

## IL NUOVO COLLEGATO LAVORO (LEGGE N. 183/2010)

*Questo numero del nostro notiziario è interamente dedicato al nuovo "collegato lavoro".*

*Con questo nome si indicano una pluralità di disposizioni in materia di diritto del lavoro che sono entrate in vigore il 24 novembre 2010.*

*Il nostro diritto del lavoro, dopo questa legge, non è più quello di prima.*

Le novità sono così sintetizzabili:

1. La nuova norma impone al lavoratore di contestare e impugnare le modalità di cessazione del suo rapporto di lavoro e le vicende relative all'imputazione soggettiva del rapporto di lavoro, con immediatezza al fine di evitare una doppia decadenza: l'impugnazione deve essere comunicata al datore di lavoro entro 60 giorni dalla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro e la controversia avanti il tribunale deve essere iniziata entro 270 giorni dalla stessa cessazione del rapporto del lavoro. L'inosservanza di questi termini comporta la perdita definitiva di ogni diritto connesso al licenziamento (ripristino del rapporto di lavoro e risarcimento dei danni).

2. Il collegato comprime e riduce, nei contratti a termine nulli e nelle prestazioni coordinate e continuative fasulle, il risarcimento dei danni a favore del lavoratore in caso di licenziamento invalido prevedendo un semplice indennizzato forfettizzato, compreso da un minimo di 2,5 a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

3. Questo collegato inoltre: riduce l'area di applicabilità e operatività dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori (i contratti a termine e i contratti a progetto fasulli sono esclusi da questa applicazione).

4. Incoraggia e stimola il ricorso delle aziende a stipulare contratti a termine o contratti di lavoro a progetto, prevedendo per queste figure contrattuali, nell'eventualità di un futuro

contenzioso giudiziario, condizioni per l'impresa di miglior favore rispetto al contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato ed ovviamente condizioni di minor favore per i lavoratori.

5. Nei contratti a termine nulli e nei contratti a progetto falsi annulla gli effetti dei tempi lunghi e morti dell'amministrazione della giustizia: i costi dei ritardi dell'amministrazione della giustizia adesso non saranno più sopportati dall'impresa perché il risarcimento dei danni, con la sua forfettizzazione, sarà sempre uguale in qualunque tempo intervenga la decisione giudiziale.

6. Introduce l'arbitrato per la risoluzione delle controversie che, però, per i suoi costi a carico delle parti, ben difficilmente potrà avere successo. Questo strumento, in ogni caso, ha il vantaggio di consentire alle parti la veloce sottoscrizione di accordi conciliativi, senza la necessità di dover ricorrere all'ufficio provinciale del lavoro o ai tribunali.

7. Abolisce il tentativo obbligatorio di conciliazione ed introduce il tentativo facoltativo di conciliazione avanti la Direzione Provinciale del Lavoro. Ma la formazione del ricorso per introdurre il tentativo facoltativo di conciliazione è molto complessa perché occorre esporre in questo ricorso tutte le proprie ragioni, sia in fatto che in diritto.

8. Incrementa il ruolo delle commissioni di certificazione, avanti le quali le parti possono sottoscrivere clausole compromissorie e prevedere clausole generali di risoluzione del rapporto di lavoro per vincolare il potere discrezionale dei giudici. Il lavoratore in conseguenza di questa riforma, ha complessivamente meno diritti di prima e meno tempo a sua disposizione per farli valere.

## LE DECADENZE INTRODOTTE DALLA NUOVA LEGGE

La novità più importante introdotta dalla nuova legge sono le decadenze che maturano

1

Il nuovo collegato lavoro

Le decadenze introdotte dalla nuova legge

2

Il risarcimento del danno nel contratto a termine nullo è forfettizzato

3

Recesso in un contratto a progetto che nasconde un rapporto di lavoro subordinato

4

Per i pseudo-contratti a progetto un caso concreto per meglio capire

6

Collegio arbitrale

7

Sul regolamento delle spese dell'arbitrato

Tentativo facoltativo di conciliazione

8

Concludendo sul tentativo di conciliazione

9

La clausola arbitrale per le controversie ad eccezione dei licenziamenti pattuiti durante il rapporto di lavoro

10

Più facoltà alle parti sociali e meno potere ai giudici

Autonomia delle parti nella individuazione delle clausole risolutive dei rapporti di lavoro

Abolito il tentativo obbligatorio di conciliazione

a sfavore del lavoratore in una pluralità di controversie che possono essere così sintetizzate: il licenziamento, come prima della riforma, deve essere impugnato a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta. Ma la novità è che questa impugnazione diventa inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro.



