

## Pluralità di procedure

- Ricorso ordinario – Art. 414 c.p.c. /Controversie previdenziali- Art. 442 c.p.c.
- Ricorso per licenziamento «cd. Fornero», art. 1, commi 48-68, l. n. 92/2012
- Procedimento per la repressione della condotta antisindacale, art. 28, l. n. 300/1970
- Ricorso d'urgenza, art. 700 c.p.c.
- Art. 38, d. lgs. n. 198/2006, *Provvedimento avverso le discriminazioni*
- Art. 18, c. 11, l. n. 300/1970, Tutela delle RSA

## Rito del lavoro

### Art. 409 c.p.c. *Controversie individuali di lavoro*

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato [2094 ss. c.c.], anche se non inerenti all'esercizio di una impresa [2239 ss. c.c.];
- 2) rapporti di mezzadria [2141 c.c.], di colonia parziaria [21641 c.c.], di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto [1647 c.c.], nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- 3) rapporti di agenzia [1742 ss. c.c.], di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa;
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica [2093 c.c.];
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

## Art. 409 c.p.c.

→ prospettiva tendenzialmente onnicomprensiva, tale da ricondurre al suo ambito di applicazione ogni controversia che tragga la sua ragion d'essere, nel senso più ampio, da un rapporto di lavoro

Es. risarcimento dei danni subiti dal datore di lavoro per la violazione, da parte del lavoratore, degli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, quantunque spiegata in via riconvenzionale;

risarcimento dei danni prodotti dalla violazione del patto di non concorrenza;

ogni domanda concernente illeciti posti in essere dal lavoratore nel corso del rapporto

## Art. 409 c.p.c.

→ Riguarda sia le controversie individuali, sia le controversie collettive

Es. giudizio di opposizione al decreto emesso nel procedimento per repressione condotta antisindacale;

Controversie concernenti il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a ricevere le informative dovute per legge/contratto;

tutela del diritto delle associazioni sindacali a percepire i contributi loro dovuti dai lavoratori, contributi riscossi dal datore di lavoro mediante ritenute sul salario e successivo versamento a dette associazioni;

causa in cui il datore di lavoro chieda accertarsi l'illegittimità delle modalità di attuazione del diritto di sciopero, con la condanna degli autori di questo al risarcimento dei danni.

## Art. 409 c.p.c.

→ tutti i rapporti di lavoro dipendenti da Amministrazioni Pubbliche, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Sono esclusi: l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti.

## Conciliazione stragiudiziale

Artt. 410, 412, 412 ter e quater c.p.c.; artt. 65 e 66 d. lgs. n. 165/2001  
(abrogati)

Prima obbligatori, ora facoltativi.

Il tentativo di conciliazione è obbligatorio esclusivamente nell'ipotesi di ricorso giurisdizionale avverso la certificazione dei contratti di lavoro (art. 80, c. 4, d. lgs. n. 276/2003).

## Art. 413 c.p.c.

### **Art. 413 c.p.c. *Giudice competente***

[I]. Le controversie previste dall'articolo 409 sono in primo grado di competenza del tribunale in funzione di giudice del lavoro (2).

[II]. Competente per territorio è il giudice nella cui circoscrizione è sorto il rapporto [1326, 13271 c.c.] ovvero si trova l'azienda o una sua dipendenza [2555 c.c.] alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto [2118 ss. c.c.].

(Dipendenza dell'azienda:

ogni complesso di beni decentrato e munito di propria individualità tecnico-economica, pur di modesta entità; è stato ritenuto che vi rientrasse l'abitazione di un lavoratore, dotata di pc e account fornito dall'azienda per l'accesso ad una piattaforma informatica per la gestione di richieste di noleggio di biciclette, con obbligo di reperibilità su ventiquattro ore e di comunicazione di qualsiasi spostamento e/o assenza)

[III]. Tale competenza permane dopo il trasferimento dell'azienda o la cessazione di essa o della sua dipendenza, purché la domanda sia proposta entro sei mesi dal trasferimento o dalla cessazione.

## Art. 413 c.p.c.

### **Tre fori:**

luogo in cui è stato stipulato il contratto di lavoro,

luogo dell'azienda,

luogo della dipendenza.

Sono fori speciali esclusivi.

Le controversie di lavoro possono alternativamente radicarsi presso uno qualsiasi dei tre fori ivi indicati, a scelta dell'attore, sia esso il lavoratore o il datore di lavoro o il lavoratore.

## Art. 413 c.p.c.

### 1 IL FORO DELL'AZIENDA

---

il luogo cioè nel quale si accentrano i poteri direttivi ed amministrativi dell'impresa anche se l'attività si svolge altrove ed anche se il lavoratore non è addetto a tale sede;

### 2 IL FORO DELLA DIPENDENZA DELL'AZIENDA

---

il **foro della dipendenza** dell'azienda al quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, per dipendenza dell'azienda si deve intendere quel complesso di beni decentrato, dotato di propria individualità tecnico-economica, collegato in maniera diretta e strutturale con l'azienda e funzionalmente orientato al perseguimento degli scopi aziendali;

### 3 IL FORO DEL LUOGO IN CUI È SORTO IL RAPPORTO

---

inteso come luogo della stipulazione del contratto oppure come luogo in cui ha avuto inizio l'attività lavorativa, quando non si può stabilire il luogo d'incontro della volontà delle parti, quando il proponente richiede l'esecuzione senza la preventiva risposta d'accettazione o quando la prestazione sia iniziata prima della conoscenza dell'accettazione.

## Art. 413 c.p.c.

### **Art. 413 c.p.c. *Giudice competente***

[IV]. Competente per territorio per le controversie previste dal numero 3 dell'articolo 409 è il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio ovvero del titolare degli altri rapporti di collaborazione di cui al predetto numero 3 dell'articolo 409. (domicilio presso il quale è stata svolta l'attività lavorativa)

[V] Competente per territorio per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto.

[VI] Nelle controversie nelle quali è parte una amministrazione dello Stato non si applicano le disposizioni dell'articolo 6 del regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611. (foro erariale)

[VII]. Qualora non trovino applicazione le disposizioni dei commi precedenti, si applicano quelle dell'articolo 18 (foro sussidiario: foro generale persone fisiche e si ritiene rinvio anche ad art. 19 foro generale persone giuridiche)

[VIII]. Sono nulle le clausole derogative della competenza per territorio.

## Art. 442 c.p.c.

### **Art. 442 c.p.c. *Controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie***

[I]. Nei procedimenti relativi a controversie derivanti dall'applicazione delle norme riguardanti le assicurazioni sociali, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, gli assegni familiari nonché ogni altra forma di previdenza e di assistenza obbligatorie, si osservano le disposizioni di cui al capo primo di questo titolo [149 att.] .

[II]. Anche per le controversie relative all'inosservanza degli obblighi di assistenza e di previdenza derivanti da contratti e accordi collettivi si osservano le disposizioni di cui al capo primo di questo titolo.

[III]. Per le controversie di cui all'articolo 7, terzo comma, numero 3-bis), non si osservano le disposizioni di questo capo, né quelle di cui al capo primo di questo titolo.

La disposizione estende l'applicabilità del rito del lavoro a tutte le controversie in materia di previdenza ed assistenza, con riguardo alle forme obbligatorie esercitate da enti pubblici, quali l'Inps, l'Inail, l' (ex) Enpals, l' (ex) Ipsema, ovvero da enti privati, quali l'Inpgi, nonché alle forme di previdenza ed assicurazione scaturenti da contratti privati oltre che da norme di legge.

## Tentativo di conciliazione

### **Art. 410 c.p.c. *Tentativo di conciliazione***

[I]. Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

[II]. 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.

[III]. Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

## Tentativo di conciliazione

[IV]. Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

[V]. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, 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.

[VI]. La richiesta deve precisare:

- 1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
- 2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore 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.

## Tentativo di conciliazione

[VII]. 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. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

[VIII]. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave.

## Tentativo di conciliazione

Quali saranno i criteri di scelta in base alla rappresentatività locale?

Si dovranno riprendere le consuetudini utilizzate per le elezioni di altri organi sindacali all'interno di commissioni o organismi collegiali, e questi sono:

- il numero degli iscritti delle organizzazioni sindacali;
- il numero dei contratti integrativi sottoscritti;
- il numero degli uffici sul territorio;
- il numero delle controversie trattate dinanzi la DtL;
- il numero di controversie trattate in sede sindacale.

# L'accordo

La conciliazione può avvenire:

1. attraverso un accordo costruito dalle parti e dalla Commissione durante le riunioni dell'organo conciliativo;

2. attraverso un accordo stilato al di fuori della Commissione e portato in sede conciliativa al solo fine di ratificarlo.

# L'accordo

- Nel primo caso l'accordo può maturare durante gli incontri previsti dalla Commissione di conciliazione che può prevedere, per questo motivo, anche uno o più rinvii, sempreché, ad avviso del presidente, ciò non sia voluto da una delle parti al solo fine di perdere del tempo e senza alcuna volontà di definire la vertenza con un'intesa.
- Nel secondo caso, spetta alla Commissione verificare la congruità dell'accordo e la volontà delle parti di conciliare sull'oggetto della controversia.

# L'accordo

- **Art. 411 *Processo verbale di conciliazione***

1. Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

2. 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.

3. Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

## L'accordo

- Se la conciliazione, esperita ai sensi dell'art.410 del codice di procedura civile, riesce, anche limitatamente ad una sola parte della domanda, viene redatto un verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione di conciliazione, cosa che, invece, non avveniva con la precedente procedura.
- L'esecutività del verbale conciliativo deve essere richiesta dalla parte interessata e formulato con decreto dal giudice. Ciò avverrà esclusivamente se ci sono delle pendenze economiche che non sono state evase alla sottoscrizione dell'accordo (es. pagamento rateale).
- Il tentativo di conciliazione può anche essere svolto in sede sindacale ma in tal caso non si applicano le disposizioni di cui all'art. 410 c.p.c. e l'eventuale processo verbale di conciliazione è successivamente depositato presso la DTL a cura di una delle parti o tramite un'associazione sindacale. Qui, dopo che è stata accertata l'autenticità del verbale, si provvede al deposito nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale, lo dichiara esecutivo con decreto.

## Il mancato accordo

Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, sull'oggetto del contendere, la Commissione di conciliazione deve formulare, in base al proprio convincimento scaturito dalla documentazione a disposizione e da quanto riferito dalle parti durante le udienze, una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Se la proposta non è accettata, i termini di questa vengono riassunti nel verbale di mancato accordo, con l'indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Del verbale di mancata conciliazione, contenente le risultanze della proposta formulata dalla Commissione e delle motivazioni delle parti che hanno portato alla sua mancata accettazione, viene data comunicazione al giudice del lavoro – a cui le parti dovranno rivolgersi per la risoluzione del contendere - il quale, se verifica che la mancata accettazione non è subordinata ad un'adeguata motivazione, ne dovrà tener conto in sede di giudizio.

## Il mancato accordo

A questa proposta conciliativa deve seguire un'accettazione o un rifiuto da parte dei contendenti.

In caso di rifiuto le parti potranno decidere di motivare il no alla proposta, specificandone i motivi all'interno del verbale di mancato accordo che dovrà contenere, quindi, il nome delle parti, l'oggetto del contendere, la proposta conciliativa della commissione e le eventuali motivazioni di diniego alla proposta formulata.

La proposta avrà un valore per il giudice qualora la mancata accettazione, da parte dei "contendenti", non sia adeguatamente motivata. In passato le risultanze del verbale di mancato accordo, definite dalle parti, avevano un valore per il giudice, ma solo per definire la ripartizione delle spese di giudizio.

Dinanzi al giudice, oltre il verbale di mancato accordo, dovranno essere presentate anche tutte le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito (art. 411, c. 3, c.p.c.).

## Tentativo di conciliazione

A quale Direzione Provinciale del Lavoro rivolgersi per dar inizio alla procedura conciliativa?

La competenza territoriale del giudice del lavoro, e quindi della Commissione di conciliazione, è individuata dal c.2 dell'art.413 codice di procedura civile, il quale prevede tre criteri da seguire, in alternativa e concorrenza fra di loro, a scelta del proponente il tentativo (v. supra).

# Risoluzione arbitrale della controversia

*Art. 412 Risoluzione arbitrale della controversia*

*Art. 412 ter Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla  
contrattazione collettiva*

*Art. 412 quater Altre modalità di conciliazione e arbitrato*

## Risoluzione arbitrale della controversia

### Art. 412 *Risoluzione arbitrale della controversia*

In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

→ possibilità di trasformare la Commissione di conciliazione in un collegio arbitrale al quale delegare la vertenza e dalla quale attendere un lodo sulla questione evidenziata.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare:

- 1) il termine per l'emanazione del lodo, che non può comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato;
- 2) le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

## Risoluzione arbitrale della controversia

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

## Risoluzione arbitrale della controversia

Art. 808-ter c.p.c. *Arbitrato irrituale*.

Le parti possono, con disposizione espressa per iscritto, stabilire che, in deroga a quanto disposto dall'articolo 824-bis, la controversia sia definita dagli arbitri mediante determinazione contrattuale. Altrimenti si applicano le disposizioni del presente titolo.

Il lodo contrattuale è annullabile dal giudice competente secondo le disposizioni del libro I:

- 1) se la convenzione dell'arbitrato è invalida, o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che esorbitano dai suoi limiti e la relativa eccezione è stata sollevata nel procedimento arbitrale;
- 2) se gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale;
- 3) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere nominato arbitro a norma dell'articolo 812;
- 4) se gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo;
- 5) se non è stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio. Al lodo contrattuale non si applica l'articolo 825.

## Risoluzione arbitrale della controversia

*Art. 412-ter c.p.c. Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva.*

La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

## Risoluzione arbitrale della controversia

1. inoppugnabilità della rinuncia o transazione effettuata con l'assistenza del sindacato, contestabile soltanto per i vizi di volontà del contratto (dolo, errore, violenza);
2. necessità che l'assistenza sindacale sia effettiva, con il sindacalista che deve svolgere un ruolo attivo in relazione al contenuto dell'atto e, soprattutto, agli effetti giuridici che da esso scaturiscono;
3. la presenza di rappresentanti sindacali dell'organizzazione a cui il lavoratore aderisce o, se diversa, al quale il lavoratore abbia conferito espressamente mandato a rappresentarlo;
4. l'appartenenza dei rappresentanti ad organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, quanto meno a livello territoriale, secondo quanto desumibile dall'articolo 410, comma terzo, c.p.c.;
5. la irrilevanza, in relazione alla inoppugnabilità della rinuncia o transazione avvenuta in sede sindacale, del deposito presso la Direzione provinciale del lavoro, che ha rilievo soltanto ai fini della validità dell'atto quale titolo esecutivo.

## Risoluzione arbitrale della controversia

«La ratio dell'art. 412 ter c.p.c. sia quella di assicurare, anche attraverso l'individuazione della sede e delle modalità procedurali, la pienezza di tutela del lavoratore in considerazione dell'incidenza che ha la conciliazione sindacale sui suoi diritti inderogabili e dell'inoppugnabilità della stessa. La norma codicistica dunque attribuisce valenza di conciliazioni in sede sindacale solo a quelle conciliazioni che avvengano con le modalità procedurali previste dai contratti collettivi e in particolare da quelli sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, negoziazione collettiva intesa come punto di ponderata convergenza e composizione dei contrapposti interessi delle parti.

