

Controversie di lavoro: arbitrato e tentativo di conciliazione

Luca Failla e Francesco Rotondi *LabLaw Studio Legale Failla Rotondi & Partners*



L'esame delle disposizioni introdotte dall'art. 31 del Collegato lavoro

Il «Collegato lavoro», approvato lo scorso 19 ottobre all'approvazione finale e in attesa di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*, dopo un iter parlamentare di quasi due anni, reca alcune significative innovazioni in tema di contenzioso e per la risoluzione delle controversie di lavoro.

Il legislatore persegue, sotto questo profilo, l'obiettivo di un'immediata attivazione delle parti, sia con riferimento ai tempi di proposizione della domanda, sia con riferimento alla necessità/opportunità di ricercare soluzioni alternative a quelle tradizionalmente offerte dall'ordinamento (il giudizio ordinario). Ferma restando la disciplina relativa al tentativo di conciliazione in sede sindacale. Si fa riferimento, in particolare, alla scelta per la risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro e alle novità in materia di tentativo di conciliazione. Soluzioni che, nell'intento del legislatore (e si vedrà, poi, quale concreta applicazione avranno) appaiono, dalla lettera della legge, finalizzate ad assicurare tempi certi ai procedimenti.

Le novità in materia di tentativo di conciliazione

Cominciando la nostra breve analisi dal tentativo di conciliazione, va detto preliminarmente che la riforma accentua, da un lato, il ricorso a misure alternative al giudizio ordinario per la risoluzione delle controversie mentre, dall'altro, limita il filtro della conciliazione stragiudiziale prevedendo che il tentativo di conciliazione in sede amministrativa resti obbligatorio solo con riferimento ai rapporti di lavoro certificati (nuovo art. 410 c.p.c. in collegamento con l'art. 80, comma 4, del Dlgs n. 276/2003).

Il legislatore, infatti, nel riformulare l'istituto e, quindi, il dettato normativo dell'art. 410 c.p.c., definisce, da un lato, quali devono essere i suoi contenuti in caso di proposizione dell'istanza, sulla falsariga di quello che già era previsto per il pubblico impiego (art. 63 del Dlgs n. 165/2001), e

sottrae, dall'altro, all'istituto lo «status» di condizione di procedibilità della domanda.

Una volta entrata in vigore la nuova disciplina, chi intenderà far valere i propri diritti in materia di rapporto di lavoro «potrà», e non più «dovrà», esperire il tentativo di conciliazione: ciò riconduce entro l'ambito dell'autonomia privata la scelta in ordine alle modalità di risoluzione delle controversie di lavoro, nella forma di una conciliazione stragiudiziale ovvero nella forma tradizionale del ricorso diretto all'autorità giudiziaria.

Tale opzione diventa ancora più evidente nella materia dei licenziamenti, per la quale il collegato costruisce una tempistica più stringente, il doppio binario (ricorso giurisdizionale oppure tentativo di conciliazione o arbitrato) e ne rimette la valutazione al

lavoratore, entro il termine di 270 giorni dall'impugnazione dell'atto di recesso, pena la decadenza dall'esercizio dell'azione per la sopravvenuta inefficacia dell'impugnazione stessa del licenziamento (nuovo comma 2 inserito nell'art. 6 della legge n. 604/1966).

Avvalendosi del tentativo di conciliazione, il soggetto che scelga questo percorso

innanzi alle Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro, dovrà specificare non solo i dati identificativi delle parti e del luogo di lavoro, ma fornire anche l'esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, identificando un domicilio presso il quale dovranno essere fatte le relative comunicazioni.

Chi promuove il tentativo di conciliazione, poi, non può certo costringere la controparte a procedere nella fase conciliativa, ma nemmeno dovrà più sopportare attese al «buio», in attesa che decorrano i termini di 60 giorni per l'esaurimento della procedura amministrativa.

Infatti, il destinatario dell'istanza (la controparte), se vorrà aderire all'iter conciliativo, al fine appunto di verificare eventuali possibilità transattive, dovrà darne riscontro nel termine di 20 giorni, depositando le sue difese ed eccezioni e proponendo eventuali domande riconvenzionali. Ove però scegliesse di non farlo, l'istante, con il decorso già dei 20 giorni, avrebbe definitivo riscontro che il tentativo di conciliazione si è concluso senza esito ed ognuno, per

Il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio ma facoltativo

espressa disposizione del nuovo testo dell'art. 410 c.p.c., sarà libero di adire l'autorità giudiziaria.

I tempi di convocazione della Commissione di conciliazione adita vengono abbreviati, perché l'ufficio competente deve procedere alle convocazioni entro 10 giorni dal deposito della memoria ad opera del «convenuto» e deve fissare una seduta non oltre i successivi trenta giorni. La durata complessiva del procedimento, tuttavia, resta circoscritta, come è possibile verificare dalla tempistica, nella cornice dei 60 giorni già previsti dalla legge per l'esperimento del tentativo di conciliazione.

Se la conciliazione non riesce, resta alle parti la scelta tra la risoluzione giurisdizionale della controversia e un percorso arbitrale innanzi alla commissione di conciliazione.

Tuttavia, se si sceglie di ricorrere al giudice, dell'attività svolta nella fase conciliativa bisognerà darne atto mediante il deposito dei verbali e delle memorie unitamente al ricorso introduttivo del giudizio ordinario.

Qui la riforma accentua la possibilità, per il giudice, di valutare, sulla base degli atti, il mancato raggiungimento di un accordo tra le parti in sede conciliativa. Infatti, ai sensi del nuovo comma 2 dell'art. 411 c.p.c., qualora non si raggiunga l'accordo tra le parti la commissione di conciliazione è tenuta a formulare una proposta per la definizione bonaria della controversia. Proposta che viene verbalizzata anche se non accettata, con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Il giudice sarà poi chiamato a tenere conto delle risultanze di tale attività e della mancata accettazione, senza motivazione, della proposta.

Ma non solo, anche a seguito della instaurazione del giudizio, in base alle nuove disposizioni dell'art. 420 c.p.c., nell'udienza fissata per la discussione, il giudice, oltre a tentare la conciliazione della lite, procederà a formulare alle parti una proposta transattiva il cui rifiuto, senza giustificato motivo, integrerà un comportamento valutabile ai fini del giudizio.

Per contro, la conciliazione in sede sindacale continua ad essere regolata come prima (nuovo art. 411, comma 3, c.p.c.) non essendo prevista, in questo caso, la particolare e strutturata procedura amministrativa prevista per il tentativo di conciliazione innanzi alle Commissioni di conciliazione presso la Dpl. Il processo verbale di conciliazione è depositato a cura di una delle parti o dell'associazione sindacale presso la Dpl che, verificatane l'autenticità ne cura il deposito presso la cancelleria del Tribunale territorialmente competente per la dichiarazione di esecutività mediante decreto.

Il rinvio all'arbitrato

Le riforme in materia di arbitrato nel rapporto di lavoro si innestano su un impianto normativo e contrattuale che non era, come noto, del tutto estraneo a questo istituto.

Tradizionalmente, l'arbitrato è definito come l'accordo mediante il quale si provvede al deferimento ad un terzo del potere di decidere una controversia. Si distingue, poi, tra arbitrato rituale ed arbitrato irrituale: il primo è idoneo a conseguire effetti equivalenti alla decisione del giudice ed è regolato dagli artt. 806 e segg. c.p.c.; il secondo è volto a chiedere all'arbitro la risoluzione della controversia nella forma di un semplice accertamento di natura convenzionale.

L'arbitrato irrituale non è un istituto nuovo nel diritto del lavoro sia perché già previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dall'art. 7 della legge n. 604/1966, sia perché voluto, attraverso una regolamentazione più organica, mediante l'introduzione, nel codice di procedura civile e ad opera del Dlgs n. 80/1998 e del successivo Dlgs n. 387/1998, degli articoli 412-ter e 412-quater c.p.c. Prima di tale ultima regolamentazione l'arbitrato irrituale nella materia del diritto del lavoro era già stato previsto anche dall'art. 5 della legge n. 533/1973. Norma che, tuttavia, limitando di fatto l'istituto soltanto ai casi previsti dalla legge e dai contratti collettivi, aveva finito per avere scarsa applicazione, anche perché

nella formulazione originaria, rispetto alle modifiche apportate dai decreti del 1998, rendeva il lodo comunque impugnabile ai sensi dell'art. 2113 c.c. (art. 5, comma 3, della legge n. 533/1973 poi abrogato), privando di utilità pratica il ricorso al giudizio dell'arbitro. Solo con le norme di cui agli artt. 412-ter e 412-quater introdotte dalla riforma del

1998 l'istituto, sempre mediante rinvio alle previsioni dei contratti collettivi, ha ricevuto una regolamentazione più organica. La disciplina prevista da tali norme ha in definitiva attratto anche le procedure che già la legge aveva previsto in passato in materia di rapporto di lavoro sia con riferimento alla materia dei procedimenti disciplinari (art. 7 Statuto dei lavoratori) sia con riferimento alla materia dei licenziamenti (art. 7, legge n. 604/1966). Procedure, peraltro, di limitata applicazione pratica, come già detto, se non con riferimento alle previsioni della contrattazione collettiva relativa ai dirigenti.

Tali decreti avevano introdotto una nuova figura di arbitrato irrituale per le controversie di lavoro, regolato dai contratti collettivi e da esperirsi facoltativamente in seguito all'esito negativo del tentativo obbligatorio di conciliazione, anch'esso introdotto dal Dlgs n. 80/1998.

*Arbitrato:
previste
tre modalità
di accesso,
tutte volontarie*

Secondo l'art. 412-ter, tuttora in vigore, almeno fino all'entrata in vigore delle nuove norme introdotte dal Collegato lavoro, che attendono, ricordiamo, la pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*, la possibilità di accedere all'arbitrato irrituale è prevista se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il tempo per il suo espletamento, purché i contratti collettivi o accordi collettivi nazionali di lavoro stabiliscano modalità, tempi e forme del procedimento (la composizione del collegio, le forme e i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria, il termine entro il quale emettere il lodo, ecc.). Il successivo art. 412-quater prevede che, se non interviene l'impugnazione del lodo di arbitrato irrituale entro il termine di trenta giorni dalla notificazione dello stesso, ovvero in caso di accettazione del lodo per iscritto ad opera delle parti, il giudice, su istanza di parte, lo dichiara esecutivo, accertatane la regolarità formale.

L'arbitrato

Anche con la riforma del 1998, come già anticipato, permanevano significative limitazioni alla diffusione di tale strumento.

Anzitutto la possibilità di ricorrervi era condizionata all'omologa previsione di accordi o contratti collettivi di lavoro, che non potevano e non potranno comunque pregiudicare neanche per il futuro la possibilità per le parti di adire l'autorità giudiziaria. Inoltre le predette fonti (accordi o contratti collettivi) dovendo specificamente regolare tutti gli aspetti procedurali (ad esempio composizione del collegio e procedura per la nomina di arbitri), avevano circondato l'istituto di un eccessivo garantismo formale e ne avevano ridotto di fatto l'efficacia, da un punto di vista operativo.

Tale riforma, quindi, nella sostanza, non aveva realizzato quell'intento deflattivo del contenzioso giudiziario che aveva ispirato l'intervento normativo nel 1998.

Il Legislatore del '98, comunque, al di là delle dichiarazioni di principio, aveva ancora una volta confermato una certa diffidenza verso lo strumento arbitrale, continuando a considerare, nei fatti, il ricorso al Giudice quale strumento privilegiato di composizione delle controversie di lavoro.

Nel Collegato lavoro, viene invece definito un sistema di arbitrato non più rimesso soltanto all'autonomia collettiva, ma anche a quella individuale.

Sono, infatti, previste diverse modalità di accesso, tutte volontarie:

- 1) già in sede di conciliazione, le parti possono affidare alla commissione di conciliazione il mandato a decidere la controversia in via arbitrale (nuovo art. 412 c.p.c.);
- 2) le parti possono avvalersi delle procedure di

conciliazione e arbitrato già previste dai contratti collettivi (art. 412-ter nel testo emendato dalla riforma il quale reca una formula molto più semplice rispetto a quella previgente di ricorso all'arbitrato irrituale previsto dai contratti collettivi ampliando, rispetto alla rigida elencazione originaria degli elementi che potevano essere determinati dalle parti collettive, il potere di determinazione delle stesse in materia);

3) le parti possono avvalersi della nuova procedura per arbitrato irrituale prevista dalla riforma del 2010 (nuovo art. 412-quater). La norma prevede, infatti, la costituzione di un collegio arbitrale *ad hoc* costituito ad iniziativa delle parti.

Anche gli organi di certificazione di cui agli artt. 76 e segg., Dlgs n. 276/2003 possono costituire camere arbitrali per la definizione delle controversie nelle materie di lavoro di cui agli artt. 409 c.p.c. e 63 del Dlgs n. 165/2001 (art. 31, comma 12, del collegato).

Riguardo alla prima modalità, si prevede dunque che in qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine, se esso non ha avuto esito positivo, le parti, a prescindere, quindi, dalla previsione da parte della contrattazione collettiva nazionale, possano conferire alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia: ma tale mandato deve essere puntualmente specificato con l'indicazione del termine per l'emanazione del lodo.

Termine che, fissato in 60 giorni, con richiamo, quindi, ai 60 giorni previsti oggi per il completamento dell'*iter* per il tentativo di conciliazione obbligatorio, una volta spirato, determinerà la conseguenza di ritenere revocato il mandato. Nel conferimento dell'incarico le parti sono tenute a indicare le norme invocate a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, secondo i principi generali dell'ordinamento e i principi regolatori della materia anche derivanti da obblighi comunitari.

Il lodo avrà efficacia contrattuale pari a quella riconosciuta agli altri accordi stipulati in sede protetta (cioè le transazioni sottoscritte innanzi alla Direzione provinciale del lavoro e/o in sede sindacale a norma dell'art. 2113, comma 4, c.c.).

Tale lodo sarà soggetto alle stesse regole di impugnazione di qualsiasi altro lodo che faccia seguito ad un arbitrato irrituale, come oggi previsto dall'art. 808-ter c.p.c. e cioè, in via esemplificativa, per mancato rispetto delle regole formulate per l'emanazione del lodo, per vizi del contraddittorio etc. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, decide in unico grado il Giudice del lavoro identificato nel Tribunale della

*Sull'arbitrato
i nuovi
articoli 412-ter
e quater c.p.c.*

circoscrizione in cui è la sede dell'arbitrato. Il ricorso può essere presentato nel termine di 30 gg. dalla pronuncia del lodo. Trascorso tale termine o se le parti hanno dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale o se il ricorso è respinto, il lodo è depositato presso la cancelleria del Tribunale territorialmente competente (in base alla sede dell'arbitrato) per la dichiarazione di esecutività mediante decreto.

Sparisce dal testo definitivo della riforma l'inciso che aveva suscitato maggiori perplessità prima del rinvio alle Camere del provvedimento e cioè la possibilità che l'impugnazione del lodo, ai sensi dell'art. 808-ter c.p.c., potesse essere effettuata anche in deroga a quanto previsto dai commi 4 e 5 dell'art. 829 c.p.c., se ciò fosse stato previsto nel mandato. A tale riguardo, va osservato che l'art. 829 c.p.c. prevede l'impugnazione per nullità del lodo e ai commi 4 e 5 prevede, specificamente, che l'impugnazione del lodo per violazione delle regole di diritto è sempre possibile nelle controversie di lavoro e che il lodo, sempre nelle controversie di lavoro, è soggetto all'impugnazione anche per violazione dei contratti o accordi collettivi. La deroga, quindi, avrebbe ampliato enormemente l'autonomia delle parti limitando l'impugnabilità del lodo.

La seconda modalità di accesso, che sarà contenuta nel nuovo art. 412-*quater*, prescinde anche in questo caso da una previsione della contrattazione collettiva e prevede la possibilità di scelta deferendo la controversia ad un collegio di arbitri il cui presidente può essere scelto, di comune accordo tra gli arbitri di parte designati, tra professori universitari di materie giuridiche e avvocati ammessi al patrocinio innanzi alla Corte di Cassazione. Il tentativo di conciliazione della controversia potrà essere esperito anche innanzi a tale collegio e, se raggiunto, avrà gli effetti ordinari previsti dall'art. 411 c.p.c. Tale norma, anche nel nuovo testo, ne prevede il deposito a cura della parte presso la Dpl per la successiva dichiarazione di esecutività da parte del Giudice, mediante decreto. Nel caso, invece, in cui il tentativo di conciliazione non riesca e si prosegua nell'arbitrato irrituale, l'efficacia del lodo sarà la medesima di quella sopra indicata, prevista per i casi di ricorso alla risoluzione arbitrale della controversia innanzi alle commissioni di conciliazione (il lodo produrrà tra le parti gli effetti di cui agli artt. 1372 e 2113, comma 4, c.c.).

Contenuti del ricorso per l'attivazione della procedura, fasi e tempi del procedimento sono però individuati dalla legge, con l'obiettivo di arrivare ad una decisione in tempi comunque certi e brevi.

*Con conciliazione
e arbitrato
tempi più brevi
per la risoluzione
di controversie*

La terza forma di arbitrato irrituale è quella individuata mediante rinvio alle modalità già previste anche in passato dalla contrattazione collettiva (nuovo art. 412-*ter* c.p.c.). La norma è più aperta rispetto al passato lasciando quindi alle parti collettive la pienezza dei poteri in ordine alla determinazione delle modalità di risoluzione stragiudiziale delle controversie.

Significativa è, poi, la previsione dell'art. 31 del Collegato lavoro, relativo alla possibilità per le parti di pattuire, nelle materie di cui all'art. 409 c.p.c. una clausola compromissoria, che, quindi, deferisca ad arbitri la risoluzione di controversie in materia di lavoro. Clausole, cioè, mediante le quali le parti pattuiscono espressamente di devolvere le eventuali future controversie, purché suscettibili di formare oggetto di convenzione arbitrale ai sensi dell'art. 808, comma 1, c.p.c., al giudizio di arbitri dalle stesse nomina-

ti, i quali sono chiamati a risolvere la controversia con le modalità che le parti stesse definiscono in sede di stipulazione dell'accordo. L'art. 31, comma 10, del collegato stabilisce comunque che le clausole compromissorie stipulate tra le parti ai sensi dell'art. 808 c.p.c. rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-*quater* c.p.c. e 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. La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del Dlgs 10.9.2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo. Le commissioni di certificazione accertano la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro. In sede di approvazione finale della riforma sono stati, inoltre, identificati degli ulteriori limiti. Tra gli emendamenti al disegno di legge che sono stati votati in sede di approvazione finale della riforma emergono proprio alcuni correttivi alla previsione di pattuire clausole compromissorie nei contratti di lavoro e in particolare:

a) la clausola compromissoria può essere pattuita e sottoscritta solo una volta concluso il periodo di prova, ove previsto, ovvero trascorsi 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi;

b) la clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Se il contratto è sottoposto all'esame delle Commissioni di certificazione istituite ai sensi

Conciliazione (art. 31)

<i>Proposizione tentativo di conciliazione</i>	Obbligatoria per i contratti certificati (dinanzi alla commissione di certificazione) Facoltativa per i contratti non certificati (Dpl, commissione certificazione, collegio di conciliazione ed arbitrato creato <i>ad hoc</i> dalle parti)
<i>Procedura</i>	Il convenuto può 1) non accettare il tentativo di conciliazione con la conseguenza che ciascuna parte può adire l'autorità giudiziaria 2) accettare la procedura di conciliazione
<i>Esito</i>	Le parti, a seguito della procedura di conciliazione possono: - conciliarsi - è redatto processo verbale (titolo esecutivo); - aderire alla proposta di soluzione bonaria formulata dalla commissione; - rimettere alla commissione la decisione arbitrale; - non raggiungere alcun accordo - possono adire l'Autorità giudiziaria - la mancata accettazione della proposta di soluzione bonaria verrà valutata dal Giudice nella decisione (spese).

Arbitrato (art. 31)

<i>Forme arbitrato possibili per i rapporti di lavoro</i>	- presso la commissione di conciliazione (Dpl, commissione certificazione) - arbitrati previsti dalla contrattazione collettiva - commissione di conciliazione ed arbitrato <i>ad hoc</i> nominata dalle parti
<i>Fonti della devoluzione ad arbitri</i>	La causa è devoluta ad arbitri sempre e solo in virtù della concorde volontà delle parti mediante - compromesso - successivo all'insorgere della lite - il convenuto accetta l'arbitrato e nomina il proprio arbitro - clausola compromissoria - è nulla salvo che sia prevista dalla contrattazione collettiva e oggetto di certificazione - può essere stipulata solo dopo l'espletamento del periodo di prova o, in mancanza, decorsi 30 giorni dall'inizio della stipulazione del contratto - non può avere ad oggetto le controversie relative alla risoluzione del rapporto
<i>Criteri di giudizio</i>	Le parti quando devolvono la decisione ad arbitri (in tutti i casi visti) possono chiedere di decidere secondo - norme di diritto - equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari
<i>Provvedimento decisorio</i>	Lodo contrattuale
<i>Modificabilità del lodo</i>	Può essere impugnato (e non appellato) dinanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro entro 30 giorni se: - la convenzione dell'arbitrato è invalida, o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che esorbitano dai loro limiti e la relativa eccezione è stata sollevata nel procedimento arbitrale; - gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale; - il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere nominato; - gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo; - non è stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio
<i>Efficacia</i>	Il lodo è dichiarato esecutivo dal Tribunale su istanza di parte quando: a) è decorso il termine per l'impugnazione senza che questa sia stata proposta; b) l'impugnazione è stata rigettata; c) le parti hanno dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale.

Tratto da: Rossana Lonero e Barbara Minenti, *Schede di riepilogo e sintesi sul Collegato*, in *Collegato Lavoro*, a cura di Michele Tiraboschi, *Il Sole24ORE*, disponibile in libreria e su www.shopping24.ilsole24ore.com da novembre 2010.

degli artt. 75 e segg., Dlgs n. 276/2003, davanti alle commissioni, anche ai fini della valida sottoscrizione della clausola compromissoria, 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; c) è possibile il ricorso al Tribunale in funzione di

giudice del lavoro per le controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale pronunciato a seguito dell'attivazione della procedura arbitrale, ai sensi del comma 10 del nuovo art. 412-*quater*, c.p.c. - norma che regola espressamente la nuova procedura per arbitrato irrituale. In mancanza della determinazione delle modalità

di ricorso alla stipulazione delle clausole compromissorie da parte degli accordi interconfederali o contratti collettivi, il Ministero provvederà a promuovere l'intesa e trascorsi sei mesi dalla convocazione vi potrà provvedere mediante decreto, fatta salva la possibilità di integrazioni da parte delle intese o degli accordi successivi.

Va infine ricordato che nessuna modifica è stata apportata dalla riforma all'art. 147 disp. att. c.p.c. il quale esclude il ricorso alla procedura per arbitrato rituale e irrituale nelle controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatoria.

Cosa aspettarsi dalla riforma

Tenuto conto di quanto sopra, una delle più immediate chiavi di lettura delle nuove norme in tema di conciliazione ed arbitrato può essere la seguente.

Fermo restando il ricorso al Giudice, il tentativo di conciliazione è visto come uno strumento deflattivo del contenzioso ordinario, purché abbia contenuti prestabiliti così da agevolare anche l'eventuale successiva fase giurisdizionale (appunto prevedendo il deposito dei verbali e delle memorie inerenti tale procedimento) oppure quale (se pur non definitiva) procedura parallela alla tutela giurisdizionale, che possa avere anche il vantaggio di tempi più rapidi nella definizione della controver-

sia, anche prevedendo, nel corso o al suo termine, un'eventuale procedura arbitrale. Pertanto, anche alla luce dei risultati ottenuti dalla riforma del 1998, il tentativo di conciliazione, pur facoltivo, perde le caratteristiche di una necessaria alternativa, spesso senza esiti, del giudizio ordinario e diviene o, almeno, può divenire, vero strumento alternativo al giudizio ordinario. E ciò anche tenendo conto della rilevanza che tale procedura acquista nel caso in cui la controversia abbia ad oggetto rapporti di lavoro certificati, ai sensi dell'art. 30, comma 2, del Collegato e in collegamento con l'art. 80, comma 4, del Dlgs n. 276/2003. Con la stessa lente si possono leggere le riforme delle procedure arbitrali, che offrono ora alle parti la possibilità di una decisione in tempi brevi della controversia, anche a prescindere da previsioni di natura collettiva. Tuttavia, anche alla luce di una prima e necessariamente prudente lettura delle novità, l'effettività di queste norme dovrà sicuramente fare i conti con una tradizionale diffidenza verso l'utilizzo di questo istituto nei rapporti di lavoro, seppur mitigata dalla previsione che la scelta del presidente del collegio di conciliazione e arbitrato irrituale è circoscritta ai professori universitari di materie giuridiche e agli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di Cassazione.