Questa nuova disposizione si applica a tutti i casi di invalidità del licenziamento e, quindi, non solo quando il licenziamento è ingiustificato per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo e oggettivo ma anche quando il licenziamento è nullo, inefficace, annullabile, invalido e, anche quando è stato adottato per ragioni sindacali e politiche, di discriminazione razziale, religiosa, sessuale. A questo doppio termine di decadenza non sfugge nemmeno il licenziamento intimato a causa di maternità e nel periodo di massima tutela della lavoratrice in stato di gravidanza.

Queste decadenze inoltre si applicano:

- 1) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro;
- 2) ai licenziamenti conseguenti alla scadenza del termine apposto al contratto;
- 3) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nel contratto a progetto e in tutti gli altri rapporti di lavoro parasubordinato;

- 4) al trasferimento;
- 5) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro subordinato;
- 6) alla cessione del contratto di lavoro;
- 7) in ogni altro caso in cui il lavoratore chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare apparente del contratto, come nel caso di somministrazione illecita di manodopera.

Questo doppio termine è previsto a pena di decadenza: la decadenza comporta che se entro i termini previsti il lavoratore non impugna il provvedimento di cessazione del rapporto di lavoro e non provvede nei successivi 270 giorni a depositare il suo ricorso avanti tribunale, egli decade dal diritto di poterlo fare successivamente. Se ciò dovesse avvenire il lavoratore non può più far valere le sue ragioni. Se questo doppio termine passa infruttuosamente, il rapporto di lavoro cessa in modo definitivo, sopra di esso si stende una pietra tombale. Niente può più essere fatto valere o rivendicato.

Entrambi i termini devono essere scrupolosamente osservati. L'inosservanza anche di uno solo dei termini previsti comporta la decadenza definitiva dal diritto.

La legge è entrata in vigore il 24/11/2010. Con la scadenza del 20/01/2011, senza l'impugnazione, matura una sanatoria generale per tutte le ipotesi sopra riportate. Si tratta di una specie di amnistia di natura civilistica a favore delle imprese. Chi non ha impugnato entro questo termine non potrà più far valere il suo diritto sulle specifiche materie sopra elencate, anche se i fatti risalgono in epoca antecedente alla data del 24 novembre 2010.

### **IL RISARCIMENTO DEL DANNO NEL CONTRATTO A TERMINE Nullo È FORFETTIZATO**

Prima dell'entrata in vigore della legge sul collegato, la nullità del contratto a termine comportava il diritto del lavoratore alla con-

versione del contratto a tempo indeterminato, il ripristino del rapporto di lavoro e la corresponsione della retribuzione dalla data dell'offerta della prestazione lavorativa fino al ripristino del rapporto, con il versamento dei contributi previdenziali. Con la nuova norma il datore di lavoro dovrà corrispondere solo "un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto". Trattandosi di una indennità risarcitoria non sono dovuti i contributi previdenziali. Le 12 mensilità possono essere ridotte alla metà nel caso in cui vi siano "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". La norma introduce un trattamento giuridico di favore rispetto al recesso esercitato dal datore di lavoro che riassume il lavoratore con contratto a tempo indeterminato. La grande impresa con il licenziamento con contratto a termine nullo rischia meno rispetto ad un licenziamento con un contratto a tempo indeterminato. Con questo sistema sanzionatorio potrebbe stabilizzarsi da parte delle aziende una scelta generalizzata a favore del contratto a termine rispetto al contratto a tempo indeterminato, favorendo ulteriormente la precarietà dei rapporti di lavoro. Si tratta di una norma capace di scardinare tutto il sistema tradizionale dei rapporti di lavoro che ha sempre visto in una posizione di privilegio il rapporto a tempo indeterminato.

Per meglio comprendere analizziamo un caso concreto: un lavoratore assunto con contratto a termine nullo in data 30 novembre 2008 è licenziato per scadenza del termine. Egli percepisce una retribuzione globale mensile di fatto di euro 1.500. Il lavoratore

impugna il suo licenziamento in data 30 gennaio 2009. Deposita il suo ricorso in tribunale che decide la causa il 30 ottobre 2011, riconoscendo la nullità del contratto a termine. Il giudice a quel lavoratore con la vecchia legge doveva riconoscere le retribuzioni dal 30 gennaio 2009 al 30 ottobre 2011 per un importo complessivo di euro 51.500, con l'aggiunta dei contributi previdenziali per tutti i mesi in questione e all'accantonamento del tfr maturato nei mesi di sofferta espulsione dal lavoro.

