



FORMULARIO DEL LAVORO 2015

guida alla conciliazione, all'arbitrato
e alle controversie di lavoro (pubblico e privato)



FORMULARIO DEL LAVORO 2015

**guida alla conciliazione, all'arbitrato
e alle controversie di lavoro (pubblico e privato)**



FORMULARIO DEL LAVORO 2015

guida alla conciliazione, all'arbitrato e alle controversie di lavoro (pubblico e privato)

Aggiornato con le novità introdotte dal DL n. 132/2014 conv. in L. n. 162/2014

In appendice lo scheda di decreto legislativo attuativo della legge n. 183/2014

Il diritto del lavoro, nell'ultimo decennio ha subito numerose modifiche legislative legate al cambiamento del contesto economico e sociale del nostro Paese, che ha imposto "nuove regole" al settore privato e al settore pubblico.

La legge n. 183/2010, meglio conosciuta come Collegato Lavoro, ha introdotto alcune novità e modifiche in tema di controversie del lavoro, conciliazione e arbitrato. In questo senso, il tentativo di conciliazione, divenuto facoltativo e non più obbligatorio, lascia al lavoratore la possibilità di scegliere se ricorrere ad un arbitro oppure all'Autorità Giudiziaria (il Giudice del lavoro).

Un'altra novità legislativa è costituita dalla legge n. 92/2012, c.d. riforma Fornero, che è intervenuta a disciplinare anche la materia dei licenziamenti. In questo senso, novità importanti riguardano il processo del lavoro e la tutela del lavoratore nei casi di licenziamento. È stato inoltre riscritto l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori e sono state previste forme di tutela contro il licenziamento illegittimo.

Da ultimo il decreto legge n. 132/2014 convertito in legge n. 162/2014, ha introdotto la possibilità di ricorrere ad arbitri per le cause vertenti su diritti che abbiano nel contratto collettivo di lavoro la propria fonte esclusiva, quando il contratto stesso abbia previsto e disciplinato la soluzione arbitrale.

In appendice è possibile trovare lo schema di decreto legislativo attuativo della legge n. 183/2014 (c.d. Jobs Act), in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, deliberato dal Consiglio dei Ministri che deve essere trasmesso al Presidente della Repubblica almeno venti giorni prima del termine previsto dalla legge di delega (l. n. 400/1988), in modo da lasciare a questi il tempo per esercitare la sua funzione di controllo, ed, eventualmente, rinviare l'atto al Consiglio dei Ministri per un suo riesame. Dalla lettura del testo della legge e del decreto legislativo sembra escludersi l'applicabilità delle norme al pubblico impiego.

Con questo lavoro, che vuole essere una breve guida all'applicazione delle nuove norme in tema di licenziamenti, tutela giudiziale e "tutela stragiudiziale", sia nel pubblico impiego che nel settore privato, si intende offrire qualche "elemento chiarificatore" a chi si trova ad affrontare determinate problematiche.

INDICE

PARTE I IL LICENZIAMENTO

A) Premessa	pag. 7
1. L'estinzione del rapporto di lavoro: aspetti generali	» 7
2. Il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo	» 7
3. Il licenziamento disciplinare	» 8
4. Il licenziamento discriminatorio	» 9
5. Il licenziamento per inidoneità psico-fisica	» 10
B) Giurisprudenza	» 10

PARTE II L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

C) Premessa	pag. 13
6. L'impugnazione del licenziamento	» 13
7. L'impugnazione del licenziamento nel contratto a termine	» 13
8. I termini (anche) processuali e il calcolo	» 14
D) Formule	» 15
9. Impugnazione del licenziamento con atto extragiudiziale del lavoratore (art. 6, legge n. 604/1966)	» 15
10. Impugnazione del licenziamento con atto extragiudiziale dell'Organizzazione sindacale a cui è iscritto il lavoratore (art. 6, legge n. 604/1966)	» 15
11. Impugnazione del licenziamento verbale	» 16
12. Impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo	» 17
13. Impugnazione del licenziamento disciplinare	» 18
E) Giurisprudenza	» 19

PARTE III IL PROCESSO DEL LAVORO *Conciliazione e Arbitrato*

F) Premessa	pag. 27
14. Conciliazione	» 27
15. Commissione di conciliazione	» 28
16. Collegio di conciliazione e arbitrato	» 29
17. Le novità introdotte dalla legge n. 162/2014 in materia di arbitrato	» 31
18. Clausola compromissoria (per il settore privato)	» 32

G) Formule	pag. 33
19. Richiesta di tentativo facoltativo di conciliazione (tramite l'Organizzazione Sindacale)	» 33
20. Accettazione del tentativo di conciliazione facoltativo	» 34
21. Verbale di conciliazione in sede sindacale redatto a seguito di tentativo facoltativo	» 35
22. Verbale negativo (o parzialmente positivo) di conciliazione in sede sindacale	» 37
23. Verbale di conciliazione davanti alla Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del lavoro (ora DTL)	» 39
24. Verbale negativo di conciliazione presso la Direzione Provinciale del lavoro (ora DTL)	» 40
25. Richiesta di risoluzione arbitrale della controversia	» 41
26. Domanda di arbitrato prevista dall'art. 810 c.p.c.	» 42
27. Richiesta di risoluzione arbitrale davanti alla Commissione di conciliazione	» 43
28. Impugnazione del lodo arbitrale (artt. 808-ter e 412- <i>quater</i> c.p.c.)	» 44
29. Ricorso al giudice del lavoro <i>ex art.</i> 414 c.p.c. (generico)	» 46
30. Ricorso al giudice del lavoro <i>ex art.</i> 414 c.p.c. (licenziamento disciplinare)	» 48
31. Ricorso al giudice del lavoro <i>ex art.</i> 414 c.p.c. (conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato) (per il settore privato);	» 50
32. Nomina del collegio arbitrale	» 51
H) Giurisprudenza	» 52
Appendice	
Scheda di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.	» 55
GLOSSARIO	» 59

PARTE I - IL LICENZIAMENTO

A) Premessa

1. L'estinzione del rapporto di lavoro: aspetti generali

Tra le cause per le quali il rapporto di lavoro può estinguersi, il licenziamento costituisce l'ipotesi in cui il datore di lavoro recede dal contratto.

Tale materia, regolata dalla legge n. 604/1966, dall'art. 18 della legge n. 300/1970 e dalla legge n. 108/1990, è stata oggetto di numerose modifiche nel corso degli ultimi tre anni.

Il recesso del datore di lavoro, ovvero il licenziamento, deve seguire regole precise e può essere intimato, prima della scadenza del contratto a tempo determinato, solo per giusta causa, mentre nei contratti a tempo indeterminato può essere intimato solo per giustificato motivo. L'atto con cui si intima il licenziamento deve essere scritto, oltre che portato a conoscenza della controparte (c.d. *atto recettizio*), e deve contenere la specificazione dei motivi.

La legge 92/2012 (c.d. riforma Fornero), oltre a modificare l'art. 18 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e la relativa disciplina giudiziale, è intervenuta a regolare anche la materia delle dimissioni del lavoratore. Ma, mentre non sorgono dubbi sull'applicabilità anche al settore pubblico della normativa sulle dimissioni, controversa è invece l'applicabilità ai pubblici dipendenti della normativa introdotta dalla legge n. 92/2012 sul licenziamento.

Mancando, infatti, le norme di armonizzazione tra settori ipotizzate dalla stessa legge 92/2012, si ritiene per lo più che per il pubblico impiego valga ancora la formulazione originaria dell'art. 18 dello Statuto, soprattutto per quanto riguarda le forme di tutela.

Si deve infatti considerare che, per esplicita previsione dell'art. 51 del decreto legislativo n. 165/2001, l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori – e quindi la tutela reale – si applica al pubblico impiego a prescindere dal numero dei dipendenti. Di conseguenza, per i pubblici dipendenti, in caso di licenziamento illegittimo, si otterrà sempre la reintegrazione nel posto di lavoro, con ricostruzione completa del rapporto di lavoro dal momento del licenziamento fino a quello della effettiva ripresa del lavoro.

2. Il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo

Giusta causa e giustificato motivo rappresentano le clausole generali, in presenza delle quali è legittimo il licenziamento del dipendente.

La *giusta causa* è relativa all'inadempimento del lavoratore che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto e consiste in qualsiasi atto o fatto, sia di natura contrattuale che extracontrattuale, oggettivamente grave. I comportamenti tenuti dal lavoratore, anche diversi dall'inadempimento contrattuale, possono integrare la giusta causa di licenziamento se sono idonei a far venir meno la fiducia su cui è improntato il rapporto di lavoro.

Il *giustificato motivo* è *oggettivo* quando prescinde dall'inadempimento del lavoratore e riguarda l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il suo regolare funzionamento; è *soggettivo* quando presuppone un notevole e grave inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

Il licenziamento deve essere intimato con immediatezza dal datore di lavoro in forma scritta. Il lavoratore può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il licenziamento. In particolare, nei 7 giorni successivi alla richiesta, il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto i motivi posti alla base del provvedimento. Una volta indicati in modo analitico e preciso, questi non possono più essere modificati.

Prima delle modifiche attuate con la legge di Stabilità per il 2012, con cui è stato modificato

l'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001, il licenziamento per «giustificato motivo oggettivo» si applicava solo ai lavoratori del settore privato (ai quali, tra l'altro, si applica la disciplina del licenziamento collettivo), e non anche a quelli del settore pubblico, in cui eventuali eccedenze di personale venivano ricollocate all'interno di altre amministrazioni.

L'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001 come modificato prevede, invece, per le pubbliche amministrazioni, l'obbligo di applicare una procedura specifica per il collocamento in disponibilità o dichiarazione di eccedenze di personale. Lo stesso articolo prevede anche l'obbligo per l'amministrazione, in persona del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale, di dare una informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl del comparto o di area.

Dunque, sotto il profilo delle relazioni sindacali, la mancanza dei riferimenti alla legge n. 223/1991, che regola le procedure per i licenziamenti collettivi, costituisce una discriminante perché differenzia il settore pubblico rispetto al settore privato, in cui le procedure di mobilità devono seguire un *iter* preciso ed assicurano ai lavoratori tutele specifiche.

Infine, il comma 8 dell'articolo 33 stabilisce che, dalla data di collocamento in disponibilità, resteranno sospese tutte le obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e il lavoratore avrà diritto, per un massimo di 24 mesi, a un'indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, ad esclusione degli altri emolumenti, di qualunque natura e comunque denominati. Decorso i 24 mesi previsti dalla legge, l'amministrazione riterrà concluso il rapporto di lavoro.

Il limite temporale di 24 mesi di collocamento in disponibilità rappresenta un altro elemento di discriminazione rispetto al settore privato in cui, a differenza del pubblico impiego, esistono strumenti a sostegno del reddito come la Cassa integrazione.

3. Il licenziamento disciplinare

Una prima causa di recesso del datore di lavoro è rappresentata dal licenziamento disciplinare regolato dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il licenziamento legato all'inadempimento di obblighi contrattuali può qualificarsi come disciplinare e costituisce la più grave sanzione disciplinare adottabile da parte del datore di lavoro. In questo caso la disciplina del licenziamento deve rispettare i requisiti previsti dalla legge n. 604/1966 e dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori: il datore di lavoro deve preventivamente contestare l'addebito al lavoratore, e dargli un termine per presentare le sue difese e per sentirlo, se è richiesto. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale. Solo dopo aver rispettato tutti questi obblighi, il datore di lavoro potrà intimargli il licenziamento. Il licenziamento disciplinare consiste in un atto scritto con il quale si comunica al lavoratore l'irrogazione di una determinata sanzione, scelta nell'ambito di quelle previste dal Ccnl, di cui se ne precisa la tipologia. Il provvedimento con cui il datore di lavoro irroga la sanzione deve essere assunto non prima di cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto. I giorni sono di calendario. Il conteggio parte dal giorno dell'effettiva ricezione dell'atto, con esclusione del «giorno iniziale» e del «giorno finale», senza previsione di un termine «massimo» entro il quale irrogare la sanzione (peraltro contemplato da molti contratti collettivi integrativi).

Il provvedimento può essere adottato, purché dopo le difese del lavoratore, prima che siano trascorsi i cinque giorni a patto, però, che lo stesso non abbia manifestato alcuna esplicita riserva di produrre altra documentazione. Il provvedimento, inoltre, deve pervenire all'indirizzo del destinatario entro il termine stabilito dal contratto, trattandosi di atto unilaterale recettizio.

Ai fini del rispetto del termine fissato dal ccnl, vale la data di spedizione. Il principio dell'immediatezza, proprio della contestazione dell'addebito, deve ritenersi operante, anche se con minore rigidità, in materia di irrogazione della sanzione. È valida la sanzione disciplinare comminata al lavoratore con una denominazione diversa da quella usata dal contratto collettivo.