Pertanto il regime di inoppugnabilità concerne le sole conciliazioni sindacali espletate nelle sedi protette di cui all'ultimo comma dell'art. 2113, che richiama specificamente l'art. 412 ter e dunque le sole conciliazioni sindacali che avvengono presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. Nella specie non consta che il CCNL di categoria qui applicabile contenga una disposizione collettiva che regola la procedura di conciliazione sindacale.

Non essendo pertanto qui configurabile la conciliazione sindacale di cui all'art. 412 ter c.p.c. non può neppure operare la disposizione di cui all'ultimo comma dell'art. 2113 cit..

D'altro canto si ripete che l'art. 2113 ultimo comma c.c. nel rinviare espressamente all'art. 412 ter (oltre che agli art. 185, 401, 412 quater) intende attribuire soltanto ed esclusivamente a questo tipo di conciliazioni la prerogativa della non impugnabilità.

Trattasi di una norma di carattere eccezionale e quindi non suscettibile di applicazione analogica né di interpretazione estensiva e laddove non vi sia evidenza, come nella specie, che la conciliazione sia avvenuta nel rispetto di norme specificamente dettate dalla contrattazione collettiva, essa non può beneficiare del regime di inoppugnabilità previsto dalla legge».

## Risoluzione arbitrale della controversia

### **Art. 412 quater *Altre modalità di conciliazione e arbitrato***

Possibilità di devolvere le controversie ad un collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un 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. Se il tentativo di conciliazione esperito dal collegio non dà esito positivo, la controversia è decisa mediante un lodo che, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui agli artt. 1372 e 2113, c. 4, c.c. ed è impugnabile ai sensi dell'art. 808-ter c.p.c.

## Risoluzione arbitrale della controversia

Il ricorso all'arbitrato irrituale previsto dall'art. 412-quater è destinato ad avere successo soltanto se inserito preventivamente in un contratto. L'art. 31, c. 10, l. n. 183/2010 ha stabilito infatti che le parti possono prevedere clausole compromissorie solo ove previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro.

## Risoluzione arbitrale della controversia

10. In relazione alle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'articolo 808 del codice di procedura civile che rinviano alle modalita' di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-quater del codice di procedura civile, solo ove cio' sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale. La clausola compromissoria, a pena di nullita', deve essere certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni. Le commissioni di certificazione accertano, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, la effettiva volonta' delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro. La clausola compromissoria non puo' 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 non puo' riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato.

# Tentativo di conciliazione facoltativo presso le Commissioni di certificazione

- Il comma 13, dell'art.31 del Collegato lavoro, prevede la possibilità di esperire il tentativo di conciliazione, previsto dall'art.410 del codice di procedura civile, per il tramite delle Commissioni di certificazione previste dall'art.76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276.
- Queste ultime sono organismi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro e sono istituite presso:
  - gli enti bilaterali, costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
  - le Direzioni Provinciali del Lavoro;
  - le Province;
  - le Università pubbliche e private;
  - le Fondazioni universitarie;
  - il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due Province anche di Regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
  - i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.
- La procedura è la stessa del tentativo instaurato dalla Commissione di conciliazione presente presso la Direzione Provinciale del Lavoro, sia per quanto riguarda l'invio della domanda da parte del proponente, sia per quanto attiene ai tempi di convocazione.

# Tentativo di conciliazione obbligatorio presso le Commissioni di certificazione

Art. 80.

Rimedi esperibili nei confronti della certificazione

1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.

4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile. **((15))**

5. Dinanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

## Il rito del lavoro

- Oralità
- Immediatezza
- Concentrazione.

Il processo del lavoro si caratterizza per

- una maggiore celerità;
- ampi poteri istruttori riconosciuti al Giudice del lavoro;
- spiccato favor alla conciliazione della controversia.