



## Il parere del Consulente

# Rivoluzione nella conciliazione e arbitrato in materia di lavoro

**Potito di Nunzio** *Consulente del lavoro in Milano*

*Nel Collegato un importante riconoscimento del ruolo della categoria dei Consulenti del lavoro*

Il «Collegato lavoro» giunge finalmente al termine del suo lungo e tortuoso *iter* parlamentare, frutto di discussioni di forte impronta politica, e connotato da alcuni aspetti di sicuro e immediato impatto per il mondo del lavoro e per la categoria dei Consulenti del lavoro.

In attesa della pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* del provvedimento approvato il 19 ottobre 2010 dalla Camera, il contributo odierno si concentra sulla disamina della versione ultima dell'art. 31 in tema di conciliazione e arbitrato in un'ottica di valutazione sia delle novità normative (per quanto attiene nello specifico il settore privato, pur rimarcando che anche il settore pubblico è destinatario delle norme in commento) che delle implicazioni sul ruolo e sulle attività del Consulente del lavoro.

L'art. 31 della legge persegue l'ambizioso obiettivo di riformulare alcune norme del codice di procedura civile riscrivendo, praticamente *in toto*, la previgente versione degli articoli 410 e seguenti.

Riscrittura che, va evidenziato, ha seguito una tecnica non esente da difficoltà di comprensione e che obbliga gli operatori del diritto ad una lettura a volte quasi «acrobatica» tra le norme riscritte, parzialmente modificate, abrogate e inserite *ex novo*.

### **Dalla «obbligatorietà» alla «volontarietà» del tentativo di conciliazione**

Al di là di questa prima annotazione, si deve sottolineare come in tema di conciliazione e arbitrato si passerà da un sistema nel quale il tentativo di conciliazione era obbligatorio (come previsto dal Dlgs n. 80/1998) ad un nuovo impianto basato esclusivamente sulla volonta-

rietà del tentativo di conciliazione. E ciò senza che il passaggio, come si evince dalla lettura della norma, sia accompagnato da una fase di transizione.

Con il Collegato lavoro tutte le conciliazioni in materia di lavoro, indipendentemente dalla sede ove si terrà la conciliazione, saranno *facoltative*.

Con una unica eccezione, e cioè quella prevista dall'art. 80, comma 4, del Dlgs n. 276/2003 (come precisato dall'art. 31, comma 2, del Collegato lavoro).

L'art. 80 cit. contempla le ipotesi di contratto certificato presso le specifiche sedi di certificazione. In tali casi, qualora la parte interessata intenda impugnare il contratto certificato, prima di agire in giudizio, dovrà attivare il tentativo obbligatorio di conciliazione presso l'organo che ha proceduto alla certificazione.

L'affermazione della volontarietà della procedura di conciliazione si traduce, dunque, per la generalità dei casi (pur potendo, come si vedrà nel prosieguo, scegliere preliminarmente tra molteplici forme di conciliazione e di arbitrato), nella possibilità di adire direttamente il Giudice.

Ne consegue anche che, rispetto al passato, non esistono più i termini entro i quali esperire il tentativo di conciliazione, prima fissati, per il settore privato, in 60 giorni, alla cui decorrenza la legge aveva legato la procedibilità dell'azione in sede giudiziaria.

### **Le procedure per esperire il tentativo di conciliazione e l'arbitrato**

Come anticipato, il Legislatore ha sviluppato e rinnovato diverse forme di attivazione delle procedure di conciliazione, che si possono così riassumere:

- tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro (individuata in base ai criteri di cui all'art. 413 c.p.c.)<sup>(1)</sup> e presso gli organi

(1) **Art. 413 c.p.c.** Giudice competente.

Le controversie previste dall'articolo 409 sono in primo grado di competenza del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

abilitati alla certificazione contemplati all'art. 76 del Dlgs n. 276/2003<sup>(2)</sup> (art. 410 c.p.c.);

- tentativo di conciliazione in base alle procedure dei contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (art. 412-ter c.p.c.);

- altre modalità di conciliazione (art. 412-*quater* c.p.c.);

- tentativo di conciliazione esperito dal Giudice (art. 420 c.p.c.).

