

2010

## Collegato Lavoro – documentazione 2



Usr Cisl Veneto

Ufficio Studi e Coord. Uffici Vertenze

28/10/2010

## **Sommario**

### **APPUNTI SUL “COLLEGATO LAVORO”**

(Processo del lavoro, conciliazione e arbitrato, impugnazione dei licenziamenti – DDL 1441-quater in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale)

*A cura dell'avvocato Massimo Tirelli, esperto in materia di lavoro e collaboratore legale Cisl*

*pagina 3-8*

### **PROCESSO E CONTROVERSIE LAVORO- aggiornato al 19 novembre 2010**

(prime analisi al collegato lavoro licenziato alla Camera dei Deputati 19 ottobre 2010)

*A cura di Valerio Gastaldello, coordinamento regionale Uffici Vertenze Cisl Veneto*

*pagina 9- 23*

# **APPUNTI SUL “COLLEGATO LAVORO”**

(Processo del lavoro, conciliazione e arbitrato, impugnazione dei licenziamenti –  
DDL 1441-quater in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale)

*A cura dell'avvocato Massimo Tirelli, esperto in materia di lavoro e collaboratore legale Cisl*

Dopo circa 2 anni di lavoro, un rinvio ex art. 74 Cost. da parte del Presidente della Repubblica e una miriade di emendamenti è stato definitivamente approvato in Senato il cosiddetto *"Collegato Lavoro"* alla Finanziaria 2010 che tra le altre norme si assume il compito di riformare alcuni aspetti sia del processo del lavoro, che della definizione tra le parti del rapporto contrattuale di lavoro.

L'articolato testo, di ben 50 articoli, spazia dalle deleghe al Governo (in materia di definizione dei lavori usuranti ai fini del prepensionamento – art. 1 –, riorganizzazione Enti tipo Inps, Inail, ecc. – art. 2) ad una congerie di norme inerenti vari aspetti del "lavoro" in generale che rischiano di essere, almeno inizialmente, efficaci nel produrre un contenzioso interpretativo non secondario.

Lo sapremo presto.

In questo breve commento si cercherà di concentrarsi sugli aspetti di maggiore importanza, a nostro avviso, spesso innovativi ed interessanti, inerenti processo del lavoro e sinallagma contrattuale, e che paiono avere maggiori implicazioni ai fini che ci interessano, cioè definizione e affermazione dei diritti dei lavoratori; è certo infatti che queste norme, concentrate tra gli artt. 30 e 33 del testo, avranno il maggiore impatto immediato dal momento della loro pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Si rinvia alle schede in allegato l'esame sommario e riassuntivo della normativa generale contenuta nel provvedimento.

Il riassunto è stato svolto sotto forma di domande e risposte per cercare di chiarire il meglio possibile l'effetto delle modificazioni introdotte e proporre ragionevoli soluzioni alla nuova situazione.

### ***1. Con questa norma si verificheranno modificazioni significative in merito ai parametri di valutazione che deve usare il Giudice del Lavoro nelle questioni a lui riservate dalla legge?***

Il I co. dell'art. 30 dispone che, nelle questioni che riguardano le questioni sul lavoro a lui obbligatoriamente soggette ( ex art. 409 cpc e art. 63 co. I d. lgs. 165/01), il Giudice debba limitare il suo controllo esclusivamente all'accertamento del presupposto di **legittimità** delle questioni oggetto di esame, e non possa estendere il proprio giudizio sulle *"valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o committente"*.

Anche nell'esame dei motivi alla base di un licenziamento ( III co. art. 30) il Giudice deve tenere conto (non è quindi vincolato, ma pare ragionevole che debba motivare sul punto) delle *"tipizzazioni (di licenziamento) di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro"* oppure nei contratti individuali se stipulati *"con l'assistenza delle commissioni di certificazione"* previste dalla legge Biagi. Peraltro nel definire le conseguenze da riconnettere ad un licenziamento (risarcimento e reintegra) il Giudice tiene conto (quindi ancora non è obbligato a farlo esplicitamente, ma dovrà motivare in materia sia in accoglimento che in esclusione) *"di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento"*. Norma che pare decisamente interessante sulle possibili sue applicazioni, perché se da una parte sembra indurre il Giudicante a tenere conto delle difficoltà aziendali complessive, dall'altra propone una attenzione particolare anche alla storia lavorativa del rapporto tra le parti, del prestatore e del suo bagaglio umano.

Infine il II comma, laddove prevede l'obbligo del Giudice, per quanto riguarda la *"qualificazione del contratto di lavoro e l'interpretazione delle relative clausole"*, di non discostarsi dalle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione (legge Biagi), viene poi fortemente mitigato perché afferma che ciò si applica *"salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione"*. Il che, per chi si occupa di questi argomenti, sta a significare che per la stragrande maggioranza del contenzioso (che riguarda appunto l'erronea qualificazione dell'effettivo rapporto di lavoro esistente o esistito tra le parti) tale norma è priva di efficacia.

## **2. La certificazione sui contratti di lavoro prevista dalla legge Biagi (d.lgs. 276/03) subisce modifiche sostanziali? Gode di maggiori poteri e ampliamenti?**

Il IV comma dell'art. 30 ridefinisce effettivamente le finalità sostanziali della procedura di certificazione, modificando l'art. 75 di detta legge che laddove faceva riferimento al "contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro" ora parla di "contenzioso in materia di lavoro"; sembra dunque si voglia ampliare grandemente l'ambito di intervento della certificazione, che arriva a coinvolgere tutti gli aspetti del lavoro e che, si rammenti, già aveva comunque ricevuto vigore da quanto previsto dai commi II e III dell'art. 30, stante il necessario esame della volontà "certificata" da parte del Giudice.

Non vi è dubbio che esaltando la certificazione le parti sono contrattualmente più libere, ma il contraente debole del rapporto (generalmente il prestatore di lavoro) senza rappresentanza qualificata appare a rischio di soccombenza; pare necessario quindi assistere sindacalmente le parti per renderle effettivamente "libere" di valutare le implicazioni contrattuali che vengono certificate.

In ogni caso una norma che aveva avuto un effetto sinora residuale assume, anche ai fini della *certificazione* della volontà delle parti in materia di clausola compromissoria (cioè di volontà delle parti di raggiungere un lodo di tipo "privato" e non un giudicato pubblico), una importanza essenziale sulla regolamentazione del rapporto contrattuale di lavoro.

## **3. Ma il tentativo di Conciliazione esiste ancora o è cambiato?**

L'art. 410 cpc, che regola tale istituto, viene modificato grandemente (co. I e II art. 31), diventando tale tentativo di Conciliazione non più obbligatorio ma facoltativo (fatti salvi i lavori cd. "certificati" previsti dall'art. 80 della legge Biagi); esigenza che francamente era sentita utile generalmente stante l'inefficacia sostanziale del tentativo di conciliazione obbligatorio così come era stato strutturato.

Si introduce il principio che anche l'associazione sindacale di rappresentanza può promuovere tale richiesta e che da quando inizia sino alla sua conclusione la prescrizione si interrompe e ogni termine di decadenza non decorre.

Viene stabilito un protocollo maggiormente specifico delle notizie inerenti la questione oggetto del tentativo di conciliazione (ci voleva, ormai era diventato un pro-forma per poter poi proporre una causa e, quindi, ci si limitava spesso all'essenziale rendendo di fatto difficile alla Commissione di ingerirsi nella questione), e se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione deve depositare entro 20 gg. dal ricevimento della richiesta una memoria contenente difese ed eccezioni in via di fatto e di diritto, nonché eventuali domande riconvenzionali.

Anche l'art. 411 cpc viene modificato. La novella dispone che si deve dare atto (cioè redigere un processo verbale) di quella eventuale parte di conciliazione che ha trovato una soluzione, fornendo quindi anche una statuizione efficace parziale.

La novità interessante viene però introdotta dall'art. 31 co. 3: la nuova norma prevede che la Commissione di Conciliazione debba proporre una soluzione bonaria della vicenda, e se non viene accettata di tale proposta si redige un verbale che verrà "*tenuto in conto*" dal Giudice in sede di giudizio. Che la procedura del tentativo di conciliazione, ancorchè facoltativa, una volta perseguita sia diventata finalmente importante si desume anche dalla disposizione che impone alla parte che prosegue giudizialmente di corredare il Ricorso con i "*verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito*".

Peraltro anche il Giudice (art. 420 cpc) è obbligato a svolgere un tentativo di conciliazione (che a seconda del Giudicante è storicamente più o meno efficace), ma, ed è questa la novità, "il rifiuto della proposta transattiva del Giudice, senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal Giudice ai fini del giudizio". Difficile non essere indotti a pensare che la iniziale proposta del Giudice svolta all'inizio del processo sulla base dei documenti offerti al suo esame e della sommaria idea che può essersi fatto, non diventerà a questo punto sempre più importante.

#### **4. E l'arbitrato in cosa consiste? E' obbligatorio o è ancora possibile ricorrere al Giudice naturale?**

La procedura arbitrale è probabilmente l'innovazione più pregnante introdotta dal Collegato lavoro e, peraltro, quella che aveva provocato l'intervento del Presidente della Repubblica in materia di costituzionalità della norma laddove era stata prevista l'introduzione ad hoc di una clausola compromissoria sul punto (vale a dire la scelta definitiva dell'arbitrato al posto del Giudizio avanti il Giudice del Lavoro) nel corso del periodo di prova svolto dal lavoratore (cioè nel momento in cui il lavoratore è maggiormente esposto ai desiderata del committente-datore di lavoro).

Con la norma approvata definitivamente dal Senato viene previsto che le parti in ogni momento del tentativo di conciliazione, o anche dopo di questo, possano decidere di affidarsi ad un lodo arbitrale (cioè ad una decisione effettuata da una terna di arbitri-giudici) vincolante tra le parti (con effetti pari ad un contratto avente forza di legge). Viene inoltre previsto capziosamente il particolare sistema di arbitrato irrituale (VIII co. art. 31) con una precisione procedurale che evidentemente attesta la convinzione del legislatore in merito al suo uso ed efficacia futuro.

L'arbitrato è comunque una procedura volontaria, quindi non sostituisce normalmente il Giudice naturale (Giudice del Lavoro) preposto all'esame del contenzioso.

Diverso il caso in cui le parti si obblighino sin dall'inizio del rapporto a svolgere un arbitrato in caso di contrasti, con una clausola compromissoria inserita nel contratto individuale.

#### **5. Ma cosa significa l'arbitrato introdotto con clausola compromissoria nel contratto? Che cosa comporta e quando diventa obbligatorio?**

La clausola compromissoria è una particolare pattuizione tra le parti con la quale si introduce volontariamente una deroga rispetto ad una norma ordinaria; pertanto, laddove la si concorda, si applicherà la norma concordata invece della legge ordinaria.

Ebbene, con il co. 10 dell'art. 31 è stata introdotta la possibilità di pattuire tra le parti una clausola compromissoria che deroghi dalla ordinaria soluzione giudiziale delle controversie in favore di un arbitrato.

La sottoscrizione di tale clausola compromissoria, in ragione del suo derogare ad una norma di legge ritenuta normalmente protettiva del diritto del lavoratore di rivolgersi al Giudice del lavoro, è soggetta ad alcune specifiche clausole:

- a. la clausola compromissoria deve essere prevista nel Contratto collettivo (e solo dopo 12 mesi senza il suo inserimento nei CCNL il Ministro è tenuto a convocare le parti sociali e, dopo ulteriori 6 mesi infruttuosi, può introdurne sperimentalmente l'applicabilità);
- b. la clausola compromissoria deve essere certificata in base alle disposizioni del titolo VIII del d.lgs. 276/03 (legge Biagi);
- c. la clausola compromissoria non può essere sottoscritta e pattuita prima della conclusione del periodo di prova o, se non previsto, decorsi almeno 30 gg. di validità del contratto;
- d. la clausola compromissoria "non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro";
- e. in sede di certificazione della propria volontà derogatoria le parti possono farsi assistere da un legale o rappresentante fiduciario (associazione sindacale).

Si noti che (co. 10) le controversie interessate sono quelle "nascenti dal rapporto di lavoro", e quindi, fatto salvo il licenziamento o le dimissioni, tutte le altre che possano insorgere dal momento della stipula in poi.

#### **6. Se la clausola compromissoria non si applica nelle questioni inerenti la risoluzione del rapporto di lavoro ciò significa che la procedura relativa è immutata?**

Anche in questo campo in realtà sono intervenute rilevanti modificazioni, previste nell'art. 32.

Premesso che comunque restano i termini di 60 gg. per impugnare il licenziamento (ma ciò non varrebbe secondo la maggior parte dei primi commentatori – non tutti - per il licenziamento inefficace, cioè nullo ab origine, comunque impugnabile nei termini della prescrizione del diritto), si è cercato di rendere più rapidi i tempi per la definizione delle cause di lavoro che riguardano la risoluzione del rapporto di lavoro, almeno nella parte iniziale del procedimento.

Mira in parte anche a questo l'articolo 32 del *collegato lavoro* che ha modificato l'articolo 6 della legge 604/66. Le disposizioni precedenti non fissavano termini specifici per il ricorso in giudizio da parte del lavoratore che intendeva ricorrere contro il provvedimento di licenziamento e si applicavano pertanto i normali tempi previsti dall'articolo 1442 del Codice civile in tema di prescrizione ordinaria e cioè 5 anni.

Ancora più lunghi – secondo l'orientamento prevalente della magistratura – i termini per il ricorso contro i licenziamenti considerati fuori dal campo di applicazione della legge 604/66 e cioè per i licenziamenti *nulli e inefficaci*, quali ad esempio il licenziamento della lavoratrice madre entro un anno dalla nascita del bambino, il licenziamento della lavoratrice entro un anno dalla celebrazione del matrimonio, eccetera; come già accennato, quest'ultimo campo sarebbe in realtà escluso dalla applicabilità della norma obbligatoria (impugnazione entro i 60 gg.) ma tale valutazione è da considerarsi, allo stato, *sub judice* (cioè da confermarsi o meno da parte della Giurisprudenza).

Il lavoratore anche in questo caso può chiedere alla controparte di esperire il tentativo di conciliazione o di arbitrato. Lo deve richiedere però entro 270 giorni dalla data di impugnazione altrimenti l'impugnazione stessa decade. La richiesta del tentativo di conciliazione sospende tutti i termini di prescrizione e di decadenza.

Nel caso in cui sia stata avanzata la richiesta di conciliazione, e la stessa abbia avuto un esito negativo, la norma prevede che il ricorso debba essere depositato entro 60 giorni dal rifiuto e dal mancato accordo. Se invece il tentativo di conciliazione non è stato richiesto, il ricorso deve essere depositato entro 270 giorni dall'impugnazione del licenziamento.

Dal rispetto dei tempi previsti dipende ovviamente la legittimità degli atti. Tuttavia, in caso di richiesta del tentativo di conciliazione restano dubbi sulla individuazione del giorno a partire dal quale decorrono i 60 giorni entro cui deve avvenire il deposito del ricorso. La norma infatti li individua con il giorno del rifiuto o del mancato accordo. Il mancato accordo deve essere formalizzato e quindi il giorno potrebbe essere facilmente individuato. Non così per il rifiuto. Infatti, solo con riferimento alla conciliazione ordinaria viene affermato che se entro 20 giorni dalla richiesta la controparte non accetta la procedura di conciliazione, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Quindi il giorno del rifiuto può essere considerato il 20° successivo alla comunicazione della richiesta di conciliazione se chi l'ha ricevuta non produce la memoria difensiva.

**Più problematica è l'individuazione del giorno del rifiuto nell'ipotesi della conciliazione e dell'arbitrato irrituale.** Il comma 4 dell'articolo 412 quater prevede infatti che «*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*».

In base a questa disposizione, la prima scadenza utile dopo la richiesta di aderire alla procedura di conciliazione e arbitrato è la nomina del Presidente del collegio che deve avvenire da parte di entrambi gli arbitri entro 30 giorni dalla notifica del ricorso. Qualora questo non avvenga, se ne dovrebbe dedurre implicitamente che la controparte ha rifiutato il tentativo.

## **7. La norma stabilisce quando deve essere applicata la nuova disciplina dell'impugnazione dei licenziamenti?**

L'art. 32 effettivamente affronta una elencazione dei casi in cui tale procedura deve essere applicata. La legge prevede che le nuove disposizioni si applichino:

- a. ai casi di invalidità del licenziamento;

- b. ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
- c. al recesso del committente nei co.co.co. e co.co.pro.;
- d. al trasferimento;
- e. all'azione di nullità del termine apposto al contratto per violazione di legge (artt. 1, 2 e 4 d. lgs. 368/01);
- f. ai contratti di lavoro a termine in generale;
- g. alla cessione del contratto di lavoro ex art. 2112 c.c.;
- h. "in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del d.lgs. 276/03, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto".

**8. E che cosa succede in caso di conversione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato? E nel caso di collaborazioni coordinate o a progetto accertate di tipo subordinato?**

Il legislatore, mediante il co. 5 dell'art. 32, ha stabilito che *"...nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo una 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'art. 8 della legge 15 luglio 1966 n. 604"*.

Ciò significa ragionevolmente che:

- a. il contratto va convertito e come tale rispettato;
- b. in tal caso (cioè quando il datore di lavoro ottempera alla conversione) tutte le differenze e i risarcimenti dovuti però vengono onnicomprensivamente ricompresi tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità.

Nel caso invece il presunto committente sia costretto a convertire, o converta di fatto, il precedente rapporto di lavoro parasubordinato in uno di tipo subordinato, è tenuto ad indennizzare il lavoratore con una somma pari da un minimo di 2,5 mensilità ad un massimo di 6 mensilità.

Pare di comprendere così che la limitazione indennitaria sia ritenuta una misura di stimolo a regolarizzare il lavoratore senza causare al datore di lavoro – committente un danno ritenuto troppo eccessivo e, di conseguenza, indurlo a sostenere in ogni modo un lungo contenzioso.

Come sempre, sarà necessario un periodo di valutazione concreta e l'eventuale vaglio della Suprema Corte per verificare la bontà della Novella normativa.

# **COLLEGATO LAVORO**

CONCILIAZIONE –ARBITRATO- CLAUSOLA COMPROMISSORIA

*aggiornato al 19 novembre 2010*

*A cura di Valerio Gastaldello, coordinamento regionale Uffici Vertenze Cisl Veneto*

# CONCILIAZIONI

(c/o la Direzione Provinciale del Lavoro)

Tutte le conciliazioni in materia di lavoro pubblico e privato divengono facoltative ad eccezione di :

- art. 80 comma 4 D.Lvo 27603 chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del c.pc. ( norma prevista dall'art. 31 comma 2 : Il tentativo di conciliazione di cui all'art.80, comma 4 del D.Lvo 276/03 è obbligatorio )

## LA DOMANDA

L'interesse ad espletare il tentativo è, in genere, del lavoratore, anche se la disposizione non esclude la possibilità che ciò avvenga per iniziativa dell'altra parte

## LA RICHIESTA

Può essere promossa anche tramite l'associazione sindacale, deve però essere sottoscritta dal richiedente , presentata a mano o attraverso raccomandata con ricevuta di ritorno; copia va inviata alla controparte con le stesse modalità.

## NELLA ISTANZA

Vanno precisati una serie di elementi :

- dati identificativi del richiedente e del convenuto
- qualificazione delle parti : persona fisica/persona giuridica-associazione/comitato
- sede del convenuto
- il luogo dove è sorto il rapporto di lavoro o sua dipendenza dove era addetto il lavoratore o presso la quale prestava la sua opera alla cessazione del rapporto di lavoro
- domicilio dove essere comunicate le istanze inerenti la procedura
- esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa

## LA RAPPRESENTANZA

La delega a conciliare e transigere oggi in uso potrebbe cambiare sia per il sindacato che per i legali, infatti se la Direzione Provinciale del Lavoro intende seguire l'orientamento della Direzione Generale per la Tutela delle Condizioni di Lavoro, verrebbe chiesto al lavoratore l'autentica della delega avanti un funzionario della Direzione Provinciale del lavoro oppure avanti un notaio.

## PROCEDURA

1. Se entro 20 giorni dal ricevimento della copia della richiesta di conciliazione l'istante non accetta il tentativo di conciliazione, le parti sono libere di adire all'autorità giudiziaria.

Se la controparte intende invece accettare la procedura di conciliazione, entro 20 giorni dal ricevimento della copia della richiesta di conciliazione, deve depositare presso la DPL una memoria contenente le difese in fatto e in diritto nonché eventuali domande in via di riconvenzionale.

2. Avvenuta l'adesione all'accettazione della procedura di conciliazione, entro 10 giorni dal deposito della "memoria" la commissione fissa la comparizione delle parti entro i successivi 30 giorni.

### **ATTENZIONE !!!!**

Se la richiesta riguarda un licenziamento, la mancata adesione al tentativo di conciliazione da parte della controparte (entro i 20 giorni dalla richiesta), obbliga il lavoratore a far depositare il ricorso giudiziale entro 60 giorni dal 21 giorno dalla richiesta di conciliazione.

Art. 32 punto 1 ultimo comma:

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non si sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

## PROCEDIMENTO NELLA CONCILIAZIONE

Se la conciliazione riesce anche limitatamente a una parte della domanda, viene redatto verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione.

Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto

Se la conciliazione non riesce, la commissione deve formulare una proposta.

Nell'eventualità di non accettazione della proposta formulata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalla parti.

Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.

## ARBITRATO “AMMINISTRATIVO”

( risoluzione arbitrale dentro il tentativo di conciliazione c/o la DPL)

In qualunque fase del tentativo di conciliazione, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolverla in via arbitrale.

Nel conferire mandato devono indicare :

1. il termine per l’emanazione del lodo

Termine 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
3. l’eventuale richiesta di decidere secondo equità.

La decisione “secondo equità”, deve essere rispettosa dei principi generali dell’ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

## ARBITRATO “SINDACALE”

La conciliazione e l'arbitrato nelle materie di cui all'art. 409 cpc, possono essere svolti presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative ( art. 412.ter cpc)

## ARBITRATO “LEGALE”

### LA RICHIESTA

La parte che intende ricorrere al collegio deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto personalmente (salvo che si tratti di pubblica amministrazione) contenente :

- domicilio dove essere comunicate le istanze inerenti la procedura
- nomina dell'arbitro di parte
- l'oggetto della domanda
- le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda
- i mezzi di prova
- il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda
- il riferimento alle norme a sostegno della pretesa
- l'eventuale richiesta di decidere secondo equità

L'eventuale decisione secondo equità dovrà avvenire nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori la materia, anche derivanti da obblighi comunitari

### PROCEDURA

Se la parte convenuta accetta :

- nomina il proprio arbitro
- entro 30 giorni dalla nomina, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro si sceglie il presidente e la sede del collegio

Se non fosse possibile collegialmente determinare la scelta del presidente del collegio la parte che ha presentato il ricorso può chiedere che il presidente del collegio sia il presidente del tribunale nel cui circondario è sede dell'arbitrato.

In caso di scelta concorde sul presidente e della sede del collegio, la parte convenuta deve entro 30 giorni da tale scelta depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva sottoscritta da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere 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 10 giorni dal deposito della memoria difensiva, il ricorrente può depositare una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso

Nei successivi 10 giorni il convenuto può presentare una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva

Il collegio fissa l'udienza entro 30 giorni dalla controreplica del convenuto dandone comunicazione alle parti almeno 10 giorni prima

## PROCEDIMENTO

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione

Se la conciliazione non riesce il collegio provvede, ove occorra :

- interrogare le parti
- ammettere e assumere prove

Oppure invita l'immediata discussione orale

Nel caso di ammissione delle prove il collegio può rinviare ad altra udienza a non più di 10 distanza per la assunzione delle stesse e per la discussione orale

## LODO ARBITRALE

La controversia è decisa entro 20 giorni dall'udienza di discussione mediante lodo

## ONERI

Il compenso del presidente del collegio è fissato in misura del 2% del valore della controversia dichiarato nel ricorso

È versato dalle parti, per metà ciascuna, presso la sede del collegio mediante assegni circolari intestati al presidente almeno 5 giorni prima dell'udienza

I compenso degli arbitri di parte compensati dalle rispettive parti e nella misura dell'1% del valore della controversia dichiarato nel ricorso

## ARBITRATO “CERTIFICATIVO”

Presso gli organi costituiti certificatori ai sensi dell'art. 76 del D.lvo 276/03:

- Enti Bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento
- Direzioni Provinciali del Lavoro
- Province
- Università Pubbliche e Private comprese le Fondazioni Universitarie
- Direzione Generale per la Tutela delle Condizioni del Lavoro del Ministero del Lavoro
- Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro

E possibile svolgere prevedendo una specifica sezione, attività di conciliazione del tutto analoga ai contenuti a quella prevista dall'art. 410 cpc e di arbitrato

### ATTENZIONE !!!

L'arbitrato intervenuto per aver sottoscritto la clausola compromissoria non può riguardare controversie riguardanti la risoluzione del rapporto di lavoro

# IMPUGNAZIONE LODO ARBITRALE

( ai sensi dell'art. 808 - ter c.p.c.)

## Causali

- 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.

Termini : entro 30 giorni dalla notificazione del lodo

Sede competente : Tribunale nella cui circoscrizione e avvenuto l'arbitrato

# IMPUGNAZIONI

## LICENZIAMENTI

(nei soli casi di invalidità)

- per giustificato motivo
- per giusta causa
- altro (\*)

(\*) in attesa del confermarsi da parte della giurisprudenza l'orientamento prevalente che considera fuori dal campo di applicazione della legge 604/66 i licenziamenti inefficaci e nulli, è consigliabile/opportuno/doveroso, impugnare anche i licenziamenti disposti per : maternità, matrimonio e quelli per discriminazione. Restano fuori dall'impugnativa solo i licenziamenti per vizio di forma ( a voce) o per omessa tempestiva comunicazione dei motivi richiesti dal lavoratore.

*Entro 60 giorni dalla ricezione della ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero alla comunicazione, anch'essa in forma scritta. Dei motivi, ove non contestuale, dei motivi, 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.*

## LICENZIAMENTI

Che presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto

esempio :

- domanda di stabilizzazione del rapporto, quindi riconoscimento della subordinazione, per la illegittimità del rapporto di lavoro in co.co.pro o co.co.co.

*Entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione riguardante la cessazione del rapporto.*

*Se non vi è stata comunicazione entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto*

CO.CO.CO.

(art. 409 c.p.c., numero 3)

Rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato

esempio :

- rapporto lavoro cessato per giusta causa
- rapporto lavoro cessato prima della scadenza prevista

Entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione riguardante la cessazione del rapporto.

Se non vi è stata comunicazione entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto

CO.CO.PRO.

(art. 61 D.Lvo 276/2003)

esempio :

- rapporto lavoro cessato per giusta causa
- rapporto lavoro cessato prima del risultato atteso dal progetto

Entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione riguardante la cessazione del rapporto.

Se non vi è stata comunicazione entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto

TRASFERIMENTO

(art. 2103 c.c.)

*Entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di trasferimento con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento della organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso*

CESSAZIONE DEL CONTRATTO  
PER TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA

(art. 2112 c.c.)

