

Dal 24 novembre (legge 183/2010) entreranno in vigore le nuove regole

# Cambia il processo di lavoro

- 1) si riduce il tempo utile per poter iniziare una causa,
- 2) la conciliazione da obbligatoria diventa facoltativa
- 3) viene valorizzato l'arbitrato

Alcuni dati:

- in Italia ogni anno sono circa 400.000 i nuovi procedimenti in materia di lavoro e previdenziale
- una causa di lavoro dura intorno ai 2 anni e mezzo. Se il contenzioso arriva fino alla Corte di Cassazione, esso può durare anche sette anni.

In altre parole siamo lontani dall'aver raggiunto uno standard di "equo processo".

## 1) I tempi per iniziare un procedimento legale

**I provvedimenti in materia di licenziamenti, contratto a termine, di collaborazione, a progetto, e le contestazioni relative ad appalti e trasferimenti vanno impugnati entro 60 giorni.**

**Cambia radicalmente il tempo massimo per ricorrere alle commissioni di conciliazione e al giudice del lavoro: si passa nei casi sopra elencati da 5 anni a 270 giorni dalla data dell'impugnazione.**

## 2) Il tentativo di conciliazione da obbligatorio diventa facoltativo

**Fino ad ora era obbligatorio il passaggio innanzi alla commissione di conciliazione prima di poter ricorrere al giudice. Con la nuova normativa, il tentativo di conciliazione diventa facoltativo.**

### **Conciliazione facoltativa, i tempi e le modalità:**

In caso di

- 1) rifiuto a comparire o in caso di fallimento della conciliazione, i tempi per il ricorso in giudizio si riducono da 270 a 60 giorni;
- 2) se la controparte accetta la conciliazione, entro 20 giorni deve presentare una memoria scritta di difesa contenente le proprie ragioni.

Se le parti nel corso della conciliazione non trovano un accordo, la commissione deve formulare e verbalizzare una proposta di conciliazione. Il giudice è tenuto a tenerne conto in fase di stesura della sentenza.

La conciliazione, a differenza del passato, può essere trovata anche solo per uno più titoli della controversia.

Del rifiuto di addivenire alla conciliazione dopo la proposta formulata dalla commissione Lo stesso giudice, nelle cause aventi per oggetto il licenziamento, a differenza del passato, dovrà valutare esclusivamente le clausole indicate dai contratti collettivi di lavoro.

Le parti, una volta fallito il tentativo di conciliazione, possono conferire alla commissione di conciliazione il mandato per la risoluzione per via arbitrale della controversia.

La commissione di conciliazione rimane composta da 3 membri:

1. Il presidente (il direttore dell'Ufficio Servizio Lavoro o un suo delegato, inoltre da ora anche da un magistrato in pensione);
2. Un rappresentante sindacale dei lavoratori;
3. Un rappresentante dei datori di lavoro.

### 3) Arbitrato secondo equità

L'arbitrato (dal latino *arbitratus*, cioè *giudizio*) è un procedimento extra-giudiziale (cioè senza ricorso a processo ordinario) per la soluzione di controversie civili, svolta mediante l'affidamento di un apposito incarico ad uno o più soggetti terzi rispetto alla controversia.

Le parti possono scegliere di comune accordo di ricorrere a questa forma di giudizio denominato "arbitrato secondo equità". La sentenza emessa dal collegio di arbitrato (lodo) è definitiva. Essa è impugnabile innanzi al giudice del lavoro entro 30 giorni solo per vizi di forma.

#### La "clausola compromissoria"

Solo se previsto da un accordo interconfederale o dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il ricorso all'arbitrato può divenire obbligatorio ed essere deciso prima che il contenzioso abbia inizio. Questo sistema è denominato clausola compromissoria.

La clausola non può essere sottoscritta dalle parti prima che sia terminato il periodo di prova e comunque, ove non previsto, non prima che siano trascorsi 30 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

Le parti sociali nazionali hanno 12 mesi di tempo per addivenire ad un accordo. In mancanza di esso, il Ministro del lavoro le convoca per trovare assieme un'intesa. Nel caso in cui non si trovi comunque un testo comune, entro ulteriori 6 mesi la materia verrà definita dal Ministero del lavoro con proprio decreto.

**Fino alla fine di questo procedimento contrattuale, ogni contratto individuale di lavoro contenente la clausola compromissoria per la risoluzione delle controversie, sarà impugnabile e annullabile dal Giudice del Lavoro.**

**In tutti i casi la clausola compromissoria non potrà avere per oggetto la materia del licenziamento.**

### Commissioni di certificazione

È lo strumento per prevenire i contenziosi attraverso la certificazione del contratto individuale di lavoro.

Le commissioni di certificazione sono state introdotte dalla "Legge Biagi" e nelle diverse modalità di composizione agiscono solo se entrambe le parti intendano ricorrervi. Allo stato attuale esse non sono state costituite in Alto Adige anche se potrebbero essere un utile strumento di tutela sia per i lavoratori che per le imprese. Attraverso esse si eviterebbero molti procedimenti legali dovuti alla scarsa conoscenza delle norme e dei contratti collettivi di lavoro.

### Valutazione

- La legge è positiva, perché era oggettivamente necessario accorciare i tempi del processo di lavoro.
- La valorizzazione dell'arbitrato inoltre può rappresentare una grossa opportunità per i lavoratori, permettendo loro avere una decisione in tempi più brevi e senza dover sostenere i costi che il ricorso al giudice può comportare.
- Grazie all'intervento della CISL alcuni punti penalizzanti della legge sono stati modificati dal governo.
- La clausola compromissoria, originariamente molto penalizzante per i lavoratori, è stata depotenziata
- I lavoratori devono essere a conoscenza del fatto che i tempi di prescrizione si sono drasticamente ridotti, da 5 anni a 9 mesi.

**Nota** La legge arriva dopo un iter legislativo durato oltre 2 anni e mezzo. Il primo testo era stato rinviato alle camere dal Presidente della Repubblica nell'aprile del 2010 per dubbi di costituzionalità.