Prima di passare alla illustrazione dell'*iter* procedurale per la gestione dello strumento conciliativo, nella tabella alla pagina seguente si anticipa la composizione delle sedi di conciliazione/arbitrato. Rispetto alla composizione delle commissioni si annota:

- nell'ipotesi di conciliazione ex art. 410 c.p.c., la designazione dei rappresentanti dei datori di la-

voro e dei lavoratori avviene ad opera delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello *territoriale*. In questo modo il Legislatore, diversamente dal passato, legando la rappresentatività a livello territoriale, ha di fatto aperto ad una platea di soggetti potenzialmente più ampia, ma soprattutto potenzialmente diversa da quella abitualmente conosciuta;

- nel caso di conciliazione e arbitrato irrituale ex art. 413-*quater* non figurano, tra i soggetti che possono assumere la carica di Presidente della Commissione, i Consulenti del lavoro.

### ***Tentativo di conciliazione presso le Dpl/sedi di certificazione e arbitrato***

L'art. 410 c.p.c., che sostituisce nella sua attuale versione la precedente formulazione, prevede un articolato *iter* procedurale per promuovere l'esperi-

Competente per territorio è il giudice nella cui circoscrizione è sorto il rapporto ovvero 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.

Tale competenza permane dopo il trasferimento dell'azienda o la cessazione di essa o della sua dipendenza, purché la domanda sia proposta entro sei mesi dal trasferimento o dalla cessazione [c.p.c. 18, 20, 452].

Competente per territorio per le controversie previste dal numero 3) dell'articolo 409 è il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio ovvero del titolare degli altri rapporti di collaborazione di cui al predetto numero 3) dell'articolo 409.

Competente per territorio per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto.

Nelle controversie nelle quali è parte una Amministrazione dello Stato non si applicano le disposizioni dell'articolo 6 del regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611.

Qualora non trovino applicazione le disposizioni dei commi precedenti, si applicano quelle dell'articolo 18.

Sono nulle le clausole derogative della competenza per territorio.

#### **(2) Art. 76, Dlgs n. 276/2003**

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;

b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;

c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

*c-bis*) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro; (1)

*c-ter*) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12 esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. (1)

*1-bis*. Nel solo caso di cui al comma 1, lettera *c-bis*), le commissioni di certificazione istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro e le Province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. (2)

2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

(1) La presente lettera è stata inserita dall'art. 1, comma 256, legge 23.12.2005, n. 266, con decorrenza dall'1.1.2006.

(2) Il presente comma è stato inserito dall'art. 1, comma 256, legge 23.12.2005, n. 266, con decorrenza dall'1.1.2006.

### Composizione delle sedi di conciliazione/arbitrato

Norma di riferimento	Sede del tentativo di conciliazione/arbitrato	Composizione
Art. 410 c.p.c.	Commissione (e sotto-commissioni) presso le Dpl	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 <i>territoriale</i> . Per le sottocommissioni: direttore della Dpl o un suo delegato, che rispecchino la composizione descritta. 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.
Art. 31, comma 11, Collegato Lavoro e art. 410 c.p.c.	Sedi di certificazione ex Dlgs n. 276/2003	Per la composizione si rimanda alle previsioni di cui alla Legge Biagi n. 276/2003.
Art. 412-ter c.p.c.	Commissione in sede sindacale	Secondo quanto stabilito dalle parti sociali.
Art. 412-quater c.p.c.	Commissione di conciliazione e di arbitrato <i>irrituale</i>	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.
Art. 420, comma 1, c.p.c.	Presso il giudice ordinario	Il giudice.

mento del tentativo di conciliazione. Nella tabella alla pagina seguente si propone una schematizzazione dei passaggi procedurali previsti nel caso in cui, intendendo proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti di cui all'art. 409 c.p.c.<sup>(3)</sup>, si opti per un previo tentativo di conciliazione (v. «Iter procedurale» a pagina successiva). A questo punto, si dà inizio al tentativo di conciliazione

1. che può concludersi con esito positivo;
2. che può risolversi senza accordo tra le parti;
3. al termine del quale, in caso di mancata riuscita, o in qualunque fase del tentativo di conciliazione, le parti possono optare per una risoluzione arbitrale della controversia a norma dell'art. 412 c.p.c. nella sua nuova veste.

#### *Lodo emanato in sede arbitrale*

In particolare, va evidenziato che il lodo è emanato dagli arbitri, che lo sottoscrivono, e viene autenticato.

