna
93. Prof. Avv. Giorgio Cugurra - Università di Parma
94. Avv. Raffaella Cultrera - Roma
95. Avv. Pietro D'Adamo - Termoli
96. Avv. Enrico D'Ambrosio - Urbino
97. Avv. Enrica Dallaturca
98. Avv. Domenico D'Amati – Roma
99. Avv. Alice D'Anastasio - Bologna
100. Avv. Francesco D'Ancona – Milano
101. Avv. Giacomo D'Ancona – Milano
102. Avv. Anna Danesi - Milano
103. Avv. Alessandro Davini – Parma



104. Avv. Francesco De Caria - Roma
105. Avv. Michele De Felice - Salerno
106. Avv. Alberto De Grandis – Verona
107. Avv. Carlo De Marchis - Roma
108. Avv. Sergio De Santis - Roma
109. Prof. Gisella De Simone - Università di Genova
110. Avv. Manuela Del Monaco – Bologna
111. Avv. Antonino Della Sciuca - Milano
112. Avv. Vincenzo De Michele - Foggia
113. Avv. Pasquale Di Martino - Milano
114. Avv. Angelo Di Monte –Parma
115. Prof. Avv. Antonio Di Stasi - Università di Ancona
116. Avv. Filippo Distasio - Torino
117. Avv. Paolo Donati - Bologna
118. Avv. Guglielmo Durazzo, Torino
119. Avv. Carlo Antonio Facile – Milano
120. Avv. Francesco Fabbri - Roma
121. Avv. Riccardo Faranda - Roma
122. Avv. Emiliano Fasan – Roma
123. Avv. Giovanna Fava – Reggio Emilia
124. Avv. Elisa Favè -Verona
125. Avv. Guido Ferradini – Firenze
126. Avv. Lando Ferradini – Firenze
127. Avv. Simone Ferradini – Firenze
128. Prof. Luigi Ferraioli - Università Roma 3
129. Avv. Licia Ferrari - Reggio Emilia
130. Avv. Massimo Ferrari - Reggio Emilia
131. Prof. Avv. Giuseppe Ferraro – Università di Napoli
132. Avv. Francesca Ferretti - Bologna
133. Avv. Mario Fezzi - Milano
134. Avv. Romina Filippini - Bologna
135. Prof. Avv. Franco Focareta - Università di Bologna
136. Avv. Gianfranco Focherini - Bologna
137. Avv. Paola Fontana - Reggio Emilia
138. Avv. Giuseppe Fontana - Roma
139. Avv. Fabio Fonzo - Roma
140. Avv. Cosimo Francioso - Milano
141. Avv. Gianni Franzoni - Reggio Emilia
142. Prof. Avv. Federico Frediani - Università di Firenze
143. Avv. Giovanni Battista Frisoli - Bologna
144. Avv. Spartaco Gabellini – Firenze
145. Prof. Luciano Gallino - Università di Torino
146. Avv. Barbara Gambi - Ancona
147. Avv. Stefania Garibaldi – Milano
148. Prof. Mario Giovanni Garofalo - Università di Bari
149. Avv. Antonella Gavaudan - Bologna
150. Prof. Dario Genovese - Università Modena
151. Avv. Francesca Ghetti - Parma,
152. Avv. Nicola Ghezzi - Bologna
153. Avv. Gustavo Ghidorzi - Reggio Emilia
154. Avv. Sergio Andrea Ghiretti - Parma
155. Avv. Sergio Andrea Ghiretti – Parma
156. Avv. Lucia Giammarco - Milano
157. Avv. Stefano Giampietro – Trento
158. Prof. Lorenzo Giasanti - Università di Milano-Bicocca
159. Avv. Leonardo Giorgio – Milano
160. Avv. Giovanni Giovannelli - Milano
161. Avv. Valeria Giroidi - Parma
162. Avv. Antonio Giovati - Parma
163. Avv. Nadia Gobessi – Genova
164. Prof. Donata Gottardi - Università di Verona
165. Avv. Ennio Gorrasi - Milano
166. Avv. Chiara Graffagnino - Reggio Emilia
167. Prof. Avv. Enrico Gragnoli - Università di Parma
168. Avv. Patrizia Graziani - Forlì
169. Avv. Fabiana Grazioli - Reggio Emilia
170. Avv. Lino Greco - Monza
171. Avv. Maria Elena Guarini - Bologna
172. Avv. Alberto Guariso - Milano
173. Avv. Corrado Guarnieri - Torino
174. Prof. Fausta Guarriello – Università di Pescara
175. Avv. Carlo Guglielmi - Roma
176. Avv. Sara Hüge - Milano
177. Avv. Michele Iacoviello – Torino
178. Avv. Donatella Ianelli - Bologna
179. Avv. Boris Infantino – Piacenza
180. Prof. Mario Rosario Lamberti - Università di Napoli
181. Prof. Massimo Lanotte – Università di Modena
182. Prof. Andrea Lassandari - Università Bologna
183. Avv. Bruno Laudi - Bologna
184. Avv. Stefania Lazzati - Milano
185. Avv. David Leonardo - Udine
186. Avv. Adriano Lesca - Torino
187. Avv. Pietro Libertini - Latina
188. Prof. Stefano Liebmann - Università di Milano
189. Avv. Alessandra Maddi -Milano
190. Avv. Benito Magagna - Ferrara
191. Avv. Paolo Malvisi - Parma
192. Avv. Daniela Manassero - Milano
193. Avv. Stefania Mangione - Bologna
194. Avv. Oreste Manzi - Parma
195. Avv. Paola Marchelli – Parma
196. Avv. Giovanni Marcucci - Milano
197. Avv. Giuseppe Marino - Roma
198. Prof. Luigi Mariucci – Università di Venezia
199. Dott. Federico Martelloni - Università di Bologna
200. Avv. Vincenzo Martino - Torino
201. Dr. Sergio Mattone - Pres. Emerito Corte di Cassazione
202. Avv. Rita Mazzanti - Ferrara
203. Avv. Giuseppe Mazzini - Forlì
204. Avv. Mauro Mazzoni - Parma

205. Prof. Monica McBritton - Università del Salento
 206. Avv. Alberto Medina - Milano
 207. Avv. Michele Megha - Parma
 208. Avv. Lara Melchior - Udine
 209. Avv. Marcello Mendogni - Parma
 210. Prof. Luigi Menghini – Università di Trieste
 211. Avv. Paola Menozzi – Reggio Emilia
 212. Prof. Stefano Merlini - Università di Firenze
 213. Avv. Bruno Miranda - Milano
 214. Prof. Avv. Michele Miscione - Università di Trieste
 215. Avv. Alessandro Miglioli - Piacenza
 216. Avv. Anita Moglia - Parma
 217. Avv. Antonio Monachetti - Bologna
 218. Avv. Lucia Monacis - Torino
 219. Prof. Avv. Luigi Montuschi - Università di Bologna
 220. Avv. Marina Mora – Parma
 221. Avv. Alvise Moro - Milano
 222. Avv. Nyranne Moshi - Milano
 223. Avv. Milena Mottalini - Milano
 224. Avv. Antonio Mumolo - Bologna
 225. Avv. Roberto Murgia – Roma
 226. Avv. Giovanni Naccari - Roma
 227. Avv. Paolo Naldi - Bologna
 228. Avv. Marco Napoli - Reggio Emilia
 229. Avv. Alberto Neri - Reggio Emilia
 230. Avv. Carmine Nicastro - Roma
 231. Avv. Salvatore Nicola - Torino
 232. Avv. Saverio Nigro - Roma
 233. Prof. Valerio Onida – Pres. Emerito Corte Costituzionale
 234. Avv. Alessandro Orfei - Roma
 235. Prof. Giovanni Orlandini - Università Siena
 236. Avv. Paolo Paciotti – Roma
 237. Avv. Massimo Padovani - Asti
 238. Prof. Massimo Pallini - Università di Milano
 239. Avv. Daniela Palmieri - Milano
 240. Avv. Alessandra Palombi - Roma
 241. Avv. Pier Luigi Panici - Roma
 242. Avv. Silvia Parascandolo – Roma
 243. Avv. Maurizio Parodi - Genova
 244. Avv. Sara Antonia Passante – Bologna
 245. Avv. Ferdinando Perone – Varese
 246. Avv. Raimonda Pesci Ferrari - Parma
 247. Avv. Fabio Petracci - Trieste
 248. Avv. Marco Petrocelli - Roma
 249. Avv. Matteo Petronio - Parma
 250. Avv. Luciano Petronio - Parma
 251. Avv. Bruno Pezzarossi - Reggio Emilia
 252. Avv. Alberto Piccinini - Bologna
 253. Avv. Silvia Piccinini - Reggio Emilia
 254. Avv. Paola Pieresca - Parma
 255. Avv. Glori Pieri - Genova
 256. Avv. Luca Pigozzi - Torino
 257. Avv. Giorgio Pirani - Roma
 258. Avv. Sabrina Pittarello - Bologna
 259. Avv. Giuliano Pisapia - Milano
 260. Avv. Paola Pivato - Bologna
 261. Avv. Eugenio Polizzi - Milano
 262. Avv. Elena Pontiroli - Parma
 263. Avv. Luigi Ponzini – Milano
 264. Avv. Giovanna Prato - Biella
 265. Prof. Andrea Proto Pisani - Università di Firenze
 266. Avv. Massimiliano Pucci - Roma
 267. Avv. Beatrice Quaranta - Roma
 268. Avv. Cinzia Quattrocchi - Reggio Emilia
 269. Avv. Filippo Raffa - Milano
 270. Avv. Gaetano Raffa - Milano
 271. Avv. Nino Raffone - Torino
 272. Avv. Fausto Raffone - Torino
 273. Avv. Elisa Raffone - Torino
 274. Avv. Domenico Raspa - Bologna
 275. Avv. Emilia Recchi - Roma
 276. Avv. Guido Reni - Bologna
 277. Avv. Amedeo Rivi - Reggio Emilia
 278. Prof. Massimo Roccella - Università di Torino
 279. Avv. Massimo Romolotti - Reggio Emilia
 280. Avv. Andrea Ronchi - Bologna
 281. Avv. Andrea Rondo - Bologna
 282. Avv. Fabio Rusconi - Firenze
 283. Avv. Francesco Rusconi - Firenze
 284. Avv. Vincenzo Russo – Roma
 285. Avv. Massimo Rutigliano - Parma
 286. Avv. Anna Rita Sabbi - Bologna
 287. Avv. Giorgio Sacco - Bologna
 288. Avv. Marianna Salemme - Termoli
 289. Avv. Michelangelo Salvagni - Roma
 290. Avv. Raffaele Miraglia - Bologna
 291. Avv. Silvia Santilli - Torino
 292. Avv. Mirco Sassi - Parma
 293. Avv. Ettore Sbarra - Bari
 294. Avv. Manuela Scaffidi Domianelli - Milano
 295. Avv. Mario Scarica
 296. Prof. Avv. Franco Scarpelli Università di Milano-Bicocca
 297. Prof. Stefania Scarponi - Università di Trento
 298. Prof. Silvana Sciarra - Università di Firenze
 299. Avv. Renato Oscar Scorcelli - Milano
 300. Avv. Marilena Secchi - Parma
 301. Avv. Maria Angela Seeber – Parma
 302. Dott. Salvatore Senese - Roma
 303. Avv. Giovanni Sertori - Milano
 304. Prof. Carlo Smuraglia – Università di Milano
 305. Avv. Maria Spanò - Torino
 306. Prof. Valerio Speciale – Università di Pescara
 307. Avv. Antonio Soda - Reggio Emilia
 308. Avv. Luciano Scrivano - Bologna
 309. Avv. Paolo Sozzi - Parma
 310. Avv. Francesca Stangherlin - Bologna
 311. Avv. Filippo Strozzi – Reggio Emilia
 312. Avv. Arturo Strullato – Mantova
 313. Avv. Gavina Sulas – Roma

314. Avv. Leonardo Summa - Roma
315. Avv. Rosa Tarantini - Bologna
316. Avv. Corrado Tarasconi - Reggio Emilia
317. Avv. Alessandra Tazzi - Parma
318. Avv. Claudia Tibolla - Bologna
319. Avv. Massimo Tirelli - Verona
320. Avv. Michele Todde - Roma
321. Prof. Patrizia Tullini - Università di Bologna
322. Avv. Maria Teresa Ubaldini - Bologna
323. Avv. Emanuela Uberti - Parma
324. Avv. Stefano Vaccari - Reggio Emilia
325. Avv. Sergio Vacirca - Roma
326. Avv. Michela Valenti - Firenze
327. Avv. Massimo Vaggi - Bologna
328. Prof. Bruno Veneziani - Università di Bari
329. Avv. Cristina Venturoli - Bologna

330. Prof. Tiziana Vettor - Università Milano-Bicocca
331. Avv. Alida Vitale - Torino
332. Avv. Adriano Virgilio - Udine
333. Avv. Giacomo Voltattorni - Parma
334. Avv. Pierluigi Vulcano - Bari
335. Avv. Ilaria Zanesi -
336. Avv. Claudio Zaza - Roma
337. Prof. Avv. Carlo Zoli - Università di Bologna
338. Prof. Antonello Zoppoli - Università
339. Avv. Nazzarena Zorzella - Bologna



DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti riconoscono l'utilità dell'arbitrato, scelto liberamente e in modo consapevole dalle parti, in quanto strumento idoneo a garantire una soluzione tempestiva delle controversie in materia di lavoro a favore della effettività delle tutele e della certezza del diritto. Le parti si impegnano pertanto a definire con tempestività un accordo interconfederale escludendo che il ricorso delle parti alle clausole compromissorie poste al momento della assunzione possa riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

CGIL _____ CISL <i>Fotale Deiana / P. P. Deana</i> _____ UIL <i>Rob. Drai</i> _____ UGL <i>Mario Zan</i> _____ CISAL <i>Gianni De Luca</i> _____ CONFISAL <i>Marco Romano / Rocco</i> _____ SINPA <i>Elisabetta Gatti</i> _____ CONFINDUSTRIA <i>Paolo Colucci</i> _____ CONFCOMMERCIO <i>Luigi</i> _____ CONFESERCENTI <i>Umberto</i> _____ CONFAPI <i>Antonio Luque</i> _____ ABI <i>Antonio</i> _____ ANIA <i>Luca</i> _____ CONF SERVIZI <i>Paolo</i> _____ CONFETRA <i>Luigi</i> _____ CONFARTIGIANATO <i>Luigi</i> _____ CNA <i>Luigi</i> _____ CASARTIGIANI <i>Luigi</i> _____ CLAAI <i>Luigi</i> _____ CONFAGRICOLTURA <i>Luigi</i> _____ COLDIRETTI <i>Luigi</i> _____	CIA <i>Luigi</i> _____ LEGA COOPERATIVE _____ CONF COOPERATIVE <i>Luigi</i> _____ UNCI <i>Luigi</i> _____ AGCI <i>Luigi</i> _____ CIDA <i>Luigi</i> _____ CONFEDIR <i>HIT / Luigi</i> _____ CUQ <i>Luigi</i> _____ _____ CIU-UNIONQUADRI <i>Luigi</i> _____ CONFAIL <i>Luigi</i> _____ CONFEDERTECNICA <i>Luigi</i> _____ CONSILP-CONFPROFESSIONI <i>Luigi</i> _____ USAE <i>Luigi</i> _____ ASSOLAVORO <i>Luigi</i> _____ UNICOOP <i>Luigi</i> _____ COPAGRI <i>Luigi</i> _____
---	--

Roma, 11 marzo 2010



Testo integrale del messaggio del Presidente Napolitano alle Camere sulla Legge in materia di lavoro

Palazzo del Quirinale, 31/03/2010

Testo integrale del Messaggio motivato con il quale il Presidente Napolitano ha chiesto alle Camere una nuova deliberazione sulla Legge recante: "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 di controversie di lavoro".

"Onorevoli Parlamentari,

mi è stata sottoposta, per la promulgazione, la legge recante: "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 di controversie di lavoro".

Il provvedimento, che nasce come stralcio di un disegno di legge collegato alla legge finanziaria 2009 (Camera n.1441-quater), ha avuto un travagliato iter parlamentare nel corso del quale il testo, che all'origine constava di 9 articoli e 39 commi e già interveniva in settori tra loro diversi, si è trasformato in una legge molto complessa, composta da 50 articoli e 140 commi riferiti alle materie più disparate.

Questa configurazione marcatamente eterogenea dell'atto normativo - che risulta, del resto, dallo stesso titolo sopra riportato - è resa ancora più evidente da una sia pur sintetica e parziale elencazione delle principali materie oggetto di disciplina: revisione della normativa in tema di lavori usuranti, riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero della salute, regolamentazione della Commissione per la vigilanza sul doping e la tutela della salute nelle attività sportive, misure contro il lavoro sommerso, disposizioni riguardanti i medici e professionisti sanitari extracomunitari, permessi per l'assistenza ai portatori di handicap, ispezioni nei luoghi di lavoro, indicatori di situazione economica equivalente, indennizzi per aziende in crisi, numerosi aspetti della disciplina del pubblico impiego (con conferimento di varie deleghe o il rinvio a successive disposizioni legislative), nonché una ampia riforma del codice di procedura civile per quanto attiene alle disposizioni in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro.

Ho già avuto altre volte occasione di sottolineare gli effetti negativi di questo modo di legiferare sulla conoscibilità e comprensibilità delle disposizioni, sulla organicità del sistema normativo e quindi sulla certezza del diritto; nonché sullo stesso svolgimento del procedimento legislativo, per la impossibilità di coinvolgere a pieno titolo nella fase istruttoria tutte le Commissioni parlamentari competenti per ciascuna delle materie interessate. Nel caso specifico l'esame referente si è concentrato alla Camera nella Commissione lavoro e al Senato nelle Commissioni affari costituzionali e lavoro, mentre, ad esempio, la Commissione giustizia di entrambi i rami del Parlamento ed anche la Commissione affari costituzionali della Camera sono intervenute esclusivamente in sede consultiva e non hanno potuto seguire l'esame in Assemblea nelle forme consentite dai rispettivi Regolamenti. Tali inconvenienti risultano ancora più gravi allorché si intervenga, come in questo caso, in modo novellistico su codici e leggi organiche.