Con la nuova legge egli, invece, avrà diritto solo al ripristino del suo rapporto di lavoro come prima ma potrà ottenere dal giudice a titolo di risarcimento dei danni solo un'indennizzo che va da un minimo di 2,5 mensilità a un massimo di 12 mensilità della retribuzione.

I tempi giudiziari occorrenti per aver la pronuncia della sentenza mentre prima erano integralmente a carico del datore di lavoro perché più il giudice ritardava a decidere la controversia più retribuzione il lavoratore maturava, adesso possono anche passare decenni per ottenere la sentenza, ma il risarcimento dei danni a favore del lavoratore è sempre quello forfettariamente quantificato dalla legge.

### RECESSO IN UN CONTRATTO A PROGETTO CHE NASCONDE UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Nella precedente disciplina giuridica, la grande impresa che simulava un rapporto di lavoro subordinato nascondendolo sotto le spoglie di un rapporto di lavoro a prestazione coordinata e coordinata o di lavoro a progetto, in caso di licenziamento del prestatore d'opera e di riconoscimento della



natura subordinata della prestazione lavorativa, rischiava tutte le conseguenze di cui all'art. 18 dello statuto dei lavoratori (reintegrazione nel posto di lavoro, pagamento dei contributi previdenziali, pagamento di tutte le retribuzioni medio tempore maturate fino alla effettiva reintegrazione nel posto di lavoro), con la nuova legge invece se il datore di lavoro, in qualsiasi momento dell'iter processuale che il lavoratore ha promesso offrire "l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere" è tenuto unicamente a "indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione". La norma favorisce di fatto la stipulazione dei contratti a progetto o di prestazione coordinata e continuativa perché, in caso di eventuale recesso datoriale e di contestazione del contratto a progetto con la rivendicazione del rapporto di lavoro subordinato, la grande impresa può sfuggire alle tagliole dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori sol che offra "l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a

Il testo legislativo non fissa un limite temporale processuale entro il quale il datore di lavoro deve formulare la sua offerta di assunzione per evitare l'applicazione dell'art.18 dello statuto e ridurre il risarcimento a favore del lavoratore.

L'assenza di questo limite temporale e procedurale entro il quale deve essere formulata l'offerta, porta a concludere che l'offerta del datore di lavoro possa essere formulata fino a quando non sia intervenuta una sentenza avente autorità di cosa giudicata.

Il testo legislativo è gravemente incoerente perché incentiva il contenzioso giudiziario e induce il datore di lavoro a formulare la sua offerta di assunzione solo quando avrà compreso di non avere più alcuna possibilità di vittoria. La proposta di assunzione può essere formulata anche in grado di appello e dopo una sentenza di primo grado già negativa per il datore di lavoro.

La norma così come formulata premia il datore di lavoro che viola da subito le leggi e castiga il datore di lavoro virtuoso e osservante delle norme di legge fin dall'inizio delle instaurazione del rapporto di lavoro.

### PER I PSEUDO-CONTRATTI A PROGETTO UN CASO CONCRETO PER MEGLIO CAPIRE

Un lavoratore inizia a prestare la sua attività lavorativa nel mese di maggio del 2008, a favore di una azienda con più di 15 dipendenti. Il contratto prevede una collaborazione parasubordinata, sotto la forma della collaborazione a progetto e non del rapporto di lavoro subordinato.

In realtà, nonostante, la sottoscrizione del contratto a progetto, la prestazione lavorativa avviene con tutte le caratteristiche della subordinazione: il lavoratore deve andare a lavorare tutti i giorni, deve osservare un rigoroso orario di lavoro, giornaliero e settimanale, deve eseguire obbligatoriamente



quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere". In questo caso il lavoratore ha unicamente diritto ad essere indennizzato con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione.

mente le direttive che gli vengono impartite, riceve un compenso che è rapportato alle ore di lavoro eseguite e sottoposto al potere. Il suo compenso mensile è pari ad euro 1500. Questo lavoratore il 30 marzo del 2010, dopo quasi due anni di collaborazione, improvvisamente, viene mandato via dall'azienda senza giusta causa o giustificato motivo. Il lavoratore si rivolge per rivendicare i suoi diritti ed essere reintegrato nel posto di lavoro. Risultato vano ogni tentativo di trovare una soluzione conciliativa della controversia, il nostro lavoratore è costretto a rivolgersi all'avvocato.