Se il ccnl prevede l'obbligo della motivazione, essa assume una portata più ampia della contestazione, avendo la funzione di svelare l'iter logico che ha portato alla sanzione e di consentire al lavoratore una ponderata valutazione della possibilità di impugnativa. Decorso

il termine di cinque giorni dalla contestazione, il datore di lavoro può irrogare la sanzione, dandone comunicazione al lavoratore.

Anche dopo l'avvio del procedimento disciplinare, un indugio ingiustificato del datore di lavoro nel provvedere può assumere i connotati del comportamento concludente nel senso della rinuncia ad irrogare la sanzione; e non pare comunque ammissibile che il lavoratore a cui sia stata contestata una mancanza venga tenuto «sotto tiro» dal datore di lavoro per mesi o anni.

Una regola di ragionevole immediatezza deve dunque applicarsi anche in riferimento all'intervallo di tempo che corre tra l'apertura e la chiusura del procedimento disciplinare.

Quanto al termine di decadenza per l'irrogazione della sanzione, alcuni contratti collettivi fissano lo stesso dalla chiusura della fase interlocutoria del procedimento. Devono pertanto ritenersi illegittimi i provvedimenti disciplinari adottati oltre il termine previsto dal contratto collettivo. La norma del contratto collettivo che impone al datore di lavoro di comminare la sanzione disciplinare entro il termine di sei giorni dalle giustificazioni e di comunicarla al lavoratore – in mancanza dovendo intendersi accolte le giustificazioni stesse (con conseguente illegittimità della sanzione tardivamente comunicata) – deve interpretarsi nel senso che entro questo termine il datore di lavoro dovrà spedire la lettera di comunicazione della sanzione, in quanto la norma richiede che la decisione non solo venga tempestivamente assunta in seno all'azienda, ma anche fatta uscire dalla sfera soggettiva del datore di lavoro (con conseguente irrilevanza dell'epoca dell'arrivo della comunicazione al lavoratore).

È da considerarsi, quindi, tardiva una contestazione formalizzata a distanza di alcuni mesi. È legittima, invece, la contestazione avvenuta un anno dopo il fatto, perché la natura particolare del rapporto consente la scoperta dell'illecito solo nel corso dell'auditing annuale. La legge non stabilisce un termine massimo entro cui il procedimento disciplinare deve concludersi; questo termine può tuttavia essere previsto in sede di contrattazione collettiva.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dall'articolo 7 della legge n. 300/1970, la contrattazione collettiva può modularle in termini di maggior favore per il lavoratore incolpato prevedendo anche un termine per l'adozione del provvedimento disciplinare; ossia uno *spatium deliberandi* massimo fissato in una misura ben precisa - che va a schermare il canone (meno preciso) della tempestività dell'adozione del provvedimento disciplinare - perché il datore di lavoro possa valutare le eventuali giustificazioni addotte dal lavoratore incolpato; giustificazioni che, in ragione delle menzionate garanzie di fonte legale, il lavoratore può comunicare per iscritto nel suddetto termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito, ovvero può anche illustrare verbalmente chiedendo l'audizione di cui al cit. art. 7, comma 2 (Cass. 26 settembre 2012, n. 16374).

Da sottolineare, inoltre, che tale articolo non prevede un termine preciso entro il quale la sanzione deve essere applicata. L'unico riferimento temporale rinvenibile, oltre il quale la sanzione non può essere più applicata, potrebbe essere quello di 2 anni, secondo quanto previsto dall'ultimo comma, il quale prevede che «non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione».

Infine, con riferimento ai dipendenti pubblici, ulteriori ipotesi di licenziamento disciplinare sono state introdotte con l'articolo 55-*quater* del decreto legislativo n. 165/2001. Tra queste rientrano la falsa attestazione della presenza in servizio, le assenze dal lavoro prive di valida giustificazione e l'ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio.

Sempre in tema di sanzioni disciplinari e licenziamento del dipendente si ricorda inoltre che la legge n. 190/2012 (c.d. legge anticorruzione), modificando l'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 ed introducendo un nuovo codice di comportamento del dipendente pubblico, ha stabilito che le violazioni gravi o reiterate del suddetto codice comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare.

4. Il licenziamento discriminatorio

Regolato dalla legge n. 604/1966, il licenziamento (discriminatorio) viene considerato nullo, al di là della motivazione adottata, nel caso in cui sia stato determinato da ragioni di credo

politico, fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali, da ragioni di handicap, età orientamento sessuale e convinzioni personali. In questi casi il lavoratore licenziato ha sempre il diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro e il giudice, secondo quanto previsto dalla legge n. 92/2012, con la dichiarazione di nullità del licenziamento, condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità di risarcimento non inferiore a 5 mensilità e dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali. Il lavoratore può anche scegliere, in alternativa al diritto di essere reintegrato nel posto di lavoro, di ricevere il pagamento di ulteriori 15 mensilità. In questo caso il rapporto di lavoro si considera risolto.

5. Il licenziamento per inidoneità psico-fisica

L'art. 55-*octies* del decreto legislativo n. 165/2001 prevede che, nei casi di accertata inidoneità psico-fisica al servizio del dipendente, l'amministrazione può, per inidoneità permanente e assoluta, risolvere il rapporto di lavoro. Nel caso in cui, invece, l'inidoneità risulta permanente ma relativa, l'amministrazione può demansionare il dipendente.

Con il d.P.R. n. 171/2011 è stato emanato il regolamento, che integra la legislazione attuale sull'accertamento dell'inidoneità psico-fisica del lavoratore pubblico, contenente la procedura da adottare per la verifica della inidoneità e le conseguenze da essa derivanti.

Quanto contenuto nel regolamento costituisce attuazione dell'art. 55-*octies* del decreto legislativo n. 165/2001, ha carattere imperativo e si applica in via automatica.

B) Giurisprudenza

- Le garanzie procedurali ex art. 7, commi 2 e 3, legge n. 300/1970 trovano applicazione nelle ipotesi del licenziamento di un dirigente, anche a prescindere dalla sua specifica collocazione all'interno dell'azienda. Questo accade quando il datore di lavoro addebiti al dirigente un comportamento negligente oppure qualora, poste alla base del recesso, tali condotte siano tali da ledere il necessario vincolo fiduciario (Cass. 23 ottobre 2014, n. 22536);
- In materia di sanzioni disciplinari, deve escludersi che il lavoratore abbia diritto ad essere ascoltato a discolta nel luogo in cui svolge le proprie mansioni, e nel corso dell'orario di lavoro, non costituendo violazione del diritto di difesa la convocazione del lavoratore al di fuori del posto e dell'orario di lavoro (Cass. 29 agosto 2014, n. 18462);
- Laddove il lavoratore illegittimamente licenziato in regime di tutela reale (art. 18 prima della modifica della l. m. 92/2012) opti per l'indennità sostitutiva della reintegrazione, il rapporto di lavoro si estingue con la comunicazione al datore di lavoro di tale scelta, senza che permanga, per il periodo successivo in cui la prestazione lavorativa non è dovuta dal lavoratore, né può essere pretesa dal datore di lavoro, alcun obbligo retributivo con la conseguenza che l'obbligo avente ad oggetto il pagamento di tale indennità è soggetto alla disciplina della *mora debendi* in caso di inadempimento, o ritardo dell'adempimento, delle obbligazioni pecuniarie del datore di lavoro, salva la prova, a carico del lavoratore, di un danno ulteriore (Cass. SU, 27 agosto 2014, n. 18353);
- È licenziabile il lavoratore che abbia copiato e conservato, sul personal computer in dotazione sul posto di lavoro, dati aziendali senza autorizzazione del datore, restando inidonea a legittimare la condotta la possibilità, riconosciuta al dipendente, di accesso e visione dei dati (Cass. 11 agosto 2014, n. 17859);
- In tema di repressione della condotta antisindacale, va riconosciuta la legittimazione ad agire agli organismi locali di sindacati non maggiormente rappresentativi sul piano nazionale se il sindacato sia diffuso sul territorio nazionale, dovendosi ritenere sufficiente, a tal fine,

lo svolgimento di effettiva azione sindacale, non su tutto, ma su gran parte del territorio nazionale. Ne consegue che la stipula di un contratto collettivo nazionale, nonostante l'indubbia rilevanza sintomatica della rappresentatività che ne discende, non costituisce l'unico elemento significativo né lo svolgimento di effettiva attività sindacale può essere ravvisato solo nella stipulazione di un contratto collettivo esteso all'intero ambito nazionale (Cass. 22 luglio 2014, n. 16637);

- Non può attribuirsi il valore di un atto di licenziamento, illegittimo in ragione della nullità della clausola contrattuale, alla comunicazione con cui il datore di lavoro non abbia manifestato al lavoratore la volontà di risolvere il rapporto, ma si sia limitato a richiamare, a fini ricognitivi, la presunta cessazione del rapporto determinata dalla clausola contrattuale collettiva (Cass. 30 aprile 2010, n. 10527 e Cass. Ordinanza, 28 gennaio 2014, n. 1725);

- In tema di licenziamento per giusta causa, l'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo rispetto al momento della mancanza addotta a sua giustificazione, ovvero rispetto a quello della contestazione, si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore; peraltro, il requisito della immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore, ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo (Cass. 1° luglio 2010, n. 15649);

- Nell'ambito di un licenziamento per motivi disciplinari, il principio di immediatezza della contestazione, pur dovendo essere inteso in senso relativo, comporta che l'imprenditore porti a conoscenza del lavoratore i fatti contestati non appena essi gli appaiono ragionevolmente sussistenti, non potendo egli legittimamente dilazionare la contestazione fino al momento in cui ritiene di averne assoluta certezza, pena l'illegittimità del licenziamento (Cass. 13 febbraio 2013, n. 3532);

- La norma di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 55, prevede che «in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'art. 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento». Dopo avere precisato che la disposizione si applica anche al padre lavoratore ed ai casi di adozione e di affidamento, la norma prosegue prescrivendo che la richiesta di dimissioni deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio e prevede che «a detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro». Al comma 5, è, poi, previsto che, nel caso di dimissioni presentate nel periodo indicato, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso (Cass. 3 marzo 2014, n. 4919);

- Non può attribuirsi rilevanza al motivo delle dimissioni presentate in periodo di divieto di licenziamento anche nell'ipotesi in cui le stesse risultino preordinate all'assunzione della lavoratrice (ed ora anche dei soggetti alla stessa equiparati) alle dipendenze di altro datore di lavoro (Cass. 3 marzo 2014, n. 4919 e Cass. 22 ottobre 1991, n. 11164);

- La determinazione emanata dall'ente locale e relativa al collocamento in disponibilità di un dipendente nell'ambito di una procedura di mobilità per eccedenza di personale è illegittima. Di conseguenza con conseguente obbligo datoriale di reintegrare il lavoratore nella posizione precedentemente occupata, nel caso in cui non siano stati opportunamente

FORMULARIO DEL LAVORO

indicati dall'amministrazione precedente il numero dei lavoratori interessati e le ragioni dell'eccedenza di personale, né indicati i criteri per la valutazione delle posizioni lavorative interessate (Trib. Padova Ordinanza, 30 novembre 2012);

▪ In tema di procedimento disciplinare a carico del lavoratore, ai sensi della legge n. 300/1970, art. 7, comma 2, il lavoratore è libero di discolparsi nelle forme da lui prescelte, oralmente o per iscritto, con l'assistenza o meno di un rappresentante sindacale. Ove il lavoratore eserciti il proprio diritto chiedendo espressamente di essere "sentito a difesa" nel termine previsto dallo stesso art. 7, comma 5, il datore di lavoro ha l'obbligo della sua audizione, senza che tale istanza - fuori dai casi in cui la richiesta appaia ambigua ed incerta - sia sindacabile dal datore di lavoro in ordine all'effettiva idoneità difensiva, rispondendo tale esito all'esigenza di consentire la piena rispondenza del giudizio disciplinare al principio del contraddittorio tra le parti e all'espressa previsione dell'impossibilità di applicare qualsiasi sanzione più grave del rimprovero verbale senza che il lavoratore, che ne abbia fatto richiesta, sia sentito a sua discolta. La valutazione della concreta condotta delle parti e in particolare l'accertamento che le modalità di convocazione del lavoratore non siano contrarie a buona fede o alla lealtà contrattuale è rimessa al giudice di merito ed è insindacabile se congruamente motivata (Cass. 16 ottobre 2013, n. 23528);

