



SCHEDA INFORMATIVA:

DIRITTO DEL LAVORO: CONCILIAZIONE, ARBITRATO E CLAUSOLA COMPROMISSORIA dopo il collegato lavoro (aggiornamento gennaio 2011)

Conciliazione:

- il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio. Ne consegue che non ci sono più i termini (60 giorni per il privato, 90 per il pubblico impiego) di attesa tra la richiesta di conciliazione e la possibilità di presentare ricorso al giudice del lavoro.
- il lavoratore deve sottoscrivere la richiesta
- la richiesta va presentata a mano o inviata con raccomandata (non è previsto l'invio tramite fax); una copia va inviata alla controparte;
- nella richiesta deve essere specificato:
 - dati identificativi del richiedente e della controparte con indicazione degli indirizzi e della sede;
 - luogo ove è sorto il rapporto di lavoro o dove si trova l'azienda o la dipendenza ove è addetto il lavoratore o dove prestava la propria opera all'atto della cessazione del rapporto;
 - luogo ove vanno indirizzate le comunicazioni
 - esposizione dei fatti e delle rivendicazioni a fondamento della pretesa
- nei venti giorni successivi al ricevimento della richiesta la controparte può aderire al tentativo di conciliazione depositando, se vuole, le proprie contro deduzioni. Nei dieci giorni successivi la commissione fissa l'incontro che deve avvenire entro trenta giorni.
- in assenza di consenso della controparte, la commissione non può convocare
- in caso di licenziamento, la mancata adesione rappresenta un rifiuto e quindi il termine di sessanta giorni per depositare il ricorso al giudice decorre da quando scadono i venti giorni di tempo che ha la controparte per aderire alla conciliazione; se invece il tentativo di conciliazione è stato accettato dalla controparte i termini per il ricorso giudiziale sono sospesi fino al giorno in cui si sottoscrive la mancata conciliazione;
- in caso di mancato accordo la commissione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia i cui termini devono essere riportati nel verbale con le indicazioni espresse dalle parti; il giudice tiene conto del comportamento della parte se la proposta è stata rifiutata senza adeguata motivazione;

L'arbitrato

- l'opzione tra la risoluzione arbitrale di una controversia e la via giudiziale è una libera scelta tra le parti; all'arbitrato è possibile infatti accedere solo a fronte di un accordo scritto nel quale sia determinato l'oggetto della controversia già insorta tra le parti;

- all'arbitrato si può accedere:

1) davanti alle commissioni di conciliazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e ai collegi arbitrali che saranno eventualmente istituiti presso le sedi di certificazione dei contratti di lavoro; la richiesta può essere fatta in qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine; in questo caso l'arbitrato non è oneroso;

2) presso le sedi eventualmente individuate dalla contrattazione collettiva

3) presso un collegio ad hoc composto, su istanza delle parti, da un rappresentante di ciascuna di esse e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati cassazionisti; in questo caso l'arbitrato ha un costo in percentuale sul valore della controversia;

- la richiesta deve indicare:

1) il termine per l'emanazione del lodo (non oltre sessanta giorni)

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.

- il giudizio secondo equità: si intende “la giustizia del caso concreto, la regola del giudice trovata nella coscienza sociale”

La clausola compromissoria:

- è un patto nel quale si stabilisce che le eventuali controversie che dovessero insorgere dal rapporto di lavoro saranno decise da arbitri

- è consentita a condizione che:

- sia prevista dagli accordi interconfederali e dagli accordi collettivi di lavoro

- sia stata certificata dagli appositi organi di certificazione

- potrà essere pattuita solo concluso il periodo di prova ove previsto, o trascorsi trenta giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro in tutti gli altri casi;

- non potrà riguardare controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro;