

La conciliazione e l'arbitrato dopo l'approvazione del Collegato Lavoro

Una menzione particolare meritano, nell'ambito della riforma del processo del lavoro, attuata dall'ormai famoso Collegato lavoro, gli istituti della conciliazione e dell'arbitrato per il “nuovo volto” che agli stessi è stato dato dalla normativa concernente il disegno di legge approvato il 19 ottobre 2010.

Il tentativo di conciliazione nel processo del lavoro, infatti, non costituirà più una condizione di procedibilità della domanda giudiziale.

L'obbligatorietà del tentativo di conciliazione era stata introdotta nel codice di procedura civile nel 1998, con il decreto legislativo del 31 marzo 1998, n. 80, negli articoli 410 e ss..

Ora con l'approvazione del Collegato Lavoro, dopo il lungo iter parlamentare che ha “travagliato” tale disegno di legge, tutto “torna come prima”.

Ne deriva, come visto, che il mancato tentativo di conciliazione non avrà alcun **effetto pregiudizievole sul successivo giudizio di merito**.

Con l'articolo 31 è stata, quindi, ridisegnata la sezione del codice di procedura civile recante le disposizioni generali in materia di controversie individuali di lavoro, trasformando il tentativo di conciliazione - attualmente obbligatorio - in una fase **meramente eventuale** e introducendo una pluralità di mezzi di composizione delle controversie di lavoro alternativi al ricorso al giudice.

Rimane solamente una ipotesi nella quale il tentativo di conciliazione prima del giudizio è **obbligatorio**, e concerne i contratti di lavoro certificati dalle apposite commissioni (di cui all'articolo 80, comma 4, della cosiddetta legge Biagi, D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni).

Colui che vorrà impugnare dinanzi al giudice del lavoro un contratto certificato, quindi, dovrà preventivamente esperire il tentativo di conciliazione presso la commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Alla “non obbligatorietà” del tentativo di conciliazione corrisponde una serie di possibili forme e procedure conciliative.

Prima di tutto vi sarà la possibilità di potersi rivolgere alle commissioni di conciliazioni appositamente istituite presso la Direzione Provinciale del lavoro.

La procedura sarà questa: si apre con una richiesta che contiene:

- **l'indicazione delle parti;**
- **le ragioni di fatto e di diritto a sostegno della propria pretesa.**

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

Nella ipotesi in cui la controparte accetti la procedura di conciliazione, dovrà depositare **entro il termine di 20 giorni** dal ricevimento della richiesta una **memoria** contenente le proprie difese ed eccezioni, sia in fatto che in diritto, oltre ad eventuali domande riconvenzionali.

Nel caso in cui tutto questo non avvenga, ciascuna delle parti sarà libera di adire la competente autorità giudiziaria.

Se viene accettata la procedura, la comparizione delle parti dovrà avvenire entro i successivi 30 giorni; alla data fissata, se le parti non trovano un accordo, la commissione dovrà formulare una

proposta di **bonaria definizione della controversia**, i cui termini dovranno essere riassunti nel verbale insieme alle valutazioni delle parti.

Nel successivo giudizio, il giudice dovrà tener in debito conto le risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione: al ricorso introduttivo del giudizio dovranno essere **allegati memorie e verbale del procedimento**.

Instaurata e accettata la procedura conciliativa le parti dovranno giustificare il mancato accordo ma soprattutto la mancata accettazione della proposta formulata dalla commissione, con **probabili effetti negativi sul giudizio successivo**.

Durante il tentativo di conciliazione le parti avranno la facoltà di affidare alla commissione di conciliazione il mandato per la risoluzione della lite in **via arbitrale, indicando:**

- **il termine per l'emanazione del lodo, che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni;**
- le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- **l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari.**

Si tratta di arbitrato irrituale, che ha cioè valore di un contratto tra le parti, non impugnabile anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Anche per quanto concerne l'arbitrato molte novità sono state introdotte dal Collegato Lavoro, soprattutto in sede di modifiche dopo la mancata firma da parte del Presidente della Repubblica il 3 marzo 2010.

Secondo quanto precisato dalla normativa in oggetto il prestatore di lavoro dovrà preventivamente decidere se ricorrere all'arbitrato e non più quando insorge una controversia.

La scelta potrà, però, avvenire solo alla conclusione del periodo di prova, ove previsto, oppure se trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto.

La nuova disciplina contempla diverse forme di arbitrato, alla quale avranno facoltà di accedere tutti i lavoratori subordinati, pubblici e privati, i collaboratori coordinati e continuativi, gli agenti che operano in forma personale.

La procedura arbitrale si attiva con un ricorso, il quale dovrà indicare:

- l'oggetto della domanda (il *petitum*);
- le ragioni sulle quali si fonda (ossiala *causa petendi*);
- i mezzi di prova;
- l'eventuale richiesta di decidere secondo equità. Sono stabiliti i termini per il deposito di memorie e repliche.

Durante l'udienza il collegio tenta la conciliazione, interroga le parti, ammette e assume le prove.

La controversia è decisa **entro 20 giorni dall'udienza finale con un lodo**; ognuna delle parti paga l'arbitro da essa nominato e metà del compenso del presidente, fissato nel 2% del valore della controversia.

Il lodo può disporre per la parte soccombente il rimborso delle spese legali e arbitrali dell'altra.