▪ La pubblicità del codice disciplinare, necessaria, in ogni caso, al fine della validità delle sanzioni disciplinari conservative, non è necessaria al fine della validità del licenziamento disciplinare, qualora il licenziamento sia intimato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, come definiti dalla legge, mentre è necessaria qualora lo stesso licenziamento sia intimato per specifiche ipotesi giustificatrici del recesso previste da normativa secondaria collettiva o legittimamente posta dal datore di lavoro. [Inoltre] ai fini della validità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione; ne consegue che i comportamenti del lavoratore costituenti gravi violazioni dei doveri fondamentali - come, ad es., quelli della fedeltà e del rispetto del patrimonio e della reputazione del datore di lavoro - sono sanzionabili con il licenziamento disciplinare a prescindere dallo loro inclusione o meno all'interno del codice disciplinare, ed anche in difetto di affissione dello stesso, purché siano osservate le garanzie previste dalla legge n. 300/1970, art. 7, commi 2 e 3 (Cass. 7 ottobre 2013, n. 22791);

▪ Integra gli estremi del licenziamento disciplinare del dipendente pubblico ex articolo 55-*quater* del d.lgs. n. 165/2001, l'accertamento, da parte dell'amministrazione, relativo alla produzione di documenti falsi o dell'utilizzo, da parte del dipendente, di mezzi fraudolenti finalizzati alla instaurazione del rapporto di lavoro o utilizzati durante lo svolgimento della prestazione lavorativa (Trib. Sassari, 20 settembre 2012, n. 1051);

▪ In tema di reintegrazione del lavoratore per illegittimità del licenziamento, bisogna distinguere, ai fini delle sanzioni previdenziali, tra la nullità o inefficacia del licenziamento, che è oggetto di una sentenza dichiarativa, e l'annullabilità del licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo, che è oggetto di una sentenza costitutiva: nel primo caso, il datore di lavoro, oltre che ricostruire la posizione contributiva del lavoratore "ora per allora", deve pagare le sanzioni civili per omissione; nel secondo caso, il datore di lavoro non è soggetto a tali sanzioni, trovando applicazione la comune disciplina della "mora debendi" nelle obbligazioni pecuniarie, fermo che, per il periodo successivo all'ordine di reintegra, sussiste l'obbligo di versare i contributi periodici, oltre al montante degli arretrati, sicché riprende vigore la disciplina ordinaria dell'omissione e dell'evasione contributiva (Cass. SU, 18 settembre 2014, n. 19665 con rinvio, Corte Appello Ancona, 13 maggio 2011).

PARTE II - L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

C) Premessa

6. L'impugnazione del licenziamento

È impugnabile il licenziamento illegittimo *inefficace* (intimato, cioè, senza forma scritta, senza indicazione dei motivi e senza il rispetto delle formalità previste dall'art. 2 della legge 604/1966), *nullo* (se è stato discriminatorio oppure se è stato determinato da motivi illeciti (es. durante il periodo di congedo obbligatorio) oppure *annullabile* (perché intimato senza giusta causa o senza giustificato motivo).

Il licenziamento, secondo quanto stabilito dall'articolo 6 della legge n. 604/1966, deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota e chiara la volontà del lavoratore di impugnare il licenziamento, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale.

Il dipendente licenziato che intenda impugnare il licenziamento ha l'onere di impugnarlo entro 60 giorni dalla data di comunicazione. L'impugnazione si intende tempestivamente effettuata purché la raccomandata sia partita entro tale termine non rilevando di contro la data di percezione del datore oltre termine (v., sul punto Cass. SU, 14 aprile 2010, n. 8830).

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del Giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso.

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza, ovvero pena la perdita del diritto di esercitarlo, entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

7. L'impugnazione del licenziamento nel contratto a termine

Anche per i contratti a termine la normativa applicabile è quella generale (impugnazione entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione e deposito, entro 180 giorni pena l'inefficacia, del ricorso in mancanza di comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, sempre entro 180 giorni. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.)

In più, la legge n. 183/2010, all'articolo 32, rubricato *Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato*, ha previsto l'applicazione del termine di decadenza di 60 giorni anche:

- a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine. Laddove il riferimento sia alla nullità del termine apposto al contratto, il termine per l'impugnazione è di 120 giorni, mentre il termine per il deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale, per la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato è di 180 giorni;

FORMULARIO DEL LAVORO

- b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto;
- c) al trasferimento da una unità produttiva ad un'altra (per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive), con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento.

Laddove, a seguito dell'impugnazione, il giudice ordina la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (ipotesi non ammessa né prevista per il pubblico impiego), lo stesso può condannare il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Questo significa che l'indennità onnicomprensiva ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità è ridotto alla metà.

8. I termini (anche) processuali e il calcolo

Nel negozio giuridico è indicato il momento a partire dal quale, c.d. termine iniziale, o fino al quale, c.d. termine finale, il negozio stesso avrà efficacia.

Gli effetti del termine iniziano (termine iniziale) o finiscono (termine finale) nel giorno in cui i due termini cadono.

I termini possono essere dilatori, e devono decorrere prima che un atto possa essere compiuto, oppure acceleratori, ed indicano il tempo entro cui un atto va compiuto.

L'inosservanza dei termini acceleratori non produce decadenza e possono essere prorogati o abbreviati dal giudice. Vi sono però delle ipotesi, espressamente previste dalla legge, di termini perentori, la cui inosservanza comporta, ipso iure, decadenza dal compimento dell'atto processuale.

I termini perentori non possono essere abbreviati o prorogati, nemmeno su accordo delle parti. Il termine si calcola in ore, giorni, mesi ed anni. Nel calcolo non si tiene conto del giorno e dell'ora di inizio, ma si tiene conto del giorno e dell'ora finale.

Se il termine finale cade in un giorno festivo, questo va allungato al primo giorno feriale successivo. Questa ipotesi è prevista anche per il calcolo dei termini relativi agli atti svolti fuori dell'udienza che scadono nella giornata del sabato.

La legge n. 742 del 1969, inoltre, prevede la sospensione dei termini processuali nel periodo che va dal 1° agosto al 15 settembre (c.d. sospensione feriale), per cui i termini che cadono durante il periodo feriale riprenderanno la loro decorrenza alla fine dello stesso.

Sono escluse dalla disciplina della legge n. 742/1969 le controversie di lavoro e previdenza.

D) Formule

9. Impugnazione del licenziamento con atto extragiudiziale del lavoratore (art. 6, legge n. 604/1966)

Spett.le ...
Via ... n. ...
Raccomandata a.r.

Luogo e data

Oggetto: Impugnazione del licenziamento e contestuale richiesta dei motivi

Il sottoscritto ... nato il ... a ..., residente in ..., via ... n. ..., C.F. ... , premesso che è stato alle dipendenze di codesta amministrazione/ente dal ... al ... con la qualifica di ... e che in data ... è stato licenziato senza giusta causa o giustificato motivo, in violazione dell'art. 1 della legge n. 604/1966, dichiara di impugnare detto licenziamento perché illegittimo.

Lo scrivente comunica inoltre la volontà di adire la competente autorità giudiziaria per ottenere l'annullamento del licenziamento stesso nonché il risarcimento del danno.

Con la presente lettera il sottoscritto ... chiede di conoscere i motivi del licenziamento (*n.b. se non sono stati contestuali al licenziamento stesso*).

Distinti saluti,
Firma

10. Impugnazione del licenziamento con atto extragiudiziale dell'Organizzazione sindacale a cui è iscritto il lavoratore (art. 6, legge n. 604/1966)

Prot. n. /

Spett.le ...
Via n.
Raccomandata a.r.

Luogo e data

Oggetto: Impugnazione del licenziamento

La OO.SS, in persona del legale rappresentate, con sede in ..., via ... n. ..., C.F. ..., a cui il lavoratore risulta iscritto/ha conferito mandato, premesso che il sig. ... è stato alle dipendenze di codesta amministrazione/ente dal ... al ... con la qualifica di ... e che in data ... è stato licenziato senza giusta causa o giustificato motivo, in violazione dell'art. 1 della legge n. 604/1966, dichiara di impugnare detto licenziamento perché illegittimo.

La scrivente comunica inoltre la volontà di adire la competente Autorità Giudiziaria al fine di ottenere l'annullamento del provvedimento o di esperire le procedure conciliative previste dalla legge per il risarcimento del danno.

Infine, con la presente lettera chiede di conoscere i motivi del licenziamento (*n.b. se non sono stati contestuali al licenziamento stesso*).

Distinti saluti,
Firma

11. Impugnazione del licenziamento verbale

Prot. n./....

Spett.le ...
Via ... n. ...
Raccomandata a.r.

Luogo e data

Oggetto: Impugnazione del licenziamento verbale

Il sottoscritto ..., nato il ... a ... e residente in ..., via ... n. ..., C.F. ..., dipendente di *codesta/amministrazione/ente* dal ... al ... con la qualifica di ..., ritenuta l'inefficacia del licenziamento verbale intimato data ... in quanto posto in essere in violazione delle formalità previste dall'art. 2 della legge n. 604/1966, per cui lo scrivente ritiene di dover essere a tutt'oggi considerato Vostro dipendente;

considerato che il sottoscritto si dichiara disponibile alla immediata ripresa dell'attività lavorativa,

con la presente intende impugnare il licenziamento verbale e chiede la immediata reintegrazione nel posto di lavoro (*e/o il ripristino del rapporto di lavoro in essere con codesta Amministrazione/ente*), nonché il risarcimento dei danni patiti e patiendi, il pagamento delle retribuzioni maturate e maturande e la conseguente regolarizzazione contributiva secondo quanto previsto dalla legge e dal Ccnl del comparto.

Con la presente, inoltre, il sottoscritto chiede, al fine di porre in essere una risoluzione bonaria della controversia, un incontro con *codesta Amministrazione/ente*. Tale incontro non dovrà essere considerato un atto di richiesta di tentativo facoltativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c.

Alla luce di tutto quanto esposto, la presente lettera deve valere come atto di costituzione in mora per il pagamento delle prestazioni lavorative offerte e non accettate.

Si avverte infine che, decorsi inutilmente dieci giorni dal ricevimento della presente, lo scrivente provvederà ad adire la competente Autorità Giudiziaria per vedersi riconoscere i propri diritti, con aggravio di spese e competenze a Vostro esclusivo carico.

Distinti saluti,
Firma del lavoratore e/o delle OO.SS

12. Impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Prot. n./....

Spett.le ...
Via ... n. ...
Raccomandata a.r.

Luogo e data

Oggetto: Impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Il sottoscritto, nato il ... a ... e residente in ..., via ... n. ..., C.F. ..., dipendente di codesta/o amministrazione/ente dal al ... con la qualifica di ..., ritenuta l'illegittimità e la nullità del licenziamento comunicato con lettera/comunicazione/ altro in data ..., con la presente chiede di venire a conoscenza dei motivi analitici e dettagliati posti alla base del licenziamento stesso,

considerato inoltre che il sottoscritto si dichiara disponibile alla immediata ripresa dell'attività lavorativa,

con la presente si intende impugnare il licenziamento comunicato con lettera/comunicazione/ altro in data ... e si chiede la immediata reintegrazione nel posto di lavoro (*e/o il ripristino del rapporto di lavoro in essere con codesta Amministrazione/ente*), nonché il risarcimento dei danni patiti e patienti, il pagamento delle retribuzioni maturate e maturande e la conseguente regolarizzazione contributiva secondo quanto previsto dalla legge e dal Ccnl del comparto.

Con la presente, inoltre, il sottoscritto chiede, al fine di porre in essere una risoluzione bonaria della controversia, un incontro con codesta Amministrazione/ente. Tale incontro non dovrà essere considerato atto formale di richiesta di tentativo facoltativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c.

Alla luce di tutto quanto esposto, la presente lettera deve valere come atto di costituzione in mora per il pagamento delle prestazioni lavorative offerte e non accettate.

Si avverte infine che, decorsi inutilmente dieci giorni dal ricevimento della presente, lo scrivente provvederà ad adire la competente Autorità Giudiziaria per vedersi riconoscere i propri diritti, con aggravio di spese e competenze a Vostro esclusivo carico.

Distinti saluti,
Firma del lavoratore e/o dell'OO.SS

13. Impugnazione del licenziamento disciplinare

Prot. n .../...

Spett.le ...
Via, n. ...
Raccomandata a.r.

Luogo e data

Oggetto: Impugnazione del licenziamento disciplinare

Il sottoscritto, nato il ... a ... e residente in ..., via ... n. ..., C.F. ..., dipendente di codesta/o amministrazione/ente dal al ... con la qualifica di ..., ritenuta l'illegittimità e la nullità del licenziamento comunicato con lettera/comunicazione/altro in data ..., con la presente chiede di venire a conoscenza dei motivi analitici e dettagliati posti alla base del licenziamento stesso,

considerato inoltre che il sottoscritto si dichiara disponibile alla immediata ripresa dell'attività lavorativa,

con la presente intende impugnare il licenziamento comunicato con lettera/comunicazione/altro in data ... e chiede la immediata reintegrazione nel posto di lavoro (*e/o il ripristino del rapporto di lavoro in essere con codesta Amministrazione/ente*), nonché il risarcimento dei danni patiti e patiendi, il pagamento delle retribuzioni maturate e maturande e la conseguente regolarizzazione contributiva secondo quanto previsto dalla legge e dal Ccnl del comparto.

Con la presente, inoltre, il sottoscritto chiede, al fine di porre in essere una risoluzione bonaria della controversia, un incontro con codesta Amministrazione/ente. Tale incontro non dovrà essere considerato atto formale di richiesta di tentativo facoltativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c.

Alla luce di tutto quanto esposto, la presente lettera deve valere come atto di costituzione in mora per il pagamento delle prestazioni lavorative offerte e non accettate.

Si avverte infine che, decorsi inutilmente dieci giorni dal ricevimento della presente, lo scrivente provvederà ad adire la competente Autorità Giudiziaria per vedersi riconoscere i propri diritti, con aggravio di spese e competenze a Vostro esclusivo carico.

Distinti saluti,
Firma del lavoratore e/o dell'OO.SS

E) Giurisprudenza

- L'impugnazione del licenziamento ai sensi dell'art. 6, L. n. 604/66, formulata mediante dichiarazione spedita al datore di lavoro con missiva raccomandata a mezzo del servizio postale, deve intendersi tempestivamente effettuata allorché la spedizione avvenga entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei relativi motivi, anche se la dichiarazione medesima sia ricevuta dal datore di lavoro oltre il termine menzionato, atteso che - in base ai principi generali in tema di decadenza, enunciati dalla giurisprudenza di legittimità e affermati, con riferimento alla notificazione degli atti processuali, dalla Corte Costituzionale - l'effetto di impedimento della decadenza si collega, di regola, al compimento, da parte del soggetto onerato, dell'attività necessaria ad avviare il procedimento di comunicazione demandato a un servizio - idoneo a garantire un adeguato affidamento - sottratto alla sua ingerenza, non rilevando, in contrario, che alla stregua del predetto art. 6, al lavoratore sia rimessa la scelta tra più forme di comunicazione, la quale, valendo a bilanciare la previsione di un termine breve di decadenza in relazione al diritto del prestatore a conservare il posto di lavoro e a mantenere un'esistenza libera e dignitosa (art. 4 e 36 Cost.), concorre a mantenere un equo e ragionevole equilibrio degli interessi coinvolti (Cass. 14 aprile 2010 n. 8830);
 - L'impugnazione del licenziamento individuale è tempestiva, ossia impedisce la decadenza di cui alla L. n. 604 del 1966, art. 6, qualora la lettera raccomandata sia, entro il termine di sessanta giorni ivi previsto, consegnata all'ufficio postale e ancorché essa venga recapitata dopo la scadenza di quel termine (Cass. 4 settembre 2008 n. 22287);
 - Una volta osservato il termine previsto dall'art. 6 della legge n. 604 del 1966 con l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, la successiva azione giudiziale di annullamento del licenziamento illegittimo può essere proposta nel termine quinquennale di prescrizione di cui all'art. 1442 c.c., decorrente dalla comunicazione del recesso, senza che tale termine possa restare interrotto dal compimento di una diversa attività, quale l'istanza per il tentativo di conciliazione stragiudiziale (Cass. 1° dicembre 2008 n. 28514);
 - Partendo dal presupposto che il licenziamento disciplinare costituisce una sanzione disciplinare gravissima perché espulsiva, si ritiene che ad esso vadano applicate le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori relative all'adozione delle sanzioni disciplinari (generalmente conservative), perché altrimenti si cadrebbe nel paradosso che per l'applicazione, ad esempio, di una sanzione come la multa, si pretende il rispetto dell'intero iter procedurale previsto dall'art. 7 dello Statuto, mentre per l'intimazione del licenziamento per motivi disciplinari è sufficiente l'osservanza delle sole formalità, meno rigorose, previste dalla legge n. 604/1966. In particolare, si ritiene necessario estendere alcune garanzie dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori al licenziamento disciplinare, affermando che i commi 1,2 e 3 del suddetto articolo sono costituzionalmente illegittimi se «interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari» (C.Cost. 30 novembre 1982, n. 204);
 - L'art. 6 sopra richiamato non può trovare applicazione in caso di licenziamento orale ovvero di licenziamento in cui non siano stati comunicati per iscritto i motivi. In questi casi trattandosi infatti di licenziamento nullo e/o inefficace per difetto di un requisito, la forma scritta, richiesta *ad substantiam*, il lavoratore che intenda agire per far valere tale vizio è tenuto a rispettare esclusivamente l'ordinario termine prescrizionale (Trib. Milano 16/10/2008);
 - Il licenziamento intimato oralmente è inefficace e, quindi, inidoneo a risolvere il rapporto di lavoro. Tale inefficacia determina la persistenza dell'obbligo retributivo in capo al datore di lavoro sino a quando non sopravvenga un'efficace causa di risoluzione o estinzione del rapporto di lavoro o la effettiva riassunzione (Trib. Milano 21 dicembre 2007);
 - Ai fini della validità formale del licenziamento non occorre che la comunicazione scritta, intesa alla risoluzione del rapporto di lavoro, sia formalmente diretta al lavoratore,

ma è necessario almeno che essa sia portata a sua conoscenza. Così, la comunicazione del licenziamento indirizzata e spedita all'Ufficio del lavoro non è idonea a integrare i requisiti della forma scritta previsti per l'efficacia del recesso, se copia di essa non è inoltrata anche al lavoratore (Cass. 19 giugno 2006, n. 14090);

- Il potere disciplinare rappresenta una forma di autotutela unilaterale a favore di una delle parti, fattispecie piuttosto anomala nel diritto privato, e trova la propria giustificazione nella particolarità del rapporto di lavoro, cioè un rapporto contrattuale caratterizzato dall'inserimento del lavoratore all'interno della struttura organizzativa aziendale e dalla conseguente necessità di governo dell'impresa da parte dell'imprenditore. Il potere disciplinare consiste nella facoltà del datore di lavoro di irrogare sanzioni al lavoratore che venga meno ai propri obblighi contrattuali. Si ha potere disciplinare quando vi sia «un rapporto di supremazia per cui un soggetto può, con suo atto unilaterale, determinare conseguenze in senso lato negative nella sfera soggettiva di un altro soggetto, in ragione di un comportamento negligente o colpevole di quest'ultimo». L'esercizio di tale potere deve rispettare la regola del contraddittorio, che «[...] implica il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale deve poter addurre, in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa» (C. Cost. 1° giugno 1995, n. 220);

- Nell'esercizio del potere disciplinare il datore di lavoro deve comportarsi "secondo buona fede", specie per evitare che sanzioni disciplinari irrogate senza consentire all'incolpato un effettivo diritto di difesa si pongano, appunto, quale trasgressione *in re ipsa* della "buona fede", che è la matrice fondativa dei doveri oneri sanciti dall'art. 7, d.P.R. n. 300 del 1970 e, anche, dall'art. 2106 c.c. per cui l'affidamento legittimo del lavoratore non può venire vanificato da una tardiva contestazione disciplinare, comportando l'esercizio in tal senso viziato dal potere disciplinare una preclusione per l'espletamento di detto potere e, conseguentemente, rendendo invalida la sanzione irrogata in contrasto con il principio dell'immediatezza. L'applicazione in comma d. "senso relativo" del principio dell'immediatezza non può svuotare di efficacia il principio stesso dovendosi, infatti, tenere conto di quanto statuito dall'art. 7 cit. e della esigenza di una razionale amministrazione dei rapporti contrattuali secondo "buona fede". Pertanto, tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini senza uno specifico motivo obiettivamente valido (da accertarsi e valutarsi rigorosamente) e il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, deve prevalere la posizione (*ex lege tutelata*) del lavoratore. Parimenti l'applicazione di una sanzione disciplinare - quando si tratti di licenziamento "in tronco" per giusta causa - deve avvenire alla stregua del principio dell'immediatezza e, di conseguenza, non può essere ritardata con la giustificazione della complessità dell'organizzazione aziendale (Cass. 8 giugno 2009, n. 13167);

- I motivi del licenziamento devono contenere le necessarie precisazioni per consentire al lavoratore di esercitare il suo diritto di difesa, che non si risolve nella sola difesa giudiziaria, ma anche nel diritto di impugnare consapevolmente il licenziamento nei termini previsti dalla legge. (Cass. 3 agosto 2004, n. 14873);

- Nel licenziamento disciplinare, il principio di immutabilità, che presidia la contestazione degli addebiti, a fini di garanzia del diritto di difesa del lavoratore incolpato, non preclude successive modificazioni nei fatti contestati che riguardino circostanze prive di valore identificativo della fattispecie di illecito disciplinare (Cass. 7 giugno 2003, n. 9167);

- Nel procedimento disciplinare non assume alcuna rilevanza l'eventuale omessa valutazione delle difese del lavoratore da parte del datore di lavoro, restando affidato al sindacato giurisdizionale, mediante l'impugnazione del provvedimento, il pieno controllo della sanzione adottata (Cass. 8 maggio 2008 n. 11361);

- L'art. 7, 11° comma, L. 6/8/08 n. 133, come modificato dalla L. 4/3/09 n. 15 e successivamente dalla L. 3/8/09 n. 102 deve essere interpretato nel senso che non consente il licenziamento *ad nutum* e generalizzato di tutti i dipendenti pubblici che abbiano raggiunto l'anzianità

contributiva di 40 anni, ma attribuisce alle pubbliche amministrazioni la facoltà di risolvere il rapporto in relazione a specifiche e concrete esigenze della singola amministrazione; diversamente interpretata, la norma si porrebbe in contrasto con la Direttiva 2000/78 e il D.Lgs. 9/7/03 n. 216, in forza dei quali le differenze di trattamento in ragione dell'età devono essere giustificate non solo da una finalità legittima, ma anche dall'utilizzo di un mezzo adeguato, la cui proporzionalità con il fine perseguito deve essere verificata con riferimento al caso concreto (nella specie è stato ritenuto illegittimo il licenziamento di tutti i dipendenti aventi il predetto requisito contributivo motivato dalla generica volontà di "assicurare la piena evoluzione dei modelli organizzativi e l'ottimale utilizzo delle tecnologie di supporto al rafforzamento della gestione del sistema fiscale che renderebbero necessario il più ampio e rapido ricambio generazionale") (Trib. Milano 10 maggio 2010);

- La facoltà di recesso nei confronti dei pubblici dipendenti che abbiano maturato il requisito di quarant'anni di anzianità contributiva, prevista dall'art. 17, comma 35-*novies*, L. 3/8/09 n. 102, deve essere raccordata non solo con i principi di correttezza e buona fede, ma anche con quelli di imparzialità e buon andamento che devono guidare l'attività della PA ex art. 97 Cost., e in applicazione dei quali le circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10/08 e 4/09, hanno chiarito che la predetta facoltà di recesso può essere esercitata nell'ambito di processi di riorganizzazione e previa determinazione di criteri generali; conseguentemente, qualora la sussistenza di esigenze derivante dai predetti processi di riorganizzazione sia contestata e il datore di lavoro convenuto non fornisca prova in proposito, il recesso deve considerarsi illegittimo con conseguente ordine cautelare di sospensione del licenziamento (Trib. Roma 5 gennaio 2010);

- In tema di licenziamento del dipendente per persistente insufficiente rendimento l'amministrazione è tenuta alla specifica contestazione dei fatti oggetto di recidiva solo quando detti fatti risultino elemento costitutivo dell'addebito, e non meramente accidentale quale criterio di valutazione della gravità della condotta (Trib. Bari 16 ottobre 2008);

- Le garanzie procedurali previste per il licenziamento individuale dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori trovano applicazione anche quando il licenziamento riguardi un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, e ciò sia nel caso di addebito di comportamento negligente, sia nel caso in cui a fondamento del licenziamento siano poste condotte atte a far venire meno la fiducia del datore di lavoro. La mancata applicazione delle garanzie procedurali comporta la non valutabilità delle condotte causative del recesso e l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione (Cass. 30 marzo 2007 n. 7880);

- La "proporzionalità" delle sanzioni è un principio direttamente desumibile dall'art. 2106 c.c. per cui l'applicazione delle sanzioni disciplinari deve avvenire "secondo la gravità dell'infrazione". La proporzionalità tra sanzione irrogata e infrazione è sindacabile dal giudice, in caso di impugnazione della sanzione. L'art. 7, comma 4 dello Statuto dei Lavoratori vieta comunque: 1) l'irrogazione di sanzioni che comportino mutamenti definitivi del rapporto; 2) le sospensioni dal servizio e dalla retribuzione per periodi superiori a 10 giorni; 3) le multe per importi superiori a 4 ore di retribuzione base. Eventuali differenze nelle sanzioni per lavoratori cui è stato contestato lo stesso fatto, pur essendo in linea di principio ammissibili, debbono essere giustificate con una adeguata motivazione. «In sede di procedimento disciplinare, quando il fatto addebitato riguarda più dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a trattarli tutti nello stesso modo, applicando a tutti la medesima sanzione; in caso contrario, deve giustificare adeguatamente eventuali differenze di trattamento» (Trib. Bari ordinanza 27 ottobre 2008);

- Il datore di lavoro non può irrogare una sanzione più grave di quella prevista dalla contrattazione collettiva per la relativa sanzione (Cass. 29 settembre 2005, n. 19053);

FORMULARIO DEL LAVORO

- Per la contestazione è prevista la forma scritta *ad substantiam* (cioè necessaria perché sia valido il provvedimento). Quanto alle modalità di consegna al lavoratore dell'atto scritto contenente la contestazione, è ammessa ogni forma di comunicazione (raccomandata con ricevuta di ritorno, consegna a mani proprie del lavoratore effettuata da persona incaricata dal datore di lavoro) salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, tenendo conto che è un atto di natura recettizia e pertanto produce "effetti" solo al momento del ricevimento da parte del destinatario. L'atto scritto può essere consegnato da persona incaricata dal datore di lavoro, la quale può essere assunta come teste ai fini della prova dell'avvenuta consegna. Il provvedimento disciplinare è un atto scritto con il quale si comunica al lavoratore l'irrogazione di una determinata sanzione, scelta nell'ambito di quelle previste dal Ccnl (ovvero dal codice disciplinare), precisando la tipologia della stessa (Cass. 22 febbraio 2002, n. 2610);
- Le somme spettanti a titolo di risarcimento danni per la violazione dei molteplici obblighi facenti carico al datore di lavoro hanno natura retributiva solo quando derivino da un inadempimento, il quale, pur non riguardando direttamente l'obbligazione retributiva, tuttavia immediatamente incida su di essa in quanto determini la mancata corresponsione di compensi dovuti al dipendente; viceversa le attribuzioni patrimoniali che il lavoratore riceve, come nel caso di cui alla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 5, a titolo di risarcimento del danno per la violazione degli altri obblighi del datore, sebbene siano anch'esse "dipendenti dal rapporto di lavoro" non hanno natura retributiva, così come tale natura non aveva l'obbligazione primaria rimasta inadempita. Ne consegue che non spettano né la rivalutazione monetaria né gli interessi legali sull'indennità stabilita dalla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 5, se non dal momento della pronuncia giudiziaria dichiarativa della illegittimità della clausola appositiva del termine al contratto di lavoro subordinato, anche argomentando dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 13. L'indennità in esame rappresenta infatti il ristoro (seppure "forfetizzato" e "omnicomprensivo") dei danni conseguenti alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, relativamente al periodo che va dalla scadenza del termine alla data della sentenza di conversione del rapporto (Cass. 11 febbraio 2014, n. 3027);
- L'articolo 36, comma 5, d.lgs. n. 165/2001 è categorico e non consente eccezioni là dove afferma che nell'area del lavoro pubblico non può operare il principio della trasformazione dei rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato. Se sono state violate norme imperative che regolano i lavori a tempo determinato il lavoratore potrà, se del caso, chiedere il risarcimento dei danni subiti e le amministrazioni avranno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili se vi è stato dolo o colpa grave. Ma il lavoratore non potrà, per questa via, instaurare con l'amministrazione un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. A ciò si aggiunga che la giurisprudenza di questa Suprema Corte è costante nello statuire che, in tema di assunzioni temporanee alle dipendenze di pubbliche amministrazioni, anche per i rapporti di lavoro di diritto privato da esse instaurati valgono le discipline specifiche che escludono la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato (ribadite in sede di disciplina generale dal d.lgs. n. 165 del 2001, art.36), senza che trovi applicazione la L. n. 230 del 1962, atteso che l'art. 97 Cost., che pone la regola dell'accesso al lavoro nelle pubbliche amministrazioni mediante concorso, ha riguardo non già alla natura giuridica del rapporto, ma a quella dei soggetti, salvo che una fonte normativa non disponga diversamente in casi eccezionali, con il limite della non manifesta irragionevolezza della discrezionalità del legislatore (cfr. Cass. 30 giugno 2011, n. 14435; Cass. 22 agosto 2006, n. 18276; Cass. 24 febbraio 2005, n. 3833). La Corte cost., nel delineare le differenze tra la normativa pubblica e quella privata, ha rilevato che il principio fondamentale in materia di instaurazione del rapporto di impiego alle dipendenze della pubblica amministrazione è quello - estraneo alla disciplina del lavoro privato - dell'accesso mediante concorso,

enunciato dall'art. 97 Cost., comma 3. Tale ultima norma, posta a presidio delle esigenze del buon andamento e della imparzialità della amministrazione, ha reso doverosa la scelta del legislatore di ricollegare alla violazione di norme imperative riguardanti l'assunzione dei lavoratori conseguenze esclusivamente risarcitorie in luogo della conversione in rapporto a tempo indeterminato (prevista, invece, per il lavoro alle dipendenze di privati) (Cass. 21 agosto 2013, n. 19371);

▪ A norma del d.lgs. n. 165/2001, art. 5, comma 2, la gestione dei rapporti dei dipendenti con le amministrazioni pubbliche è assunta dagli organi preposti con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro. Inoltre ai sensi del predetto d.lgs., art. 51, commi 1 e 2, i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del codice civile e della legge sui rapporti di lavoro subordinato, compresa la legge n. 300/01970, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel decreto stesso. Ciò premesso occorre rilevare che costituisce principio acquisito alla giurisprudenza della Corte di Cassazione che la risoluzione del rapporto di lavoro nel settore privato può attuarsi unicamente nella duplice forma del licenziamento intimato dal datore di lavoro ovvero delle dimissioni rassegnate dal lavoratore. Pertanto, deve escludersi la possibilità di introdurre un terzo genere di risoluzione c.d. automatico (per tutte, v. Cass. 22 novembre 1999, n. 12942 e Cass. 9 novembre 2004, n. 21326). Parallelamente va rimarcato che sempre secondo giurisprudenza di legittimità in tema di sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni assegnate, il licenziamento disposto dal datore di lavoro va ricondotto, ove il lavoratore possa essere astrattamente impiegato in mansioni diverse, al giustificato motivo oggettivo ai sensi della legge n. 604/1966, art. 3, con diritto al termine e all'indennità di preavviso, diversamente dall'ipotesi in cui la prestazione sia divenuta totalmente e definitivamente impossibile, senza possibilità di svolgere mansioni alternative, nel qual caso va ravvisata una causa di risoluzione del rapporto che non ne consente la prosecuzione, neppure provvisoria ai sensi dell'art. 2119 c.c. (per tutte Cass. 29 marzo 2010, n. 7531). Lo stesso contratto collettivo per il comparto Ministeri del 16 maggio 1995 dispone, all'art. 21, comma 4, che "superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso". Il che comporta che, anche in base alla contrattazione collettiva, richiamata nel provvedimento di cessazione del rapporto di lavoro, non si ha risoluzione automatica del rapporto di lavoro risalente all'epoca dell'accertamento, dovendo pur sempre l'Amministrazione per determinare la risoluzione del rapporto, esercitare il potere di recesso, considerato altresì che, per particolari esigenze, l'Amministrazione può anche non procedere al licenziamento (Cass. 29 luglio 2013, n. 18196);

▪ È legittimo il licenziamento intimato ad un lavoratore di un'azienda privata a seguito di un procedimento disciplinare per illecita fruizione dei permessi *ex lege* 104/1992 riscontrata dal datore di lavoro con l'ausilio di una società di investigazione. Il primo motivo di rigetto è legato al fatto che gli artt. 2 e 3 della legge n. 300 del 1970, delimitano - a tutela della libertà e dignità del lavoratore, in coerenza con disposizioni e principi costituzionali - la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei propri interessi - e cioè per scopi di tutela del patrimonio aziendale (art. 2) e di vigilanza dell'attività lavorativa (art. 3) -, ma non precludono il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti (quale, nella specie, un'agenzia investigativa) diversi dalla guardie particolari giurate per la tutela del patrimonio aziendale, né, rispettivamente, di controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 cod.

civ., direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica. Ciò non esclude che il controllo delle guardie particolari giurate, o di un'agenzia investigativa, non possa riguardare, in nessun caso, né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, essendo l'inadempimento stesso riconducibile, come l'adempimento, all'attività lavorativa, che è sottratta alla suddetta vigilanza, ma deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione (cfr. , in tali termini, Cass. 7 giugno 2003, n. 9167). Né a ciò ostano sia il principio di buona fede sia il divieto di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, ben potendo il datore di lavoro decidere autonomamente come e quando compiere il controllo, anche occulto, ed essendo il prestatore d'opera tenuto ad operare diligentemente per tutto il corso del rapporto di lavoro (Cass. 4 marzo 2014, n. 4984);

- Non è necessario che l'atto di impugnazione del licenziamento giunga a conoscenza del destinatario - ovvero, in particolare, che esso pervenga all'indirizzo del datore di lavoro - nel termine di 60 giorni previsto dall'art. 6, legge n. 604/1966, n. 604, per evitare la decadenza dalla facoltà di impugnare, in quanto il predetto termine si sospende a partire dal deposito dell'istanza di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione, contenente l'impugnativa scritta del licenziamento, presso la commissione di conciliazione, divenendo irrilevante, in quanto estraneo alla sfera di controllo del lavoratore, il momento in cui l'ufficio provinciale del lavoro provveda a comunicare al datore di lavoro la convocazione per il tentativo di conciliazione (Cass. 9 giugno 2014, n. 12890);

- L'art. 32, comma 1-bis, della legge n. 183/2010, nel prevedere il differimento al 31 dicembre 2011 dell'entrata in vigore delle disposizioni relative al termine di 60 giorni per l'impugnazione del licenziamento, riguarda tutti gli ambiti di novità di cui al novellato art. 6 della legge n. 604/1966. Esso, dunque, riguarda non solo l'estensione dell'onere di impugnativa stragiudiziale ad ipotesi precedentemente non contemplate, ma anche l'inefficacia di tale impugnativa, prevista dal secondo comma del predetto art. 6, anche per le ipotesi già in precedenza soggette al relativo onere, per l'omesso deposito, nel termine di decadenza stabilito, del ricorso giudiziale o della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato (Cass. 7 luglio 2014, n. 15434);

- Per riconoscere la tutela reintegratoria, in sostituzione della tutela indennitaria, è necessario verificare le condotte materiali poste in essere dal lavoratore. Bisogna differenziare l'esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione. La reintegrazione nel posto di lavoro si applica nel caso in cui venga verificata la sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento. Tale verifica si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo alla individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale, con al conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato. (Cass. 6 novembre 2014, n. 23669).

Prassi: *Circolare esplicativa del Dipartimento per la funzione pubblica, n. 9 del 2009.* Le disposizioni di cui agli artt. 55-bis e ter, d.lgs. n. 165 del 2001, introdotti dall'articolo 69, d.lgs. n. 150 del 2009, hanno posto problemi di prima applicazione con riferimento ai procedimenti disciplinari già avviati e a quelle situazioni disciplinarmente rilevanti di cui l'amministrazione abbia già avuto notizia prima dell'entrata in vigore della nuova normativa. Si ritiene opportuno fornire delle prime indicazioni al fine di contribuire all'uniforme applicazione della legge da parte delle amministrazioni pubbliche. In mancanza di una specifica disposizione transitoria, la questione dell'applicabilità dei menzionati articoli 55-bis e ter alle fattispecie

disciplinari pendenti va risolta facendo riferimento ai principi generali. Soccorre in questo caso il principio generalissimo di cui all'articolo 11 delle disposizioni preliminari al codice civile, secondo il quale, in assenza di diverse esplicite previsioni, la legge dispone solo per l'avvenire. L'applicazione alla materia in esame di questo principio deve tener conto della circostanza che il presupposto per l'avvio del procedimento disciplinare è l'acquisizione della notizia dell'infrazione da parte del responsabile della struttura ovvero dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Infatti, dal momento di tale acquisizione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito all'incolpato, che la nuova norma fissa in 20 giorni per le infrazioni di minor gravità (articolo 55-bis, comma 2) e 40 giorni per quelle di maggior gravità (articolo 55-bis, comma 4). Inoltre, per un'esigenza di accelerazione della procedura, nel caso in cui la competenza spetti all'ufficio disciplinare, è dalla data di acquisizione della prima notizia dell'infrazione che, in base alla nuova norma, decorre il termine per la conclusione del procedimento, termine pari a 60 giorni nel caso di infrazioni di minor gravità (articolo 55-bis, comma 2) e 120 giorni per quelle di maggior gravità (articolo 55-bis, comma 4). Dunque il procedimento nella sua unitarietà si snoda a partire dall'acquisizione della notizia.

Da queste premesse deriva che la nuova disciplina procedurale si applica a tutti i fatti disciplinarmente rilevanti per i quali gli organi dell'amministrazione ai quali è demandata la competenza a promuovere l'azione disciplinare acquisiscono la notizia dell'infrazione dopo l'entrata in vigore della riforma (16 novembre 2009). In sintesi, si possono distinguere le seguenti situazioni: 1) gli organi titolari dell'azione disciplinare vengono a conoscenza dell'infrazione dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009; 2) gli organi titolari dell'azione disciplinare sono venuti a conoscenza dell'infrazione prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009.

La prima ipotesi ricorre quando il responsabile della struttura o l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari acquisiscono la notizia dell'infrazione dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009. Gli elementi rilevanti della fattispecie si manifestano durante la vigenza delle nuove norme e, pertanto, è chiaro che per gli aspetti procedurali si applicano interamente i nuovi articoli 55-bis e ter, d.lgs. n. 165 del 2001. Nel secondo caso, il responsabile della struttura o l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari hanno acquisito la notizia dell'infrazione prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009. In questa ipotesi, a prescindere dalla circostanza che il responsabile della struttura fosse o meno competente a promuovere l'azione disciplinare in base al precedente regime, il presupposto rilevante per l'avvio del procedimento si è verificato prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009. Quindi, per quanto riguarda la disciplina procedurale continuerà a farsi applicazione delle precedenti fonti di legge e di contratto collettivo. Ciò vale sia per lo svolgimento del procedimento disciplinare sia per i rapporti tra questo ed il procedimento penale. L'applicazione a tali situazioni del regime precedente a tali situazioni comporta, ove ne sussistano i presupposti, anche la possibilità di ricorrere al cosiddetto patteggiamento previsto dall'originario articolo 55, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tale disposizione, come noto, prevede che con il consenso del dipendente la sanzione applicabile possa essere ridotta, ma in tal caso non è suscettibile di impugnazione. Questa particolare facoltà non può essere più esercitata per i procedimenti avviati dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009, posto che nel nuovo regime la relativa disciplina non è più richiamata. Il comma 3 dell'articolo 55 stabilisce invece che i contratti collettivi possano disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento. Un aspetto sostanziale importante nell'ambito di tale nuovo istituto è il fatto che, in base alla legge, la sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista,

dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede. Nonostante la nuova conciliazione presenti caratteristiche diverse rispetto al patteggiamento, poiché l'una si colloca nella fase precedente l'irrogazione della sanzione mentre l'altro si svolge nella fase successiva in cui la sanzione è stata già irrogata, in questo momento storico di transizione (in cui si continua ad applicare anche il regime superato dalla nuova legge), si ritiene utile richiamare l'attenzione sul principio innovativo dell'immutabilità. Sarebbe infatti opportuno che le amministrazioni, ove facessero ricorso al patteggiamento, ispirassero la propria condotta al principio, introdotto dalla nuova normativa, che richiede il mantenimento della medesima tipologia di sanzione.

Naturalmente, per quanto riguarda la disciplina sostanziale relativa ad infrazioni e sanzioni, in virtù del principio generale di legalità, le nuove fattispecie disciplinari e penali, con le correlate sanzioni e pene, non potranno trovare applicazione a fatti che si sono verificati prima dell'entrata in vigore della legge in quanto più sfavorevoli all'incolpato. Quindi, anche nell'ipotesi in cui l'amministrazione abbia notizia dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo di fatti commessi prima di tale momento, per gli aspetti sostanziali dovrà comunque far riferimento alla normativa contrattuale e legislativa previgente pur se per gli aspetti procedurali, come sopra precisato, dovrà applicare il nuovo regime.

Per quanto riguarda il regime delle impugnazioni, occorre tener conto di alcune espresse previsioni normative. In particolare, l'articolo 73, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009 esclude espressamente la possibilità di impugnare sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. Tale disposizione prevede testualmente che «i procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data». In tal caso è stata compiuta una precisa scelta del Legislatore nel senso della non ulteriore applicabilità del regime precedente, con l'unica deroga relativa ai procedimenti già avviati che debbono essere portati a conclusione celermente. Pertanto, anche nel caso in cui - per le ipotesi sopra indicate - si dovesse continuare ad applicare il precedente regime del procedimento disciplinare, le sanzioni non potranno comunque più essere impugnate di fronte ai collegi di disciplina (organismi che, peraltro, già avrebbero dovuto cessare con la tornata contrattuale 1998/2001, come previsto dall'articolo 72, comma 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, ma che di fatto hanno continuato la loro attività in alcune amministrazioni). Ad analoghe conclusioni si deve pervenire per la possibilità di impugnare la sanzioni disciplinari di fronte all'arbitro unico, secondo la disciplina contenuta nel Contratto collettivo nazionale quadro del 23 gennaio 2001 (prorogato con Contratto collettivo nazionale quadro del 24 luglio 2003), benché esso non venga espressamente menzionato nelle disposizioni normative. La motivazione risiede nel fatto che il novellato articolo 55, comma 3 primo periodo, prevede che «La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari». Si tratta di una norma imperativa, come stabilisce il precedente comma 1 che preclude, per l'avvenire, anche l'applicazione di clausole contenute in contratti collettivi già vigenti, in conseguenza del meccanismo della sostituzione automatica di clausole nulle introdotte dal medesimo comma 1 mediante il rinvio agli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile. Pertanto, salva la possibilità di portare a conclusione i procedimenti di impugnazione già pendenti al momento dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150 del 2009 (nel caso dei collegi arbitrali entro il termine di 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo a pena di nullità), da tale momento deve ritenersi preclusa l'impugnabilità delle sanzioni disciplinari sia ai collegi arbitrali di cui all'abrogato articolo 55 sia all'arbitro unico di cui al Contratto collettivo nazionale quadro del 23 gennaio 2001.

PARTE III - IL PROCESSO DEL LAVORO

Conciliazione e Arbitrato

E) Premessa

14. Conciliazione

Il tentativo di conciliazione, come modificato dalla legge n. 183/2010, non costituisce più una condizione di procedibilità della domanda giudiziale, ma diventa meramente facoltativo ed eventuale.

La conciliazione facoltativa viene disciplinata dall'art. 410 del Codice di Procedura civile in cui si prevede che la presentazione della richiesta alla controparte del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la **prescrizione** e sospende, per tutta la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla data del verbale di conciliazione redatto davanti alla Commissione di conciliazione, i termini di **decadenza**¹.

La procedura conciliativa facoltativa può essere promossa da una delle parti, anche attraverso l'organizzazione sindacale alla quale il lavoratore aderisce o a cui ha conferito mandato, previa notifica della richiesta alla Commissione di conciliazione e alla controparte.

La richiesta di tentativo facoltativo di conciliazione, inoltre, deve contenere i dati identificativi delle parti e l'esposizioni dei fatti e delle ragioni, anche in diritto, che vengono poste alla base della pretesa e a tutela del diritto.

La Commissione di conciliazione è istituita presso la Direzione Territoriale del lavoro ed è composta dal presidente, le cui funzioni vengono esercitate dallo stesso direttore dell'ufficio, da un suo delegato oppure da un magistrato a riposo, e da quattro rappresentanti effettivi dei lavoratori, nominati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale, e, infine, da quattro rappresentanti con funzione di supplenti nominati e scelti con le stesse modalità.

Se la parte nei cui confronti viene fatta richiesta di tentativo di conciliazione vuole aderire, deve depositare entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, una memoria contenente le difese, le eccezioni in fatto e in diritto alle domande della parte richiedente e, infine, le eventuali domande riconvenzionali.

La memoria di accettazione è molto simile ad un atto di costituzione e risposta che viene redatto dal convenuto nel giudizio ordinario di cognizione davanti al Giudice. Vengono considerate *mere difese* quelle attività del convenuto con cui lo stesso si limita a contraddire il diritto preteso dall'attore. Sono *eccezioni processuali* quelle attività difensive che obbligano il Giudice a pronunciarsi e con cui il convenuto fa valere un suo diritto, e serve a far rigettare la pretesa dell'attore. La *domanda riconvenzionale*, infine, è l'atto difensivo con cui il convenuto, oltre a difendersi, propone una vera e propria contro-domanda processuale e chiede al Giudice un provvedimento a suo favore oltre al rigetto della domanda dell'attore.

Entro 10 giorni dal giorno successivo al deposito, la Commissione fissa la data di comparizione delle parti davanti a sé per tentare la conciliazione che dovrà svolgersi nei 30 giorni successivi alla data stessa.

La conciliazione in sede sindacale non deve rispettare termini e procedure previste per la conciliazione davanti alla Commissione di conciliazione.

¹ Per la definizione di **prescrizione** e **decadenza**: v. Glossario.

FORMULARIO DEL LAVORO

L'esito, positivo o negativo, della conciliazione deve essere contenuto in un apposito verbale di conciliazione che dovrà contenere disposizioni diverse a seconda che la conciliazione tra le parti riesca oppure no.

1. Se la conciliazione riesce, anche se è parziale, nel verbale bisogna far riferimento alle parti comparse, alle situazioni di fatto di giuridiche poste alla base delle richieste di entrambe e, infine, la volontà di conciliare la lite e ponendo in capo alle parti alcuni comportamenti. Il verbale dovrà essere firmato dalle parti e dal Presidente del Collegio che ha svolto la conciliazione. Dopo di che, su richiesta di una delle parti, il verbale viene depositato presso il Tribunale del luogo in cui la conciliazione si è svolta ed il verbale è stato redatto e può essere dichiarato esecutivo dal giudice una volta verificata la sua regolarità.
2. Se la conciliazione non riesce, le parti possono tentare un altro accordo sempre davanti alla stessa Commissione di conciliazione che dovrà formulare una proposta per poter risolvere bonariamente la controversia. Se le parti non accettano la proposta senza un giustificato motivo, nel verbale si dovrà tener conto della proposta fatta, delle modalità di risoluzione proposte e delle dichiarazioni delle parti (compreso il motivo di rifiuto a conciliare) di cui il Giudice, in sede di processo, terrà conto.

Le parti possono sempre ricorrere al Giudice il quale, come previsto dalla legge, potrà sempre tentare la conciliazione tra le parti anche se non è stata tentata in precedenza la conciliazione oppure, tentata, non è tuttavia riuscita.

15. Commissione di conciliazione

Costituisce un ulteriore strumento previsto dall'art. 412 c.p.c. per comporre le controversie. Si tratta di un arbitrato irrituale avente valore esclusivamente contrattuale così che la decisione pronunciata non è vincolante tra le parti, ma costituisce solo un mezzo con cui queste si impegnano reciprocamente (come se lo facessero con un contratto).

È alternativo al ricorso all'Autorità Giudiziaria, con cui le parti danno alla Commissione di conciliazione competente per territorio mandato finalizzato proprio a risolvere la lite.

Le parti, in qualsiasi fase del tentativo di conciliazione, oppure alla fine dello stesso nel caso di mancata riuscita, possono rivolgersi alla Commissione di conciliazione.

Il ricorso che la parte fa alla Commissione deve essere redatto in forma scritta e deve contenere: i dati della parte (nome e cognome/denominazione; residenza/sede legale; nomina di un Avvocato nel caso in cui la parte non può stare da sola in giudizio; domicilio presso il quale si vogliono ricevere le comunicazioni); i dati del convenuto; l'oggetto della controversia; nomina dell'arbitro di parte e i provvedimenti chiesti all'arbitro.

Contro il lodo arbitrale le parti possono ricorrere al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, della circoscrizione in cui si è svolto l'arbitrato entro 30 giorni dal deposito della notifica del lodo stesso.

Se nei 30 giorni dalla notifica le parti non ricorrono al Tribunale oppure, pur essendo ricorse, si sono viste rigettate le richieste, il lodo viene depositato nella cancelleria del Tribunale della circoscrizione in cui si è svolto l'arbitrato e se una parte lo richiede, il Giudice può dichiararlo esecutivo con decreto.

Un problema che potrebbe porsi sull'interpretazione delle norme del codice di procedura civile è quello relativo all'art. 808-ter c.p.c. che regola l'arbitrato irrituale. La differenza fra l'arbitrato rituale e quello irrituale sta negli effetti dell'atto finale del procedimento, del lodo. Il provvedimento emanato a seguito di arbitrato *rituale*, che segue le procedure imposte dal codice di procedura civile, ha la stessa efficacia di una sentenza emessa da un Giudice e può da questo essere dichiarato esecutivo se una parte ne fa richiesta. Il lodo emesso a seguito

dell'esperimento della procedura dell'arbitrato *irrituale*, invece, ha effetto di contratto privato tra le parti, le vincola reciprocamente ma non può essere omologato dal Giudice, cioè non può essere dichiarato esecutivo.

Ad ogni modo, nonostante la terminologia utilizzata nella legge n. 183/2010, bisogna pensare che, quando si parla di arbitrato irrituale, in realtà non si tiene conto delle differenze di natura processuale con la conseguenza che il Giudice, nel dichiarare esecutivo il lodo, terrà conto degli interessi "superiori" delle parti in causa che possono consentire anche una "deroga" alle norme previste dal codice di procedura civile.

16. Collegio di conciliazione e arbitrato

L'articolo 412-*quater* del codice di procedura civile regola le altre modalità di conciliazione e arbitrato. Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di rivolgersi alla competente Autorità Giudiziaria e di ricorrere alle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie relative a *rapporti di lavoro subordinato privato, rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto (e rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie), rapporti di agenzia, 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 e, infine, i rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica nonché 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.), possono essere proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale. Il dipendente pubblico o privato, in caso di controversia può, oltre ad esperire il tentativo facoltativo di conciliazione davanti alla DPL (ora DTL) o in sede sindacale: 1) ricorrere ad un collegio arbitrale di conciliazione e arbitrato irrituale, fermo restando che le parti possano sempre ricorrere l'autorità giudiziaria ed avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge.

La novità introdotta dalla legge n. 183/2010 consiste, quindi, nella possibilità di prevedere la conciliazione l'arbitrato privato anche per le controversie di lavoro, ipotesi in precedenza ammessa solo nel caso in cui tale previsione fosse contemplata dal Ccnl di categoria.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda. Il ricorso deve contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa 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.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato, nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro 30 giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove ciò non avvenga, la parte che ha presentato ricorso può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è la sede dell'arbitrato. Se le parti non hanno ancora determinato la sede, il ricorso è presentato al presidente del tribunale del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro oppure dove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

FORMULARIO DEL LAVORO

In caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del collegio, la parte convenuta, entro 30 giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva sottoscritta, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. La memoria deve contenere le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro 10 giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro 30 giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno 10 giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione della controversia riesce (integralmente o anche solo parzialmente) viene redatto separato verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su richiesta della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto. Inoltre, laddove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato devono essere allegati i verbali e le memorie relative al tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 410 c.p.c. sul tentativo di conciliazione.

Il verbale di avvenuta conciliazione deve essere depositato presso la Direzione provinciale del lavoro da una delle parti o per il tramite dell'organizzazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, ne accertata l'autenticità e provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto.

Il giudice, su richiesta della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Se la conciliazione non riesce, il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere e assumere le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale. Nel caso di ammissione delle prove, il collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di 10 giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale.

La controversia è decisa, entro 20 giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (artt. 1372 e 2113, quarto comma, c.c.).

Il lodo è impugnabile davanti al tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione si svolge l'arbitrato (art. 808-ter c.p.c.).

Il ricorso è depositato entro il termine di 30 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. Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte. Questa ipotesi rappresenta una sorta di "terzo genere" di procedura arbitrale perché in tal caso non c'è alla base un compromesso. Può essere considerata come un arbitrato irrituale.

Quando le parti si rivolgono ad un collegio di arbitri per risolvere la controversia e danno loro mandato a decidere la controversia stessa, devono indicare: il termine per l'emanazione del lodo, cioè della decisione degli arbitri, che non può comunque superare i 60 giorni dal

conferimento del mandato, decorso il quale l'incarico deve intendersi revocato; le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese; solo laddove le parti lo vogliano, possono chiedere espressamente che la decisione venga presa secondo equità, nel rispetto delle regole dell'ordinamento italiano e comunitario.

L'arbitrato, una volta attivato, è alternativo al ricorso al giudice del lavoro.

Ancora dubbi rimangono sulle controversie riguardanti le sanzioni disciplinari. Infatti, l'art. 55, d.lgs. n. 165/2001, vieta alla contrattazione collettiva di istituire procedure di impugnazione delle sanzioni disciplinari. A sua volta il d.lgs. n. 150/2009, all'art. 73, ha espressamente vietato l'impugnazione delle sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. Ciò fa ritenere che, in campo disciplinare, non sarà possibile nel pubblico impiego, avvalersi della possibilità di attivare la conciliazione presso le sedi delle OO.SS. e con le modalità previste dai CCNL sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Ricordiamo come nel pubblico impiego l'accordo quadro del 23 gennaio 2001 in materia di procedure di conciliazione e arbitrato previste aveva già regolato la materia della conciliazione e dell'arbitrato. L'accordo regolava le procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace, ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse. Si tratta, tuttavia, di norme quasi mai applicate per le controversie in materia di pubblico impiego.

17. La novità introdotte dal dl n. 132/2014 in materia di arbitrato

La legge n. 162/2014 che converte il decreto legge n. 132/2014 sulla riforma della giustizia civile e degiurisdizionalizzazione, ha introdotto la possibilità di ricorrere ad un collegio arbitrale per le cause civili dinanzi al tribunale o in grado d'appello, pendenti alla data del 13/09/2014, e vertenti su diritti che abbiano nel contratto collettivo di lavoro la propria fonte esclusiva, quando il contratto stesso abbia previsto e disciplinato la soluzione arbitrale.

Il ricorso ad arbitri è possibile solo per le cause (non ancora decise) che non abbiano ad oggetto diritti indisponibili e che non vertono in materia di lavoro, assistenza sociale e previdenza.

Nel caso in cui le parti decidano, procedono con una richiesta congiunta e a questo punto il giudice, rilevata la sussistenza delle condizioni per poter devolvere la causa ad arbitri, e ferme restando le preclusioni e le decadenze intervenute, dispone la trasmissione del fascicolo al presidente del Consiglio dell'ordine del circondario in cui ha sede il tribunale oppure dove ha sede la corte di appello per la nomina del collegio arbitrale per le controversie di valore superiore a 100 mila € e, ove le parti lo decidano concordemente, di un arbitro per le controversie di valore inferiore ad € 100 mila.

Il procedimento prosegue davanti agli arbitri. Restano fermi gli effetti prodotti dalla domanda giudiziale e il lodo ha gli stessi effetti della sentenza.

Gli arbitri sono individuati, concordemente dalle parti o dal presidente del Consiglio dell'ordine, tra gli avvocati iscritti da almeno 5 anni nell'albo dell'ordine circondariale; non devono aver subito negli ultimi 5 anni condanne definitive comportanti la sospensione dall'albo e, prima della trasmissione del fascicolo devono aver reso una dichiarazione di disponibilità al Consiglio di appartenenza.

Quando la trasmissione degli atti agli arbitri avviene in grado di appello e il procedimento arbitrale non si conclude con la pronuncia del lodo entro 120 giorni dall'accettazione della nomina del collegio arbitrale, il processo deve essere riassunto ad opera delle parti davanti al giudice entro il termine perentorio dei successivi 60 giorni. Gli arbitri, previo accordo tra le parti, possono richiedere una proroga del termine per il deposito del lodo di 30 giorni. Una

volta riassunta la causa davanti al giudice, gli arbitri non possono più emanare il lodo.

Nel caso di inerzia delle parti, cioè nel caso in cui il procedimento non venga riassunto davanti al giudice, questo si estingue.

Nel caso in cui, invece, è stata dichiarata la nullità del lodo pronunciato entro il termine di 120 giorni o, comunque, entro la scadenza di quello per la riassunzione, il processo deve essere riassunto entro 60 giorni dal passaggio in giudicato della sentenza di nullità.

18. Clausola compromissoria (per il settore privato)

La legge n. 183/2010, con l'articolo 31, ha previsto la possibilità per le parti di prevedere il ricorso ad arbitri anche attraverso una specifica formulazione contenuta all'interno di una c.d. clausola compromissoria, ovvero quella previsione (inserita all'interno del contratto di lavoro o separata dallo stesso) con la quale le stesse stabiliscono che le controversie nascenti dal contratto medesimo siano decise da arbitri, purché si tratti di controversie che possono formare oggetto di convenzione d'arbitrato.

Perché le parti possano prevedere l'inserimento di una clausola compromissoria è necessario che la possibilità di inserimento sia contemplata:

- 1) all'interno di accordi interconfederali
- 2) all'interno dei Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata dalle Commissioni di certificazione le quali, all'atto della sottoscrizione della clausola stessa, dovranno "attestare" l'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro. La clausola compromissoria non può 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 inoltre non può 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.

F) Formule

19. Richiesta di tentativo facoltativo di conciliazione (tramite l'Organizzazione Sindacale)

Prot. n. /

Spett.le
Commissione di conciliazione
presso la Direzione Territoriale del Lavoro di ...
Via, n. ...
Raccomandata a.r.

p.c.
Spett.le (Amministrazione)
Via, n.
Raccomandata a.r.

Oggetto: Richiesta tentativo facoltativo di conciliazione

Il Sig./la Sig.ra ..., per il tramite dell'organizzazione sindacale *alla quale risulta iscritta/a cui ha conferito mandato*, nato/a il ... a ..., residente in ..., via ..., C.F. ..., domiciliato in ..., via ... n. ...

CHIEDE

che sia esperito il tentativo facoltativo di conciliazione previsto dall'art. 410 del codice di procedura civile modificato dall'art. 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183, nei confronti di ... (*amministrazione/ente*), con sede in ..., via ... n. ..., alle cui dipendenze *ha svolto/svolge* la propria prestazione lavorativa dal ... al ... presso la sede di ... con la qualifica di

Tale richiesta è finalizzata all'ottenimento di ... (*indicare le ragioni ed i motivi per i quali si chiede il tentativo facoltativo di conciliazione ed esporre i fatti e ragioni poste a fondamento del diritto fatto valere dal lavoratore e per il quale si chiede tutela*) come risultante dalla documentazione allegata.

Il sottoscritto, inoltre, dichiara di *aver svolto/svolgere* la propria attività lavorativa per il periodo suindicato presso ... con sede in

Dichiara altresì di aver provveduto all'invio *a mezzo di raccomandata a.r./consegna a mano* alla parte convenuta la presente richiesta ex art. 410 c.p.c. alla parte convenuta e alla Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

Dichiara inoltre di voler ricevere le comunicazioni riguardanti la presente procedura presso ... con sede in ... via ..., n. ..., telefono ..., fax ..., e-mail

Dichiara infine di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003, che i dati personali contenuti nella presente istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento in oggetto. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art.7 del D.lgs. n. 196/2003.

Lo/a scrivente avverte che è facoltà della parte convenuta accettare la richiesta di procedere con il tentativo facoltativo di conciliazione che dovrà avvenire mediante deposito, nel termine di 20 giorni dal ricevimento della presente, di apposita memoria di replica.

FORMULARIO DEL LAVORO

In caso contrario il/la sottoscritto/a si riserva la facoltà di adire la competente Autorità giudiziaria per la tutela dei propri diritti. 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.

Luogo e data

Firma del lavoratore
Firma del rappresentante sindacale

Allegati come sopra.

1.
2.
3.

20. Accettazione del tentativo di conciliazione facoltativo di conciliazione

Alla Commissione di conciliazione
presso la Direzione Territoriale del Lavoro di ...
Via ..., n. ...

ACCETTAZIONE DELLA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Il sottoscritto ..., in qualità di legale rappresentante *pro tempore* di ... con sede in ..., via ..., C.F. ... telefono ..., fax ..., e-mail ..., considerata la richiesta di procedere con il tentativo di conciliazione facoltativo avviata da ...a mezzo dell'organizzazione sindacale a cui è iscritto/ ha conferito mandato,

PREMESSO

che ... (*esporre i fatti avvenuti ed indicare le ragioni poste a fondamento della pretesa: eccezioni e difese ed eventuale domanda riconvenzionale*)

DICHIARA

con il presente atto di accettare la procedura conciliativa promossa da Il sottoscritto dichiara altresì di accettare il Regolamento che disciplina la procedura, i costi del tentativo di conciliazione e quanto previsto nel relativo Regolamento;

Luogo e data

Firma ...

