

GLI ARBITRATI PREVISTI DAL DISEGNO DI LEGGE 1167-B

Il ddl 1167.b interviene a modificare la regolamentazione dell'arbitrato nelle controversie di lavoro, ampliando le possibilità di utilizzo e gli organi che possono fungere da collegio arbitrale.

Di seguito le modalità di arbitrato previste dal provvedimento.

- **Arbitrato presso la commissione di conciliazione (412 c.p.c)** . 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 soluzione della lite, affidando alla stessa commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia. Nel conferire il mandato le parti devono indicare il termine per l'emanazione del lodo (non superiore comunque ai sessanta giorni). Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808 ter, per soli vizi procedurali (arbitrato secondo equità) solo se ciò è stato esplicitamente previsto dalle parti nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia (derogando quindi l'art. 829 commi quarto e quinto).
- **Arbitrato in sede sindacale (412 ter c.p.c)** La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì, come avveniva già in precedenza, presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.
- **Arbitrato presso gli organi di certificazione (art. 31 co.10)** La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti anche presso gli organi di certificazione di cui all'art.76 del d.lgs.276/03, che possono all'uopo istituire camere arbitrali.
- **Altre modalità di arbitrato (412 quater)** Il tentativo di accordo potrà avvenire davanti ad apposito collegio composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro (presidente) scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra professori universitari in materie giuridiche e avvocati patrocinanti in Cassazione.

Vi è poi il tema relativo alla clausola compromissoria definita con queste modalità:

Clausola compromissoria (art. 31, comma 9). Le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie nelle controversie individuali di lavoro, vale a dire clausole che impegnino le parti stesse a devolvere le future controversie ad un collegio arbitrale. Vi sono due condizioni: a) che ciò sia previsto da accordi interconfederali e contratti collettivi di lavoro stipulati dalle maggiori organizzazioni nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro (le parti sociali hanno 12 mesi di tempo per stipulare tali accordi, in caso negativo verranno riconvocate e successivamente il Governo emanerà un apposito decreto); b) che la clausola compromissoria sia stata certificata da una commissione di certificazione dei contratti di lavoro di cui all'art. 76 del dlgs 276.

Avviso comune relativo alla clausola compromissoria: Secondo l'Avviso Comune firmato tra le parti sociali l'11 marzo 2010 inoltre le parti "si impegnano pertanto a definire con tempestività un accordo interconfederale escludendo che il ricorso delle parti alla clausola compromissoria poste al momento dell'assunzione possa riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro".