

**CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO**

# Collegato lavoro: tentativo obbligatorio di conciliazione e procedimento arbitrale

Michele Dondi, Studio Legale Jones Day (Lex24)

Una delle aree maggiormente interessate dalle disposizioni della legge 4 Novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro), è quella concernente la disciplina del tentativo obbligatorio di conciliazione e del procedimento arbitrale in materia di lavoro, di cui agli articoli 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile che a seguito della novella legislativa sono stati sostanzialmente modificati.

## **1. La nuova disciplina del tentativo di conciliazione nel collegato lavoro**

Antecedentemente alla novità legislativa apportata dalla legge n. 183/2010 chi intendeva proporre una controversia concernente un rapporto di lavoro subordinato privato o un rapporto ad esso assimilato dalla legge (quali, ad esempio, i rapporti collaborazione coordinata e continuativa o a progetto e i rapporti di agenzia aventi natura personale) era tenuto preventivamente ad esperire la procedura di tentativo obbligatorio di conciliazione avanti la Commissione istituita presso la Direzione Provinciale del lavoro territorialmente competente. Anche in materia di controversie di pubblico impiego vigeva l'obbligo di attivare una procedura di conciliazione (seppure soggetta a regole differenti) prima di adire il Giudice.

La legge n. 183/2010 ha abrogato le norme che stabilivano, sia nel settore privato che in quello pubblico, l'obbligo di esperire la procedura di conciliazione. Quest'ultima da obbligatoria è stata resa facoltativa; al contempo la novella legislativa, recependo le indicazioni della giurisprudenza, anche costituzionale, ha stabilito con maggiore precisione rispetto alla previgente normativa le caratteristiche della fase conciliativa. In particolare, il nuovo testo dell'art. 410 c.p.c. dispone che la richiesta di tentativo obbligatorio di conciliazione deve contenere, oltre agli elementi necessari per identificare le parti, anche <<l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa>>. A sua volta, la parte contro la quale la richiesta viene formulata, se intende aderire alla procedura conciliativa, deve depositare entro venti giorni dal ricevimento della richiesta stessa <<una memoria contenente le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale>>. In caso di adesione della controparte la procedura conciliativa deve essere esperita nei trenta giorni successivi, mentre in caso contrario le parti possono liberamente adire l'autorità giudiziaria.

Se l'esito del tentativo di conciliazione è positivo, se ne dà atto in un verbale il quale ha l'effetto di accordo non impugnabile ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, c.c. ed assume natura esecutiva a seguito di decreto del giudice. In ogni caso, dell'esito della fase di conciliazione deve darsi atto nel successivo giudizio avanti all'autorità giudiziaria, nella quale il Giudice può altresì tener conto ai fini del decidere (verosimilmente con riferimento alla sola liquidazione delle spese di lite) dell'immotivato rifiuto di una parte di aderire ad una proposta transattiva formulata in tale fase.

La legge n. 183/2010 fa inoltre salva la possibilità di svolgere il tentativo di conciliazione in sede sindacale, precisando però che esso deve essere esperito <<presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative>>. Può forse ritenersi che l'adozione delle modalità previste dai contratti collettivi sia condizione anche per la non impugnabilità ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, c.c. dell'eventuale accordo sottoscritto in sede conciliativa.

Rimane, inoltre, fermo l'effetto proprio della comunicazione alla controparte del tentativo di conciliazione, già previsto dalla precedente normativa, di interrompere la prescrizione ed impedire ogni decadenza <<per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione>>. Non è chiaro se l'effetto impedivo della decadenza si verifica in ogni caso ovvero solo laddove la controparte aderisca alla procura conciliativa; il tenore letterale della norma potrebbe fare propendere per la seconda ipotesi.

L'obbligatorietà del tentativo di conciliazione nell'ambito del contenzioso in materia di diritto del lavoro permane oggi in un solo caso, quello di impugnazione del provvedimento di certificazione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 80, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003. Permanendo la scarsa per non dire inesistente applicazione dell'istituto della certificazione dei contratti, la disposizione rischia di rimanere lettera morta.

## **2. L'arbitrato in materia giuslavoristica**

La legge n. 183/2010 si pone altresì quale obiettivo quello di rafforzare l'utilizzo delle procedure arbitrali quale mezzo di risoluzione delle controversie di lavoro subordinato e di quelle ad esso assimilate (agenzia, collaborazione coordinata e continuativa e a progetto).

