

L'accordo con l'impresa. Con la certificazione

L'arbitrato diventa vincolante

Aldo Bottini

Tra le novità di maggior rilievo nel collegato lavoro vi sono certamente le norme in materia di arbitrato. La nuova disciplina contempla diverse forme di arbitrato, alle quali possono accedere tutti i lavoratori subordinati, pubblici e privati, i collaboratori coordinati e continuativi, gli agenti che operano in forma personale.

Oltre all'arbitrato che può instaurarsi durante il tentativo di conciliazione (si veda «Il Sole 24 Ore» di ieri), vi sono infatti: a) l'arbitrato previsto dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, i quali possono decidere le sedi e le modalità di svolgimento della procedura; b) l'arbitrato presso le camere arbitrali costituite dagli organi di certificazione; c) l'arbitrato che si svolge innanzi a un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito, a iniziativa delle parti individuali del rapporto di lavoro, per risolvere una specifica controversia. Per quest'ultima forma di arbitrato la procedura è dettagliatamente disciplinata. Il collegio è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un presidente scelto di comune accordo o, in mancanza, dal presidente del tribunale competente per territorio. La procedura si attiva con un ricorso, che indica l'oggetto della domanda, le ragioni sulle quali si fonda, i mezzi di prova e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari. Sono stabiliti i termini per il deposito di memorie e repliche. Vi è quindi un'udienza in cui il collegio tenta la conciliazione, interroga le parti, ammette e assume le prove. La controversia è decisa entro 20 giorni dall'udienza finale con un lodo. Ciascuna parte paga l'arbitro da essa nominato e metà del compenso del presidente, fissato nel 2% del valore della controversia. Il lodo può disporre che la parte soccombente rimborsi

all'altra le spese legali e arbitrali. Trattandosi di arbitrato irrituale, il lodo ha valore di un contratto tra le parti, che può validamente disporre anche di diritti del lavoratore derivanti da disposizioni inderogabili della legge o dei contratti collettivi. Il lodo arbitrale è annullabile dal giudice, su ricorso delle parti, solo in determinati casi: se la convenzione arbitrale è invalida o se gli arbitri hanno deciso su conclusioni che esorbitano da essa; se gli arbitri sono stati nominati irregolarmente o non potevano essere nominati; se gli arbitri non si sono attenuti alle regole stabilite dalle parti; se non è stato osservato il principio del contraddittorio.

Ma la novità più controversa del collegato consiste nella possibilità di pattuire clausole compromissorie, con le quali lavoratore e datore di lavoro si impegnano a far decidere eventuali controversie anche future ad arbitri, invece che al giudice del lavoro. La validità della clausola è subordinata a due condizioni: la certificazione dell'accordo individuale da parte delle apposite commissioni (che devono accertare l'effettiva volontà delle parti) e la previsione di questa possibilità nei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per tener conto dei rilievi formulati dal presidente della Repubblica, è previsto che la clausola compromissoria possa essere pattuita solo una volta concluso il periodo di prova, ove previsto, ovvero decorsi 30 giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro e non possa riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di la-

voro. Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale o da un rappresentante sindacale. Se, trascorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge, non sono intervenuti accordi collettivi che prevedano e disciplinino la possibilità di stipulare clausole compromissorie, il **ministero del Lavoro** convoca le associazioni sindacali comparativamente rappresentative per promuovere un accordo. Se ciò non è possibile, decorsi sei mesi dalla convocazione, individuata con decreto in via sperimentale, tenuto conto delle risultanze del confronto sindacale, le modalità di attuazione della norma, fatta salva la possibilità che i contratti collettivi integrino e derogino, in un momento successivo, le disposizioni ministeriali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

