

## **CONCILIAZIONE e ARBITRATO nella L. 183/2010 (COLLEGATO LAVORO)**

### **Art.31: a) Tentativo di conciliazione:**

Il tentativo di conciliazione resta obbligatorio per i soli contratti di lavoro certificati da apposite commissioni (di cui all'art. 80 D.Lgs 276/2003), nel qual caso va esperito presso la commissione che ha emesso la certificazione.

Negli altri casi, di cui all'art. 409 c.p.c e all'art. 63 d.lgs. 165/2001 (relativo alle controversie nascenti da rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni), diviene una fase meramente eventuale del processo del lavoro, non costituendo più condizione di procedibilità della domanda giudiziale.

Il tentativo, che ripetiamo non è più obbligatorio, può svolgersi presso le sedi di certificazione o presso le commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione Provinciale del Lavoro anche tramite le associazioni sindacali cui si aderisce.

La commissione sarà composta da tre membri: direttore della Direzione provinciale del lavoro, o un suo delegato o un magistrato in pensione, un rappresentante sindacale del lavoratore, e un rappresentante sindacale del datore di lavoro.

La procedura può essere riassunta come segue:

la richiesta di espletamento del tentativo interrompe la prescrizione e sospende la decadenza di ogni termine di decadenza fino ai 20 giorni successivi al tentativo stesso.

Essa dovrà contenere l'indicazione delle parti, le ragioni di fatto e le ragioni di diritto che fondano la pretesa. Se non viene accettata o se non viene rispettata la procedura stabilita, ciascuna parte sarà libera di adire l'autorità giudiziaria. Se invece la controparte la accetta, dovrà depositare entro 20 giorni dal suo ricevimento una memoria contenente le proprie difese, le eccezioni di fatto e diritto e le eventuali domande riconvenzionali.

Entro 10 giorni dal deposito la commissione fissa la comparizione delle parti entro i successivi 30 giorni.

Se la conciliazione si conclude con esito positivo, anche solo in riferimento ad una parte della domanda, viene redatto processo verbale e il giudice, su richiesta di parte, con decreto, lo dichiara esecutivo.

Qualora invece non si raggiunga alcun accordo, la commissione dovrà formulare una proposta bonaria di definizione della controversia e le parti, nel successivo giudizio, dovranno motivare specificamente le ragioni per cui non l'hanno accettata, riservandosi la possibilità per il giudice di tenerne conto in sede di giudizio.

### **b) Arbitrato:**

L'istituto dell'arbitrato, cui possono accedere tutti i lavoratori subordinati, pubblici e privati, lavoratori coordinati e continuativi e gli agenti che operano in forma personale, ha subito modifiche considerevoli.

Tra queste, l'aspetto più rilevante riguarda la possibilità che, tramite l'apposizione di una clausola compromissoria al contratto di lavoro, lavoratore e datore di lavoro possano accordarsi per rinviare la risoluzione di tutte le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro ad un arbitro.

La scelta, tuttavia, non può avvenire prima che siano trascorsi 30 giorni dalla stipulazione del contratto o, qualora sia previsto un periodo di prova, prima che questo periodo sia terminato.

Per i licenziamenti, invece, resta ferma la possibilità di ricorrere in ogni caso al giudice ordinario.

La validità della clausola dipenderà dal concorrere di due fattori :

- certificazione dell'effettiva volontà delle parti e della sussistenza dell'accordo da parte di apposite commissioni;
- previsione nei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (con la precisazione che qualora ciò non avvenga nei 12 mesi successivi all'entrata in vigore della legge, sarà il Ministero del lavoro, con decreto, ad autorizzarle).

Diverse sono le forme di arbitrato disciplinate dal collegato lavoro.

Una prima ipotesi è prevista in relazione al tentativo di conciliazione: durante il suo svolgimento, o al suo termine qualora si riveli infruttuoso, le parti possono decidere di affidare con mandato alla commissione di conciliazione la risoluzione della controversia in via arbitrale. A tal fine nel mandato dovranno indicare:

- il termine per l'emanazione del lodo, comunque non superiore ai 60 giorni;
- le norme invocate a sostegno delle proprie pretese;
- l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e degli obblighi comunitari.

Le altre forme sono:

- a) l'arbitrato previsto dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative;
- b) l'arbitrato presso le camere arbitrali costituite dagli organi di certificazione;
- c) l'arbitrato che si svolge dinanzi ad un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito, a iniziativa delle parti (lavoratore e datore), per risolvere una specifica controversia. Il collegio in tal caso è composto da un rappresentante per ciascuna parte e un presidente scelto di comune accordo tra professori universitari e avvocati cassazionisti.

La procedura si attiva con ricorso, da notificare alla controparte, che dovrà indicare: oggetto della domanda; ragioni sulle quali si fonda; mezzi di prova; eventuale richiesta di decidere secondo equità.

Si svolgerà, quindi, un'udienza durante la quale il collegio tenta la conciliazione, assume le prove, interroga le parti.

La controversia è decisa entro 20 giorni dall'udienza con un lodo. Ogni parte paga l'arbitro da sé nominato e metà compenso del presidente, pari al 2% del valore della controversia.

*In tutti questi casi*, il provvedimento conclusivamente emanato sarà un lodo arbitrale irrituale che avrà il valore di un contratto tra le parti e non sarà dunque impugnabile qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi, ma solo per i casi determinati dall'art. 808 ter c.p.c (es: arbitri nominati irregolarmente; mancato rispetto delle regole stabilite dalle parti; violazione del contraddittorio).Sull'impugnazione decide il tribunale e il ricorso andrà depositato entro 30 giorni dalla notifica del lodo.