Prima della novella legislativa nelle materia suddette sussistevano rigidi limiti all'utilizzo dello strumento della procedura arbitrale, sia rituale che irrituale. Tali limiti in sostanza erano i seguenti:

- (i) la procedura arbitrale doveva essere prevista dal Contratto Collettivo applicato al rapporto di lavoro;
- (ii) la facoltà di esperire la procedura arbitrale non doveva pregiudicare la possibilità di adire l'autorità giudiziaria,
- (iii) il lodo arbitrale doveva essere emesso sulla base di disposizioni di legge, restando esclusa la possibilità di una decisione in base all'equità.

Nel tentativo di rendere la procedura arbitrale in campo giuslavoristico maggiormente accessibile, la novella legislativa ha modificato tali tre punti come segue:

- (i) a seguito della riforma legislativa, oggi il datore di lavoro ed il lavoratore possono decidere liberamente, sia durante la fase di conciliazione che al di fuori di essa, di deferire la decisione della propria controversia a un Collegio Arbitrale, a prescindere da qualsivoglia previsione dei Contratti Collettivi;
- (ii) inoltre le parti possono conferire al Collegio Arbitrale il potere di decidere secondo equità.

La legge n. 183/2010 prevede anche la possibilità, prima sconosciuta, di sottoscrivere clausole compromissorie accessorie ai contratti di lavoro, con le quali le parti stabiliscono di deferire ad arbitri le controversie che possono tra di esse insorgere in relazione al rapporto. Tale possibilità è peraltro soggetta a maggiori restrizioni rispetto alle modalità ordinarie di conferimento del mandato al collegio arbitrale; la clausola compromissoria infatti è legittima solo se prevista dal Contratto Collettivo applicato e sottoscritta dopo la fine del periodo di prova o, in mancanza, dopo 30 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro nonché certificata dalla competente Commissione. Inoltre la clausola in oggetto non può deferire agli arbitri controversie relative alla cessazione del rapporto di lavoro.

Presumibilmente tali significative restrizioni incideranno negativamente sull'utilizzo di tale tipologia di clausola.

La legge detta le linee guida per lo svolgimento della procedura arbitrale e specifica che il lodo pronunciato all'esito della medesima «<produce gli effetti di cui all'articolo 1372 e dell'articolo 2113, quarto comma, del codice civile>>, stabilendo che lo stesso è impugnabile con l'azione di annullamento ai sensi dell'art. 808-ter c.p.c.: da ciò si deduce che la procedura prevista dalla legge è inequivocabilmente un arbitrato irrituale il cui lodo ha valore contrattuale (pur potendo acquisire efficacia di titolo esecutivo tramite provvedimento del Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro). Chi scrive reputa che avverso il lodo arbitrale, oltre all'azione di annullamento per vizi formali/procedurali ai sensi dell'art. 808-ter c.p.c., sia esperibile anche l'azione di nullità per contrarietà a norme imperative: a tanto induce la natura irrituale del lodo e conseguente applicazione ad esso della normativa sull'invalidità del contratto.

La legge fa espressamente salva la facoltà di avvalersi delle procedure arbitrali già previste dalle norme di Legge (ad esempio, quella per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori); pur nel silenzio normativo, lo scrivente ritiene che mantengano altresì la propria validità anche le procedure previste dai contratti collettivi (ad esempio quelli relativi ai dipendenti con qualifica dirigenziale), anche perché eventuali differenze rispetto alla procedura prevista dalla legge non dovrebbero tradursi in ragioni di annullabilità del lodo ai sensi dell'articolo 808-ter del Codice di Procedura civile.

## **3. Considerazioni finali**

La novella legislativa è ancora in sede di prima applicazione, tuttavia non è difficile prevedere che, con buona probabilità, tra le funzioni già svolte della procedura in oggetto, in futuro e rimarrà principalmente operativa quella di formalizzazione di intese già raggiunte altrove (ad esempio negli studi legali).

Anche la sottoutilizzazione della procedura arbitrale è uno scenario verosimile. In verità il legislatore ha evitato di rendere introdurre strumenti tali da rendere maggiormente applicata tale procedura, fermo restando infatti l'impossibilità di renderla obbligatoria in virtù del dettato costituzionale. In tale senso, ad esempio, avrebbe forse operato la liberalizzazione dell'istituto della clausola compromissoria.