*Entro 60 giorni dal trasferimento con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento della organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso*

1)- IN OGNI ALTRO CASO SI CHIEDA LA COSTITUZIONE O L'ACCERTAMENTO DI UN RAPPORTO LAVORO IN CAPO A SOGGETTO DIVERSO DAL TITOLARE DEL CONTRATTO

esempio :

socio di cooperativa che ha svolto una attività lavorativa in un appalto illecito tale da configurare il rapporto lavoro in capo all'azienda appaltante

2)- COMPRESA L'IPOTESI PREVISTA DALL'ART. 27 D.L.vo 276/2003 "SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE"

esempio :

riconoscimento rapporto lavoro in capo all'impresa utilizzatrice in presenza di una somministrazione

*Se vi è stata una comunicazione riguardante la cessazione del rapporto : entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione, in caso contrario entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto.*

TEMPO DETERMINATO

*Entro 60 giorni dalla scadenza del contratto con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento della organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.*

*Se il licenziamento avviene nel corso del rapporto a termine e quindi prima della scadenza, il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione.*

TEMPO DETERMINATO

IN CORSO DI ESECUZIONE ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE

(nullità del termine ai sensi degli art. 1,2 e 4 D.L.vo 368/2001)

*Entro 60 giorni dalla scadenza del contratto con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento della organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.*

*Se il licenziamento avviene nel corso del rapporto a termine e quindi prima della scadenza, il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione.*

TEMPO DETERMINATO

GIA' CONCLUSI ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE

*Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento della organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.*

## DECADENZE

**L'impugnazione è inefficace e quindi non si può più chiedere niente** per il licenziamento né per le illegittime risoluzioni del rapporto di lavoro né per i trasferimenti

se :

non viene depositato il ricorso giudiziale entro 270 giorni dalla impugnazione

se:

non viene depositato il ricorso giudiziale entro 60 giorni dal rifiuto dell'azienda al tentativo di conciliazione (da chiedersi entro i 270 giorni dall'impugnazione)

se :

non viene depositato il ricorso giudiziale entro 60 giorni dal rifiuto dell'azienda alla richiesta di arbitrato (da chiedersi entro i 270 giorni dall'impugnazione)

se:

non viene depositato il ricorso giudiziale entro 60 giorni dal mancato accordo per l'espletamento dell'arbitrato

### **SOSPENSIONE TERMINI**

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.

## **SANZIONI PER ILLEGITTIMITA'**

(CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO)

comma 5 (art. 32)

*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.*

NB. La previsione della condanna del risarcimento del danno a favore del lavoratore, deve essere intesa come aggiunta alla conversione del contratto o tempo indeterminato e non sostitutiva.

comma 6 (art. 32)

*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.*

*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.*

## CLAUSOLA COMPROMISSORIA

### SOGGETTI PREPOSTI ALLA DISCIPLINA NORMATIVA

Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale

### LIVELLO CONTRATTUALE

Accordi interconfederali o Contratti Collettivi di Lavoro

### MODALITA'

Le associazioni sindacali e le organizzazioni imprenditoriali dovranno entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge definire le clausole compromissorie, se ciò non avviene il ministro del lavoro convoca le parti e se non si raggiunge un accordo nei 6 mesi successivi, il ministro del lavoro, con decreto, in via sperimentale, definisce le modalità di attuazione e di piena operatività (tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto tra le parti sociali)

### OGGETTO "COMPROMISSORIO"

Scelta preventiva del lavoratore a rinunciare alla possibilità di ricorrere alla magistratura del lavoro e affidarsi quindi a un collegio arbitrale per le eventuali controversie nascenti nel rapporto di lavoro, ad esclusione di quelle riguardanti la risoluzione del rapporto di lavoro, oltre ovviamente a tutte quelle materie che si riusciranno a escludere attraverso la contrattazione collettiva nei livelli sopra descritti.

### LIMITI TEMPORALI

Non può essere sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova (ove previsto)

In tutti gli altri casi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro

### MODALITA' PER LA SOTTOSCRIZIONE INDIVIDUALE

L'atto dell'accettazione della clausola compromissoria va sottoscritto avanti la commissione di certificazione

Davanti alla commissione di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale o da un rappresentante sindacale a cui abbiano conferito mandato.

### VERIFICA PREVENTIVA

La commissione di certificazione accerta all'atto della sottoscrizione la effettiva volontà delle parti a devolvere a arbitri le eventuali controversie nascenti nel rapporto di lavoro