L'avvocato, dopo aver mandato l'abituale lettera, promuove la causa e nel mese di ottobre 2010 deposita il ricorso in Tribunale.

Dovendosi sentire più testimoni, il giudice finalmente pronuncia la sentenza nel mese di marzo del 2014, a distanza di ben 4 anni dal licenziamento. Da noi, in Italia, questi sono i tempi della normale amministrazione della giustizia.

Il giudice, confortato da quanto dichiarato dai testimoni, ritiene che il licenziamento sia illegittimo e a questo punto accoglie la domanda del lavoratore, dandogli pienamente ragione.

Che cosa questo giudice potrà riconoscere al lavoratore a distanza di 4 anni dal licenziamento?

Le cose che il giudice, dopo la nuova legge, gli potrà riconoscere sono le seguenti:

1. il ripristino del rapporto di lavoro;
2. un risarcimento del danno che va da un minimo di 2,5 mensilità di retribuzione ad un massimo di 12 mensilità. Ma se il datore di lavoro, un minuto prima della pronuncia della sentenza ha offerto il ripristino del rapporto di lavoro, il risarcimento del danno nel massimo è ridotto della metà e cioè sarà pari a 6 mensilità di retribuzione.

Null'altro. Anche se nel frattempo per ottenere questa sentenza sono passati ben 4 anni dal licenziamento.

Il datore di lavoro, pertanto, avrà un onere economico in conseguenza dell'ingiusto licenziamento e dell'ingiusto mancato riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato, che va da un minimo di euro 3750, pari a 2,5 mensilità, a un massimo di euro 18.000, pari a 12 mensilità di retribuzione, ed in caso di riduzione a 6 mensilità pari ad euro 9.000.

Che cosa il giudice sarebbe stato costretto a dover riconoscere al nostro lavoratore se la controversia fosse ricaduta nella legge vigente prima della nostra riforma della disciplina del lavoro intervenuta in questo anno 2010?

1. La reintegrazione nel posto di lavoro, come adesso.
2. Il risarcimento dei danni, pari alla retribuzione persa dalla data del licenziamento alla data di effettiva reintegrazione nel posto di lavoro, pari a euro 72.000.
3. Il versamento di tutti i contributi previdenziali, dalla data del licenziamento alla data di effettivo ripristino del rapporto di lavoro, pari ad un costo di circa euro 25.000.
4. Se il lavoratore non desiderava tornare a lavorare in azienda avrebbe potuto esercitare anche il diritto di opzione e sostituire così il diritto a riprendere il posto di lavoro con la corresponsione di ulteriori 15 mensilità della retribuzione globale di fatto, che sono pari a euro 22.500.

Il lavoratore, in conseguenza del licenziamento illegittimo e del contratto a progetto non genuino, avrebbe portato così a casa la

somma complessiva di euro 94.000, oltre la rivalutazione monetaria e gli interessi legali, con l'aggiunta di 4 anni di contributi previdenziali.

Il datore di lavoro prima della riforma del mese di ottobre 2010 in conseguenza del licenziamento illegittimo avrebbe avuto così un costo aziendale di ben euro 119.000; con la nuova riforma, invece, avrà un costo che potrà andare da un minimo di 3.750 euro ad un massimo di 18.000 euro. Se poi il datore di lavoro ha avuto l'accortezza di offrire il ripristino del rapporto di lavoro questi 18.000 euro si riducono della metà e cioè a 9.000 euro.

## COLLEGIO ARBITRALE

Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria, le controversie in materia di lavoro possono essere proposte ad un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale.

Il collegio arbitrale è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, sia in fatto che in diritto. Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte. I due arbitri così nominati, entro trenta giorni dalla notifica del ricorso, procedono alla scelta del presidente e della sede del collegio arbitrale. La parte convenuta, entro trenta giorni da questa scelta, deve depositare presso la sede del collegio arbitrale una memoria difensiva, sottoscritta da un avvocato.

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 dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare una memoria di replica senza modificare il contenuto del suo ricorso.

Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare una controreplica.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto. All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione.



Se la conciliazione non riesce, il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere e assumere le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale della controversia. Nel caso di ammissione delle prove, il collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di dieci giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale.