In questo modo, il lodo è vincolante e assume forza di legge tra le parti (ex art. 1372 c.c.); inoltre, su istanza della parte che intende farlo eseguire, il lodo acquista efficacia di titolo esecutivo a seguito di provvedimento del Giudice. Si producono altresì tra le parti gli effetti di cui all'art. 2113, comma 4, c.c.<sup>(4)</sup>.

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'art. 808-ter<sup>(5)</sup>. 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

#### (3) Art. 409 c.p.c. Controversie individuali di lavoro.

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
- 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

(4) Si annota che nell'ultima, e attuale, versione del Collegato lavoro, è stato inserito il comma 7 (all'art. 31 in commento) laddove si prevede che: «All'articolo 2113, comma 4, c.c., 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». Pertanto, ciò significa che le disposizioni ex art. 2113 c.c. in materia di rinunzie e transazioni non si applicano, ora anche, ai casi di conciliazione e arbitrati previsti dalla contrattazione collettiva o di conciliazione e arbitrato irrituali.

(5) Art. 808-ter c.p.c. Arbitrato irrituale. Le parti possono, con disposizione espressa per iscritto, stabilire che, in deroga a

**Iter procedurale**

Passaggi	Specifiche
1. predisposizione della richiesta del tentativo di conciliazione	Contenuto della richiesta 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.
2. sottoscrizione e presentazione della richiesta a cura dell'istante sia alla Dpl che, in copia, alla controparte. Si determina in questo modo l'interruzione della prescrizione e la sospensione del decorso, per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione, di ogni termine di decadenza.	Presentazione della richiesta - mediante consegna della domanda o - mediante spedizione con raccomandata con ricevuta di ritorno anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.
3. deposito, a cura della controparte, se accetta la procedura di conciliazione, presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, di una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Diversamente, ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.	
4. a seguito del deposito, entro i dieci giorni successivi, fissazione, a cura della commissione, della 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.	

<b>Esito positivo della conciliazione</b>	Conciliazione risolta con un accordo o con un accordo parziale (e, dunque, limitatamente ad una parte della domanda): redazione di processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.
<b>Esito negativo della conciliazione</b>	La commissione <i>deve</i> formulare una proposta per la bonaria risoluzione della controversia. Qualora non 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. Questa particolare previsione di legge può indurre a ritenere che, se da un lato, il Legislatore ha inciso pesantemente sull'istituto della conciliazione privandolo del carattere della obbligatorietà, forse, dall'altro, ha inteso ricondurre l'attenzione delle parti sulla gravità dei comportamenti tenuti in sede di conciliazione, in quanto acquistano valore e importanza, fermo restando comunque il libero convincimento del Giudice qualora assuma altri mezzi di prova, anche al di là dei confini della conciliazione per transitare nelle aule di giudizio.

quanto disposto dall'articolo 824-*bis*, la controversia sia definita dagli arbitri mediante determinazione contrattuale. Altrimenti si applicano le disposizioni del presente titolo.

Il lodo contrattuale è annullabile dal giudice competente secondo le disposizioni del libro I:

- 1) se la convenzione dell'arbitrato è invalida, o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che esorbitano dai suoi limiti e la relativa eccezione è stata sollevata nel procedimento arbitrale;
- 2) se gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale;
- 3) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere nominato arbitro a norma dell'articolo 812;
- 4) se gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo;
- 5) se non è stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio. Al lodo contrattuale non si applica l'articolo 825.



**Risoluzione arbitrale volontaria della controversia**

Questa soluzione, come detto, può essere adottata dalle parti o nelle more del tentativo di conciliazione oppure al suo termine, ove conclusasi con un fallimento. Le parti, concordando su una soluzione, anche parziale, della controversia, riconoscendo, quando possibile, il credito spettante al lavoratore, si possono accordare per devolvere la risoluzione della lite alla commissione di conciliazione. Viene così dato mandato alla commissione di risolvere in via arbitrale la controversia.

Il mandato deve contenere i seguenti elementi:

- 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. Ciò significa che le parti devono indicare le norme contrattuali sulle quali verte la lite e i principi legislativi alla base della futura decisione. La decisione secondo equità è ammessa in quanto arbitrato irrituale.

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.

**Tentativo di conciliazione e arbitrato previsto dalla contrattazione collettiva**

Il nuovo articolo 412-ter c.p.c. individua la conciliazione, facoltativa, in sede sindacale alla quale non saranno applicabili le norme di cui all'art. 410 c.p.c. di cui ampiamente sopra. Sempre dalle parti sociali possono essere individuate anche sedi e modalità per l'espletamento dell'arbitrato.

Si segnala che tutte le organizzazioni sindacali e gli organismi di rappresentanza delle imprese, eccezion fatta per la Cgil, hanno siglato in data 11 marzo 2010 una dichiarazione comune per il negoziato sulla conciliazione delle controversie in materia occupazionale.

**Altre modalità di conciliazione e arbitrato**

Anche l'art. 412-quater risulta totalmente riscritto e tratta di «altre modalità di conciliazione e arbitrato». Lo strumento della conciliazione resta sempre facoltativo e utilizzabile indipendentemente dall'esperimento di altri tentativi di conciliazione, ferma restando comunque la possibilità per le parti di adire l'autorità giudiziaria.

La procedura da seguire per poter attivare il collegio di conciliazione e arbitrato è, in sintesi, quella indicata nella tabella alla pagina seguente. A questo punto, si aprono diverse soluzioni:

- se la conciliazione si risolve positivamente, si

applicano le disposizioni dell'articolo 411, commi 1 e 3, c.p.c. (e, dunque, redazione del processo verbale in caso di esito positivo e dichiarazione, da parte del giudice, su istanza di parte, della sua esecutività; deposito del processo verbale);

- se la conciliazione non ha esito positivo, 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.

Analogamente a quanto sopra riportato, 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, comma 4, c.c. (v. nota 4 sull'art. 2113 c.c.).

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.

A seguire, le norme sul compenso ai componenti della commissione e alla ripartizione delle spese e alla possibilità prevista in favore della contrattazione collettiva di istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso al presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.

**Procedura per attivare il collegio di conciliazione e arbitrato**

Passaggi	Specifiche
Predisposizione del ricorso.	Contenuto: la nomina dell'arbitro di parte; 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. Inoltre, il ricorso deve contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa e l' <i>eventuale</i> richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.
Notifica, a cura della parte istante, all'altra parte del ricorso sottoscritto personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio.	
Accettazione della procedura di conciliazione da parte del convenuto e nomina del proprio arbitro di parte.	
Detto arbitro, entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove ciò non avvenga, la parte che ha presentato ricorso può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è la sede dell'arbitrato.	Se le parti non hanno ancora determinato la sede, il ricorso è presentato al presidente del tribunale del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro o ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.
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 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.
Nei successivi 10 giorni: il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva. Nei successivi 10 giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.	
Fissazione a cura del collegio del 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.	
Svolgimento dell'udienza: in tale sede il collegio esperisce il tentativo di conciliazione.	

**Conciliazione tentata dal Giudice e formulazione proposte transattive**

Con una modifica all'art. 420, comma 2, c.p.c., si dispone che il Giudice non solo, come nel passato, tenta la conciliazione della lite, ma formula, ora, alle parti una proposta transattiva. Egli terrà conto, ai fini della decisione, del rifiuto della proposta opposto senza giustificato motivo.

**Istituzione di camere arbitrali**

Gli organi di certificazione identificati dall'art. 76 del decreto legislativo n. 276/2003, compresi dunque anche i Consigli provinciali dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, sono competenti per la definizione delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 c.p.c.

Si prevede altresì la possibilità che i soggetti certificatori individuino, sulla base di convenzioni, la costituzione di camere arbitrali unitarie.

Il Legislatore, infine, ha previsto l'applicazione delle norme di cui all'art. 412 c.p.c., comma 3 [efficacia del lodo] e 4 [impugnazione del lodo], laddove compatibili.

**Clausole compromissorie**

Il codice di procedura civile prevede che le parti, nel contratto che stipulano o in un atto separato, possono stabilire che le controversie nascenti dal contratto medesimo siano decise da arbitri, purché si tratti di controversie che possono formare oggetto di convenzione d'arbitrato (art. 808)<sup>(6)</sup>.

(6) **Art. 808 c.p.c.** Clausola compromissoria. Le parti, nel contratto che stipulano o in un atto separato, possono stabilire che le controversie nascenti dal contratto medesimo siano decise da arbitri, purché si tratti di controversie che possono formare oggetto di convenzione d'arbitrato. La clausola compromissoria deve risultare da atto avente la forma richiesta per il compromesso dall'articolo 807.



La clausola compromissoria deve risultare da atto avente la forma richiesta per il compromesso (di cui all'art. 807 c.p.c.)<sup>(7)</sup>.

La validità della clausola compromissoria deve essere valutata in modo autonomo rispetto al contratto al quale si riferisce; tuttavia, il potere di stipulare il contratto comprende il potere di convenire la clausola compromissoria.

Il comma 8 dell'art. 31 del Collegato lavoro prevede ora la possibilità per le parti contrattuali, in relazione alle materie di cui all'art. 409 c.p.c. (v. nota 2) di pattuire clausole compromissorie che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-*quater* [i.e. *Altre modalità di conciliazione e di arbitrato*] del codice di procedura civile.

Tuttavia, la possibilità di inserire una clausola compromissoria sarà legata al rispetto di una serie di condizioni e cioè:

1. la possibilità di pattuire una clausola compromissoria deve essere prevista da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
2. la clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata dagli organi di certificazione di cui all'art. 76, Dlgs n. 276/2003. Le commissioni di certificazione accertano, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie che dovesse insorgere nascenti dal rapporto di lavoro.
3. la clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi.
4. la clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro.
5. 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.

Va, tuttavia, sottolineato che in assenza degli accordi interconfederali o contratti collettivi, trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della 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 sulla clausola compromissoria.

#### *Altre ipotesi di certificazione*

Va menzionato, infine, che il Legislatore, operando all'art. 31, comma 12, del Collegato lavoro una modifica all'art. 82 del Dlgs n. 276/2003, ha fatto sì che ora tutte le sedi di certificazione, compresi anche in questo caso i Consigli provinciali dell'Ordine dei consulenti del lavoro, saranno competenti per certificare le rinunzie e le transazioni di cui all'art. 2113 c.c. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

#### *Osservazioni conclusive*

Come si è visto, il Legislatore, ha rivoluzionato la normativa relativa alle conciliazioni e all'arbitrato in materia di lavoro. L'intento è noto e antico: deflazionare le aule di giustizia e invogliare la risoluzione delle controversie di lavoro presso le commissioni di conciliazione e di arbitrato previste dai contratti collettivi di lavoro e, in ultima analisi, anche in loro assenza. Inoltre, la previsione di clausole compromissorie nei contratti di assunzione che prevedono il ricorso all'arbitrato aveva fatto molto arrabbiare i sindacati che vedevano, e forse vedono, in ciò un abbassamento o un aggiramento delle tutele riservate ai lavoratori. Potranno aver ragione solo se le parti sociali non si accorderanno entro dodici mesi e se il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con

La validità della clausola compromissoria deve essere valutata in modo autonomo rispetto al contratto al quale si riferisce; tuttavia, il potere di stipulare il contratto comprende il potere di convenire la clausola compromissoria.

(7) **Art. 807 c.p.c.** Compromesso. Il compromesso deve, a pena di nullità, essere fatto per iscritto e determinare l'oggetto della controversia.

La forma scritta s'intende rispettata anche quando la volontà delle parti è espressa per telegrafo, teletest, telefacsimile o messaggio telematico nel rispetto della normativa, anche regolamentare, concernente la trasmissione e la ricezione dei documenti teletrasmessi. Vedi anche l'art. 20 del Dlgs 2 febbraio 2006, n. 40.

proprio decreto, definirà le modalità di attuazione e di piena operatività in materia di clausole compromissorie ignorando i desiderata dei sindacati. Pertanto, per il momento, le garanzie e le tutele dei lavoratori non sono affatto minate. In attesa di un accordo interconfederale, le parti sociali avevano già sottoscritto in sede ministeriale un avviso comune nel quale, pur riconoscendo l'utilità dell'arbitrato, avevano dichiarato che le clausole compromissorie inserite nei contratti individuali di lavoro non potranno riguardare la materia dei licenziamenti. Di ciò è stato tenuto conto dagli organi parlamentari in sede di revisione del testo del disegno di legge e non solo, ma le clausole compromissorie potranno essere sottoscritte solo dopo il superamento di prova, quando, cioè, il lavoratore è privo dell'influsso dominante del datore di lavoro relativamente alla conferma in servizio.

A questo punto alcune domande sorgono spontanee: le modifiche apportate produrranno effetti deflattivi? Quanti saranno i lavoratori che ricorreranno alle commissioni di conciliazione e di arbitrato? Chi scrive nutre molti dubbi: la diffidenza dei lavoratori è tale che si preferirà adire comunque il proprio giudice naturale. Con molta probabilità rimarrà tutto sulla carta senza nessun effetto benefico né per le parti, né per la giustizia.

Per rendere la conciliazione e l'arbitrato strumenti validi e celeri che diano fiducia ai cittadini che decidono di rimettersi alla valutazione operata da organi diversi dai Giudici, occorre che tutti i soggetti ora coinvolti siano preparati, attenti e buoni conoscitori delle regole del diritto e della conciliazione/arbitrato, senza barricate ideologiche.

Sicuramente saranno abbreviati i termini per la definizione delle cause, ma questo non è dovuto alle modifiche introdotte in materia di conciliazione e arbitrato, quanto alla soppressione del tentativo di conciliazione obbligatorio e soprattutto alla decadenza dell'impugnazione del licenziamento se non seguito dal deposito del ricorso nell'arco dei successivi 270 giorni (norma prevista sempre nel Collegato lavoro e che sarà oggetto di altro commento in questo Supplemento di *Guida al Lavoro*). Prima di chiudere l'intervento con qualche annotazione in riferimento alla posizione del Consulente del lavoro rispetto agli strumenti di conciliazione e di arbitrato in materia di contenzioso del lavoro, evidenziamo che ancora una volta il legislatore ha perso l'occasione di centrare l'obiettivo. Sarebbe bastata una piccolissima modifica all'art. 696<sup>(8)</sup> o all'art. 696-bis<sup>(9)</sup> c.p.c., per rimettere nelle mani di specialisti, quali sono i Consulenti del lavoro, la definizione delle controversie.

Tali articoli prevedono la possibilità di accertamento tecnico e consulenza tecnica preventiva. Infatti, il Legislatore ha previsto la possibilità per le parti di richiedere la consulenza tecnica preventiva al fine di conciliare la controversia, dopo aver accertato e determinato «i crediti derivanti dalla mancata o inesatta esecuzione di obbligazioni contrattuali o da fatto illecito».

Al Consulente viene pertanto attribuita la possibilità di tentare la conciliazione della lite e, quindi, se la conciliazione riesce, si forma processo verbale al quale il giudice attribuirà, con decreto, efficacia di titolo esecutivo.

Il limite ravvisato nella norma in discorso, ed è questa la piccola modifica che si poteva introdurre, attiene all'affidamento dell'incarico del Consulente solo in caso di istanza delle parti. Sareb-

**(8) Art. 696 c.p.c.** Accertamento tecnico e ispezione giudiziale.

Chi ha urgenza di far verificare, prima del giudizio, lo stato di luoghi o la qualità o la condizione di cose, può chiedere, a norma degli articoli 692 e seguenti, che sia disposto un accertamento tecnico o un'ispezione giudiziale. L'accertamento tecnico e l'ispezione giudiziale, se ne ricorre l'urgenza, possono essere disposti anche sulla persona dell'istante e, se questa vi consente, sulla persona nei cui confronti l'istanza è proposta.

L'accertamento tecnico di cui al comma 1 può comprendere anche valutazioni in ordine alle cause e ai danni relativi all'oggetto della verifica.

Il presidente del tribunale o il giudice di pace provvede nelle forme stabilite negli articoli 694 e 695, in quanto applicabili, nomina il consulente tecnico e fissa la data dell'inizio delle operazioni.

**(9) Art. 696-bis c.p.c.** Consulenza tecnica preventiva ai fini della composizione della lite.

L'espletamento di una consulenza tecnica, in via preventiva, può essere richiesto anche al di fuori delle condizioni di cui al comma 1 dell'articolo 696, ai fini dell'accertamento e della relativa determinazione dei crediti derivanti dalla mancata o inesatta esecuzione di obbligazioni contrattuali o da fatto illecito. Il giudice procede a norma del comma 3 del medesimo articolo 696. Il consulente, prima di provvedere al deposito della relazione, tenta, ove possibile, la conciliazione delle parti.

Se le parti si sono conciliate, si forma processo verbale della conciliazione.

Il giudice attribuisce con decreto efficacia di titolo esecutivo al processo verbale, ai fini dell'espropriazione e dell'esecuzione in forma specifica e per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

Il processo verbale è esente dall'imposta di registro.

Se la conciliazione non riesce, ciascuna parte può chiedere che la relazione depositata dal consulente sia acquisita agli atti del successivo giudizio di merito.

Si applicano gli articoli da 191 a 197, in quanto compatibili.





be stato invece auspicabile che tale procedimento venisse esteso a tutte le controversie e reso obbligatorio sempre in fase preliminare, ovvero allorché il Giudice, ricevuti gli atti del processo, ritenesse opportuna la consegna della documentazione al Consulente per la consulenza tecnica preventiva.

Tra l'altro, nel caso di mancata conciliazione della lite, la perizia tecnica del Consulente costituisce documentazione utile al Giudice nello svolgimento del processo.

Si sarebbe, quindi, posta nelle mani dei Ctu la possibilità di conciliare la lite e, da esperienza diretta, possiamo affermare che la maggior parte delle controversie a loro affidata viene risolta in tale sede.

Un vero peccato, ma la speranza non va mai persa.

Le considerazioni espresse in merito al ruolo non ancora sufficientemente incisivo del Consulente del lavoro nell'ambito della consulenza tecnica preventiva valgono anche con riferimento alle novità normative descritte e che entreranno in vigore a breve.

I Consulenti del lavoro sono stati investiti, dal Collegato Lavoro, di nuovi e importanti funzioni a livello di Categoria ma non di singolo professionista.

Presso i Consigli degli Ordini provinciali dei Consulenti del lavoro, infatti, è possibile istituire le commissioni di certificazione che svolgono anche funzioni conciliative e possono istituire anche camere arbitrali. Un vero successo per la Categoria. Peccato che il Consulente del lavoro, a differenza di quanto avviene in materia di contenzioso tributario nel quale può stare a fianco del proprio assistito fino al supremo grado di giudizio, resta

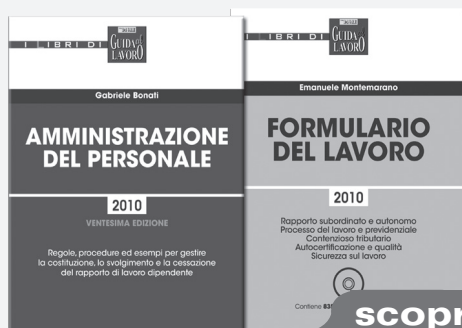
ancora una volta non pienamente legittimato nel contenzioso del lavoro.

Si fa riferimento, nello specifico, alla previsione per cui, in sede di arbitrato irrituale ex art. 412-*quater*, comma 2, non è stata prevista anche per il Consulente del lavoro la possibilità di essere nominati Presidenti del collegio di conciliazione e arbitrato, possibilità ristretta solo a professori universitari e avvocati patrocinanti in Cassazione. Ed inoltre, il comma 5 dello stesso articolo stabilisce che la parte convenuta deve depositare una memoria, sottoscritta esclusivamente da un avvocato cui abbia conferito mandato.

Inoltre, in materia di clausole compromissorie, il comma 8 dell'articolo 31 prevede che 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. È davvero strano: i Consulenti del lavoro, con le loro commissioni, possono certificare i contratti di lavoro, conciliare le controversie, istituire camere arbitrali, ma non possono essere scelti come Presidenti di commissioni arbitrali, non possono sottoscrivere le memorie per la parte convenuta ovvero rappresentare le parti nelle commissioni di certificazione in materia di clausole compromissorie.

Vale la pena ricordare, in conclusione, che il Consulente del lavoro, in virtù della specifica competenza in materia giuslavoristica, oltre che nelle materie economiche, tecniche e gestionali, è di fatto ampiamente coinvolto nel processo di (ri)composizione della lite, e potrebbe essere determinante nella ricerca della soluzione migliore per le parti in funzione degli interessi da tutelare e del risultato da conseguire.

## LE OFFERTE SPECIALI DEL SOLE 24 ORE



acquistando entrambi i volumi

**€ 104,00**

invece di € 131,00

**SCONTO 20%**

GRUPPO 24 ORE

scopri su [www.shopping24.it](http://www.shopping24.it)