Ciò premesso - con l'auspicio di una attenta riflessione sul modo in cui procedere nel futuro alla definizione di provvedimenti legislativi, specialmente se relativi a materie di particolare rilievo e complessità - sono indotto a chiedere alle Camere una nuova deliberazione sulla presente legge dalla particolare problematicità di alcune disposizioni che disciplinano temi di indubbia delicatezza sul piano sociale, attinenti alla tutela del diritto alla salute e di altri diritti dei lavoratori: temi sui quali - nell'esercizio del mio mandato - ho ritenuto di dover richiamare più volte l'attenzione delle istituzioni, delle parti sociali e dell'opinione pubblica.

Intendo qui riferirmi specificamente all'articolo 31 che modifica le disposizioni del codice di procedura civile in materia di conciliazione ed arbitrato nelle controversie individuali di lavoro e all'articolo 20 relativo alla responsabilità per le infezioni da amianto subite dal personale che presta la sua opera sul naviglio di Stato. Su di essi sottopongo alla vostra attenzione le considerazioni ed osservazioni che seguono.

1. L'articolo 31, nei primi nove commi, che ne costituiscono la parte più significativa, modifica in modo rilevante la sezione prima del capo primo del titolo quarto del libro secondo del codice di procedura civile, nella parte in cui reca le disposizioni sul tentativo di conciliazione e sull'arbitrato nelle controversie individuali di lavoro (artt. da 409 a 412-quater del codice di procedura civile), introducendo varie modalità di composizione delle controversie di lavoro alternative al ricorso al giudice. Apporta inoltre, negli ultimi sette commi, una serie di modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dirette a rafforzare le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro.

La introduzione nell'ordinamento di strumenti idonei a prevenire l'insorgere di controversie ed a semplificarne ed accelerarne le modalità di definizione può risultare certamente apprezzabile e merita di essere valutata con spirito aperto: ma occorre verificare attentamente che le relative disposizioni siano pienamente coerenti con i principi della volontarietà dell'arbitrato e della necessità di assicurare una adeguata tutela del contraente debole.

Entrambi questi principi sono stati costantemente affermati in numerose pronunce dalla Corte Costituzionale. La Corte infatti ha innanzi tutto dichiarato la illegittimità costituzionale delle norme che prevedono il ricorso obbligatorio all'arbitrato, poiché solo la concorde volontà delle parti può consentire deroghe al fondamentale principio di statualità ed esclusività della giurisdizione (art. 102, primo comma, della Costituzione) e al diritto di tutti i cittadini di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi (artt. 24 e 25 della Costituzione). Inoltre, con riferimento ai rapporti nei quali sussiste un evidente, marcato squilibrio di potere contrattuale tra le parti, la Corte ha riconosciuto la necessità di garantire la "effettiva" volontarietà delle negoziazioni e delle eventuali rinunce, ancora una volta con speciale riguardo ai rapporti di lavoro ed alla tutela dei diritti del lavoratore in sede giurisdizionale. Questa linea giurisprudenziale, ripresa e sviluppata dalla Corte di Cassazione, ha condotto a far decorrere la prescrizione dei crediti di lavoro nei rapporti privi della garanzia della stabilità dalla cessazione del rapporto. Ciò in analogia con quanto previsto dall'art. 2113 del Codice civile in ordine alla decorrenza del termine per l'impugnazione di rinunce e transazioni che abbiano avuto ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi (si vedano le sentenze della Corte Costituzionale n. 63 del 1966, n. 143 del 1969, n. 174 del 1972, n. 127 del 1977, n. 488 del 1991, nn. 49, 206 e 232 del 1994, nn. 54 e 152 del 1996, n. 381 del 1997, n. 325 del 1998 e n. 221 del 2005).

Sulla base di tali indicazioni, non può non destare serie perplessità la previsione del comma 9 dell'art. 31, secondo cui la decisione di devolvere ad arbitri la definizione di eventuali controversie può essere assunta non solo in costanza di rapporto allorché insorga la controversia, ma anche nel momento della stipulazione del contratto, attraverso l'inserimento di apposita clausola compromissoria: la fase della costituzione del rapporto è infatti il momento nel quale massima è la condizione di debolezza della parte che offre la prestazione di lavoro.

Del resto l'esigenza di verificare che la volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie sia "effettiva" risulta dalla stessa formulazione del comma 9, che affida tale accertamento agli organi di certificazione di cui all'art. 76 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003. Garanzia che peraltro non appare sufficiente, perché tali organi - anche a prescindere dalle incertezze sull'ambito dei relativi poteri, che scontano più generali difficoltà di "acclimatamento" dell'istituto - non potrebbero che prendere atto della volontà dichiarata dal lavoratore, una volta che sia stata confermata in una fase che è pur sempre costitutiva del rapporto e nella quale permane pertanto una ovvia condizione di debolezza.

Ulteriori motivi di perplessità discendono dalla circostanza che, ai sensi della nuova formulazione dell'art. 412 del codice di procedura civile contenuta nel comma 5 dell'art. 31 (disposizione espressamente richiamata dal comma 9 dello stesso articolo) la clausola compromissoria può ricomprendere anche la "richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento".

Come è noto, nell'arbitrato di equità la controversia può essere risolta in deroga alle disposizioni di legge: si incide in tal modo sulla stessa disciplina sostanziale del rapporto di lavoro, rendendola estremamente flessibile anche al livello del rapporto individuale. Né può costituire garanzia sufficiente il generico richiamo del rispetto dei principi generali dell'ordinamento, che non appare come tale idoneo a ricomprendere tutte le ipotesi di diritti indisponibili, al di là di quelli costituzionalmente garantiti; e comunque un aspetto così delicato non può essere affidato a contrastanti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali, suscettibili di alimentare contenziosi che la legge si propone

invece di evitare. Perplessità ulteriori suscita la estensione della possibilità di ricorrere a tale tipo di arbitrato anche in materia di pubblico impiego: in tal caso è particolarmente evidente la necessità di chiarire se ed a quali norme si possa derogare senza ledere i principi di buon andamento, trasparenza ed imparzialità dell'azione amministrativa sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

Del resto un arbitrato di equità può svolgere un ruolo apprezzabile ed utile solo a patto di muoversi all'interno di uno spazio significativo ma circoscritto in limiti certi e condivisi. In sostanza l'obiettivo che si intende perseguire è quello di una incisiva modifica della disciplina sostanziale del rapporto di lavoro, che si è finora prevalentemente basata su normative inderogabili o comunque disponibili esclusivamente in sede di contrattazione collettiva. E in effetti l'esigenza di una maggiore flessibilità risponde a sollecitazioni da tempo provenienti dal mondo dell'imprenditoria, alle quali le organizzazioni sindacali hanno mostrato responsabile attenzione guardando anche alla competitività del sistema produttivo nel mercato globale. Si tratta pertanto di un intendimento riformatore certamente percorribile, ma che deve essere esplicitato e precisato, non potendo essere semplicemente presupposto o affidato in misura largamente prevalente a meccanismi di conciliazione e risoluzione equitativa delle controversie, assecondando una discutibile linea di intervento legislativo - basato sugli istituti processuali piuttosto e prima che su quelli sostanziali - di cui l'esperienza applicativa mostra tutti i limiti.

Il problema che si pone è dunque quello di definire - nelle sedi dovute e in primo luogo nel Parlamento - in modo puntuale modalità, tempi e limiti che rendano il ricorso all'arbitrato - nell'ambito del rapporto di lavoro - coerente con la necessità di garantire l'effettiva volontarietà della clausola compromissoria e una adeguata tutela dei diritti più rilevanti del lavoratore (da quelli costituzionalmente garantiti agli altri che si ritengano ugualmente non negoziabili). Si tratta cioè di procedere ad adeguamenti normativi che vanno al di là della questione, pur rilevante, delle garanzie apprestate nei confronti del licenziamento dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori.

A quest'ultimo proposito lo scorso 11 marzo la maggior parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese si è impegnata a definire accordi interconfederali che escludano l'inserimento nella clausola compromissoria delle controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro ed il Ministro del lavoro e delle politiche sociali si è a sua volta impegnato a conformarsi a tale orientamento negli atti di propria competenza. Ma pur apprezzando il significato e il valore di tali impegni, decisivo resta il tema di un attento equilibrio tra legislazione, contrattazione collettiva e contratto individuale. Solo il legislatore può e deve stabilire le condizioni perché possa considerarsi "effettiva" la volontà delle parti di ricorrere all'arbitrato; e solo esso può e deve stabilire quali siano i diritti del lavoratore da tutelare con norme imperative di legge e quali normative invece demandare alla contrattazione collettiva. A quest'ultima, nei diversi livelli in cui si articola, può inoltre utilmente affidarsi la chiara individuazione di spazi di regolamentazione integrativa o in deroga per negoziazioni individuali adeguatamente assistite così come per la definizione equitativa delle controversie che insorgono in tali ambiti.

Si avvierebbe in tal modo un processo concertato, ed insieme ispirato ad un opportuno gradualismo, attraverso il quale ripristinare quella certezza del diritto che è condizione essenziale nella disciplina dei rapporti di lavoro per garantire una efficace tutela del contraente debole e una effettiva riduzione del contenzioso in un contesto generale di serena evoluzione delle relazioni sindacali.

Non sembra invece coerente con i principi generali dell'ordinamento e con la stessa impostazione del comma 9 in esame, che consente di pattuire clausole compromissorie solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro, il prevedere un intervento suppletivo del Ministro - di cui tra l'altro non si stabilisce espressamente la natura regolamentare né si delimitano i contenuti - che dovrebbe consentire comunque, anche in assenza dei predetti accordi, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge tale possibilità, stabilendone le modalità di attuazione e di piena operatività: suscita infatti serie perplessità una così ampia delegificazione con modalità che non risultano in linea con le previsioni dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

Al di là delle osservazioni fin qui svolte a proposito dell'articolo 31, è da sottolineare l'opportunità di una riflessione anche su disposizioni in qualche modo connesse - presenti negli articoli 30, 32 e 50 - che riguardano gli stessi giudizi in corso e che oltretutto rischiano, così come sono formulate, di prestarsi a seri dubbi interpretativi e a potenziali contenziosi.

2. Secondo l'articolo 20 della legge, l'articolo 2, lettera b), della legge 12 febbraio 1955, n. 51, recante delega al Governo per l'emanazione di norme per l'igiene del lavoro, si interpreta nel senso che l'applicazione della legge delega è esclusa non soltanto - come espressamente recita la lettera b) dell'articolo 2 - per "il lavoro a bordo delle navi mercantili e a bordo degli aeromobili", ma anche per "il lavoro a bordo del naviglio di Stato, fatto salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del danno eventualmente subito".

Dai lavori parlamentari emerge che con detto articolo 20 si è inteso evitare che alle morti o alle lesioni subite dal personale imbarcato su navigli militari e cagionate dal contatto con l'amianto, possano continuare ad applicarsi - come invece sta accadendo in procedimenti attualmente pendenti davanti ad autorità giudiziarie - le sanzioni penali stabilite dal DPR 19 marzo 1956, n. 303, che disciplina l'applicazione di tali sanzioni, escludendole unicamente nei casi di morti o lesioni subite da personale imbarcato su navi mercantili.

Si ricorda altresì che in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, oggi disciplinata dal decreto legislativo n. 81 del 2008, sono previste sanzioni per la inosservanza delle norme in tema di protezione dai rischi per esposizione ad amianto in tutti i settori di attività, pubblici e privati, sia pure con i necessari adattamenti, con riguardo in particolare alle forze armate, peraltro non ancora definiti.

Al di là degli aspetti strettamente di merito, occorre rilevare innanzitutto che l'articolo 20 in esame non esplicita alcuno dei possibili significati dell'articolo 2, lettera b), della legge del 1955 e quindi non interpreta

ma apporta a tale disposizione una evidente modificazione integrativa. La norma incide, inoltre, su una legge



delega che ha già esaurito la sua funzione dopo l'adozione del DPR attuativo n. 303 del 1956, senza invece intervenire su di esso, risultando di fatto inapplicabile e priva di effetti.

L'articolo 20 presenta inoltre profili problematici anche nella parte - in sé largamente condivisibile - che riguarda la "salvezza" del diritto del lavoratore al risarcimento dei danni eventualmente subiti. In assenza di disposizioni specifiche - non rinvenibili nella legge - che pongano a carico dello Stato un obbligo di indennizzo, il risarcimento del danno ingiusto è possibile esclusivamente in presenza di un "fatto doloso o colposo" addebitabile a un soggetto individuato (art. 2043 del codice civile). Qualora la efficacia della norma generatrice di responsabilità sia fatta cessare, con la conseguente non punibilità delle lesioni o delle morti cagionate su navigli di Stato, non è infatti più possibile individuare il soggetto giuridicamente obbligato e configurare ipotesi di "dolo o colpa" nella determinazione del danno.

Per conseguire in modo da un lato tecnicamente corretto ed efficace, e dall'altro non esposto a possibili censure di illegittimità costituzionale, le finalità che la disposizione in esame si propone, appare quindi necessario escludere la responsabilità penale attualmente prevista per i soggetti responsabili di alcune categorie di navigli, in linea del resto con gli adattamenti previsti dal citato testo unico n. 81 del 2008, e prevedere, come già accade per altre infermità conseguenti ad attività di servizio, un autonomo titolo per la corresponsione di indennizzi per i danni arrecati alla salute dei lavoratori.

Per i motivi innanzi illustrati, chiedo alle Camere - a norma dell'articolo 74, primo comma, della Costituzione - una nuova deliberazione in ordine alla legge a me trasmessa il 3 marzo 2010".





Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



GUIDA ALLA CONCILIAZIONE ED ARBITRATO



di

Renzo La Costa

e

Valeria Marchitelli



Tutti i diritti riservati

Giugno 2011



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro





Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



GUIDA ALLA CONCILIAZIONE ED ARBITRATO



di

Renzo La Costa

e

Valeria Marchitelli

Giugno 2011



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



Conciliazione e arbitrato



Il Legislatore intervenendo in maniera estesa sul diritto del lavoro sostanziale e processuale con il cd Collegato Lavoro di cui alla L. n. 183/2010 (entrata in vigore lo scorso 24 novembre 2010), ha abolito il carattere obbligatorio della conciliazione nelle controversie di lavoro, facendola diventare facoltativa. Infatti con l'entrata in vigore del Collegato Lavoro non esiste più la propedeuticità della procedura conciliativa ed il proponente può agire direttamente dinanzi al giudice del lavoro per far valere i propri diritti. In altri termini, ora il tentativo è su base volontaria e le parti hanno il potere(e non il dovere) di ricorrere alla conciliazione.

Nella nuova formulazione dell'art. 410 cpc- così come modificato dall'art. 31 del Collegato Lavoro "*chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 può promuovere, (...) un previo tentativo di conciliazione..*". Al contrario, l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione sussiste ancora per i cd contratti certificati ai sensi del D.Lgs. 276/2003; l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione permane non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto individuale di lavoro certificato, ma anche nei confronti dei terzi interessati che intendano agire contro l'atto di certificazione.

I rapporti di lavoro privati previsti dall'art. 409 c.p.c. sono:

- rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa;
- rapporti di mezzadria, colonia parziaria, compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e di altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

Rilevante è l'applicazione della procedura conciliativa anche per il **Pubblico Impiego**- ai sensi dell'art. 31 comma 8 del Collegato Lavoro che ha abrogato gli artt. 65 e 66 del D.Lgs 165/01-intendendosi per tale tutti i rapporti di lavoro dipendenti da Amministrazioni Pubbliche, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le Camere di Commercio, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

Circa le sedi in cui esperire il tentativo di conciliazione, questo potrà essere proposto in via generale presso le commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro (art. 410 cpc), presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (nuovo art. 412 *ter* cpc) nonché presso collegi di conciliazione e di arbitrato irrituale appositamente costituiti ai sensi dell'art. 412 *quater* cpc. La legge 183/2010 stabilisce, inoltre, che possono essere sedi di conciliazione anche le commissioni di certificazione istituite presso le Università pubbliche e private, gli enti bilaterali, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro. E' opportuno precisare che qualora oggetto della conciliazione sia un contratto certificato ai sensi del D. Lgs 276/2003, l'istanza di tentativo di conciliazione- come detto obbligatoria- dovrà essere proposta dinanzi al medesimo organismo di certificazione che ha adottato l'atto contestato.

La competenza territoriale del giudice del lavoro, e quindi della Commissione di conciliazione, è individuata dal comma 2 dell'art. 413 cpc, il quale prevede tre criteri da seguire, in alternativa fra loro, a scelta del proponente:

- 1) Foro dell'azienda: luogo nel quale si accentrano i poteri direttivi e amministrativi dell'impresa, anche se l'attività si svolge altrove e anche se il lavoratore non è addetto a tale sede;
- 2) Foro della dipendenza dell'azienda: al quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto
- 3) Foro del luogo in cui è sorto il rapporto: inteso come luogo della stipulazione del contratto oppure come luogo in cui ha avuto inizio l'attività lavorativa.



Per le controversie previste dal terzo punto dell'art. 409 cpc , e cioè i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione, è territorialmente competente il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio.



Le **commissioni di conciliazione**, sono formalmente composte dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro 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, disegnati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale. Altra novità attiene proprio alle modalità di individuazione delle organizzazioni sindacali. Mentre in precedenza, la designazione dei membri sindacali avveniva in base alla rappresentatività a livello nazionale, con la nuova disposizione (art. 410 cpc), la nomina dovrà avvenire in base alla rappresentatività a livello territoriale.



Inizio procedura Il proponente cioè il lavoratore o il prestatore di lavoro, ma in linea di principio può essere anche il datore di lavoro o il committente, per dare inizio alla procedura conciliativa deve presentare domanda presso la segreteria della Commissione di conciliazione, mediante consegna a mano o 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;
- 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 lo stesso 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.

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 20gg successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Il tempo totale della procedura è previsto in 60gg, anche se questo è esclusivamente teorico visto che i 20gg per accettare o rifiutare l'avvio della procedura, sono ordinatori e dipendono in maniera evidente, dal ricevimento della copia della richiesta da parte del convenuto. In pratica, se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, la stessa ha 20gg di tempo dal ricevimento della copia della richiesta, per depositare presso la commissione di conciliazione, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Una volta ricevuta la memoria, entro 10gg, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuta entro i successivi 30gg.

Se il convenuto non accetta, la procedura conciliativa deve intendersi conclusa per abbandono e ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. La mancata accettazione potrà essere anche tacita, cioè senza che la controparte invii alcunché alla Commissione di conciliazione. Vista la facoltatività della procedura, nulla vieta che le parti, di comune accordo, presentino la domanda congiuntamente. In questo caso, la Commissione può avviare la procedura senza attendere i 20gg previsti per le memorie del convenuto. Dinanzi alla Commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato: nulla è stabilito in tema di rappresentanza, perciò è da ritenersi che il lavoratore non possa delegare terzi per sostituirlo all'incontro.





Accordo: La conciliazione può avvenire: a) durante la procedura conciliativa attraverso un accordo costruito dalle parti e dalla commissione durante le riunioni dell'organo conciliativo; b) attraverso un accordo stilato al di fuori della Commissione e portato in sede conciliativa al solo fine di ratificarlo. In tal caso spetta alla Commissione verificare la congruità dell'accordo e la volontà delle parti di conciliare sull'oggetto della controversia. Quindi in caso di esito positivo della procedura conciliativa, viene redatto verbale, sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione di conciliazione. L'esecutività del verbale conciliativo deve essere richiesta dalla parte interessata e formulato con decreto del giudice. Ciò avverrà esclusivamente se ci sono delle pendenze economiche che non sono state evase alla sottoscrizione dell'accordo. Infine per quanto attiene agli accordi riferiti alle controversie del pubblico impiego, il comma 8 dell'art.410cpc, pone, in capo al rappresentante della p.a. una tutela e cioè: l'accordo stipulato non potrà dar luogo a una responsabilità amministrativa se non per dolo o colpa grave del rappresentante stesso.



Mancato accordo Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la Commissione di Conciliazione **deve** formulare in base al proprio convincimento scaturito dalla documentazione a disposizione e da quanto riferito dalle parti durante le udienza, una proposta per la bonaria definizione della controversia. La proposta bonaria formulata dalla Commissione al fine di definire la vertenza lavorativa, è una novità della procedura conciliativa. La norma (art. 411 co. 2 cpc) afferma che la Commissione "deve", e quindi risulta obbligata a formulare una proposta bonaria e quindi a decidere, a suo avviso, sulla definizione della vertenza. A questa proposta conciliativa deve seguire un'accettazione o un rifiuto da parte dei contendenti.

Se la proposta non è accettata, i termini di questa vengono riassunti nel verbale di mancato accordo, con l'indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Il verbale di mancato accordo dovrà quindi contenere il nome delle parti, l'oggetto del contendere, la proposta conciliativa della commissione e le eventuali motivazioni di diniego alla proposta formulata. La proposta avrà un valore per il giudice qualora la mancata accettazione, da parte dei contendenti, non sia adeguatamente motivata. In passato le risultanze del verbale di mancato accordo definite dalle parti avevano un valore per il giudice ma solo per definire la ripartizione delle spese di giudizio. Dinanzi al giudice, oltre il verbale di mancato accordo, dovranno essere presentati anche tutte le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito (art. 411 co.3 cpc).



Collegio arbitrale in seno alla Commissione conciliativa (ARBITRATO RITUALE)

Il **co.1 dell'art.412cpc** prevede la possibilità di trasformare la Commissione di conciliazione in un collegio arbitrale al quale delegare la vertenza. In qualunque fase del tentativo di conciliazione, dall'atto costitutivo della procedura al suo termine, le parti possono affidare la risoluzione della lite alla stessa Commissione di Conciliazione, la quale riceverà il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia, spogliandosi da organo meramente consultivo e rivestendo i poteri del Collegio arbitrale responsabile del lodo finale. Il mandato può riguardare tutto l'oggetto della controversia o soltanto una parte. Infatti la norma prevede che per tutto ciò che non è stato risolto con la procedura conciliativa "ordinaria", si può decidere di dar mandato alla Commissione in funzione arbitrale.

Il mandato a carico dei componenti della Commissione di conciliazione avrà valore previa accettazione dello stesso da parte dei membri; accettazione che non può essere tacita e che non sempre può avvenire. In quest'ultimo caso il Collegio arbitrale non si forma e il procedimento arbitrale non ha inizio.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare due elementi fondamentali:

- 1) il termine per l'emanazione del lodo, che non può superare i 60g dal conferimento dell'incarico. Nel caso in cui venga superato detto termine, 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 e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari" (quest'ultimo periodo è stato aggiunto dopo che il Presidente della Repubblica aveva rinviato il testo alle Camere -marzo 2010).

Il compito primario del Collegio Arbitrale è quello di raccogliere nei 60g dal mandato, le prove testimoniali e documentali idonee a tracciare un'idea ben definita della controversia in atto. Una volta raggiunto il lodo, che può essere deciso a maggioranza o all'unanimità, dovrà essere sottoscritto e autenticato dai tre arbitri.

La sentenza arbitrale avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall'art. 1372c.c. relativamente all'efficacia del contratto, e non potrà essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge. Inoltre, non potrà produrre effetti rispetto a terzi e si potrà far valere il quarto comma dell'art. 2113 c.c. relativamente alle rinunzie e transazioni. Il giudice, su istanza di parte, dichiara il lodo esecutivo con decreto. Il lodo è impugnabile e, eventualmente, annullabile unicamente per i motivi previsti dall'art. 808_ter cpc:

- a) se la convenzione con la quale è stato dato il mandato agli arbitri è invalida o gli arbitri sono andati oltre i limiti del mandato e la relativa eccezione sia stata sollevata nel corso del procedimento arbitrale;
- b) se gli arbitri non sono stati nominati nelle forme e nei modi stabiliti nella convenzione ;
- c) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere arbitro per incapacità totale o parziale ad agire;
- d) se gli arbitri non si sono attenuti alle eventuali regole apposte dalle parti come condizione di validità del lodo;
- e) se nel procedimento arbitrale non è stato osservato il principio del contraddittorio





Collegio di Conciliazione ed Arbitrato irrituale

Altra modalità conciliativa prevista dal Collegato Lavoro riguarda il nuovo **art. 412_ quater** relativamente alla possibilità di dirimere le controversie di lavoro attraverso un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale. Il nuovo 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.

Colui il quale intende avvalersi di questa nuova procedura conciliativa deve notificare personalmente o tramite un proprio rappresentante, al quale abbia conferito mandato o presso il quale abbia eletto domicilio, un ricorso sottoscritto e diretto alla controparte, contenente i seguenti dati obbligatori:

- l'oggetto della domanda;
- le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa;
- i mezzi di prova;
- il valore della controversia entro il quale s'intende limitare la domanda; la nomina dell'arbitro di parte.

L'istanza deve inoltre contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della propria pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura, nomina il proprio arbitro di parte il quale ha tempo trenta giorni, dalla notifica del ricorso, per procedere alla nomina, concordemente con l'altro arbitro, del presidente o della sede del collegio.

Se non c'è accordo tra gli arbitri sul nome del presidente, la parte che ha presentato ricorso, e solo questa, può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è presente la sede dell'arbitrato.

Se non vi è accordo, invece, sulla sede ove riunire il Collegio arbitrale, le parti presentano alternativamente ricorso al presidente del tribunale:

- del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro;
- del luogo ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore;
- del luogo presso il quale il lavoratore prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

Una volta concordato il nome del presidente del collegio arbitrale e il luogo ove avrà svolgimento la procedura arbitrale, la parte convenuta entro 30gg dalla costituzione del Collegio, deve depositare una memoria difensiva sottoscritta da un avvocato a cui abbia conferito mandato ed eletto domicilio. La memoria difensiva deve contenere:

- le difese
- le eccezioni in fatto e in diritto
- le eventuali domande in via riconvenzionale
- l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro 10gg dal deposito della memoria difensiva- da parte del convenuto- il ricorrente può depositare, sempre presso la sede del collegio, una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi 10gg dal deposito della memoria di replica, il convenuto può depositare una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

All'interno della domanda di avvio della procedura da parte dell'attore, è previsto l'inserimento della valore della controversia entro la quale s'intende limitare la domanda oggetto della controversia. Infatti, a differenza della procedura facoltativa prevista presso la Commissione di conciliazione (art. 410 cpc), questa procedura è onerosa per le parti in quanto è previsto un compenso basato, appunto, sul valore del contendere. L'onorario previsto per il presidente del collegio è fissato nella misura del 2% del valore della controversia dichiarata nel ricorso, ciò indipendentemente dal fatto che il lodo possa prevedere una modifica a questo valore. Per quanto riguarda gli altri due arbitri, ciascuna parte provvederà a compensare il proprio nella misura dell'1%, sempre del valore della controversia indicato nella domanda. La norma prevede la possibilità che i contratti collettivi nazionali di categoria istituiscano un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.



Entro 30gg dalla controreplica del convenuto, il collegio fissa il giorno della udienza dandone comunicazione scritta alle parti, almeno 10gg prima, presso il domicilio eletto da questi ultimi.

Il primo incontro prevede un previo tentativo di conciliazione che, se riesce, porta alla redazione di un processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio per la definizione della vertenza. Detto verbale conciliativo potrà essere dichiarato esecutivo, su richiesta di parte, con decreto del giudice, qualora quest'ultimo accerti la regolarità formale del verbale di conciliazione.

Se il tentativo conciliativo non va a buon fine, il Collegio, se ne ravvisa la necessita, provvede ad assumere le prove presentate dalle parti, a richiederne di proprie e interroga le parti stesse (fase facoltativa). Nel caso di ammissione delle prove, il Collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di 10gg di distanza, per l'assunzione delle stesse e la discussione orale. La controversia di lavoro deve concludersi entro 20gg dall'udienza di discussione, mediante lodo sottoscritto dagli arbitri. Anche in questo caso, come per la pronuncia della Commissione di conciliazione in funzione arbitrale, il lodo avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall'art. 1372c.c. e produrrà gli effetti previsti dall'art. 2113co.4 c.c. in materia di rinunzie e transazioni.



Osservazioni / **Composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro: la conciliazione**



1. Dopo una lunga gestazione, il Collegato Lavoro Finanziaria 2009 interviene incisivamente sui rimedi di composizione stragiudiziale delle liti alternative al processo, concentrandosi su tre istituti – la certificazione, la conciliazione e l'arbitrato – dei quali viene ridisegnata la fisionomia nell'auspicio di una loro più intensa applicazione.

Nel contesto indicato grande attenzione viene dedicata all'istituto della conciliazione, con riferimento al quale le modifiche si irradiano in quattro direzioni principali: a) l'abolizione del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.; b) la proliferazione delle sedi conciliative con l'introduzione di una procedura del tutto inusitata dotata di una peculiare flessibilità; c) la definizione di un'analitica disciplina procedurale che, oltre a fare tesoro di alcune esperienze pregresse, vorrebbe istituire un più stretto raccordo funzionale tra l'istituto della conciliazione e l'arbitrato, anch'esso incisivamente rivisitato per favorirne la più ampia diffusione; d) la tendenziale definizione di una procedura conciliativa unitaria ben evidenziata dalla contestuale abolizione dello speciale procedimento previsto dagli artt. 65 e 66 del D.lgs. 30.3.2001, n. 165.

2. L'abolizione dell'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione, quale condizione di procedibilità della domanda giudiziaria, raccoglie le critiche diffuse al predetto istituto, che ha dato risultati alquanto modesti in termini deflattivi del contenzioso, pagati peraltro al prezzo di un ulteriore rallentamento dei tempi dell'azione giudiziaria, tant'è che nei fatti si è tradotto per lo più in un adempimento burocratico e formalistico da assolvere sommariamente senza eccessive aspettative. Si ritorna pertanto, senza alcun rimpianto, alla facoltatività delle procedure conciliative, che vengono tuttavia rimodellate al fine di renderle più rigorose ed efficienti quale possibile alternativa alle pastoie del contenzioso giudiziario.

L'obbligatorietà della procedura conciliativa rimane in vita per le sole azioni volte ad impugnare le certificazioni effettuate ai sensi degli artt. 75 ss. del D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. (così come disposto dall'art. 80, comma 4, D.lgs. n. 276 cit.), e ciò al fine di assicurare una qualche credibilità delle procedure di certificazione, mentre è discutibile che l'obbligatorietà permanga per altre ipotesi tipizzate, non espressamente richiamate e con ogni probabilità già travolte dalla disciplina generale contenuta nell'art. 36, comma 1, D.lgs. n. 80/1998, come nel caso dell'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione in via preventiva rispetto all'impugnativa giudiziale del licenziamento adottato da imprese di minori dimensioni.

Alla rimozione dell'obbligo conciliativo corrispondono vari incentivi, diretti ed indiretti, per rendere appetibile l'iniziativa delle parti, ed al contempo sono abbozzate forme indirette di penalizzazione nel caso di mancata accettazione di proposte conciliative ritualmente formulate. Ma ciò che più rileva ai fini incentivanti è il mutamento del contesto giuridico generale entro cui le procedure conciliative vanno a collocarsi: contraddistinto da un incremento dei poteri dispositivi e regolativi delle parti private e dalla contestuale svalutazione del sindacato giudiziario nell'esame di merito degli atti di esercizio dei poteri imprenditoriali.

3. La volontà di alimentare pratiche conciliative è linearmente evidenziata dalla moltiplicazione delle sedi conciliative (che a una prima approssimazione raggiunge il numero di dieci sedi conciliative): a quelle tradizionali (conciliazione amministrativa, sindacale e giudiziale), si aggiungono quelle deputate alla certificazione dei contratti di lavoro e precisamente: *a)* gli Enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento, ovvero a livello nazionale; *b)* le Direzioni provinciali del lavoro e le provincie secondo quanto stabilito da apposito decreto ministeriale; *c)* le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie; *d)* il Ministero del lavoro nei casi in cui l'impresa abbia sedi in più realtà territoriali; *e)* i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Inoltre, a trascurare le molteplici procedure conciliative prefigurate dalla contrattazione collettiva, specie nel settore pubblico, ove da tempo operano importanti accordi confederali, non possono essere tralasciate, per l'importanza anche teorica che assumono, le procedure conciliative che incidono in ambito *lato sensu* previdenziale, quali



in particolare la conciliazione monocratica affidata a funzionari pubblici e l'accordo conseguente alla diffida accertativa per i crediti di lavoro (artt. 11-12, D.lgs. n. 124/2004). Come se non bastasse, la normativa di riforma introduce una peculiare modalità di conciliazione ed arbitrato dai tratti alquanto inusitati, la quale si contraddistingue per la sua implicita duttilità essendo suscettibile di essere utilizzata nei più diversi contesti organizzativi.

Non può sfuggire il significato di politica del diritto della richiamata proliferazione di sedi conciliative, che esprime la ferma volontà di favorire in ogni modo la definizione bonaria delle liti, ma non possono neppure essere trascurati i limiti di una tale impostazione che snatura la funzione originaria dell'istituto con l'attribuzione di competenze delicate a soggetti non del tutto collaudati ed affidabili. A questo proposito non si può fare a meno di ricordare che la disinvoltura con la quale sono state gestite in passato le conciliazioni sindacali, con fenomeni ben noti di malcostume, *da una parte* è stata una motivazione non secondaria dell'opzione legislativa favorevole all'istituzione della conciliazione obbligatoria dinanzi alle Direzioni provinciali del lavoro, *da un'altra parte* rende ragione di un'ampia elaborazione giurisprudenziale divenuta progressivamente sempre più rigorosa e persino severa sui requisiti necessari per la validità e l'inoppugnabilità delle conciliazioni sindacali. Per fugare almeno in parte i timori prospettati, il legislatore ha voluto prefigurare una procedura alquanto analitica che evoca i tratti di un vero procedimento giudiziario. Tuttavia non vi è alcuna garanzia che tale procedura venga realmente seguita ed è anzi assai probabile che le varie sedi conciliative, in competizione tra loro, si adeguino a pratiche sommarie e sbrigative ben poco garantiste.

4. Nel contesto descritto si comprende l'abolizione della speciale procedura prevista per il settore pubblico dagli artt. 65 e 66, D.lgs. n. 165, che aveva una sua giustificazione nella peculiare ritualità del procedimento, che ora viene in gran parte "copiato" e diventa di portata generale una volta esteso, con alcune modifiche, anche al settore privato. Sicché si realizza una unitarietà di disciplina, tra l'altro, *sia* per quanto concerne i termini rilevanti agli effetti interruttivi/sospensivi, *sia* con riguardo agli organi territorialmente competenti, individuati secondo i fori prefigurati dall'art. 413 c.p.c., *sia* con riferimento al contraddittorio delle parti quale si dovrebbe sviluppare nei vari atti difensivi.



Per incentivare le conciliazioni, il legislatore arriva al punto di prefigurare un vero e proprio salvacondotto per i funzionari pubblici che partecipano alle trattative conciliative esonerandoli da eventuali responsabilità, anche erariali, “*salvi i casi di dolo e colpa grave*” (art. 410, n. 1, comma 8, c.p.c.). Il riconoscimento di una così ampia discrezionalità può destare perplessità per il timore che vengano favorite pratiche lassiste e collusive così diffuse nella pubblica amministrazione in contrasto con i principi costituzionali di imparzialità e di trasparenza che dovrebbero sempre improntare l’azione amministrativa

5. Al di là dei numerosi problemi regolamentari (su cui v. *infra*), il cuore della riforma dell’istituto conciliativo si concentra su l’ampia possibilità di effettuare rinunce e transazioni non assoggettate alla disciplina dei primi 3 commi dell’art. 2113 c.c., sia nel corso del rapporto, cioè per così dire in funzione preventiva, sia in fase già contenziosa, prima o durante la trattazione di una controversia di lavoro.

Conciliazioni ad ampio spettro secondo la prassi operativa corrente, che nei fatti possono riguardare tutti i diritti dei lavoratori, sia di natura patrimoniale che non patrimoniale, sia di matrice legale che contrattuale, sia di valenza contrattuale che extra contrattuale, e che possono investire persino gli obblighi di contribuzione obbligatoria, nonostante la comminatoria di nullità prescritta dall’art. 2113 c.c., e implicitamente convalidata nell’art. 38 Cost.

Ciò vuol dire accreditare nella realtà empirica un’ampia negoziabilità dei diritti dei lavoratori, che contraddice le più accreditate ricostruzioni teoriche in vario modo orientate a ricostruire un nucleo duro di diritti fondamentali intangibili, per lo più connessi alla tutela della persona- lavoratore, ed ispirati direttamente dal testo costituzionale e da importanti documenti comunitari e internazionali.

Queste ricostruzioni mantengono tuttora un alto valore ideale, anche se sembrano sopraffatte da prassi applicative deteriori, ampiamente avallate da una incalzante e rozza legislazione, che segnalano un sostanziale livellamento della struttura giuridica dei diritti dei lavoratori e un diffuso fenomeno di patrimonializzazione del contenuto degli stessi.

Persino nelle zone di massima difesa dei diritti dei lavoratori, che attengono alla qualificazione giuridica del rapporto ed alla tutela della stabilità del posto di lavoro, sono ormai rintracciabili ampi margini di negoziabilità, seppure ricorrendo ad artifici tecnici o ad espedienti argomentativi volti a mettere al riparo accordi alquanto azzardati che, almeno in buona misura, travalicano la disponibilità delle parti negoziali.



6. Sul piano sistematico-ricostruttivo le implicazioni di un simile assetto sono di notevole importanza e si esprimono essenzialmente nella direzione di una sottile revisione del contenuto precettivo dell'art. 2113 c.c. ove, a fronte dell'inderogabilità della normativa legale e contrattuale, fa riscontro un'ampia disponibilità dei diritti dei lavoratori, non a caso assoggettati ad un processo di erosione interna che li ha portati a valorizzare le implicazioni patrimoniali e risarcitorie anche a costo della lesione di diritti fondamentali.

L'ampia promozione della conciliazione con la moltiplicazione delle sedi conciliative costituisce un fattore niente affatto trascurabile negli equilibri regolamentari innanzi evocati, e se lascia trasparire una opzione politica a favore di una sollecita definizione delle controversie del lavoro e di una deflazione del contenzioso giudiziario, è anche la spia semantica di una strisciante erosione dei diritti dei lavoratori, o meglio di una commercializzazione o mercantilizzazione degli stessi, in qualche modo omologati nella loro struttura valoriale, indipendentemente dalla fonte normativa, legale o contrattuale, che li ha espressi e dalla rilevanza, anche costituzionale, dei valori e beni protetti.

7. Peraltro la diffusione indiscriminata delle procedure conciliative, dinanzi persino a sedi non sempre idonee e pertinenti, va anche valutata in stretta correlazione con la contestuale revisione dell'istituto arbitrale nelle controversie del lavoro, che subisce un analogo processo di liberalizzazione ovvero, per così dire, di laicizzazione, con la rimozione ormai definitiva dei vincoli che avevano significativamente contrassegnato l'arbitrato, rituale e irrituale, nell'antica riforma del processo del lavoro.

La svolta è rappresentata essenzialmente dall'ammissibilità dell'arbitrato di equità, che consente una definizione degli interessi rapportata al caso concreto, con l'implicita possibilità di disattendere le prescrizioni contenute nella disciplina di legge o di contratto collettivo. Arbitrato di equità che

implica anche un limite o almeno una tipizzazione "chiusa" dei motivi di impugnazione del lodo arbitrale, che rimane sostanzialmente contestabile per ragioni prevalentemente di composizione del Collegio, ovvero per la trasgressione di regole procedurali, quali elencate, per l'arbitrato irrituale, nell'art. 808-*ter* c.p.c., e, per l'arbitrato rituale, nell'art. 829 c.p.c.



L'opzione a favore dell'arbitrato di equità suscita naturali resistenze per una sorta di idiosincrasia ideologica con concezioni fortemente radicate nella cultura giuslavoristica, eppure non può essere di per sé stigmatizzato in quanto in gran parte coerente con i processi di derubricazione dei diritti dei lavoratori, e in particolare con l'ampia negoziabilità degli stessi, che si può ormai esercitare nei molteplici canali prefigurati dall'attuale legislazione.

Certamente la conciliazione e l'arbitrato mantengono una identità dogmatica alquanto differenziata, in quanto la prima è contraddistinta da un'attiva partecipazione delle parti alla definizione dell'accordo conciliativo, che deve essere alla fine reciprocamente accettato, mentre nel caso dell'arbitrato la decisione finale viene delegata ad un soggetto terzo che si esprime attraverso un provvedimento che, ancorché di matrice negoziale, evoca inevitabilmente una decisione esterna. E tuttavia le differenze tra i due istituti vanno progressivamente erodendosi nell'attuale configurazione dei due istituti, come figurativamente evidenziato dal richiamo ricorrente alla stessa normativa, quella in materia di rinunzie e transazioni ex art. 2113 c.c., ai fini dell'intangibilità dell'atto finale. Non a caso nelle procedure più innovative, quale quella disciplinata dall'art. 412-*quater* c.p.c., le due funzioni, quella conciliativa e quella arbitrale, sono concepite come fasi interne di un procedimento sostanzialmente unitario. E neppure è trascurabile il dato secondo cui, nel caso di fallimento parziale o totale della procedura conciliativa, gli organi addetti alle stesse sono ormai impegnati a formulare una proposta, che, a costo di stravolgere la funzione conciliativa, viene a rappresentare una seria ipotesi sulla successiva trattazione della controversia.

9. In questo contesto, pur molto degradato, ciò che realmente desta scalpore e non può essere tollerato è l'ammissibilità di una clausola compromissoria inserita nel contratto di lavoro, o concordata durante il suo svolgimento, ancorché in ipotesi astrattamente prefigurate da accordi e contratti collettivi, e benché certificata dai vari organi all'uopo deputati. È troppo pesante lo scarto tra la necessità di lavorare in un mercato del lavoro sempre più asfittico e la disponibilità ad accettare clausole persino vessatorie, specie se sapientemente organizzate da parte di forti gruppi aziendali all'interno di circuiti assuntivi e formativi apparentemente garantiti dalla presenza di soggetti per così dire imparziali.

Pur con tutte le trasfigurazioni riscontrabili nell'attuale legislazione del lavoro, rimane la necessità di preservare la scelta volontaristica della parte negoziale più debole di ricorrere ad una soluzione conciliativa e/o arbitrale, in alternativa all'azione giudiziaria, soltanto allorquando la lite sia concretamente insorta e sia valutabile nella sua entità e portata nonché nelle implicazioni che può assumere una composizione bonaria, eventualmente anche equitativa, nella compromissione di diritti fondamentali del lavoratore.

Sotto questo profilo, il rischio che per tale strada possa essere corroso persino il diritto alla stabilità reale del posto di lavoro costituisce un pericolo concreto ed in qualche modo emblematico, per il valore mediatico che ha assunto la salvaguardia dell'art. 18 dello Statuto, ma non è neppure la questione preminente, o almeno esclusiva. Ciò che viene prioritariamente in discussione è la pesante ipoteca che grava su un rapporto strutturalmente squilibrato e ne corrode i presupposti fattuali e assiologici che sono alla base di una tutela differenziata e per così dire speciale.

Per non parlare dei riflessi sul piano del processo. Alla luce dei principi costituzionali della tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (artt. 3 e 35 Cost.), non può essere in alcun modo compromessa la libertà dei singoli di agire dinanzi all'autorità giudiziaria per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi (artt. 102, 111 e 113 Cost.), così come va garantita la più ampia e qualificata difesa dinanzi ad ogni sorta di giurisdizione pubblica (artt. 24 e 25 Cost.). Sono questi i capisaldi intoccabili di un assetto istituzionale che tutela direttamente l'individuo nelle più significative manifestazioni della sua partecipazione alla vita sociale e che non consentono compromissioni di sorta, neppure con l'avallo sindacale, né tantomeno con operazioni procedurali di stampo notarile, francamente alquanto fumose.





Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Segretariato Generale



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 25/11/2010
Prot. 11 / I / 0003428 / MA002.A001

Alle Direzioni Regionali e Provinciali
del Lavoro

e, p.c. Alla Presidenza del Consiglio dei
Ministri – Dipartimento della
funzione pubblica

Alla Direzione generale delle risorse
umane e affari generali

Alla Direzione generale della tutela
delle condizioni di lavoro

Alla Direzione generale per
l'attività ispettiva

OGGETTO: Art. 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Conciliazioni presso le Direzioni provinciali del lavoro. Prime istruzioni operative nella fase transitoria.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro), in vigore dal 24 novembre 2010, ha concluso dopo poco più di un decennio l'esperienza del tentativo obbligatorio di conciliazione presso le Direzioni provinciali del lavoro, avviato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.

Il tentativo di conciliazione, quindi, torna ad essere facoltativo. Permane la obbligatorietà del tentativo di conciliazione unicamente in relazione ai contratti certificati in base al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come espressamente previsto dal combinato disposto del secondo comma dell'articolo 31 della legge 183/2010 e del quarto comma dell'articolo 80 del decreto legislativo ora citato. In tali casi, peraltro, il tentativo di conciliazione dovrà essere svolto – nelle modalità descritte dall'art. 410 c.p.c. come novellato dal Collegato lavoro ed in

conformità ai regolamenti delle commissioni di certificazione – presso la sede medesima che ha emanato il provvedimento di certificazione. Si deve ricordare, a tale riguardo, come, in questi casi, il tentativo sia obbligatorio non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto certificato, ma anche – in ragione della efficacia giuridica della certificazione ai sensi dell'art. 79 d.lgs. n. 276/2003 – nei confronti dei terzi interessati (ad esempio gli enti amministrativi) che intendano agire in giudizio contro l'atto di certificazione. Secondo la nuova formulazione dell'art. 75 del d.lgs. n. 276/2003 la certificazione si estende non solo ai contratti di lavoro e di appalto (art. 84 d.lgs. n. 276/2003), bensì a tutti i contratti in cui sia dedotta – direttamente o indirettamente – una prestazione di lavoro. A titolo esemplificativo, potrà quindi essere certificato il contratto di somministrazione, vale a dire il contratto, di per sé di natura commerciale, tra una agenzia per il lavoro e un utilizzatore, in quanto oggetto di questo contratto è la fornitura di forza lavoro, come peraltro già affermato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 81/2009.

Il testo dell'art. 410 c.p.c. in vigore dal 24 novembre 2010 introduce per il nuovo tentativo facoltativo di conciliazione, valido sia per il settore privato che per quello pubblico, numerose innovazioni per il ruolo delle Direzioni provinciali del lavoro, presso le quali seguita a trovare sede la Commissione di provinciale di conciliazione.

Commissione e sottocommissioni

Anzitutto muta la composizione della Commissione provinciale di conciliazione plenaria (di norma composta dal Direttore o da altro funzionario della Direzione provinciale del lavoro che la presiede, nonché da quattro rappresentanti dei lavoratori e altrettanti dei datori di lavoro) e, conseguentemente, delle sottocommissioni (ridotte a tre membri, il presidente più un rappresentante per i lavoratori e uno per i datori di lavoro): con riferimento alle parti sociali, componenti di diritto, infatti, la rappresentatività delle organizzazioni titolari a nominare i commissari non è più da verificarsi su base nazionale, ma a livello territoriale.

Ne consegue, in virtù dell'entrata in vigore della legge n. 183 del 2010, che si dovrà procedere alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni e che quelle esistenti secondo la vecchia composizione potranno operare in regime di *prorogatio*.

Ai sensi del secondo comma del citato art. 3 del d.l. n. 293/1994, la Commissione provinciale di conciliazione in regime di *prorogatio* può “adottare esclusivamente gli atti di ordinaria amministrazione, nonché gli atti urgenti e indifferibili con indicazione specifica dei motivi di urgenza e indifferibilità”. Peraltro, la trattazione delle istanze già presentate e incardinate presso la Commissione o le sottocommissioni deve ritenersi senza dubbio attività di ordinaria amministrazione e, al contempo, urgente e indifferibile, posta la riforma del tentativo stesso di conciliazione.

Sotto altro profilo, poiché ai sensi dell'art. 4, comma 1, del d.l. n. 293/1994, “entro il periodo di proroga gli organi amministrativi scaduti debbono essere ricostituiti”, i Direttori delle Direzioni provinciali del lavoro dovranno procedere nel più breve tempo possibile a richiedere alle Organizzazioni sindacali e alle Associazioni datoriali maggiormente rappresentative a livello territoriale – temporaneamente individuate secondo i criteri già forniti da questo Ministero con Circolare n. 14 dell'11 gennaio 1995 a proposito della ricostituzione dei Comitati provinciali Inps – la designazione dei propri rappresentanti, un componente effettivo e uno supplente, che saranno chiamati a formare la Commissione e le sottocommissioni, provvedendo conseguentemente, entro e non oltre l'8 gennaio 2011 (quarantacinquesimo giorno dal 24 novembre 2010), ad adottare il Decreto Direttoriale di ricostituzione della Commissione provinciale di conciliazione.

Nuova procedura per attivare il tentativo

Viene profondamente modificata la procedura per l'attivazione del tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione.

La richiesta di conciliazione debitamente compilata deve essere sottoscritta da chi la propone (lavoratore, datore di lavoro o committente) in originale, consegnata a mano o spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla DPL. Inoltre essa deve essere, in copia, consegnata a mano ovvero spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla controparte. D'altro canto, specie allorché le parti hanno già preventivamente raggiunto una intesa, la richiesta potrà essere presentata congiuntamente nelle stesse modalità anzidette. Resta escluso l'invio a mezzo fax, per espressa scelta del Legislatore.

Con riferimento alla rappresentanza (del ricorrente e del convenuto) nulla cambia per la delega a conciliare e transigere che seguirà ad essere rilasciata davanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione provinciale del lavoro con piena validità, mentre risulterà non ammissibile la autentica rilasciata dall'addetto del Comune o dall'Avvocato che rappresenta e assiste il proprio cliente.

La richiesta di conciliazione interrompe il decorso della prescrizione e sospende il decorso di ogni termine di decadenza per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione.

La richiesta di conciliazione deve contenere (art. 410, comma 6): le generalità di entrambe le parti; l'indicazione del luogo della conciliazione (quello dove è sorto il rapporto, quello dove ha sede l'azienda o la sua dipendenza cui è addetto il lavoratore, quello dove il lavoratore prestava la sua opera alla fine del rapporto); l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni; l'esposizione dei fatti e delle ragioni che li sostengono.

Il dettato della legge n. 183/2010 impone ai funzionari della Direzione provinciale del lavoro di verificare che la richiesta possieda i contenuti essenziali richiesti, affinché gli stessi vengano eventualmente integrati, qualora siano parzialmente omessi, mentre la totale mancanza degli elementi indicati rende la richiesta improcedibile, salvo che la controparte si costituisca, presentando le proprie memorie, in tal caso l'Ufficio territoriale informerà il ricorrente affinché proceda ad integrare la propria richiesta.

Svolgimento del tentativo

A seguito della richiesta di conciliazione regolarmente inviata o presentata a far data dal 24 novembre 2010 si attiva una procedura fortemente cadenzata:

- *entro 20 giorni* dalla richiesta può aversi l'eventuale deposito della memoria di controparte contenente le rispettive controdeduzioni;
- *entro 10 giorni* dal deposito della memoria di controparte i funzionari addetti della Direzione provinciale devono procedere a convocare le parti per la loro comparizione dinanzi alla Commissione o sottocommissione;
- *entro 30 giorni* dalla convocazione delle parti deve svolgersi il tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione o sottocommissione (art. 410, comma 7).

Anche se la cadenza temporale è molto netta non sembrano esservi ragioni perché, con il consenso del ricorrente, il tentativo di conciliazione possa avere luogo anche se l'intervento del convenuto sia giunto dopo il termine dei 20 giorni. Mentre, all'opposto, è chiaro che la mancata adesione della controparte, allo scadere dei 20 giorni, determina la possibilità di attivare il ricorso giudiziario e, in ipotesi di impugnativa del licenziamento o di tutti gli altri casi nei quali trova applicazione il novellato art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604¹, decorrono i 60 giorni per la presentazione del ricorso in Tribunale (a pena di decadenza e inefficacia dell'impugnazione). La mancata adesione della controparte non comporterà alcun obbligo per la Direzione provinciale di qualsivoglia comunicazione al ricorrente.

Espletato il tentativo, se la conciliazione riesce, anche parzialmente, si redige processo verbale sottoscritto dalle parti e dalla Commissione (o sottocommissione) nel suo complesso. Il giudice, su istanza di parte, dichiara esecutivo il verbale. Se non si raggiunge l'accordo, la Commissione (o sottocommissione) formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle posizioni manifestate da ambo le parti (art. 411, comma 2). Il giudice nel successivo giudizio terrà conto del comportamento tenuto dalle parti qualora la proposta formulata sia stata rifiutata senza una adeguata motivazione.

Fase transitoria

In assenza di esplicite disposizioni di carattere transitorio nella legge n. 183/2010, si ritiene di fornire le seguenti indicazioni per quanto attiene alle istanze già presentate presso le Direzioni provinciali del lavoro e giacenti alla data di entrata in vigore del "Collegato Lavoro", alle quali si applicano le procedure previste dalla disciplina vigente prima del 24 novembre.

Per quanto attiene alle istanze che siano state proposte prima del 24 novembre (che saranno state presentate, ovviamente, secondo la previgente formulazione dell'articolo 410 c.p.c.) le commissioni, sia nel caso in cui abbiano già convocato le parti prima del 24 novembre, sia nell'ipotesi in cui non abbiano ancora fissato la data di convocazione, dovranno informare le parti sulla intervenuta non obbligatorietà del tentativo di conciliazione e sulla possibilità di portare a termine la conciliazione avanti la sede adita al fine di pervenire ad una transazione che avrà, in ogni caso, l'efficacia di cui all'ultimo comma dell'art. 2113 c.c.