La controversia è decisa, entro venti giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo. Il lodo è impugnabile. Sulle impugnazioni decide in unico grado il tribunale. Il ricorso per le impugnazione è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

## SUL REGOLAMENTO DELLE SPESE DELL'ARBITRATO

Le spese dell'arbitrato inizialmente sono poste a carico delle parti che li devono anticipare, sopportando gli oneri economici in misura uguale.

Queste spese sono rappresentate dal compenso del presidente e dal compenso dei due arbitri. Il compenso del presidente è pari al 2% del valore dichiarato della controversia, il compenso del singolo arbitro è pari all'1% di detto valore. Ciascuna parte deve anticipare le spese del proprio arbitro e versare il 50% del compenso del presidente.

Il collegio arbitrale con la pronuncia del lodo



si pronuncerà anche sul regolamento delle spese di arbitrato. Queste spese, ivi comprese quelle di assistenza professionale degli avvocati, saranno poste a carico di chi perde il lodo o compensate in tutto o in parte tra le parti. I criteri del regolamento delle spese sono i medesimi previsti dal codice di procedura civile per le controversie giudiziarie. Il costo di un arbitrato può essere notevole. Alle spese di una controversia davanti al tribunale si aggiungono quelle degli arbitri.

## TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato può promuovere, un previo tentativo di conciliazione presso la

commissione di conciliazione avanti la direzione provinciale del lavoro.

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.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'interessato, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.

La richiesta deve precisare:

1. nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto;
2. il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
3. il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
4. l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni.

Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale.

Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la



commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Se la proposta non è accettata, i termini di

essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.

Il direttore, dell'ufficio del lavoro, accertata l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

## CONCLUDENDO SUL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

**D** è obbligatorio presentare il ricorso avanti l'uff. prov. del lavoro?

**R** no, questo ricorso è facoltativo. Il suo mancato promovimento non comporta alcun pregiudizio per le parti.

**D** quale può essere l'oggetto del tentativo facoltativo di conciliazione?

**R** tutte le controversie che abbiano ad oggetto il lavoro subordinato e il lavoro parasubordinato.

**D** quali sono i soggetti che possono promuovere il tentativo facoltativo di conciliazione?

**R** il lavoratore e il datore di lavoro

**D** qual è il termine entro quale deve essere proposto il tentativo di conciliazione?

**R** in ogni tempo, anche in costanza del rapporto del lavoro, a condizione che non siano maturate le decadenze di legge sulle impugnazioni

**D** che cosa deve fare il lavoratore per promuovere il tentativo facoltativo di conciliazione?

**R** deve predisporre un ricorso che contenga la descrizione esatta e completa delle sue lamentele e delle sue rivendicazioni che deve inviare all'ufficio provinciale del lavoro e al datore di lavoro. Questo ricorso è bene che sia redatto da un avvocato giuslavorista per la sua centralità e importanza.

**D** che cosa deve fare il datore di lavoro quando riceve la richiesta del lavoratore?

**R** se intende accettare il tentativo facoltativo di conciliazione deve comunicarlo per iscritto entro venti giorni e depositare entro questo stesso termine una sua memoria difensiva illustrando le sue ragioni.

**D** come si può concludere il tentativo di conciliazione?

**R** - con un verbale di conciliazione che definisca totalmente la controversia;

- con un verbale di conciliazione che definisce la controversia in modo parziale;

- con un verbale di mancato accordo su tutte le domande.

**D** in caso di mancato accordo, totale o parziale, che cosa deve fare la commissione?

**R** deve redigere un verbale dando atto del mancato accordo tra le parti e proporre nel contempo la soluzione conciliativa che a suo giudizio può essere accettata dalle parti.

**D** che cosa deve fare il lavoratore nel caso di mancato accordo, totale o parziale della controversia?

**R** adire l'autorità giudiziaria entro 60 giorni producendo in tribunale anche il ricorso per il tentativo facoltativo di conciliazione, la memoria difensiva dal datore di lavoro e il verbale della commissione che contiene l'indicazione del mancato accordo e la proposta conciliativa formulata dalla stessa commissione.

## LA CLAUSOLA ARBITRALE PER LE CONTROVERSIE AD ECCEZIONE DEI LICENZIAMENTI PATTUITA DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO

Una novità assoluta del collegato lavoro è quella relativa alla pattuizione di clausole compromissorie che possono essere pattuite durante il rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono decidere di devolvere ogni loro futura controversia, ad eccezione delle controversie in materia di licenziamento, ad un arbitro a condizione che questa possibilità sia prevista dagli accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi.

