

<<< Torna al menu Dossier (-> <http://www.assistentedirezione.it/dossier/>)

Chi è l'Arbitro del Lavoro introdotto in Italia nel 2010 ?



Sappiamo solo che è un professionista (Docente Universitario o Avvocato) a cui rivolgersi nelle controversie come il mobbing e il demansionamento (ma non per i casi di licenziamento!).

Cerchiamo allora di approfondire la conoscenza di questa nuova figura attraverso la guida esperta del **Prof. Michele Tiraboschi**, Giuslavorista e consulente del Ministero del Lavoro che **AssistenteDirezione.it** ha intervistato per voi.

AD: Parliamo di Arbitrato del lavoro; ci può fare una breve descrizione per spiegare di cosa si tratta?

Prima di delineare i profili dell'arbitrato è necessario fare una premessa: in Italia vi è un palese problema legato alla durata dei processi. Ci sono 1.200.000 cause pendenti, la cui durata media (cause di lavoro) è 786 giorni in primo grado e 701 giorni in appello.

La finalità dell'arbitrato è deflazionare il contenzioso, dando al lavoratore e al datore di lavoro la possibilità di scegliere un'alternativa pratica e veloce al processo dinanzi al giudice.

La **Legge n. 183 del 4 novembre 2010** (download del testo completo aggiornato alla L.10/2011 a fondo pagina) prevede tre tipologie di arbitri:

- 1 - gli arbitri presso le Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL) e le altre sedi già abilitate alla certificazione, fra cui ad esempio le commissioni universitarie;
- 2 - gli arbitri regolamentati dalla contrattazione collettiva;
- 3 - l'arbitrato di cui all'art. 412 quater c.p.c. (codice procedura civile), attraverso il quale le parti decidono di affidare la decisione della controversia a un collegio arbitrale, composto da tre arbitri, di cui due nominati dalle rispettive parti e uno scelto di comune accordo o nominato dal Tribunale nel cui circondario è la sede dell'arbitrato.

AD: A chi si rivolge? E con quali vantaggi?

Si rivolge ai soggetti del rapporto di lavoro, sia ai lavoratori che ai datori di lavoro nella convinzione che entrambi possano, se vogliono, trarre vantaggio da una via alternativa di risoluzione delle controversie. Oggi, con i tempi di celebrazione delle cause di lavoro, il lavoratore, nel caso in cui dovesse ottenere una sentenza favorevole, vede riconosciuto un suo diritto ad anni di distanza, mentre l'importanza che assume il lavoro nella vita di una persona richiederebbe una risposta celere alla domanda di giustizia; il datore di lavoro, invece, è soggetto per lungo tempo all'incertezza derivante dall'attesa di una pronuncia giudiziaria, che potrebbe condannarlo al pagamento di svariate migliaia di euro. Inoltre, l'incertezza sulla legittimità delle scelte aziendali, nell'attesa di una decisione della magistratura, rallenta o addirittura spesso paralizza nuovi investimenti e nuove assunzioni. In realtà, l'arbitrato si rivolge anche agli operatori del diritto (in senso lato), che potrebbero investire le proprie competenze in questo strumento, al fine di agevolarne la concreta applicazione.

AD: Quando si applica? E' obbligatorio?

L'arbitrato non è obbligatorio, ma dipende sempre dalla libera scelta delle parti. E' sempre frutto di una scelta consapevole e mirata.

La scelta avviene, di norma, dopo che la lite è insorta: in questo momento le parti optano per la decisione della magistratura, sapendo che i tempi di decisione sono quelli che abbiamo ricordato, oppure per una risoluzione arbitrale, in tempi certamente più rapidi.

V'è poi la possibilità che le parti decidano, prima che insorga la controversia, che qualunque questione sia sottoposta al giudizio arbitrale. E' quanto già avviene nel diritto civile e commerciale con la cosiddetta clausola compromissoria contenuta in diversi contratti. Ma, nel campo lavoristico, la legge ha posto diversi requisiti al fine di garantire la genuinità della scelta. La clausola compromissoria può essere stipulata fra le parti 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 e dopo che si sia concluso il periodo di prova e, comunque, trascorsi trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto. La clausola compromissoria deve essere certificata avanti organi terzi ed imparziali che spiegano alle parti gli effetti di tale accordo e non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro.

AD: Quanto costa e chi paga?

Come detto, vi sono diverse vie ed i costi sono diversificati a seconda del canale che le parti scelgono. E' previsto, ad esempio,

un tipo di arbitrato in cui ciascuna delle parti sceglie il proprio membro nel collegio arbitrale ed i due arbitri designati dalle parti eleggono a loro volta il terzo, in funzione di presidente: in questo caso l'arbitrato è oneroso (la legge prevede un onorario del 2% del valore della controversia a favore del presidente e dell'1% per gli arbitri indicati dalle parti).

L'arbitrato avanti le DPL (Direzioni Provinciali del Lavoro), invece, è un servizio pubblico e gratuito al cittadino, come è finora avvenuto per il tentativo di conciliazione. Le commissioni di certificazione si organizzeranno, anche per quanto riguarda gli oneri, secondo propri regolamenti e, allo stesso modo, le sedi arbitrali sindacali prevederanno, se lo ritengono, i costi che peraltro potrebbero essere sostenuti, ad esempio, da fondi individuati dalla contrattazione collettiva.

AD: Chi può fare l'Arbitro del lavoro e dove lo si può trovare?

Anche qui dipende dalle diverse tipologie di arbitrato.

Nel caso in cui sia attivata la procedura arbitrale dinanzi la DPL, il collegio sarà composto dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori. Tali componenti sono scelti dalle associazioni datoriali o dai sindacati maggiormente rappresentativi a livello territoriale, generalmente tra i loro appartenenti.

Diversamente, nel caso in cui si opti per l'arbitrato previsto dall'art. 412 quater c.p.c., la norma parla di "rappresentante di ciascuna delle parti". Ciò comporta che sarà facoltà delle parti scegliere un professionista, un sindacalista o un altro soggetto avente le capacità di adeguatamente rappresentarla.

Sicuramente può essere una occasione per i professionisti di diversificare il loro lavoro non identificandosi necessariamente con il procuratore in udienza che si rapporta al giudice, sviluppando in tal modo competenze specifiche e, nello stesso tempo, parallele a quelle tipiche del contenzioso giudiziario.

AD: Cosa ci si attende da questa figura dell'Arbitro del Lavoro?

Le attese sono molteplici: l'istituto dell'arbitrato è potenzialmente risolutivo degli attuali tempi processuali eccessivamente lunghi. E l'intervento legislativo, che si è concretizzato nella legge n. 183/2010 ha questa finalità. Che è poi la stessa finalità che già aveva la legge Biagi con l'istituto della certificazione, nata proprio come strumento deflattivo del contenzioso. Non a caso, anche l'arbitrato era previsto già nei lavoratori, nei primi anni del nuovo millennio, della stessa riforma Biagi. Si tratta di un istituto che è utilizzato con successo in svariati Paesi, anche in ambito lavoristico. Ma la sua concreta efficacia dipenderà da diversi fattori. In particolare, da come le parti sociali regolamenteranno la clausola compromissoria e dall'atteggiamento del ceto forense che, come ricordava il professor Giugni a proposito della riforma del processo del lavoro del 1973, ha fino ad ora avversato l'arbitrato. Altrettanto decisiva, come dimostra l'istituto della certificazione introdotto dalla legge Biagi otto anni or sono, sarà l'autorevolezza dei collegi arbitrali che dovranno farsi apprezzare per competenza e terzietà.

A proposito dell'Autore ...



Michele Tiraboschi è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e visiting professor dell'Università Pantheon-Assas (Paris II).

È presidente dell'Associazione italiana per gli studi internazionali e comparati in diritto del lavoro e relazioni industriali e direttore del Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi".

È consulente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione relativamente alle politiche del lavoro, alle politiche comunitarie e alla riforma del mercato del

lavoro.

È direttore della rivista *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*.

È autore di numerosi saggi in lingua italiana e inglese di Diritto del Lavoro, Diritto Sindacale, Diritto Comparato e Diritto Comunitario.

È commentatore sui problemi del lavoro e relazioni industriali per i quotidiani *Il Sole 24 Ore*, *Avvenire*, *L'Eco di Bergamo*, *il Riformista*.



Testo completo della Legge n. 183 del 04 Nov. 2010 già aggiornata con le modifiche della Legge 10/2011.

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (con gi

Adobe Acrobat Dokument [221.6 KB]

[Download](#)

[Inizio Pagina](#)