¹ Ai sensi dell'art. 32, commi 2, 3 e 4, della legge n. 183/2010 le disposizioni di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 604/1966, come modificato dal comma 1 del medesimo articolo, si applicano anche:

- a tutti i casi di invalidità del licenziamento;
- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto;
- al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto;
- al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo;
- ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. n. 368/2001, già conclusi alla data del 24 novembre 2010, con decorrenza da tale data;
- alla cessione di contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Per quanto attiene ai tentativi di conciliazione del settore pubblico, in considerazione dell'abrogazione degli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si prospettano, inoltre, le seguenti soluzioni in relazione alle differenti fattispecie:

a) per quanto riguarda i collegi già costituiti operanti alla data del 24 novembre: il presidente dovrà comunicare agli altri arbitri ed alle parti che abbiano proposto il tentativo di conciliazione in base alla previgente normativa che, per effetto dell'abrogazione dell'art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, il collegio cessa la propria attività "*ope legis*", di conseguenza, se le parti intendono continuare l'esame della controversia (il tentativo è facoltativo), la stessa è trasferita avanti alla Commissione provinciale di conciliazione (ovvero alla sottocommissione), previa acquisizione del consenso di entrambi i soggetti interessati;

b) controversie del pubblico impiego non ancora portate all'esame del collegio, pur se il tentativo è stato richiesto con il vecchio rito e gli arbitri sono stati nominati (o in corso di nomina) alla data del 24 novembre: va comunicato che non è possibile attuare la vecchia procedura e che il tentativo facoltativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione, ove ciascuna parte manifesti espressa volontà di procedere;

c) controversie del pubblico impiego richieste, ma per le quali non è terminata la fase prodromica alla costituzione del collegio (perché, ad esempio, manca la nomina dell'arbitro di parte pubblica) alla data del 24 novembre: occorrerà scrivere agli interessati che la procedura è cambiata e che, qualora le parti manifestino la volontà di procedere, il tentativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione;

d) richieste di costituzione del collegio arbitrale ex artt. 65 e 66 del d.lgs. n. 165/2001, relative alle controversie del pubblico impiego presentate dopo il 24 novembre 2010: esse saranno necessariamente archiviate, avvertendo l'istante della necessità, ove voglia avvalersi della procedura facoltativa di conciliazione, di presentare la domanda seguendo il nuovo rito.

Si ricorda, infine che, a norma dell'ultimo comma dell'art. 410 c.p.c. novellato, chi rappresenta dinanzi alla Commissione di conciliazione la P.A. può incorrere in responsabilità amministrativa o contabile solo nei casi di dolo o di colpa grave, e tale disposizione deve estendersi al Direttore della Direzione provinciale del lavoro ovvero al funzionario dallo stesso delegato che presiede la Commissione (o sottocommissione).

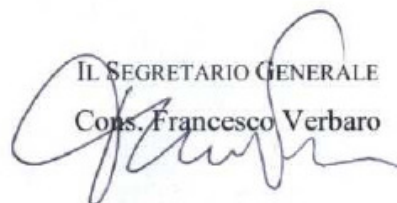
Un ulteriore profilo problematico che potrebbe insorgere in relazione al periodo transitorio riguarda le eventuali controversie proposte in sede giudiziale prima del 24 novembre e per le quali il Giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 412 *bis* c.p.c. vigente al momento del deposito del ricorso, abbia sospeso il giudizio in ragione del principio *tempus regit actum*. In tali casi, il tentativo (obbligatorio) di conciliazione si dovrà svolgere – indipendentemente dalla composizione della commissione o della sottocommissione (per cui varrà quanto sopra detto) – nelle modalità previste dall'articolo 410 c.p.c. come vigente al momento della proposizione del ricorso giudiziale. Pertanto, se il ricorso in giudizio è stato depositato prima del 24 novembre 2010 ed il giudice – in applicazione dell'art. 412 *bis* c.p.c. vigente al momento del deposito – sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio per la promozione del tentativo di conciliazione, la Commissione non dovrà ritenere improcedibile il tentativo di conciliazione promosso nelle modalità di cui al "nuovo" articolo 410 c.p.c., bensì dovrà applicare la disciplina previgente.

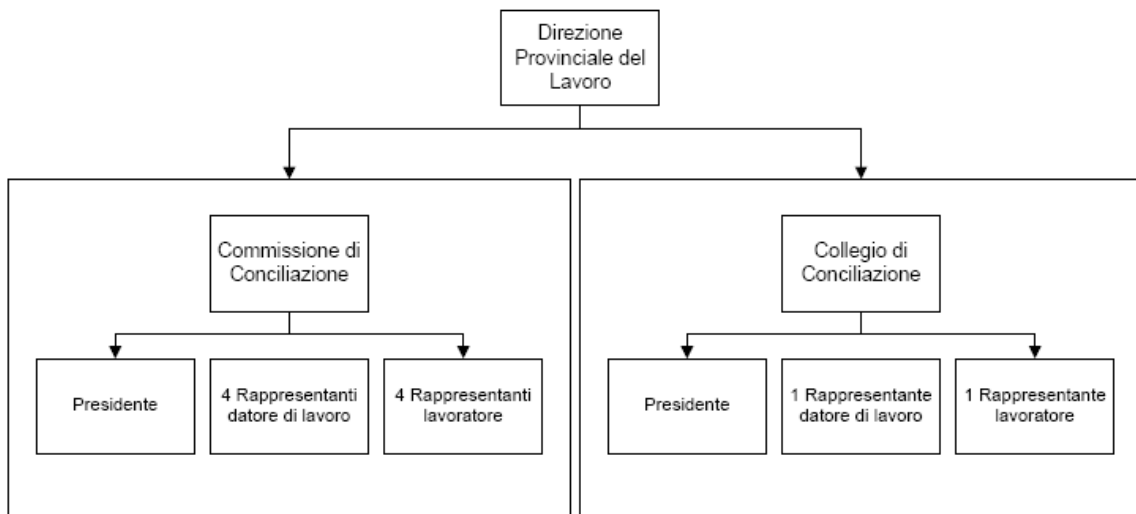
Fino all'8 gennaio 2011, la Commissione e le sottocommissioni di conciliazione seguiranno ad operare nella trattazione delle istanze già presentate alla data del 24 novembre 2010 secondo le modalità sopra riportate.

Si fa presente, infine, che in considerazione della facoltatività del tentativo di conciliazione e della conseguente riduzione del carico di lavoro per il personale adibito a funzioni connesse allo svolgimento di tale procedura, è opportuno che i direttori delle Direzioni provinciali del lavoro, al fine di una più efficiente organizzazione dell'attività lavorativa, provvedano a ridistribuire i compiti ai dipendenti assegnati ai propri Uffici.

Si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti in merito alla attivazione e allo svolgimento delle procedure di arbitrato irrituale presso le Commissioni di conciliazione delle Direzioni provinciali del lavoro e relativamente alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni.

IL SEGRETARIO GENERALE
Cons. Francesco Verbaro





Fonte: applicativo conciliazioni Ministero del Lavoro



L'Istanza /aziendale

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO -
Servizio Politiche del Lavoro – Commissione Provinciale di Conciliazione delle
Controversie Individuali di Lavoro.
Via – cap.....città.....

OGGETTO: Richiesta di convocazione

Il sottoscritto In nome
e per conto della Ditta con sede
legale nel Comune di.....
Via..... n.
C.A.P.

chiede che venga esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. per la
controversia con il lavoratore sig. nato a
..... il
e domiciliato nel Comune di C.A.P.
Via n. circa il
rapporto di lavoro di tipo prestato nel periodo dal
al..... con la qualifica di.....

- differenza paga €
- mancata retribuzione €
- ferie non godute €
- riposo settimanale €
- compenso lavoro straordinario €
- Festività nazionali ed infrasettimanali €
- gratifica natalizia, 14° mensilità €
- Indennità sostitutiva del preavviso €
- T.F.R. (trattamento di fine rapporto) €
- altre voci.....
TOTALE _____

li,

IL RICHIEDENTE

.....



L'Istanza /individuale

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO -
Servizio Politiche del Lavoro – Commissione Provinciale di Conciliazione delle
Controversie Individuali di Lavoro.
Via – cap.....città

Tramite Associazione Sindacale / Studio Legale _____
Via _____ n. _____ Comune di _____

Il sottoscritto nato/a il
..... domiciliato nel comune di..... Via
..... n. chiede che sia esperito il tentativo di
conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e art. 36 del Decreto Legislativo n. 80/98, nei
confronti della ditta con sede in
Via n. cap.....
alle cui dipendenze è stato occupato dal al..... con la
qualifica di CCNL applicato
per le seguenti cause:

() Impugnativa di licenziamento comminato in data a mezzo voce o
lettera

- differenza paga €
 - mancata retribuzione €
 - ferie non godute €
 - riposo settimanale €
 - compenso lavoro straordinario €
 - Festività nazionali ed infrasettimanali €
 - gratifica natalizia, 14° mensilità €
 - Indennità sostitutiva del preavviso €
 - T.F.R. (trattamento di fine rapporto) €
 - altre voci
- TOTALE _____

Lì,,

IL RICHIEDENTE

.....



L'Istanza /congiunta

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO -
Servizio Politiche del Lavoro – Commissione Provinciale di Conciliazione delle
Controversie Individuali di Lavoro.
Via cap.....città

OGGETTO: Richiesta di convocazione congiunta

Il sottoscrittoIn nome e per conto della
Ditta..... con sede legale nel Comune di.....
..... Via..... n.....
..... C.A.P..... congiuntamente al sottoscritto lavoratore
..... nato a
il.....e domiciliato nel Comune di.....C.A.P.
..... Via
n. , circa il rapporto di lavoro prestato nel periodo dal al
..... con la qualifica di
CCNL.....

Chiedono

di essere convocati da codesta rispettabile Commissione per la sottoscrizione dell'accordo
già raggiunto dalle parti.

- differenza paga €
- mancata retribuzione €
- ferie non godute €
- riposo settimanale €
- compenso lavoro straordinario €
- Festività nazionali ed infrasettimanali €
- gratifica natalizia, 14° mensilità €
- Indennità sostitutiva del preavviso €
- T.F.R. (trattamento di fine rapporto) €
- altre voci.....
TOTALE _____

Li,

DATORE DI LAVORO

LAVORATORE

.....



L'Istanza /delega

ALLA COMMISSIONE PROVINCIALE DI CONCILIAZIONE

OGGETTO: DELEGA

IL/LA SOTTOSCRITTO

NATO/AIL.....E RESIDENTE IN
.....ALLA VIA.....

COD. FISC.....

IN QUALITA' DI lavoratore / titolare / amministratore
della.....

Via.....Città

DELEGA

IL SIG./ L'AVV. NATO A
..... IL E
RESIDENTE IN/ CON STUDIO IN
..... ALLA VIA.....

..... n A RAPPRESENTARLO E DIFENDERLO
NELLA TRATTAZIONE DELLA VERTENZA INSTAURATA E/O PROMOSSA CONTRO il
SIG. E/O DITTA

CONFERENDOGLI AMPI POTERI ATTI A TRANSIGERE , CONCILIARE E RILASCIARE
QUIETANZA LIBERATORIA.

SI ALLEGA FOTOCOPIA DEL DOCUMENTO DI RICONOSCIMENTO

DATA E LUOGO

FIRMA

.....



Conciliazione e arbitrato : i documenti



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.



Arbitrato, decisivo garantire la libera scelta

di Giorgio Santini

La Cisl ha manifestato il massimo rispetto nei confronti del Capo dello Stato che nel rinviare alle Camere il collegato lavoro ha inteso esercitare in modo compiuto ed approfondito le sue prerogative istituzionali nei confronti del Parlamento in materia di legislazione.

Solo i conoscitori superficiali della Cisl possono pensare che questo atto possa aver creato nella Cisl un qualche imbarazzo.

Niente di tutto ciò.

Al contrario ci conforta tantissimo rilevare nell'atto del presidente una convergenza esplicita con quanto sostenuto dalla Cisl nelle ripetute audizioni che hanno accompagnato il lungo iter parlamentare di una legge troppo complessa e disomogenea.

In particolare, il Capo dello Stato ribadisce l'utilità dell'arbitrato, chiede in modo esplicito che venga garantita la libera scelta e sollecita il Parlamento a verificare in questa chiave la coerenza della clausola compromissoria prevista all'art. 31 comma 9.

Allo stesso modo e con finalità del tutto analoghe la Cisl ha ripetutamente richiesto e alla fine ottenuto che l'esercizio della clausola compromissoria fosse regolato in via esclusiva dalla contrattazione collettiva con l'evidente intento di tutelare la libera scelta e di impedire qualsiasi forma di ricattabilità del lavoratore, nonché di escludere la scelta all'atto dell'assunzione nel momento di debolezza del lavoratore.

L'avviso comune immediatamente successivo, sottoscritto da tutte le parti sociali con la sola autoesclusione della Cgil lo sancisce in modo esplicito laddove afferma la necessità che l'arbitrato venga scelto in modo libero e consapevole ed esclude che la clausola compromissoria riguardi i licenziamenti.

Ora l'accordo interconfederale vero e proprio rappresenta una grande opportunità nelle mani delle parti sociali per valorizzare le potenzialità positive dell'arbitrato (scelta libera, tempi rapidi, niente oneri) mantenendo nel contempo inalterate le tutele dei lavoratori garantite dalle norme contrattuali, dall'ordinamento giuridico e dalla Costituzione.

Anche in questo caso le assonanze con le valutazioni del Presidente Napolitano sono evidenti e saranno di grande utilità per le parti sociali nel concludere rapidamente e positivamente l'accordo interconfederale.

Spetta ora al Parlamento valutare con attenzione e disponibilità le considerazioni del Presidente della Repubblica.

Qualora le Camere nel pieno esercizio della loro funzione legislativa, auspicabilmente in modo condiviso, ritenessero di ridurre ulteriormente o abolire il carattere prescrittivo della clausola compromissoria, e di delimitare le materie per l'esercizio dell'arbitrato, in particolare di equità, la Cisl non potrà che valutarlo positivamente, considerandolo un utile supporto alle parti sociali per una regolazione libera e consapevole dell'arbitrato.

Infatti, solo il pieno dispiegamento della contrattazione collettiva, sostenuta (e non limitata) dalla legislazione potrà permettere il raggiungimento di quel giusto equilibrio, auspicato anche dal Presidente Napolitano, tra legislazione e contrattazione collettiva (che potrà regolare anche il contratto individuale).

L'atto del Presidente Napolitano non legittima, quindi, nessuna lettura distorta tanto meno rivendicazioni di meriti che pure sono echeggiati in ambienti sindacali e politici bensì esige il massimo rispetto come atto di genuina lealtà istituzionale.

Giorgio Santini
Segretario Confederale Cisl



**note informative**

Periodico di informazione e approfondimento sulle tematiche giuridiche del lavoro, delle relazioni sindacali e della previdenza sociale

Direzione editoriale **CGIL Milano, CGIL Lombardia**

Redazione: c/o Camera del lavoro metropolitana di Milano - Corso di Porta Vittoria 43 - 20122 Milano

Dopo un percorso parlamentare di un paio di anni, è stato approvato dal Parlamento il Collegato Lavoro che rimodella pesantemente il processo del lavoro e modifica in modo sensibile anche il diritto sostanziale (del lavoro).

Alla luce del rinvio alle Camere del testo da parte del Presidente della Re-pubblica, appare ancora più evidente come si tratti di una riforma pessi-ma; tuttavia, anche se approvata, non è detto che, alla prova dei fatti, raggiunga gli obiettivi che il legislatore si poneva.

Il legislatore in primo luogo intendeva limitare il potere della magistratura in materia di lavoro: e cerca di raggiungere questo obiettivo da un lato cercando di ridurre al massimo il ricorso ai giudici della Repubblica, sollecitando i datori di lavoro a privilegiare la giustizia privata, cioè gli arbitrati; dall'altro lato interviene tentando di ridurre i poteri del giudice del lavoro, attraverso una serie di paletti nell'ambito dei quali il magistrato deve de-streggiarsi e oltre i quali non potrebbe andare. La giustizia privata (gli arbitrati) viene indicata come unico rimedio possibile alla lentezza dei giudizi delle cause di lavoro (che in alcune realtà sono di diversi anni).

Ma il legislatore sembra non sapere che non è il processo in sé che non funziona (il modello processuale del 1973 è un modello esemplare, tanto da essere spesso richiamato come esempio per la riforma dell'intero processo civile). Nelle sedi in cui il processo non funziona, le cause non sono determinate dalle regole processuali, ma da motivi pratici molto diversi: disorganizzazione, mancata copertura degli organici, carenza di strutture, piante organiche inadeguate, ritardi nella sostituzione dei giudici trasferiti, prassi difformi dal modello processuale, in alcuni casi anche scarsa produttività e scarsa professionalità di giudici ed avvocati, limitata diffusione dell'informatizzazione, etc. Prova ne sia che dove queste storture pratiche non esistono (vedi ad es. Torino) i processi di lavoro vengono definiti nel giro di pochi mesi (mesi, non anni).

Si trattava quindi non tanto di invitare a seguire la via privata alla giustizia del lavoro, ma di mettere mano a una riforma delle strutture e degli organici che consentisse la completa copertura dove serve, e la liberazione di sedi dove i processi scarseggiano. Oltre a percorsi di formazione di giudici ed avvocati e al ricorso a moderne strutture informatiche.

Un'altra causa determinante dei ritardi del processo in molte sedi è il numero strabiliante di giudizi previdenziali: in molte sedi la stragrande maggioranza dei processi riguarda il pagamento di pensioni, il riconoscimento di pensioni di invalidità, la richiesta di pagamento di interessi sulle pensioni pagate in ritardo, etc. Andava dunque semmai presa in considerazione l'ipotesi di prevedere una gestione processuale separata (sia in termini di organi decisorii, sia in termini di procedura) per le questioni previdenziali, quando non siano coinvolte necessità di accertamento di diritti sostanziali, ma sia prevalente l'aspetto tecnico-acclaratorio (questioni mediche, differenze di interessi e simili). In tal modo verrebbe sollevata la magistratura dal peso di tanti processi, liberando risorse per i processi del lavoro in senso proprio.

Il DDL cerca comunque di limitare o condizionare i poteri dei giudici, con l'introduzione di alcuni paletti.

In primo luogo il giudice non potrà più entrare nel merito delle decisioni aziendali, contestando le scelte operate dall'impresa, ma dovrà limitarsi all'accertamento del presupposto di legittimità dei singoli atti posti in essere (così affermando, in realtà, un principio che sul piano giuridico è già consolidato: il che non toglie che con questa legge si voglia espanderne il più possibile l'applicazione).

Poi non potrà discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro. E infine, nel valutare le motivazioni poste a base di un licenziamento, il giudice deve tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti nei contratti collettivi, ovvero nei contratti individuali, se stipulati avanti la apposita commissione di certificazione.

Nell'ansia di contenere i poteri dei giudici il legislatore sembra aver fatto anche uno scivolone, laddove prevede che il giudice debba comunque tener conto anche dell'oggettivo interesse dell'organizzazione. Questo inciso, come ha osservato Pietro Ichino, potrebbe forse aprire le porte a interpretazioni giudiziali creative, per determinare se l'atto posto in essere corrispondesse davvero all'interesse aziendale o fosse invece dannoso.

