

# L'ISTITUTO DELL'ARBITRATO IRRITUALE NEL NUOVO PATTO NEGOZIATO E CERTIFICATO MEDIANTE CLAUSOLA COMPROMISSORIA

PAOLO EMILIO ROSSI\*

## SOMMARIO

1. La clausola compromissoria e l'attuale mancanza di unità sindacale negoziale. - 2. La portata dell'intervento ministeriale in assenza di accordi interconfederali e contratti collettivi. - 3. Esclusione delle controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro e decadenze in tema di licenziamento. - 4. L'atto di certificazione della clausola compromissoria. - 5. La risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro. - 6. Il collegio di conciliazione e arbitrato irrituale. - 7. Considerazioni conclusive sull'autonomia contrattuale privata, sindacalmente condizionata.

## 1. La clausola compromissoria e l'attuale mancanza di unità sindacale negoziale

Nel perseguire il fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, il legislatore del 2010, pur continuando a conservare alla giurisdizione ordinaria le controversie previdenziali in materia di contributi e premi, ha ampliato il ventaglio delle fattispecie relative alla conciliazione e all'arbitrato anche irrituale, modificando gli articoli 410, 411, 412, 412-ter e 412-quater del Codice di Procedura Civile. In particolare, l'art. 31, comma 10, della legge 4 novembre 2010, n. 183, riapprovata dal Parlamento nell'ottobre 2010 e recante *Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*, ha statuito, tra l'altro, che, in relazione alle materie di cui all'art. 409 c.p.c., le parti contrattuali sono legittimate a stipulare clausole compromissorie con rinvio alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli artt. 412 e 412-quater

\* Professore incaricato di Diritto del lavoro nell'Istituto Universitario di Architettura di Venezia.

c.p.c.<sup>1</sup>. Senonché, tali pattuizioni sono ammesse solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ora, nel momento in cui stiamo elaborando il presente studio, continuano a risultare difficili le relazioni sindacali con inquietante sofferenza dell'unità delle Centrali confederali nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e aziendale. Tuttavia, è da dire come le parti sociali, unitariamente, abbiano avvertito l'improcrastinabilità di soddisfare l'esigenza politica di un tavolo col Governo per affrontare i problemi dell'occupazione, dei bassi salari, della competitività e della produttività dell'intero sistema industriale italiano. La spinta verso detto obiettivo è venuta a seguito dell'intervista televisiva rilasciata, in data 24 ottobre 2010, dall'amministratore delegato di FIAT, Marchionne, nel corso della quale questi avrebbe lanciato un appello a guardare i problemi dell'Italia proprio con riferimento alla sua debole competitività e alla insoddisfacente sua produttività del lavoro nelle imprese.

Di contrario avviso si era mostrato l'uscente Segretario Generale della CGIL, Epifani, che aveva commentato quell'intervista chiedendosi: «Cosa sarebbe successo in Germania se l'amministratore delegato di un grande gruppo avesse parlato in tv e non davanti al suo comitato di sorveglianza? L'avrebbero - e questa è stata la risposta che si è data - cacciato».

**1** Il 31 marzo 2010 il Presidente della Repubblica, Napolitano, in forza dei poteri conferitigli dall'art. 74 della Costituzione, aveva chiesto alle Camere una nuova deliberazione sulla sopra citata legge. Il Messaggio del Presidente motivava detto rinvio a ragione della «particolare problematicità di alcune disposizioni che disciplinano temi di indubbia delicatezza sul piano sociale (...). Intendo qui riferirmi specificamente all'art. 31, che modifica le disposizioni del codice di procedura civile in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro».

La modifica apportata dall'art. 31 alle norme di procedura civile veniva apprezzata per il tentativo di semplificazione dell'intera materia *de qua*, ma il Presidente segnalava, al tempo stesso, che «occorre verificare attentamente che le relative disposizioni siano pienamente coerenti con i principi della volontarietà dell'arbitrato e della necessità di assicurare una adeguata tutela del contraente debole». Si tratta di principi costantemente affermati in numerose pronunce della Corte costituzionale. In particolare, riguardo ai rapporti giuridici nei quali sussiste un evidente squilibrio di potere contrattuale tra le parti, la Corte ha riconosciuto la necessità di garantire la effettiva volontarietà delle eventuali rinunce, con speciale riferimento ai contratti di lavoro subordinato e alla tutela dei diritti del dipendente in sede giurisdizionale. Sull'argomento, il superato comma 9 dell'art. 31 sollevava serie perplessità in relazione alla decisione di attribuire ad arbitri la definizione di eventuali controversie anche nel momento della stipula del contratto; la fase della costituzione del rapporto - si affermava nel Messaggio - «è infatti il momento nel quale massima è la condizione di debolezza della parte che offre la prestazione di lavoro». Ora, l'obiettivo perseguito dal testo legislativo di rendere maggiormente flessibile la disciplina del rapporto di lavoro veniva giudicato dal Presidente come «un intendimento riformatore certamente percorribile, ma che deve essere esplicitato e precisato, non potendo essere semplicemente presupposto o affidato in misura largamente prevalente a meccanismi di conciliazione e risoluzione equitativa delle controversie». La normativa originaria prevedeva, infatti, l'introduzione dell'arbitrato obbligatorio in materia di controversie individuali di lavoro al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Il Parlamento ha finito così per riapprovare una norma che dispone soltanto il divieto di sottoscrizione del ricorso all'arbitrato prima di trenta giorni dalla data di stipula del contratto di lavoro o in un momento successivo all'espletamento del periodo di prova.

A ben vedere e in sintesi essenziale, diventa determinante, allora, far osservare come l'ottica della linea di politica sindacale, che, al momento, sembra esprimere la CGIL, declini un atteggiamento dialettico di opposizione acritica soprattutto riguardo alla valutazioni fatte dallo stesso Marchionne. Questi, difatti, ha denunciato come l'Italia risultasse al 118.mo posto su 139 Paesi industrializzati per efficienza del lavoro - ma, più esattamente, del «mercato del lavoro» - nonché al 48.mo per la competitività, sostenendo che qualcosa occorrerebbe fare, posto che, nel permanere di una tale situazione, non ci sarebbe straniero disposto a investire capitali nel nostro Paese<sup>2</sup>. Egli, poi, ha indicato l'obiettivo di voler competere con gli Stati a noi vicini, impegnandosi a portare il salario dei dipendenti FIAT a livello delle nazioni europee maggiormente avanzate. Ma, ha aggiunto che un tale risultato, sindacalmente importante, resta condizionato dalla condivisione politico-economica di un concertato progetto di efficiente produttività lavorativa.

Infine, ha sottolineato come a Pomigliano d'Arco la FIAT non abbia tolto diritti propri dei lavoratori, ma abbia solo sollecitato il Sindacato a superare, insieme con il potere gestorio e direttivo dello stabilimento, le anomalie dell'attuale organizzazione produttiva del medesimo.

Ora, le cocenti verità dell'intervista di Marchionne non possono non essere approfondite e discusse, superando però i profili polemici rivolti al passato circa gli aiuti statali alla FIAT e puntando, invece, al futuro, tenendo presenti beninteso le risorse disponibili e le stesse carenze strutturali dell'Italia. Deve, perciò, auspicarsi che l'intento di più avvertita responsabilità delle parti sociali di ottenere un tavolo di confronto con il Governo possa rappresentare anche la migliore occasione per ricomporre un positivo dialogo con la CGIL sul delicato versante degli accordi interconfederali e dei contratti collettivi di lavoro.

Resta comunque insuperabile l'argomentazione per cui, nella sempre più accentuata globalizzazione dei mercati, i sussidi e gli incentivi pubblici, che una volta

2 Marchionne, senza citare la fonte della classifica sopra riportata, ha fatto riferimento certamente al *Global competitiveness report* del settembre 2010 del *World Economic Forum*, che è quella Fondazione svizzera, la quale convoca, ogni anno, i maggiori politici ed economisti per il suo vertice a Davos. Senonché, è giusto anche precisare come la competitività dei nostri prodotti nel mondo consenta all'Italia di mantenere la seconda posizione assoluta dopo la Germania, stando ai risultati, relativi al 2008, certificati dal mercato internazionale secondo la classifica *Unctad Wto* dell'*Organizzazione mondiale del commercio*. In particolare, è da dire come il nostro Paese risulterebbe addirittura al primo posto per competitività in tre settori e precisamente in quelli del tessile, dell'abbigliamento e del cuoio - calzature.

Sull'argomento della produttività, poi, il governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi, intervenendo il 5 novembre 2010 al convegno in memoria dell'economista Giorgio Fuà in Ancona, ha affermato che «senza la prospettiva di una pur graduale stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari si hanno effetti negativi su produttività e profittabilità perché si indebolisce l'accumulazione di capitale umano specifico», nel senso cioè che si perdono le conoscenze. Ha invitato, inoltre, a guardare avanti e a non sedersi su una ricchezza senza prospettive accumulata in anni ormai lontani. L'Italia sarebbe al bivio tra stagnazione e crescita e «privilegiare il passato rispetto al futuro esclude dalla valutazione del benessere la visione di coloro per cui il futuro è l'unica ricchezza: i giovani. La ricchezza è il frutto di azioni e decisioni passate, il prodotto interno lordo, legato alla produttività, è frutto di azioni e decisioni prese guardando al futuro».

furono assicurati alla FIAT, oggi non sono più erogabili e sono stati, per l'appunto, definitivamente abbandonati. Conseguenze che, da un punto di vista strettamente economico, pensare che si possa mantenere funzionanti stabilimenti produttivi in perdita diventa un giudizio che non ha più alcun fondamento razionale di utile effettività degli inerenti investimenti finanziari<sup>3</sup>.

## 2. La portata dell'intervento ministeriale in assenza di accordi interconfederali e contratti collettivi

Il distacco strategico, che tiene separata la CGIL dalle altre Centrali confederali, non sembra che possa restare superato nel breve tempo, anche se da più parti si auspichi una più duttile politica sindacale da parte della stessa CGIL a seguito della nomina di Susanna Camusso a Segretario Generale della medesima. Comunque, quello che è certo, è che dovrebbe permanere un atteggiamento unitario dei sindacati dei lavoratori avverso l'avvenuta introduzione della nuova fattispecie di arbitrato irrituale da attuare mediante pattuizioni concernenti clausole compromissorie, sempreché queste siano previste "da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro". Conseguenze che appare improbabile che sul versante dell'azione negoziale sindacale si possa raggiungere quell'accordo attraverso il quale dovrebbe essere dettata la disciplina relativa alle modalità di attuazione e di piena operatività dei contratti con clausola compromissoria, stipulati dalla parti private di contratti di lavoro subordinato e aventi ad oggetto materie econo-

3 Sul tema degli investimenti FIAT nel nostro Paese e sulle diversificate posizioni delle maggiori Centrali confederali, va segnalata la presentazione del progetto FIAT sullo stabilimento Mirafiori di Torino da parte dell'amministratore delegato Marchionne, in data 26 novembre 2010, presso la sede dell'Unione industriali di quella città e dinanzi ai responsabili dei sindacati dei metalmeccanici. Il *manager* ha disegnato il futuro del suddetto impianto con un investimento pari a un miliardo di euro su una piattaforma basata su quella della Alfa Giulietta e sviluppata negli Stati Uniti con la società Chrysler. All'inizio sarà una *joint-venture* FIAT-Chrysler, che si trasformerà successivamente in una *newco*. Il piano prevede la produzione di autovetture di grossa taglia e *Suv* con i marchi Alfa Romeo e *Jeep*, i quali - a detta dello stesso Marchionne, sono «i marchi più internazionali che abbiamo nei nostri due gruppi e che hanno potenzialità di sviluppo globale». Ai sindacati l'azienda ha chiesto uno schema di lavoro molto flessibile e garanzie sulle relazioni introaziendali con turni che dovrebbero adattarsi a diversi livelli di produzione e con una clausola di responsabilità sul rispetto delle intese sindacali raggiunte nonché sull'assenteismo. È stato precisato altresì che qui si deve parlare di trattativa «aperta» a condizione di stringere i tempi il più possibile e di tenere la politica fuori dalla porta. Ciò che, al riguardo, si sta delineando sindacalmente, presenterebbe uno scenario molto simile a quello visto a Pomigliano d'Arco con Fim, Uil, Ugl e Fismic disponibili a discutere la nuova organizzazione del lavoro e la Fiom-CGIL che ha posto riserve con lo slogan «*più diritti e più democrazia*» nell'impresa. In particolare, il responsabile della Fiom-CGIL, Giorgio Airaudò, ha ammonito la FIAT affermando che «verificheremo la pagina bianca di cui ha parlato Marchionne e presenteremo delle proposte, ma siamo contro una Pomigliano riintegriata». Per il *leader* della CGIL Susanna Camusso, «il dato positivo è che ci sono i modelli da produrre, ma la risposta è insufficiente rispetto alle prospettive del gruppo e del progetto Fabbrica Italia».

Sull'argomento, si leggano: G. BERTA, *La storica Mirafiori laboratorio del nuovo lavoro*, in *Il Sole 24 ore* del 26 novembre 2010, pp. 1 e 14; A. MALAN, *Una Jeep per Mirafiori Newco con Chrysler per produrre modelli USA e Alfa Romeo*, *ibidem*, 27 novembre 2010, p. 5; G. POGLIOTTI, *Prima schiarita nelle relazioni con i sindacati*, *ibidem*; M. FERRANDO, *Torino da Mirafiori al mondo*, *ibidem*, 28 novembre 2010, p. 7.

micamente rilevanti, ma diverse da quelle riguardanti la risoluzione di quegli stessi contratti di lavoro. Ebbene, una tale improbabilità è stata esplicitamente avvertita dal legislatore del 2010, il quale ha approvato un'apposita norma per l'ipotesi di assenza degli accordi interconfederali o contratti collettivi per l'attuazione dei patti con clausole compromissorie. La legge, infatti, ha previsto che, una volta trascorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della medesima, permanendo quell'assenza, il ministro del Lavoro «convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, al fine di promuovere l'accordo». Senonché, constatata l'eventuale opposizione dei sindacati dei lavoratori, il ministro del Lavoro, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto tra le parti sociali, sarà tenuto ad individuare “*in via sperimentale*”, con proprio decreto, i procedimenti operativi per l'attuazione dei contratti di diritto comune di cui trattasi.

A questo punto, c'è da chiedersi quale portata e quale senso temporale vada attribuito all'inciso “*in via sperimentale*”, posto che *in subiecta materia* appaia del tutto esaustivo e concludente il richiamo del legislatore all'art. 808 c.p.c. col rinvio «alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-*quater* del codice di procedura civile». Conseguentemente, perciò, l'inutilità giuridica della previsione normata di una previa intesa sindacale per attivare l'arbitrato irrituale su clausola compromissoria. Quest'ultima fattispecie conciliativa, difatti, rimane operante, fintantoché la norma che la disciplina non sarà abrogata da altra successiva legge, mentre si apre da subito il dibattito dottrinale sul conflitto tra autonomia contrattuale privata e l'interesse collettivo che dovrebbe condizionare l'effettività della libera iniziativa economico-privata, sussunta dalle parti di un contratto di lavoro subordinato attraverso l'utilizzo della clausola compromissoria su materie non vietate. Qui, sono in gioco principi e direttive della nostra Carta costituzionale, la quale - come è noto - enuncia il principio della piena libertà dell'iniziativa economica privata insieme con la direttiva secondo cui tale iniziativa «non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana» (art. 41, primo e secondo comma, Cost.). E il disposto per cui «la clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro», si situa proprio nella logica del divieto che con questa iniziativa venga altrimenti recato danno alla dignità del lavoratore dipendente.

Viceversa, l'interesse collettivo anima il corpo dell'organizzazione sindacale la quale trova la sua preminente ragion d'essere nel principio costituzionale che ne sancisce “la libertà” per una migliore e maggiore tutela dei lavoratori associati (art. 39, primo comma, Cost.). Senonché, la direttiva posta dalla Costituzione a garanzia dell'efficacia obbligatoria dei contratti collettivi di lavoro è rimasta lettera morta per la mancata legge sulla libera registrazione dei sindacati e sulla conseguente loro attribuzione della personalità giuridica.

Pertanto, riservandoci di approfondire più avanti il conflitto tra libertà economi-

ca dei privati attraverso l'esercizio della loro autonomia contrattuale e libertà dell'organizzazione sindacale ai fini di far prevalere l'interesse collettivo professionale sull'interesse individuale del singolo lavoratore nell'ambito dei fattori retributivi al medesimo riferiti, deve osservarsi come la clausola compromissoria appartenga all'area di libertà economica dei privati stipulanti e nulla aggiunga o altrimenti tolga alla difesa del superiore interesse collettivo pur sempre apprestabile dal sindacato con appositi contratti collettivi. È, del resto, senz'altro giustificabile, nell'attuale contesto di globalizzazione e di crisi finanziaria, l'aver predisposto una più forte copertura legislativa di tutela dei diritti patrimoniali dei lavoratori per tutti i casi di arbitrato irrituale con clausola compromissoria, ancorché nessuna partecipazione a tali eventi conciliativi, sia pure nelle forme di concertata disciplina delle loro modalità procedurali, sia stata avanzata dai sindacati, i quali hanno finito per manifestare l'estraneità dall'interesse collettivo della stessa clausola compromissoria, ora ben limitata nell'oggetto.

### 3. Esclusione delle controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro e decadenze in tema di licenziamento

La verità è che, una volta negata alla clausola compromissoria di avere ad oggetto, per l'appunto, la risoluzione del contratto di lavoro, è venuto meno l'allarme sociale verso un arbitrato irrituale, che avrebbe altrimenti potuto determinare gravi disconoscimenti dei diritti dei lavoratori specie riguardo al loro prioritario interesse alla conservazione del posto di lavoro nonché riguardo al pieno rispetto della loro dignità professionale.

Viceversa, firmato dal Capo dello Stato in data 5 novembre 2010 il **"Collegato Lavoro"** alla legge finanziaria 2009, riapprovato definitivamente dalla Camera dei Deputati il 19 ottobre 2010 e promulgato come legge 4 novembre 2010, n. 183, ciò che va segnalato è l'intervenuta nel frattempo contestazione mossa dalla CGIL, con la lettera del 28 ottobre 2010, indirizzata al ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, all'art. 32 della legge in parola, il cui primo comma ha sostituito il primo e secondo comma dell'art. 6 della legge n. 604 del 1966. Si tratta della disposizione in forza della quale è sanzionata la decadenza del diritto del lavoratore licenziato se non impugna l'atto di recesso entro 60 giorni dalla sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, 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. Ora, l'anzidetto termine di 60 giorni si applica anche ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto. Esso si applica altresì ai contratti a termine stipulati ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368

del 2001 e in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della legge n. 183 del 2010, con decorrenza dalla scadenza del termine, nonché a quelli stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti a quest'ultimo decreto legislativo e già conclusi alla data di entrata in vigore di questa stessa legge.

Secondo la CGIL, tali disposizioni costituirebbero delle novità configgenti con una giurisprudenza della Corte di Cassazione e, in particolare, «con una regola di normale buonsenso: alla scadenza del contratto il lavoratore aspetterà di verificare se il contratto sarà eventualmente reiterato prima di impegnarsi in una causa per irregolarità. Ma è chiaro che, facendo ciò, incorrerebbe nella decadenza dei 60 giorni. Il termine decadenziale introdotto dall'art. 32 si applica poi, in assenza di una clausola di salvaguardia che mantenga i termini precedenti, anche a tutti i rapporti a tempo determinato conclusi prima dell'entrata in vigore della nuova legge: ciò significa che, trascorsi 60 giorni dalla piena operatività dell'articolo 32, non vi sarà più alcuna possibilità di contestare l'irregolarità dei menzionati contratti»<sup>4</sup>.

Senonché, occorre rendere avvertiti come l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore con contratto di lavoro a tempo determinato possa comunque essere comunicata, con qualsiasi atto scritto anche extragiudiziale, al datore recedente, mentre è determinante, ai fini della tutela dei diritti dello stesso lavoratore, che all'impugnazione segua, entro il successivo termine di 270 giorni, il deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro<sup>5</sup>.

#### 4. L'atto di certificazione della clausola compromissoria

Oltre a non poter avere ad oggetto controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro, la clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, oppure qualora non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi.

- 4 Sempre secondo la CGIL, una tale situazione comporterà due effetti entrambi negativi. Per il passato, i lavoratori interessati dovrebbero decidere entro 60 giorni se fare causa: molti non sarebbero neppure in grado di conoscere in tempo questa nuova norma e decadrebbero dal diritto, mentre sarebbe prevedibile «che le migliaia di precari che ne verranno a conoscenza saranno costretti a far comunque la causa, generando un fortissimo aumento del contenzioso. Aumento che è prevedibile anche per tutte le scadenze future». Vi è stata, pertanto, richiesta di un immediato intervento del Governo sul punto in questione, con l'impegno dichiarato per cui, in assenza di modificazione normativa nei termini auspicati, la CGIL «svolgerà opera di informazione e ogni atto possibile a tutelare i diritti delle tantissime persone a rischio».
- 5 Il termine di 270 giorni ha inizio anche dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, «fermo restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo» (art. 32, comma 1, della legge n. 183 del 2010).

Senonché, la legge sancisce la nullità della clausola compromissoria nell'ipotesi in cui essa non sia stata certificata dagli organi di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276 del 2003, abilitati, per l'appunto, alla certificazione dei contratti di lavoro<sup>6</sup>. Per quanto riguarda la competenza a ricevere l'istanza di avvio della procedura di certificazione, le parti contrattuali sono obbligate a rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

La procedura di certificazione è, per legge, volontaria, ma diviene obbligatoria a seguito dell'istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro. L'attività procedurale, in ogni caso, deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della stessa istanza. La legge prescrive come, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, le commissioni di certificazione siano tenute ad accertare l'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro. Essa, poi, dispone che, davanti alle predette commissioni, le parti possano farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale al quale abbiano conferito mandato.

La natura giuridica dell'atto di certificazione corrisponde a un atto amministrativo - certativo della corrispondenza della pattuita clausola compromissoria alle prescrizioni di legge. Tale atto, infatti, deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere.

Infine, è da segnalare come presso le sedi di certificazione sia sempre consentito esperire il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c., mentre gli organi di certificazione di cui si tratta sono autorizzati a istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808 *ter* c.p.c., delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 c.p.c. nonché all'art. 63, primo comma, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

## 5. La risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro

La riapprovata legge n. 183 del 2010 come "collegato" alla finanziaria del 2009 ha innovato sensibilmente in materia di conciliazione e arbitrato su con-

<sup>6</sup> Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso gli enti bilaterali; le Direzioni provinciali del lavoro e le province; le università pubbliche e private; il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro; i consigli provinciali dei consulenti del lavoro, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale di consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.



troverse di lavoro, ponendo una pregiudiziale di rito in tutti i casi nei quali il controllo giudiziale sulle clausole generali, legislativamente poste riguardo ai rapporti di lavoro privato e pubblico, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, di esercizio dei poteri datoriali, di trasferimento di azienda e di recesso, debba restare limitato al solo accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative o produttive che competono al datore di lavoro o al committente<sup>7</sup>.

Inoltre, assume particolare rilevanza la disposizione per cui, nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro, con l'eccezione, però, dell'erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione<sup>8</sup>.

Infine, è da dire come il tentativo di conciliazione per chi intenda proporre in giudizio una domanda relativa a rapporti di lavoro non abbia più il tratto di obbligatorietà procedimentale rispetto alla presentazione del ricorso al giudice del lavoro e, quindi, possa - e non più debba - essere promosso avanti la commissione di conciliazione competente per territorio, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato<sup>9</sup>. Senonché, 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<sup>10</sup>. Ciò, però, non vale nel caso in cui il tentativo di conciliazione si sia svolto in sede sindacale. Per questa ipotesi la legge prevede che il processo verbale di avvenuta conciliazione venga depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. A questo punto, il direttore, una volta accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Spetta alla parte interessata presentare apposita istanza al giudice del lavoro, il quale, constatata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con proprio decreto.

La legge ha disciplinato altresì l'ipotesi per cui la conciliazione esperita riesca e quella, invece, nella quale non sia stato raggiunto l'accordo tra le parti.

7 Cfr.: art. 30, primo comma, della legge n. 183 del 2010.

8 Cfr.: art. 30, secondo comma, della stessa legge in parola.

9 Cfr.: il novellato art. 410, primo comma, c.p.c. Le commissioni di conciliazione sono istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro. Ogni commissione è composta dal direttore dell'ufficio pubblico 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 territoriale. Resta obbligatorio, però, il tentativo di conciliazione in tutti i casi in cui s'intenda presentare ricorso giurisdizionale contro la certificazione del contratto di lavoro, dovendo previamente rivolgersi alla stessa commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione (art. 31, secondo comma, legge *de qua*).

10 Cfr.: art. 410, secondo comma, c.p.c.

Ebbene, per la prima ipotesi, ancorché la conciliazione abbia riguardato soltanto una parte della domanda, va redatto un processo verbale a sé stante, che deve essere sottoscritto dalle parti e dai componenti la commissione di conciliazione. Anche qui, è il giudice del lavoro, che, a seguito di istanza presentata dalla parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

Viceversa, se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione è obbligata a dover formulare una proposta per la bonaria composizione della controversia. Qualora tale proposta non dovesse essere accettata, i termini della medesima andranno riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. In sede di giudizio, sarà il giudice del lavoro a valutare le risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza una ragionevole motivazione.

Detto questo, è utile segnalare quanto disposto dal novellato art. 412 c.p.c.

Tale norma prevede che, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, ovvero alla sua negativa conclusione, le parti possano indicare la soluzione sulla quale concordino, riconoscendo, se del caso, il credito che spetterebbe al lavoratore. Esse, allora, potranno accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia. In tal caso, le stesse parti sono tenute a dover indicare, per un verso, il termine per l'emanazione del lodo e, per un altro verso, le norme da esse invocate a sostegno delle rispettive pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto di principi generali dell'ordinamento nonché dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Il lodo, emanato a conclusione dell'arbitrato, produce gli effetti propri del diritto comune in forza degli artt. 1372 e 2113, quarto comma, c.c.. Esso può essere impugnato in virtù di quanto dispone l'art. 808-ter c.p.c. e sulla sua validità decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato.

La conciliazione e l'arbitrato nelle materie in discorso, poi, possono essere svolti presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

## 6. Il collegio di conciliazione e arbitrato irrituale

Tra le altre modalità di conciliazione e arbitrato, il novellato art. 412-*quater* ha disciplinato la possibilità di proporre la soluzione di controversie di lavoro innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale. In una tale ipotesi, la parte che intendesse ricorrere a detto collegio, sarebbe tenuta a notificare alla controparte un ricorso sottoscritto personalmente ovvero da un suo rappresentante al quale andrebbe conferito mandato e presso il quale andrebbe eletto il domicilio.

La legge indica anche ciò che deve costituire contenuto del ricorso, precisando, per l'appunto, la nomina dell'arbitro di parte e indicando altresì l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si ponga la domanda stessa, i mezzi di prova nonché il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda. Il ricorso, inoltre, deve contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa e la richiesta di decidere secondo equità, sempre beninteso nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Qualora la parte convenuta intendesse accettare la procedura di conciliazione e arbitrato irrituale, nominerà il proprio arbitro di parte. Quest'ultimo, nel termine di trenta giorni dalla notifica del ricorso, sarà tenuto a procedere, di concerto con l'altro arbitro, alla scelta sia del presidente che della sede del collegio. Senonchè, nell'ipotesi della mancanza di un tale evento, la parte ricorrente è legittimata a chiedere che la nomina predetta venga fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario trovasi la sede dell'arbitrato.

Viceversa, in caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del collegio, la parte convenuta sarà tenuta a depositare, entro trenta giorni da tale scelta e presso la sede del collegio, una memoria difensiva sottoscritta da un avvocato, cui abbia conferito mandato e presso il quale abbia eletto il domicilio. Nella memoria difensiva dovranno essere contenute le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale nonché l'indicazione dei mezzi di prova. Nei dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente potrà depositare, a sua volta, una memoria di replica, la quale, però, non potrà in alcun modo modificare il contenuto del ricorso introduttivo. È consentita al convenuto una controreplica nei successivi dieci giorni e anche in questa ipotesi lo stesso convenuto non potrà modificare quanto precisato nella propria memoria difensiva.

Osservati i predetti correlati termini di dieci giorni, spetterà al collegio fissare il giorno dell'udienza, dandone comunicazione alle parti, nel rispettivo domicilio eletto, almeno dieci giorni prima. All'udienza, il collegio sarà tenuto ad esperire il tentativo di conciliazione, il quale, se dovesse riuscire, comporterà l'applicazione dell'art. 411, primo e terzo comma, c.p.c.

Invece, ove la conciliazione non dovesse avere esito positivo, il collegio dovrà provvedere a interrogare le parti nonché ad ammettere e assumere le prove. Se tutto ciò non dovesse occorrere, il collegio inviterà all'immediata discussione orale.

In ogni caso, la controversia dovrà essere decisa, mediante un lodo, nel termine di venti giorni dall'udienza di discussione. Il lodo, emanato a conclusione dell'arbitrato, produce in capo alle parti gli effetti previsti dagli artt. 1372 e 2113, quarto comma, c.c. Il lodo resta impugnabile ai sensi dell'art. 808-ter c.p.c. Per tutte le controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, la competenza a decidere in unico grado è del tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è stata posta la sede dell'arbitrato. La disciplina

procedimentale di tali controversie è identica a quella delineata nel novellato art. 412, quarto comma, c.p.c. È da rilevare, infine, il disposto dell'ultimo comma dell'art. 412-*quater* c.p.c., secondo il quale i contratti collettivi nazionali di categoria possono istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.

Fin qui, l'esegesi ragionata per una più agevole comprensione delle novità legislative introdotte dall'art. 31 della legge n. 183 del 2010 nella specifica materia procedimentale delle controversie di lavoro - e più specificamente in tema di conciliazione e arbitrato - con una totale copertura dei diritti e degli interessi dei singoli lavoratori alla conservazione dei rispettivi posti di lavoro mediante la menzionata formula secondo la quale «**la clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro**».

## **7. Considerazioni conclusive sull'autonomia contrattuale privata, sindacalmente condizionata**

Il comma 10 dell'art. 31 della legge n. 183 del 2010 ha statuito - come s'è detto - che le parti contrattuali, in relazione alle materie di cui all'art. 409 c.p.c., «possono pattuire clausole compromissorie» di cui all'art. 808 c.p.c. Aggiunge, però, «solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Ora, l'aver riservato la condizione di operatività di quelle pattuizioni alla circostanza per cui il contratto collettivo di lavoro che le preveda, sia stato stipulato da determinate parti sociali e non anche da sindacati dei lavoratori meno rappresentativi sul piano nazionale, costituisce una vera e propria lesione della libertà sindacale e, di conseguenza, denuncia un illegittimo disconoscimento della realtà socio-politica espressa dal pluralismo sindacale nel nostro Paese. A ben vedere, il tentativo del legislatore di rimediare alla mancata attuazione della direttiva sulla registrazione libera e volontaria di quei sindacati che accetterebbero l'acquisizione successiva della personalità giuridica in forza della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione, finisce per rendere la surriferita condizione normativa come *inutiliter data*, vale e dire *tantum quantum non esset*. E infatti, conferma di ciò può ben essere tratta dalla successiva disposizione che disciplina l'intervento del ministro del Lavoro in caso di «assenza degli accordi interconfederali o contratti collettivi di cui al primo periodo del comma 10», reiterandosi in tal modo l'implicita esclusione dell'effettività contrattuale delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente meno rappresentative. Che, poi, nella specifica materia della conciliazione e arbitrato il legislatore abbia fatto uso di altre formule per le modalità dettate dai contratti collettivi stipulati «dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative» (art. 31, comma 6, della legge n. 183 del 2010) ovvero per la

nomina dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori in seno alle commissioni di conciliazione «designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative *a livello territoriale*» (art. 31, comma 1, della legge *de qua*), è constatazione non revocabile in dubbio solo ove si faccia riferimento anche **al livello territoriale** del sindacato minoritario, che abbia comunque concordato e pattuito la previsione di contratti individuali di lavoro con clausole compromissorie.

Cosicché, dal punto di vista del diritto sindacale, la disposizione contenuta nel comma 10 dell'art. 31 della legge n. 183 del 2010 introduce, nell'ordinamento processuale civile, una fattispecie conciliativa, basata su clausola compromissoria pattuita, che non resta in alcun modo subordinata alla contrattazione collettiva, mentre conserva la sua efficacia nel tempo, sempreché la clausola compromissoria sia stata formalmente certificata dalla competente commissione di certificazione in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del D.Lgs. n. 276 del 2003. Qui, l'autonomia contrattuale privata in materia di lavoro esprime una vera e propria supremazia sull'interesse collettivo, atteso che detta clausola non potrà mai riguardare controversie relative «alla risoluzione del contratto di lavoro».

## RIASSUNTO

La legge 4 novembre 2010, n. 183, recante, tra l'altro, disposizioni in tema di controversie di lavoro, nota come «collegato lavoro» alla manovra finanziaria 2009, riapprovata dal Parlamento a seguito del rinvio di quella licenziata il 3 marzo 2010 da parte del Presidente della Repubblica per motivi di costituzionalità circa le disposizioni di procedura civile dettate in materia di conciliazione e arbitrato, ha ridisciplinato la pattuizione di clausole compromissorie da parte dei soggetti stipulanti contratti individuali di lavoro.

L'Autore sostiene la piena effettività non temporanea di tale fattispecie conciliativa, assegnando prevalenza, *in subiecta materia*, dell'esercizio dell'autonomia contrattuale privata rispetto all'interesse collettivo delle parti sociali, una volta beninteso che il legislatore ha statuito che dette clausole non possono mai riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. E ciò, secondo l'Autore, a difesa del diritto del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro e a tutela della sua dignità professionale.

## SUMMARY

Law now. 183 of 4 November 2010, including, among others, provisions on work controversies, known as "work related" to the 2009 financial manoeuvring, re-approved by the Parliament after the adjournment of the one dismissed on 3

March 2010 by the President of the Republic, for constitutionality reasons about the provisions of the Civil Procedure concerning conciliation and arbitration, has regulated the agreement on arbitration clauses by subjects who stipulate individual labour agreements.

The Author supports the complete non-temporary effect of this conciliative paradigm, giving prevalence, in *subiecta materia*, to private contract autonomy in relation to the common interest of the social parties, once the legislator has decreed that said clauses can never concern controversies relative to the resolution of the labour agreement. And this, according to the Author, protects the worker's right to preserve his job and protects his professional dignity.