La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere, inoltre, certificata avanti la specifica commissione istituita presso la direzione provinciale del lavoro. La commissione di certificazione deve accertare, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, l'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro.

Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia a cui abbiano conferito mandato.

Si dubita fortemente che le clausole compromissorie così come congegnate per la burocraticità degli adempimenti possano avere successo.

In assenza degli accordi interconfederali o contratti collettivi, trascorsi dodici mesi

dal 24 novembre 2010, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo di cui al periodo precedente, entro i sei mesi successivi alla data di convocazione, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto tra le parti sociali, individua in via sperimentale, fatta salva la possibilità di integrazioni e deroghe derivanti da eventuali successivi accordi interconfederali o contratti collettivi, le modalità di attuazione e di piena operatività delle disposizioni sull'arbitrato.



## PIÙ FACOLTÀ ALLE PARTI SOCIALI E MENO POTERE AI GIUDICI

Le parti sociali nel contratto collettivo possono tipizzare i casi di giusta causa e di giustificato motivo, sia soggettivo che oggettivo che legittimano il licenziamento. In presenza di queste specifiche clausole il giudice, nell'emettere la sua decisione sul licenziamento impugnato, deve tener conto di quanto convenuto dalle parti contrattuali collettive.

Il giudice nell'emettere la sua sentenza deve far riferimento al concreto contratto collettivo che disciplina il rapporto di lavoro che le parti hanno voluto applicare al loro rapporto, con il solo limite che detto contratto collettivo deve essere stato stipulato da uno dei sindacati comparativamente più rappresentativi.



### **AUTONOMIA DELLE PARTI NELLA INDIVIDUAZIONE DELLE CLAUSOLE RISOLUTIVE DEI RAPPORTI DI LAVORO**

Le parti nello stipulare il loro contratto di lavoro possono tipizzare in modo più o meno dettagliato le inadempienze del lavoratore che legittimano l'eventuale licenziamento.

Nella loro autonomia le parti possono attribuire più o meno significanza a determinati comportamenti ai quali connettere la conseguenza della risoluzione del rapporto.

Si tratta di uno strumento predisposto al fine di limitare il potere discrezionale del giudice rimettendo direttamente alle parti interessate, in via preventiva e generale, la valutazione sulla gravità o leggerezza di determinati comportamenti.

La validità di questa pattuizione, però, è subordinata al controllo delle Commissioni di Certificazione della Direzione Provinciale del Lavoro avanti alle quali deve essere sottoscritto ogni accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

### **ABOLITO IL TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE**

Prima della riforma per adire l'autorità giudiziaria in materia di controversie del la-

voro, occorreva esperire preventivamente il tentativo obbligatorio di conciliazione avanti la Direzione Provinciale del Lavoro, a pena di procedibilità. Decorsi 60 giorni da questo tentativo di conciliazione, le parti potevano rivolgersi finalmente al giudice. Se questo tentativo non era stato espletato, anche per un aspetto secondario della complessiva controversia giudiziaria, il giudice, che era stato adito, doveva obbligatoriamente sospendere la causa per consentirne l'espletamento. Tutto questo doveva necessariamente avvenire, anche se le parti, ad alta voce, continuavano a dichiarare di non avere alcuna volontà di conciliare la controversia.

Una volta espletato il tentativo avanti la Direzione Provinciale del Lavoro, la causa poteva essere riassunta davanti al giudice e continuare il suo iter.

Per questo intoppo si perdevano inutilmente mesi e mesi e si dovevano compiere attività che fin dall'inizio si sapeva essere del tutto inutile.

Fortunatamente con la riforma questo sistema è stato abolito, introducendo il tentativo facoltativo di conciliazione, che ha una ben diversa disciplina come si può leggere in altra parte di questo nostro notiziario.

**Studio Legale Avvocati**  
Biagio Cartillone  
Giorgio Enea Vigevani

**Cartillone**  **Vigevani**

[info@studiocartillone.it](mailto:info@studiocartillone.it)

Testi  
Prof. Giulio Enea Vigevani  
Avv. Eleonora Georgiacodis  
Avv. Francesca Peri  
Avv. Paolo Gallo  
Dott. Edoardo Benassi

Segreteria di redazione  
Oriana Cartillone

VIA E. BESANA 9  
20122 - MILANO  
TEL 02 5457952 (R.A.)  
FAX 02 54118473

Progetto grafico e impaginazione  
Casa editrice *la fiaccola* - Milano