Ancora, si prevede che nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento il giudice debba tener conto di elementi e parametri fissati dai contratti (collettivi, ma anche individuali certificati) oltre a una serie di altri elementi.

Insomma si cerca in tutti i modi di depotenziare l'operato dei giudici, se proprio non si può fare a meno di farli decidere: non è detto che il risultato cercato sia anche raggiunto, poiché le norme ora richiamate devono essere interpretate in coerenza con i principi dell'ordinamento; ma lo spirito teso a limitare la funzione giurisdizionale è evidente.

Ma la vera nefandezza di questa proposta di legge resta la introduzione dell'arbitrato obbligatorio, simulato tuttavia come volontario.

Si prevede infatti la possibilità di far decidere l'eventuale causa che dovesse sorgere tra lavoratore e impresa da un collegio arbitrale che potrà decidere anche secondo equità.

La scelta, anche per rispettare la Costituzione, appare libera: il lavoratore anziché scegliere i tempi lunghi della magistratura del lavoro sceglie di ricorrere al collegio arbitrale.

Tuttavia questa scelta diviene obbligatoria e definitiva se al momento dell'assunzione (ma anche in epoca successiva) il lavoratore venga chiamato a certificare il suo contratto di lavoro davanti alla Commissione di Certificazione, con inserimento nel contratto della c.d. clausola compromissoria, vale a dire della clausola con la quale il lavoratore si impegna a non ricorrere al giudice del lavoro nel caso debba litigare con il suo datore di lavoro, ma a scegliere, ora per allora, il collegio arbitrale. Il mandato al collegio arbitrale può essere anche nel senso di decidere non secondo legge, ma secondo equità.

Appare chiaro a tutti che al momento dell'assunzione, a maggior ragione in momenti di crisi economica, il lavoratore non ha alcun potere di contrattazione, e meno che mai su un punto del genere. Se il lavoratore rifiuta di certificare il contratto con la clausola compromissoria, rifiuta anche, di fatto, il posto di lavoro; l'offerta di lavoro gli verrà infatti revocata e l'impresa cercherà (facilmente) un altro che accetti di sottoscrivere contratto e clausola.

Quindi, come si diceva, si tratta formalmente di una scelta libera, mentre nella realtà è una scelta coatta e niente affatto libera. La Costituzione è salva (forse), e il lavoratore è fregato.

La gravità di questa proposta normativa è poi ancora maggiore per la possibilità di far decidere al collegio arbitrale secondo equità, anziché secondo legge e contratto collettivo.

L'equità è un concetto soggettivo e sfuggente: rischia di prestarsi a ogni tipo di abuso. Il restare agganciati a leggi e norme contrattuali nella decisione di una controversia in materia di lavoro, cioè in una materia delicatissima, portatrice di diritti primari, appare imprescindibile.

Infatti un diritto primario per la vita delle persone, come è il diritto del lavoro, non può essere regolato dall'equità, ma solo da norme legali e contrattuali. Solo in presenza di diritti affievoliti o comunque secondari è possibile pensare di risolvere le questioni secondo equità.

Da non trascurare poi è anche il fatto che l'arbitrato ha un costo che può diventare anche abbastanza rilevante (3% del valore della controversia); mentre era stata considerata una conquista di civiltà l'introduzione, con il processo del 1973, della gratuità del giudizio, consentendo a tutti di poter accedere alla giustizia del lavoro.

L'arbitrato volontario, secondo legge e contratto, invece può essere un'opzione più che legittima. Può piacere o meno (a me non piace) ma è una scelta legittima delle parti, a condizione appunto che la scelta sia veramente volontaria e non coatta.

C'è però da rilevare che nei fatti nel nostro paese l'arbitrato in materia di lavoro non ha mai avuto molta fortuna. L'esempio più evidente è l'arbitrato per il licenziamento dei dirigenti: è previsto da tutti i CCNL dei dirigenti (industria, commercio, credito, etc.) ma non è praticamente utilizzato da anni. Ma anche il collegio arbitrale di cui all'art.7 s.l. è sostanzialmente scomparso.

In ogni caso questo arbitrato coatto non è detto che possa avere davvero la fortuna che il legislatore sembra volergli attribuire. Potrebbe capitare che le commissioni di certificazione si impuntassero e impedissero la coartazione di volontà del lavoratore per fargli sottoscrivere la clausola compromissoria. Potrebbe capitare che i giudici del lavoro venissero investiti ugualmente delle controversie dei lavoratori che hanno sottoscritto la clausola arbitrale, con la richiesta –in via preliminare– di accertare la coartazione della volontà, al momento della firma del contratto, e quindi la nullità della clausola arbitrale.

Ma soprattutto potrebbe capitare che le OOS comparativamente più rappresentative sottoscrivessero, come consente la norma, accordi collettivi o interconfederali che prevedano le modalità di espletamento

dell'arbitrato; stabilendo in tal caso che il ricorso alla giustizia arbitrale possa avvenire non in via preventiva al momento della sottoscrizione della lettera di assunzione, ma solo al momento in cui dovesse concretamente sorgere una controversia, o ancora escludendo la possibilità di arbitrato secondo equità. In tal modo il lavoratore sarebbe davvero libero di scegliere tra magistratura del lavoro e giustizia arbitrale.

Il DDL interviene anche su diverse altre questioni.

Viene innanzitutto abolito il tentativo obbligatorio di conciliazione, introducendone un altro facoltativo, complesso e farraginoso, che è destinato a scomparire rapidamente o a cadere in desuetudine (resterà solo per chi ha necessità di allungare i termini di impugnazione).

Viene stabilito poi che l'impugnazione del licenziamento, da fare come sempre nei sessanta giorni, è inefficace se entro i successivi 180 giorni non viene depositato il ricorso ex art.414 CPC o non viene fatta la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Viene in sostanza introdotto un termine di decadenza che in alcuni casi può danneggiare gravemente il lavoratore, se la ricerca di atti, documenti, testi o altre attività istruttorie necessita di molto tempo. Questo termine di decadenza viene poi esteso a una lunga serie di altri atti: dal trasferimento ai sensi dell'art.2103 c.c., alla cessione del contratto di lavoro ex art.2112 c.c., al recesso del committente nei contratti a progetto, a ogni forma di interruzione di un contratto che si assuma subordinato, all'azione di nullità del termine apposto al contratto (appuntamento, a termine).

Infine viene predeterminata la penale (da 2.5 a 12 mesi dell'ultima retribuzione globale di fatto) nei casi di conversione del contratto a tempo determinato.

Si tratta davvero di una brutta proposta di legge. Brutta nei contenuti, brutta nella forma.

La semplificazione (e la chiarezza) normativa si raggiunge solo con la riduzione delle norme; il nostro legislatore invece continua a produrre leggi lunghissime, di complicata lettura e interpretazione, scritte con modesta tecnica legislativa e moderata conoscenza del diritto.

Resta solo da augurarsi che si tratti alla fine solo, ancora una volta, di una proposta di legge inutile.



Intervento del Ministro del lavoro, Maurizio Sacconi, nel question time in Aula alla Camera a una interrogazione di Giuliano Cazzola (mercoledì 31 marzo 2010)
Arbitrato: la posizione del Governo dopo il messaggio del Presidente della Repubblica

ARBITRATO

Il Governo, nel prendere atto del rinvio al Parlamento del “collegato lavoro” alla legge finanziaria 2009 con riferimento ai temi dell’arbitrato e delle responsabilità per le infezioni da amianto, sottolinea che il Presidente della Repubblica ritiene la “introduzione nell’ordinamento di strumenti idonei a prevenire l’insorgere di controversie ed a semplificare ed accelerarne le modalità di definizione” “certamente apprezzabile e merita di essere valutata con spirito aperto”. Cosa che certamente non è avvenuta da parte di quella sinistra politica e sindacale che ancora una volta, di fronte alle idee di Marco Biagi, ha usato un linguaggio pericoloso e inaccettabile.

Con riferimento ai rilievi di merito e opportunità sollevati dal Presidente della Repubblica ci pare che i punti di riflessione siano tre:

- 1) una più precisa definizione dell’arbitrato di equità;
- 2) i limiti entro cui ammettere la possibilità per il lavoratore di concordare il rinvio agli arbitri di futuri contenzioni all’atto della assunzione;
- 3) lo spazio di intervento sostitutivo del Ministro del lavoro in caso di mancato accordo tra le parti sociali alle quali la legge già assegna una decisiva funzione regolatoria dei nuovi istituti.

Il Governo auspica un rapido esame parlamentare circoscritto alle materie segnalate anche al fine di consentire la tempestiva attuazione di importanti deleghe come quella in materia di lavori usuranti.

Nel merito:



1) l'arbitrato di equità si realizza nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento che per il Governo già includevano i principi regolatori della materia del lavoro come richiesto dal messaggio e come tali possono essere esplicitati;

2) il Governo ribadisce la propria fiducia verso la contrattazione collettiva cui la legge assegna il compito di fare entrare in vigore l'arbitrato coniugando le ragioni dei lavoratori e delle imprese in modo che la scelta delle parti sia sempre libera e consapevole. In considerazione di ciò il Parlamento potrebbe recepire in legge i contenuti della dichiarazione comune dello scorso 11 marzo con cui tutte le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori tranne la Cgil – è di questi giorni l'adesione della Lega delle cooperative – hanno già chiaramente delimitato la clausola compromissoria all'atto della assunzione del lavoratore escludendola nel caso di licenziamento;

3) tanto il Governo esprime fiducia nei confronti di un sistema sussidiario, libero e pluralistico, di contrattazione collettiva che esso potrebbe diventare anche formalmente la sede esclusiva di regolamentazione delle clausole compromissioni lasciando al Ministro del lavoro il compito di convocare le parti.

In questo vi è tutta la filosofia della regolazione del lavoro perseguita dal Governo e da quasi tutti gli attori sociali come si è evidenziato negli accordi sul nuovo modello contrattuale e sulla partecipazione. Come ha insegnato Marco Biagi, un moderno Statuto dei lavori si compone di essenziali diritti regolati dalla legge in termini generalizzati e da una più ampia rete di tutele flessibilmente concordate tra le parti sociali nei diversi settori o territori tenendo conto delle effettive condizioni del lavoratore e della impresa.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Stampa
Collegato lavoro: Dichiarazione del Ministro del Lavoro e delle
Politiche Sociali

Il cosiddetto Collegato lavoro giunge finalmente all'approvazione sulla base non solo di un approfondito esame parlamentare, ma anche di un intenso dialogo sociale caratterizzato dalla convergenza di tutte le organizzazioni tranne la Cgil. In particolare, l'arbitrato per equità si configura come uno strumento in più a disposizione della contrattazione collettiva e, in base ad essa, dei lavoratori e delle imprese. Lo scopo è quello di semplificare con tempi certi la soluzione del contenzioso in modo da superare la logica del conflitto nei rapporti di lavoro. Sono particolarmente lieto per l'approvazione di questo istituto perché fu Marco Biagi a consigliarne l'adozione e non a caso è alla sua memoria che si è rivolto l'ottimo relatore, l'onorevole Cazzola, prima del voto finale. E ora il Governo proporrà all'esame del Parlamento il disegno di legge delega sullo Statuto dei lavori, per realizzare compiutamente il sogno di Marco Biagi per un diritto del lavoro moderno a misura della persona. Ringrazio tutti i parlamentari che hanno dedicato impegno all'esame di questo provvedimento e in modo particolare i presidenti delle Commissioni lavoro di Camera e Senato, onorevole Moffa e senatore Giuliano. Come anche i due relatori, onorevole Cazzola e senatore Castro. Esprimo uno specifico apprezzamento per la posizione dell'Udc, che ha voluto agevolare con il suo voto la definitiva approvazione di questa importante riforma.

Roma, 19 ottobre 2010



Appello dei Giuristi sul Collegato Lavoro

I sottoscritti, avvocati giuslavoristi, docenti universitari di diritto sostanziale del lavoro, processuale civile e costituzionale, studiosi ed operatori delle materie stesse presa visione del motivato messaggio del 31/03/2010 con cui il Presidente della Repubblica ha rinviato alle Camere il testo del Disegno di legge n. 1441 - Quater - D considerato

che i rilievi che il messaggio muove al Disegno di legge sono del tutto condivisibili e che il rinvio alle Camere per nuovo dibattito e deliberazione al riguardo costituisce occasione utile e necessaria per arricchire la riflessione sul testo normativo ricordato che, in particolare in rapporto agli articoli 30, 31, 32 e 50 del DDL ed alle importanti modifiche legislative in tema di rapporto e controversie di lavoro, nonché alla loro soluzione mediante arbitrato, i dubbi di legittimità costituzionale suggeriti dal messaggio presidenziale sono sorretti da motivazioni che possono essere, in breve, così riepilogate :

a) Eterogeneità del testo normativo che - pur concernendo “temi di indubbia delicatezza sul piano sociale” e toccando direttamente “la tutela del diritto alla salute” ed “altri diritti dei lavoratori” - tratta materie disparate, con effetti negativi sulla “conoscibilità”, “comprensibilità” ed “organicità” delle disposizioni, non consentendo conseguentemente il pieno coinvolgimento di tutte le Commissioni parlamentari competenti, e in particolare della Commissione Giustizia, il cui apporto critico sarebbe stato particolarmente significativo.

b) Insufficiente garanzia di tutela della parte contrattuale debole, e di effettiva volontarietà dei suoi atti negoziali, con particolare riguardo alla scelta della procedura arbitrale da parte del lavoratore, in alternativa allo strumento di tutela giudiziale, ove effettuata mediante “clausola compromissoria” sottoscritta all'atto dell'assunzione, e, dunque, nel momento di sua massima debolezza contrattuale e sudditanza psicologica verso il datore di lavoro, anche tenuto conto della prospettata incapacità degli organi di certificazione di proteggere il lavoratore nelle manifestazioni di volontà contrattuale, espresse nella fase genetica del rapporto di lavoro, per l'impossibilità stessa di correggere, in sede di certificazione, l'inevitabile squilibrio di rapporti di forza tra i due soggetti contrattuali.

c) Grave pericolo che la stipula di clausole compromissorie, prevedenti la soluzione di ogni controversia tra lavoratore e datore di lavoro mediante giudizio arbitrale non secondo diritto ma secondo equità e, dunque, con potere degli arbitri di decidere prescindendo da norme legali e contrattuali di tutela del lavoro di carattere, invece, inderogabile, comporti l'illegittima deroga preventiva delle norme stesse.

d) Insufficiente garanzia di libero esercizio del diritto di azione in giudizio per l'impugnazione dei licenziamenti e, in specifico, dei rapporti di lavoro precario, determinata dall' introduzione di termini eccessivamente brevi per l'esperibilità del ricorso giudiziario, in considerazione del concomitante stato di forte condizionamento psicologico del lavoratore (art.32 del testo normativo) osservato che incombe ora al Parlamento della Repubblica, auspicabilmente previa consultazione delle formazioni sociali,

giuridiche ed economiche che hanno ragione di esprimere contributi qualificati sui temi in discussione, rimeditare il testo di legge alla luce delle autorevoli osservazioni del Presidente della Repubblica, anche ad evitare che una normativa così delicata e di dubbia legittimità moltiplichi il contenzioso che invece intende dichiaratamente ridurre

ritengono opportuno

che il Parlamento proceda allo stralcio degli articoli 30, 31, 32 e 50 del testo di legge, per sottoporre i loro contenuti ad un supplemento di riflessione ed approfondimento.

Ovvero che, in mancanza, quanto meno, prenda in considerazione le seguenti proposte:

1) Che il ricorso all'arbitrato sia possibile solo per controversie già insorte (cd. "compromesso") per accordo intervenuto in corso di rapporto o dopo la sua conclusione.

Oppure, - e si tratterebbe di un effettivo progresso - che sia possibile anche per "clausola compromissoria" iniziale avente, però, come è giuridicamente del tutto ammissibile, effetto unilaterale, nel senso di esser pienamente vincolante per l'impresa, ma, di consentire, invece, al lavoratore di optare ancora per il ricorso al giudice ordinario, almeno fin quando il Collegio arbitrale non abbia concluso la prima udienza.

Una simile previsione oltre a scongiurare ogni problema di incostituzionalità, garantendo l'effettiva volontarietà della scelta, creerebbe una feconda concorrenzialità in efficienza tra giustizia arbitrale e giustizia ordinaria.

2) Che si tratti, comunque, di giudizio arbitrale secondo diritto e non secondo equità con facoltà di normale impugnabilità del lodo per violazione di norme di legge e di contratto collettivo, così da scongiurare la virtuale deroga

preventiva di norme inderogabili concettualmente implicata da una clausola compromissoria prevedente arbitrato di equità.

3) Che le azioni giudiziarie riguardanti la riqualificazione giuridica di rapporti di lavoro, o l'illegittimità dell'apposizione di termini di durata, conservino la loro natura di azioni di accertamento, come tali non soggette a termini di decadenza, salva, semmai,

l'applicazione, in caso di ingiustificata dilazione della loro proposizione, delle regole di riduzione del danno risarcibile per concorso di colpa del soggetto danneggiato.

4) Che, quanto alla certificazione, resti ferma la potestà del Giudice del Lavoro in ordine alla ricognizione dell'autenticità della volontà contrattuale, oltre che dell'assetto effettivo degli interessi delle parti nel concreto svolgersi del rapporto. Circa le funzioni della certificazione poi desta perplessità la previsione che atti dismissivi di diritti della parte debole del rapporto possano aver luogo senza un'assistenza sindacale, e per di più davanti ad organi che non danno garanzie di "terzietà", com'è certamente nel caso in cui siano costituiti da categorie di professionisti la cui clientela è quasi esclusivamente di parte datoriale;

5) che le decadenze per l'impugnazione del licenziamento non siano meccanicamente estese, senza congrua ponderazione delle problematiche probatorie connesse, al licenziamento verbale. I sottoscritti ritengono che le proposte suddette, semplici ma decisive - solo in minima parte recepite dalla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati - possano evitare almeno taluni dei profili di incostituzionalità e garantire che il ricorso alle procedure arbitrali sia davvero una "possibilità in più" di tutela offerta al lavoratore e non, come nel testo di legge, un surrogato peggiorativo e di fatto abrogatorio dell'azione giudiziaria.

ADESIONI ALL'APPELLO

Con primi firmatari Prof. Luigi Montuschi, Prof. Valerio Onida, Prof. Carlo Smuraglia, Dr. Sergio Mattone, Prof. Andrea Proto Pisani, Prof. Stefano Merlini, Prof. Luciano Gallino, Prof. Piergiovanni Alleva

1. Avv. Carlo Ablondi – Parma
1. Avv. Matteo Acciari - Bologna
2. Avv. Velia Addonizio - Milano
3. Avv. Bruno Aguglia - Roma
4. Avv. Filippo Aiello - Roma
5. Dr. Andrea Allamprese - Università di Modena
6. Dr. Cristina Alessi - Università di Brescia
7. Prof. Avv. Piergiovanni Alleva - Università di Ancona
8. Avv. Ida Ambrogiani - Rimini
9. Prof. Avv. Amos Andreoni - Università di Roma
10. Avv. Maria Paola Angellieri – Parma
11. Avv. Grazia Angelucci - Bologna
12. Avv. Andreina Angiello – Parma
13. Prof. Avv. Luigi Angiello - Università di Parma
14. Prof. Avv. Vittorio Angiolini - Università di Milano
15. Avv. Paolo Antonucci - Roma
16. Avv. Massimo Aragiusto - Firenze
17. Avv. Riccardo Arnò - Reggio Emilia
18. Avv. Ivan Assael - Milano
19. Avv. Sante Assennato - Roma
20. Avv. Silvia Assennato - Roma
21. Avv. Leonello Azzarini – Venezia
22. Prof. Gian Guido Balandi – Università di Ferrara
23. Avv. Gianna Baldoni - Roma
24. Avv. Silvia Balestro – Milano
25. Avv. Raffaella Ballatori – Bologna
26. Prof. Marco Barbieri – Università di Foggia
27. Avv. Giampaolo Barone – Firenze
28. Avv. Sergio Barozzi - Milano
29. Prof. Marzia Barbera - Università di Brescia
30. Avv. Federica Bassissi - Reggio Emilia
31. Prof. Vincenzo Bavaro - Università di Bari
32. Avv. Giampaolo Barone - Firenze
33. Avv. Nilla Barusi - Reggio Emilia
34. Avv. Saverio Belcastro – Milano
35. Prof. Alessandro Bellavista - Università di Palermo
36. Avv. Massimo Bellomo – Latina
37. Avv. Franco Berti - Trieste
38. Avv. Paolo Berti – Torino
39. Avv. Alessia Betti - Firenze
40. Avv. Tatiana Biagioni - Milano
41. Avv. Marzia Biagiotti - Perugia
42. Avv. Matilde Bidetti – Roma
43. Avv. Corinna Biondi - Porto Sant'Elpidio (AP)
44. Avv. Pasquale Biondi - Genova
45. Prof. Olivia Bonardi – Università di Milano
46. Avv. Luca Boneschi - Milano
47. Avv. Andrea Boni - Reggio Emilia
48. Avv. Laura Bonini -Torino
49. Avv. Cristiana Borghetti - Bologna
50. Prof. Franca Borgogelli – Università di Siena
51. Avv. Barbara Borin - Vicenza
52. Avv. Franco Boldrini - Ancona
53. Avv. Sergio Boldrini - Ancona
54. Avv. Mariacarla Borghi - Reggio Emilia
55. Avv. Claudio Boskowitz - Firenze
56. Avv. Mario Bovina - Bologna
57. Dott. Marco Bracolini – Università Tuscia
58. Avv. Alessandro Brunetti – Roma
59. Avv. Flavia Bruschi - Roma
60. Avv. Fabio Bucher – Verona
61. Avv. Lucia Buccolieri - Bologna
62. Avv. Caterina Burgisano -Bologna
63. Avv. Giovanna Buttazzo - Bologna
64. Avv. Maurizio Cacciani – Parma
65. Avv. Mirella Caffaratti - Torino
66. Avv. Fabio Candalice – Bari
67. Avv. Guido Canestri - Roma
68. Avv. Roberto Carapelle - Torino
69. Avv. Ivan Carioli - Cesena
70. Avv. Etelina Carri - Reggio Emilia
71. Avv. Gianni Casadio - Ravenna
72. Avv. Siusi Casaccia – Ancona
73. Avv. Assunta Cestaro - Roma
74. Avv. Arianna Chiarenza - Reggio Emilia
75. Avv. Fedele Cannerozzi- Foggia
76. Avv. Giorgio Cavalli - Rieti
77. Avv. Maurizio Chiloiro - Taranto
78. Avv. Stefano Ciappini - Rimini
79. Avv. Costanza Ciarmatori - Reggio Emilia
80. Prof. Avv. Maurizio Cinelli - Università di Macerata
81. Avv. Lorenzo Cingolani - Bologna
82. Avv. Letizia Ciuffarella – Frosinone
83. Avv. Franco Coccia - Roma
84. Avv. Nicola Coccia – Milano
85. Avv. Concettina Colantonio - Roma
86. Avv. Paolo Coli - Reggio Emilia
87. Avv. Andrea Consolini - Reggio Emilia
88. Avv. Daniele Contafio - Bologna
89. Avv. Andrea Danilo Conte - Firenze
90. Avv. Luigi Andrea Cosattini - Bologna
91. Avv. Luciana Criaco - Udine
92. Avv. Renzo Cristiani - Bologna
93. Prof. Avv. Giorgio Cugurra - Università di Parma
94. Avv. Raffaella Cultrera - Roma
95. Avv. Pietro D'Adamo - Termoli
96. Avv. Enrico D'Ambrosio - Urbino
97. Avv. Enrica Dallaturca
98. Avv. Domenico D'Amati – Roma
99. Avv. Alice D'Anastasio - Bologna
100. Avv. Francesco D'Ancona – Milano
101. Avv. Giacomo D'Ancona – Milano
102. Avv. Anna Danesi - Milano
103. Avv. Alessandro Davini – Parma



104. Avv. Francesco De Caria - Roma
105. Avv. Michele De Felice - Salerno
106. Avv. Alberto De Grandis – Verona
107. Avv. Carlo De Marchis - Roma
108. Avv. Sergio De Santis - Roma
109. Prof. Gisella De Simone - Università di Genova
110. Avv. Manuela Del Monaco – Bologna
111. Avv. Antonino Della Sciuca - Milano
112. Avv. Vincenzo De Michele - Foggia
113. Avv. Pasquale Di Martino - Milano
114. Avv. Angelo Di Monte –Parma
115. Prof. Avv. Antonio Di Stasi - Università di Ancona
116. Avv. Filippo Distasio - Torino
117. Avv. Paolo Donati - Bologna
118. Avv. Guglielmo Durazzo, Torino
119. Avv. Carlo Antonio Facile – Milano
120. Avv. Francesco Fabbri - Roma
121. Avv. Riccardo Faranda - Roma
122. Avv. Emiliano Fasan – Roma
123. Avv. Giovanna Fava – Reggio Emilia
124. Avv. Elisa Favè -Verona
125. Avv. Guido Ferradini – Firenze
126. Avv. Lando Ferradini – Firenze
127. Avv. Simone Ferradini – Firenze
128. Prof. Luigi Ferraioli - Università Roma 3
129. Avv. Licia Ferrari - Reggio Emilia
130. Avv. Massimo Ferrari - Reggio Emilia
131. Prof. Avv. Giuseppe Ferraro – Università di Napoli
132. Avv. Francesca Ferretti - Bologna
133. Avv. Mario Fezzi - Milano
134. Avv. Romina Filippini - Bologna
135. Prof. Avv. Franco Focareta - Università di Bologna
136. Avv. Gianfranco Focherini - Bologna
137. Avv. Paola Fontana - Reggio Emilia
138. Avv. Giuseppe Fontana - Roma
139. Avv. Fabio Fonzo - Roma
140. Avv. Cosimo Francioso - Milano
141. Avv. Gianni Franzoni - Reggio Emilia
142. Prof. Avv. Federico Frediani - Università di Firenze
143. Avv. Giovanni Battista Frisoli - Bologna
144. Avv. Spartaco Gabellini – Firenze
145. Prof. Luciano Gallino - Università di Torino
146. Avv. Barbara Gambi - Ancona
147. Avv. Stefania Garibaldi – Milano
148. Prof. Mario Giovanni Garofalo - Università di Bari
149. Avv. Antonella Gavaudan - Bologna
150. Prof. Dario Genovese - Università Modena
151. Avv. Francesca Ghetti - Parma,
152. Avv. Nicola Ghezzi - Bologna
153. Avv. Gustavo Ghidorzi - Reggio Emilia
154. Avv. Sergio Andrea Ghiretti - Parma
155. Avv. Sergio Andrea Ghiretti – Parma
156. Avv. Lucia Giammarco - Milano
157. Avv. Stefano Giampietro – Trento
158. Prof. Lorenzo Giasanti - Università di Milano-Bicocca
159. Avv. Leonardo Giorgio – Milano
160. Avv. Giovanni Giovannelli - Milano
161. Avv. Valeria Giroidi - Parma
162. Avv. Antonio Giovati - Parma
163. Avv. Nadia Gobessi – Genova
164. Prof. Donata Gottardi - Università di Verona
165. Avv. Ennio Gorrasi - Milano
166. Avv. Chiara Graffagnino - Reggio Emilia
167. Prof. Avv. Enrico Gragnoli - Università di Parma
168. Avv. Patrizia Graziani - Forlì
169. Avv. Fabiana Grazioli - Reggio Emilia
170. Avv. Lino Greco - Monza
171. Avv. Maria Elena Guarini - Bologna
172. Avv. Alberto Guariso - Milano
173. Avv. Corrado Guarnieri - Torino
174. Prof. Fausta Guarriello – Università di Pescara
175. Avv. Carlo Guglielmi - Roma
176. Avv. Sara Hüge - Milano
177. Avv. Michele Iacoviello – Torino
178. Avv. Donatella Ianelli - Bologna
179. Avv. Boris Infantino – Piacenza
180. Prof. Mario Rosario Lamberti - Università di Napoli
181. Prof. Massimo Lanotte – Università di Modena
182. Prof. Andrea Lassandari - Università Bologna
183. Avv. Bruno Laudi - Bologna
184. Avv. Stefania Lazzati - Milano
185. Avv. David Leonardo - Udine
186. Avv. Adriano Lesca - Torino
187. Avv. Pietro Libertini - Latina
188. Prof. Stefano Liebmann - Università di Milano
189. Avv. Alessandra Maddi -Milano
190. Avv. Benito Magagna - Ferrara
191. Avv. Paolo Malvisi - Parma
192. Avv. Daniela Manassero - Milano
193. Avv. Stefania Mangione - Bologna
194. Avv. Oreste Manzi - Parma
195. Avv. Paola Marchelli – Parma
196. Avv. Giovanni Marcucci - Milano
197. Avv. Giuseppe Marino - Roma
198. Prof. Luigi Mariucci – Università di Venezia
199. Dott. Federico Martelloni - Università di Bologna
200. Avv. Vincenzo Martino - Torino
201. Dr. Sergio Mattone - Pres. Emerito Corte di Cassazione
202. Avv. Rita Mazzanti - Ferrara
203. Avv. Giuseppe Mazzini - Forlì
204. Avv. Mauro Mazzoni - Parma

205. Prof. Monica McBritton - Università del Salento
 206. Avv. Alberto Medina - Milano
 207. Avv. Michele Megha - Parma
 208. Avv. Lara Melchior - Udine
 209. Avv. Marcello Mendogni - Parma
 210. Prof. Luigi Menghini – Università di Trieste
 211. Avv. Paola Menozzi – Reggio Emilia
 212. Prof. Stefano Merlini - Università di Firenze
 213. Avv. Bruno Miranda - Milano
 214. Prof. Avv. Michele Miscione - Università di Trieste
 215. Avv. Alessandro Miglioli - Piacenza
 216. Avv. Anita Moglia - Parma
 217. Avv. Antonio Monachetti - Bologna
 218. Avv. Lucia Monacis - Torino
 219. Prof. Avv. Luigi Montuschi - Università di Bologna
 220. Avv. Marina Mora – Parma
 221. Avv. Alvise Moro - Milano
 222. Avv. Nyranne Moshi - Milano
 223. Avv. Milena Mottalini - Milano
 224. Avv. Antonio Mumolo - Bologna
 225. Avv. Roberto Murgia – Roma
 226. Avv. Giovanni Naccari - Roma
 227. Avv. Paolo Naldi - Bologna
 228. Avv. Marco Napoli - Reggio Emilia
 229. Avv. Alberto Neri - Reggio Emilia
 230. Avv. Carmine Nicastro - Roma
 231. Avv. Salvatore Nicola - Torino
 232. Avv. Saverio Nigro - Roma
 233. Prof. Valerio Onida – Pres. Emerito Corte Costituzionale
 234. Avv. Alessandro Orfei - Roma
 235. Prof. Giovanni Orlandini - Università Siena
 236. Avv. Paolo Paciotti – Roma
 237. Avv. Massimo Padovani - Asti
 238. Prof. Massimo Pallini - Università di Milano
 239. Avv. Daniela Palmieri - Milano
 240. Avv. Alessandra Palombi - Roma
 241. Avv. Pier Luigi Panici - Roma
 242. Avv. Silvia Parascandolo – Roma
 243. Avv. Maurizio Parodi - Genova
 244. Avv. Sara Antonia Passante – Bologna
 245. Avv. Ferdinando Perone – Varese
 246. Avv. Raimonda Pesci Ferrari - Parma
 247. Avv. Fabio Petracci - Trieste
 248. Avv. Marco Petrocelli - Roma
 249. Avv. Matteo Petronio - Parma
 250. Avv. Luciano Petronio - Parma
 251. Avv. Bruno Pezzarossi - Reggio Emilia
 252. Avv. Alberto Piccinini - Bologna
 253. Avv. Silvia Piccinini - Reggio Emilia
 254. Avv. Paola Pieresca - Parma
 255. Avv. Glori Pieri - Genova
 256. Avv. Luca Pigozzi - Torino
 257. Avv. Giorgio Pirani - Roma
 258. Avv. Sabrina Pittarello - Bologna
 259. Avv. Giuliano Pisapia - Milano
 260. Avv. Paola Pivato - Bologna
 261. Avv. Eugenio Polizzi - Milano
 262. Avv. Elena Pontiroli - Parma
 263. Avv. Luigi Ponzini – Milano
 264. Avv. Giovanna Prato - Biella
 265. Prof. Andrea Proto Pisani - Università di Firenze
 266. Avv. Massimiliano Pucci - Roma
 267. Avv. Beatrice Quaranta - Roma
 268. Avv. Cinzia Quattrocchi - Reggio Emilia
 269. Avv. Filippo Raffa - Milano
 270. Avv. Gaetano Raffa - Milano
 271. Avv. Nino Raffone - Torino
 272. Avv. Fausto Raffone - Torino
 273. Avv. Elisa Raffone - Torino
 274. Avv. Domenico Raspa - Bologna
 275. Avv. Emilia Recchi - Roma
 276. Avv. Guido Reni - Bologna
 277. Avv. Amedeo Rivi - Reggio Emilia
 278. Prof. Massimo Roccella - Università di Torino
 279. Avv. Massimo Romolotti - Reggio Emilia
 280. Avv. Andrea Ronchi - Bologna
 281. Avv. Andrea Rondo - Bologna
 282. Avv. Fabio Rusconi - Firenze
 283. Avv. Francesco Rusconi - Firenze
 284. Avv. Vincenzo Russo – Roma
 285. Avv. Massimo Rutigliano - Parma
 286. Avv. Anna Rita Sabbi - Bologna
 287. Avv. Giorgio Sacco - Bologna
 288. Avv. Marianna Salemme - Termoli
 289. Avv. Michelangelo Salvagni - Roma
 290. Avv. Raffaele Miraglia - Bologna
 291. Avv. Silvia Santilli - Torino
 292. Avv. Mirco Sassi - Parma
 293. Avv. Ettore Sbarra - Bari
 294. Avv. Manuela Scaffidi Domianelli - Milano
 295. Avv. Mario Scarica
 296. Prof. Avv. Franco Scarpelli Università di Milano-Bicocca
 297. Prof. Stefania Scarponi - Università di Trento
 298. Prof. Silvana Sciarra - Università di Firenze
 299. Avv. Renato Oscar Scorcelli - Milano
 300. Avv. Marilena Secchi - Parma
 301. Avv. Maria Angela Seeber – Parma
 302. Dott. Salvatore Senese - Roma
 303. Avv. Giovanni Sertori - Milano
 304. Prof. Carlo Smuraglia – Università di Milano
 305. Avv. Maria Spanò - Torino
 306. Prof. Valerio Speciale – Università di Pescara
 307. Avv. Antonio Soda - Reggio Emilia
 308. Avv. Luciano Scrivano - Bologna
 309. Avv. Paolo Sozzi - Parma
 310. Avv. Francesca Stangherlin - Bologna
 311. Avv. Filippo Strozzi – Reggio Emilia
 312. Avv. Arturo Strullato – Mantova
 313. Avv. Gavina Sulas – Roma

314. Avv. Leonardo Summa - Roma
315. Avv. Rosa Tarantini - Bologna
316. Avv. Corrado Tarasconi - Reggio Emilia
317. Avv. Alessandra Tazzi - Parma
318. Avv. Claudia Tibolla - Bologna
319. Avv. Massimo Tirelli - Verona
320. Avv. Michele Todde - Roma
321. Prof. Patrizia Tullini - Università di Bologna
322. Avv. Maria Teresa Ubaldini - Bologna
323. Avv. Emanuela Uberti - Parma
324. Avv. Stefano Vaccari - Reggio Emilia
325. Avv. Sergio Vacirca - Roma
326. Avv. Michela Valenti - Firenze
327. Avv. Massimo Vaggi - Bologna
328. Prof. Bruno Veneziani - Università di Bari
329. Avv. Cristina Venturoli - Bologna
330. Prof. Tiziana Vettor - Università Milano-Bicocca
331. Avv. Alida Vitale - Torino
332. Avv. Adriano Virgilio - Udine
333. Avv. Giacomo Voltattorni - Parma
334. Avv. Pierluigi Vulcano - Bari
335. Avv. Ilaria Zanesi -
336. Avv. Claudio Zaza - Roma
337. Prof. Avv. Carlo Zoli - Università di Bologna
338. Prof. Antonello Zoppoli - Università
339. Avv. Nazzarena Zorzella - Bologna



DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti riconoscono l'utilità dell'arbitrato, scelto liberamente e in modo consapevole dalle parti, in quanto strumento idoneo a garantire una soluzione tempestiva delle controversie in materia di lavoro a favore della effettività delle tutele e della certezza del diritto. Le parti si impegnano pertanto a definire con tempestività un accordo interconfederale escludendo che il ricorso delle parti alle clausole compromissorie poste al momento della assunzione possa riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

CGIL _____
CISL *Fotale Deane / P. P. Deane*
UIL *Rob. Drai*
UGL *Mario Ben*
CISAL *Jim Deane*
CONFSAI *Marco Ponzio*
SINPA *Elisabetta Gatti*
CONFINDUSTRIA *Paolo Pizzoli*
CONFCOMMERCIO *Luigi Pizzoli*
CONFESERCENTI *Mario Ben*
CONFAPI *Antonio Liguori*
ABI *Antonio Liguori*
ANIA *Luigi Pizzoli*
CONFSERVIZI *Paolo Pizzoli*
CONFETRA *Luigi Pizzoli*
CONFARTIGIANATO *Luigi Pizzoli*
CNA *Luigi Pizzoli*
CASARTIGIANI *Luigi Pizzoli*
CLAAI *Luigi Pizzoli*
CONFAGRICOLTURA *Luigi Pizzoli*
COLDIRETTI *Luigi Pizzoli*

CIA *Luigi Pizzoli*
LEGA COOPERATIVE _____
CONFCOOPERATIVE *Walter Ben*
UNCI *Luigi Pizzoli*
AGCI *Luigi Pizzoli*
CIDA *Alberto Sartori*
CONFEDIR *HIT*
CUQ *Luigi Pizzoli*
CIU-UNIONQUADRI *Luigi Pizzoli*
CONFAIL *Luigi Pizzoli*
CONFEDERTECNICA *Luigi Pizzoli*
CONSILP-CONFPROFESSIONI *Luigi Pizzoli*
USAE *Luigi Pizzoli*
ASSOLAVORO *Luigi Pizzoli*
UNICOOP *Luigi Pizzoli*
COPAGRI *Pietro Minelli*

Roma, 11 marzo 2010



Testo integrale del messaggio del Presidente Napolitano alle Camere sulla Legge in materia di lavoro

Palazzo del Quirinale, 31/03/2010

Testo integrale del Messaggio motivato con il quale il Presidente Napolitano ha chiesto alle Camere una nuova deliberazione sulla Legge recante: "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 di controversie di lavoro".

"Onorevoli Parlamentari,

mi è stata sottoposta, per la promulgazione, la legge recante: "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 di controversie di lavoro".

Il provvedimento, che nasce come stralcio di un disegno di legge collegato alla legge finanziaria 2009 (Camera n.1441-quater), ha avuto un travagliato iter parlamentare nel corso del quale il testo, che all'origine constava di 9 articoli e 39 commi e già interveniva in settori tra loro diversi, si è trasformato in una legge molto complessa, composta da 50 articoli e 140 commi riferiti alle materie più disparate.

Questa configurazione marcatamente eterogenea dell'atto normativo - che risulta, del resto, dallo stesso titolo sopra riportato - è resa ancora più evidente da una sia pur sintetica e parziale elencazione delle principali materie oggetto di disciplina: revisione della normativa in tema di lavori usuranti, riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero della salute, regolamentazione della Commissione per la vigilanza sul doping e la tutela della salute nelle attività sportive, misure contro il lavoro sommerso, disposizioni riguardanti i medici e professionisti sanitari extracomunitari, permessi per l'assistenza ai portatori di handicap, ispezioni nei luoghi di lavoro, indicatori di situazione economica equivalente, indennizzi per aziende in crisi, numerosi aspetti della disciplina del pubblico impiego (con conferimento di varie deleghe o il rinvio a successive disposizioni legislative), nonché una ampia riforma del codice di procedura civile per quanto attiene alle disposizioni in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro.

Ho già avuto altre volte occasione di sottolineare gli effetti negativi di questo modo di legiferare sulla conoscibilità e comprensibilità delle disposizioni, sulla organicità del sistema normativo e quindi sulla certezza del diritto; nonché sullo stesso svolgimento del procedimento legislativo, per la impossibilità di coinvolgere a pieno titolo nella fase istruttoria tutte le Commissioni parlamentari competenti per ciascuna delle materie interessate. Nel caso specifico l'esame referente si è concentrato alla Camera nella Commissione lavoro e al Senato nelle Commissioni affari costituzionali e lavoro, mentre, ad esempio, la Commissione giustizia di entrambi i rami del Parlamento ed anche la Commissione affari costituzionali della Camera sono intervenute esclusivamente in sede consultiva e non hanno potuto seguire l'esame in Assemblea nelle forme consentite dai rispettivi Regolamenti. Tali inconvenienti risultano ancora più gravi allorché si intervenga, come in questo caso, in modo novellistico su codici e leggi organiche.

Ciò premesso - con l'auspicio di una attenta riflessione sul modo in cui procedere nel futuro alla definizione di provvedimenti legislativi, specialmente se relativi a materie di particolare rilievo e complessità - sono indotto a chiedere alle Camere una nuova deliberazione sulla presente legge dalla particolare problematicità di alcune disposizioni che disciplinano temi di indubbia delicatezza sul piano sociale, attinenti alla tutela del diritto alla salute e di altri diritti dei lavoratori: temi sui quali - nell'esercizio del mio mandato - ho ritenuto di dover richiamare più volte l'attenzione delle istituzioni, delle parti sociali e dell'opinione pubblica.

Intendo qui riferirmi specificamente all'articolo 31 che modifica le disposizioni del codice di procedura civile in materia di conciliazione ed arbitrato nelle controversie individuali di lavoro e all'articolo 20 relativo alla responsabilità per le infezioni da amianto subite dal personale che presta la sua opera sul naviglio di Stato. Su di essi sottopongo alla vostra attenzione le considerazioni ed osservazioni che seguono.

1. L'articolo 31, nei primi nove commi, che ne costituiscono la parte più significativa, modifica in modo rilevante la sezione prima del capo primo del titolo quarto del libro secondo del codice di procedura civile, nella parte in cui reca le disposizioni sul tentativo di conciliazione e sull'arbitrato nelle controversie individuali di lavoro (artt. da 409 a 412-quater del codice di procedura civile), introducendo varie modalità di composizione delle controversie di lavoro alternative al ricorso al giudice. Apporta inoltre, negli ultimi sette commi, una serie di modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dirette a rafforzare le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro.

La introduzione nell'ordinamento di strumenti idonei a prevenire l'insorgere di controversie ed a semplificarne ed accelerarne le modalità di definizione può risultare certamente apprezzabile e merita di essere valutata con spirito aperto: ma occorre verificare attentamente che le relative disposizioni siano pienamente coerenti con i principi della volontarietà dell'arbitrato e della necessità di assicurare una adeguata tutela del contraente debole.

Entrambi questi principi sono stati costantemente affermati in numerose pronunce dalla Corte Costituzionale. La Corte infatti ha innanzi tutto dichiarato la illegittimità costituzionale delle norme che prevedono il ricorso obbligatorio all'arbitrato, poiché solo la concorde volontà delle parti può consentire deroghe al fondamentale principio di statualità ed esclusività della giurisdizione (art. 102, primo comma, della Costituzione) e al diritto di tutti i cittadini di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi (artt. 24 e 25 della Costituzione). Inoltre, con riferimento ai rapporti nei quali sussiste un evidente, marcato squilibrio di potere contrattuale tra le parti, la Corte ha riconosciuto la necessità di garantire la "effettiva" volontarietà delle negoziazioni e delle eventuali rinunce, ancora una volta con speciale riguardo ai rapporti di lavoro ed alla tutela dei diritti del lavoratore in sede giurisdizionale. Questa linea giurisprudenziale, ripresa e sviluppata dalla Corte di Cassazione, ha condotto a far decorrere la prescrizione dei crediti di lavoro nei rapporti privi della garanzia della stabilità dalla cessazione del rapporto. Ciò in analogia con quanto previsto dall'art. 2113 del Codice civile in ordine alla decorrenza del termine per l'impugnazione di rinunce e transazioni che abbiano avuto ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi (si vedano le sentenze della Corte Costituzionale n. 63 del 1966, n. 143 del 1969, n. 174 del 1972, n. 127 del 1977, n. 488 del 1991, nn. 49, 206 e 232 del 1994, nn. 54 e 152 del 1996, n. 381 del 1997, n. 325 del 1998 e n. 221 del 2005).

Sulla base di tali indicazioni, non può non destare serie perplessità la previsione del comma 9 dell'art. 31, secondo cui la decisione di devolvere ad arbitri la definizione di eventuali controversie può essere assunta non solo in costanza di rapporto allorché insorga la controversia, ma anche nel momento della stipulazione del contratto, attraverso l'inserimento di apposita clausola compromissoria: la fase della costituzione del rapporto è infatti il momento nel quale massima è la condizione di debolezza della parte che offre la prestazione di lavoro.



Del resto l'esigenza di verificare che la volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie sia "effettiva" risulta dalla stessa formulazione del comma 9, che affida tale accertamento agli organi di certificazione di cui all'art. 76 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003. Garanzia che peraltro non appare sufficiente, perché tali organi - anche a prescindere dalle incertezze sull'ambito dei relativi poteri, che scontano più generali difficoltà di "acclimatamento" dell'istituto - non potrebbero che prendere atto della volontà dichiarata dal lavoratore, una volta che sia stata confermata in una fase che è pur sempre costitutiva del rapporto e nella quale permane pertanto una ovvia condizione di debolezza.

Ulteriori motivi di perplessità discendono dalla circostanza che, ai sensi della nuova formulazione dell'art. 412 del codice di procedura civile contenuta nel comma 5 dell'art. 31 (disposizione espressamente richiamata dal comma 9 dello stesso articolo) la clausola compromissoria può ricomprendere anche la "richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento".

Come è noto, nell'arbitrato di equità la controversia può essere risolta in deroga alle disposizioni di legge: si incide in tal modo sulla stessa disciplina sostanziale del rapporto di lavoro, rendendola estremamente flessibile anche al livello del rapporto individuale. Né può costituire garanzia sufficiente il generico richiamo del rispetto dei principi generali dell'ordinamento, che non appare come tale idoneo a ricomprendere tutte le ipotesi di diritti indisponibili, al di là di quelli costituzionalmente garantiti; e comunque un aspetto così delicato non può essere affidato a contrastanti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali, suscettibili di alimentare contenziosi che la legge si propone

invece di evitare. Perplessità ulteriori suscita la estensione della possibilità di ricorrere a tale tipo di arbitrato anche in materia di pubblico impiego: in tal caso è particolarmente evidente la necessità di chiarire se ed a quali norme si possa derogare senza ledere i principi di buon andamento, trasparenza ed imparzialità dell'azione amministrativa sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

Del resto un arbitrato di equità può svolgere un ruolo apprezzabile ed utile solo a patto di muoversi all'interno di uno spazio significativo ma circoscritto in limiti certi e condivisi. In sostanza l'obiettivo che si intende perseguire è quello di una incisiva modifica della disciplina sostanziale del rapporto di lavoro, che si è finora prevalentemente basata su normative inderogabili o comunque disponibili esclusivamente in sede di contrattazione collettiva. E in effetti l'esigenza di una maggiore flessibilità risponde a sollecitazioni da tempo provenienti dal mondo dell'imprenditoria, alle quali le organizzazioni sindacali hanno mostrato responsabile attenzione guardando anche alla competitività del sistema produttivo nel mercato globale. Si tratta pertanto di un intendimento riformatore certamente percorribile, ma che deve essere esplicitato e precisato, non potendo essere semplicemente presupposto o affidato in misura largamente prevalente a meccanismi di conciliazione e risoluzione equitativa delle controversie, assecondando una discutibile linea di intervento legislativo - basato sugli istituti processuali piuttosto e prima che su quelli sostanziali - di cui l'esperienza applicativa mostra tutti i limiti.

Il problema che si pone è dunque quello di definire - nelle sedi dovute e in primo luogo nel Parlamento - in modo puntuale modalità, tempi e limiti che rendano il ricorso all'arbitrato - nell'ambito del rapporto di lavoro - coerente con la necessità di garantire l'effettiva volontarietà della clausola compromissoria e una adeguata tutela dei diritti più rilevanti del lavoratore (da quelli costituzionalmente garantiti agli altri che si ritengano ugualmente non negoziabili). Si tratta cioè di procedere ad adeguamenti normativi che vanno al di là della questione, pur rilevante, delle garanzie apprestate nei confronti del licenziamento dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori.

A quest'ultimo proposito lo scorso 11 marzo la maggior parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese si è impegnata a definire accordi interconfederali che escludano l'inserimento nella clausola compromissoria delle controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro ed il Ministro del lavoro e delle politiche sociali si è a sua volta impegnato a conformarsi a tale orientamento negli atti di propria competenza. Ma pur apprezzando il significato e il valore di tali impegni, decisivo resta il tema di un attento equilibrio tra legislazione, contrattazione collettiva e contratto individuale. Solo il legislatore può e deve stabilire le condizioni perché possa considerarsi "effettiva" la volontà delle parti di ricorrere all'arbitrato; e solo esso può e deve stabilire quali siano i diritti del lavoratore da tutelare con norme imperative di legge e quali normative invece demandare alla contrattazione collettiva. A quest'ultima, nei diversi livelli in cui si articola, può inoltre utilmente affidarsi la chiara individuazione di spazi di regolamentazione integrativa o in deroga per negoziazioni individuali adeguatamente assistite così come per la definizione equitativa delle controversie che insorgono in tali ambiti.

Si avvierebbe in tal modo un processo concertato, ed insieme ispirato ad un opportuno gradualismo, attraverso il quale ripristinare quella certezza del diritto che è condizione essenziale nella disciplina dei rapporti di lavoro per garantire una efficace tutela del contraente debole e una effettiva riduzione del contenzioso in un contesto generale di serena evoluzione delle relazioni sindacali.

Non sembra invece coerente con i principi generali dell'ordinamento e con la stessa impostazione del comma 9 in esame, che consente di pattuire clausole compromissorie solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro, il prevedere un intervento suppletivo del Ministro - di cui tra l'altro non si stabilisce espressamente la natura regolamentare né si delimitano i contenuti - che dovrebbe consentire comunque, anche in assenza dei predetti accordi, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge tale possibilità, stabilendone le modalità di attuazione e di piena operatività: suscita infatti serie perplessità una così ampia delegificazione con modalità che non risultano in linea con le previsioni dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

Al di là delle osservazioni fin qui svolte a proposito dell'articolo 31, è da sottolineare l'opportunità di una riflessione anche su disposizioni in qualche modo connesse - presenti negli articoli 30, 32 e 50 - che riguardano gli stessi giudizi in corso e che oltretutto rischiano, così come sono formulate, di prestarsi a seri dubbi interpretativi e a potenziali contenziosi.

2. Secondo l'articolo 20 della legge, l'articolo 2, lettera b), della legge 12 febbraio 1955, n. 51, recante delega al Governo per l'emanazione di norme per l'igiene del lavoro, si interpreta nel senso che l'applicazione della legge delega è esclusa non soltanto - come espressamente recita la lettera b) dell'articolo 2 - per "il lavoro a bordo delle navi mercantili e a bordo degli aeromobili", ma anche per "il lavoro a bordo del naviglio di Stato, fatto salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del danno eventualmente subito".

Dai lavori parlamentari emerge che con detto articolo 20 si è inteso evitare che alle morti o alle lesioni subite dal personale imbarcato su navigli militari e cagionate dal contatto con l'amianto, possano continuare ad applicarsi - come invece sta accadendo in procedimenti attualmente pendenti davanti ad autorità giudiziarie - le sanzioni penali stabilite dal DPR 19 marzo 1956, n. 303, che disciplina l'applicazione di tali sanzioni, escludendole unicamente nei casi di morti o lesioni subite da personale imbarcato su navi mercantili.

Si ricorda altresì che in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, oggi disciplinata dal decreto legislativo n. 81 del 2008, sono previste sanzioni per la inosservanza delle norme in tema di protezione dai rischi per esposizione ad amianto in tutti i settori di attività, pubblici e privati, sia pure con i necessari adattamenti, con riguardo in particolare alle forze armate, peraltro non ancora definiti.

Al di là degli aspetti strettamente di merito, occorre rilevare innanzitutto che l'articolo 20 in esame non esplicita alcuno dei possibili significati dell'articolo 2, lettera b), della legge del 1955 e quindi non interpreta

ma apporta a tale disposizione una evidente modificazione integrativa. La norma incide, inoltre, su una legge



delega che ha già esaurito la sua funzione dopo l'adozione del DPR attuativo n. 303 del 1956, senza invece intervenire su di esso, risultando di fatto inapplicabile e priva di effetti.

L'articolo 20 presenta inoltre profili problematici anche nella parte - in sé largamente condivisibile - che riguarda la "salvezza" del diritto del lavoratore al risarcimento dei danni eventualmente subiti. In assenza di disposizioni specifiche - non rinvenibili nella legge - che pongano a carico dello Stato un obbligo di indennizzo, il risarcimento del danno ingiusto è possibile esclusivamente in presenza di un "fatto doloso o colposo" addebitabile a un soggetto individuato (art. 2043 del codice civile). Qualora la efficacia della norma generatrice di responsabilità sia fatta cessare, con la conseguente non punibilità delle lesioni o delle morti cagionate su navigli di Stato, non è infatti più possibile individuare il soggetto giuridicamente obbligato e configurare ipotesi di "dolo o colpa" nella determinazione del danno.

Per conseguire in modo da un lato tecnicamente corretto ed efficace, e dall'altro non esposto a possibili censure di illegittimità costituzionale, le finalità che la disposizione in esame si propone, appare quindi necessario escludere la responsabilità penale attualmente prevista per i soggetti responsabili di alcune categorie di navigli, in linea del resto con gli adattamenti previsti dal citato testo unico n. 81 del 2008, e prevedere, come già accade per altre infermità conseguenti ad attività di servizio, un autonomo titolo per la corresponsione di indennizzi per i danni arrecati alla salute dei lavoratori.

Per i motivi innanzi illustrati, chiedo alle Camere - a norma dell'articolo 74, primo comma, della Costituzione - una nuova deliberazione in ordine alla legge a me trasmessa il 3 marzo 2010".





Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



GUIDA ALLA CONCILIAZIONE ED ARBITRATO



di

Renzo La Costa

e

Valeria Marchitelli



Tutti i diritti riservati

Giugno 2011



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