21. Verbale di conciliazione in sede sindacale redatto a seguito di tentativo facoltativo

VERBALE DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

(Articolo 411 C.p.c.)

Il giorno ..., in ..., presso la sede di ..., sono presenti il lavoratore, Sig. ... con l'assistenza del Sig. ..., C.F. ..., che presenta documento di identità ... n. ... rilasciato da ... in data ... in qualità di rappresentante sindacale e per l'amministrazione, è presente il sig. ... C.F. ..., nella qualità di ..., che presenta documento di identità ... n. ... rilasciato da ... in data

I CONCILIATORI

accertata l'identità delle parti, la capacità ed il potere di ciascuna di esse di conciliare, hanno preventivamente provveduto ad avvertire le parti stesse circa gli effetti propri della conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411 c.p.c. Hanno dato quindi corso al tentativo facoltativo di amichevole e definitiva composizione della vicenda, risoltosi nei seguenti termini.

PREMESSO CHE

- il Sig. ... (*il lavoratore*) per gli anni ... ha prestato la sua opera a favore di ... in virtù del contratto individuale stipulato in data ... previo superamento del concorso pubblico (*se non si tratta di un contratto a flessibile stipulato tra PA e lavoratore individuale*) svoltosi in data ... presso ... ;
- la prestazione di lavoro è stata sempre eseguita dal sig. con *effettiva autonomia e conseguente piena autodeterminazione dei tempi di lavoro/in rapporto di subordinazione, secondo le direttive impartite dal datore di lavoro pubblico*;
- il medesimo Lavoratore ha ricevuto/non ha ricevuto quanto di spettanza secondo le leggi, gli accordi ed i contratti di lavoro vigenti per la categoria, (*all'infuori dei seguenti titoli: elencare gli eventuali pagamenti non ricevuti*);
- le parti, al fine di prevenire o evitare ogni tipo di contenzioso, dopo approfondita discussione di tutte le questioni, hanno manifestato interesse alla definizione transattiva di ogni pretesa e controversia relativa alla qualificazione del rapporto di lavoro intercorso a fronte dell'assunzione del Lavoratore con contratto individuale di lavoro ...;
- le parti si impegnano a depositare presso la cancelleria del Tribunale di ... (*indicare il luogo in cui si è svolto il tentativo di conciliazione e si è formato il relativo verbale*);
- il predetto verbale potrà essere dichiarato esecutivo con decreto del Giudice del Tribunale di ... ;
- il Lavoratore è stato informato sulla portata dell'accordo e sulla esecutività dello stesso eventualmente dichiarata dal Giudice del Tribunale di ... ;
- il presente verbale di conciliazione produce effetti anche nei confronti dei terzi e la sua validità, conformemente alle previsioni di legge vigenti, rimane condizionata agli adempimenti previsti;
- il rappresentante sindacale, dopo aver visionato i documenti di lavoro senza rilevarne irregolarità, ha constatato che la volontà del lavoratore non è stata coartata in alcun modo;
- su proposta della parte sindacale, le parti convengono di addivenire al seguente accordo transattivo e conciliativo.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Il Lavoratore, Sig. ..., con la sottoscrizione del presente verbale di conciliazione dà atto: della natura *subordinata/autonoma* della prestazione resa in virtù del contratto di ... intercorso tra le parti; che la prestazione si è svolta *senza/con* assoggettamento al potere direttivo, disciplinare e gerarchico di ... ; della legittimità dell'attività lavorativa concordata tra le parti.

FORMULARIO DEL LAVORO

3. Il contenuto di tale verbale viene condiviso tra le parti;
 4. Con la sottoscrizione del presente verbale le parti danno consensualmente atto di ...
(*elencare le conseguenze del tentativo di conciliazione*)
 5. Le parti danno atto che per effetto del presente verbale conciliativo, teso a prevenire ogni eventuale controversia anche indirettamente inerente i rapporti di lavoro intercorsi, non hanno più nulla reciprocamente a pretendere.
 6. Anche tenuto conto di quanto sopra pattuito, con la sottoscrizione del presente verbale il Lavoratore e l'amministrazione rinunciano ad ogni diritto ed azione di cui: a) ad eventuali richieste di tentativo di conciliazione già inoltrate presso la Direzione Territoriale del Lavoro; b) ad eventuali ricorsi giudiziari (*ex art 414 c.p.c.* o anche promossi in via d'urgenza) già depositati presso l'Autorità Giudiziaria. Con tale rinuncia e la sua accettazione le parti convengono che le spese dei relativi procedimenti rimarranno integralmente compensate tra le stesse.
 7. Il mancato adempimento degli impegni assunti dalle parti con la presente intesa potrà essere valutato ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro in quanto incidente in modo determinante sul vincolo fiduciario. Il Lavoratore dà atto con la sottoscrizione del presente verbale di essere a conoscenza della normativa in materia di Privacy e di consentire che i suoi dati personali relativi alla presente conciliazione saranno trattati dal datore di lavoro come segue: un originale sarà depositato, a cura di una delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale, presso la Direzione Territoriale del Lavoro che, accertatane l'autenticità, provvederà a depositarlo presso la Cancelleria del Tribunale di ... che potrà, accertatane l'autenticità, dichiararlo esecutivo.
- Il presente verbale viene chiuso alle ore ... del

Letto, confermato e sottoscritto
Firma del Presidente del Collegio di conciliazione

Firma del lavoratore
Firma del rappresentante sindacale

22. Verbale negativo (o parzialmente positivo) di conciliazione in sede sindacale

VERBALE DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Il giorno ..., in ..., presso la sede di ..., sono presenti il lavoratore, Sig. ..., con l'assistenza del Sig. ... in qualità di rappresentante sindacale, C.F. ... che presenta documento di identità ... n. ... rilasciato da ... in data ... e per l'amministrazione, è presente il sig. ..., C.F. ..., nella qualità di ... che presenta documento di identità ... n. ... rilasciato da ... in data

I CONCILIATORI

accertata l'identità delle parti, la capacità ed il potere di ciascuna di esse di conciliare, hanno preventivamente provveduto ad avvertire le parti stesse circa gli effetti propri della conciliazione in sede sindacale ai sensi dell' art. 411 c.p.c. Hanno dato quindi corso al tentativo facoltativo di amichevole e definitiva composizione della vicenda, risoltosi nei seguenti termini.

PREMESSO CHE

- il Sig. ... (*il lavoratore*) per gli anni ... ha prestato la sua opera a favore di ...in virtù del contratto individuale stipulato in data ..., previo superamento del concorso pubblico (*se non si tratta di un contratto a flessibile stipulato tra PA e lavoratore individuale*) svoltosi in data ... presso ...;
- la prestazione di lavoro è stata sempre eseguita dal sig. ... *con effettiva autonomia e conseguente piena autodeterminazione dei tempi di lavoro/in rapporto di subordinazione, secondo le direttive impartite dal datore di lavoro pubblico;*
- il medesimo Lavoratore ha ricevuto/non ha ricevuto quanto di spettanza secondo le leggi, gli accordi ed i contratti di lavoro vigenti per la categoria, (*all'infuori dei seguenti titoli: elencare gli eventuali pagamenti non ricevuti*);
- le parti, al fine di prevenire o evitare ogni tipo di contenzioso, dopo approfondita discussione di tutte le questioni, hanno manifestato interesse alla definizione di ogni pretesa e controversia relativa alla qualificazione del rapporto di lavoro intercorso a fronte dell'assunzione del Lavoratore con contratto individuale di lavoro ...;
- che nonostante quanto sopra espresso, dopo ampia e articolata discussione le parti danno atto dell'esito negativo dell'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione della controversia e redige il presente verbale di mancata conciliazione, per le ragioni di seguito indicate (*oppure, se la conciliazione è avvenuta solo parzialmente si può scrivere: dopo ampia e articolata discussione le parti danno atto dell'esito dell'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione della controversia e redigono il presente verbale di conciliazione parziale, per le ragioni di seguito indicate*):
 1. ...
 2. ...
 3. ...

Le parti convengono che il presente verbale di conciliazione produce effetti anche nei confronti dei terzi e la sua validità, conformemente alle previsioni di legge vigenti, rimane condizionata agli adempimenti previsti.

Nel caso di parziale tentativo di conciliazione si dovranno aggiungere:

- *le parti si impegnano a depositare presso la cancelleria del Tribunale di ... (indicare il luogo in cui si è svolto il tentativo di conciliazione e si è formato il relativo verbale);*
- *il predetto verbale potrà essere dichiarato esecutivo con decreto del Giudice del Tribunale di ...;*

FORMULARIO DEL LAVORO

- *il Lavoratore è stato informato sulla portata dell'accordo e sulla esecutività dello stesso eventualmente dichiarata dal Giudice del Tribunale di ...;*
- *il presente verbale di conciliazione produce effetti anche nei confronti dei terzi e la sua validità, conformemente alle previsioni di legge vigenti, rimane condizionata agli adempimenti previsti;*
- *il rappresentante sindacale, dopo aver visionato i documenti di lavoro senza rilevarne irregolarità, ha constatato che la volontà del lavoratore non è stata coartata in alcun modo;*
- *su proposta della parte sindacale, le parti convengono di addivenire al seguente accordo transattivo e conciliativo.*

Il presente verbale viene chiuso alle ore ... del

Letto, confermato e sottoscritto

Firma del Presidente del Collegio di conciliazione

Firma del lavoratore

Firma del rappresentante sindacale

23. Verbale di conciliazione davanti alla Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro (ora DTL)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Territoriale del Lavoro di ...
Commissione provinciale di conciliazione

PROCESSO VERBALE DI CONCILIAZIONE

Il giorno ... alle ore ... presso la D.P.L. di ... innanzi la Commissione Provinciale di Conciliazione, ai sensi dell'art. 410 c.p.c., sono comparsi i seguenti Signori:

dott. ...	Presidente
dott. ...	in rappresentanza dei datori di lavoro
dott. ...	in rappresentanza dei lavoratori

per la discussione della vertenza avente per oggetto quanto contenuto nella denuncia di controversia inviata a codesta Commissione di conciliazione c/o la DPL di ... ed acquisita agli atti dell'Ufficio, concernente la richiesta di ... relativa al contratto individuale ... intercorso tra la parte ricorrente e parte convenuta dal ... al

Dopo ampia discussione le parti hanno raggiunto l'accordo sulle seguenti basi

PREMESSO CHE

- la ricorrente si richiama integralmente al contenuto ed alle rivendicazioni di cui alla richiesta di tentativo di conciliazione obbligatorio;
- la parte convenuta contesta totalmente le pretese del ricorrente ritenendole infondate in fatto e diritto;
- le parti manifestano la volontà di addivenire ad una amichevole composizione dell'insorgenda lite.

Tutto ciò premesso – e le premesse fanno parte integrante del presente atto – fra le parti si conviene e stipula quanto segue:

1. ...;
2. tale somma viene corrisposta contestualmente alla stipula del presente atto con ... (*assegno bancario/assegno circolare/altro*);
3. la/il lavoratrice/lavoratore ricorrente dichiara di accettare quanto sopra e che non avrà più nulla a pretendere dalla parte convenuta in ragione e dipendenza dell'intercorso rapporto per le causali di cui alle richieste del tentativo obbligatorio di conciliazione sopra richiamato e, in genere, per qualsiasi altra causa, ragione o titolo derivante dal rapporto di lavoro de quo;
4. le parti convengono altresì che ...;
5. le parti dichiarano che, a parte quanto previsto dal presente verbale, null'altro hanno a pretendere per qualsivoglia causa, ragione o titolo. Entrambe le parti si impegnano a non intraprendere azioni giudiziarie in ogni sede l'una nei confronti dell'altra.

Luogo e data

Letto, approvato e sottoscritto
Il convenuto

.....

La ricorrente

.....

24. Verbale negativo di conciliazione presso la Direzione Provinciale del lavoro (ora DTL)

Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione Provinciale del lavoro di
Commissione provinciale di conciliazione di ...

VERBALE DI MANCATA CONCILIAZIONE

Il giorno ..., alle ore ... presso la Direzione Territoriale del Lavoro di ... si è riunita la Commissione Provinciale costituita dal Direttore della D.P.L. di ... ai sensi dell'art. 410 c.p.c., e così composta:

dott. ...	Presidente
dott. ...	in rappresentanza dei datori di lavoro
dott. ...	in rappresentanza dei lavoratori

per discutere della controversia di lavoro promossa in data ... dal lavoratore sig. ... nei confronti di ... e avente ad oggetto quanto indicato nella istanza di conciliazione e in particolare:

1. *indicare il motivo indicato nella richiesta di conciliazione*
2. ...

Sono comparsi:

- A) la parte ricorrente sig. ..., assistito dall'Avv. ...;
- B) per la parte resistente (*l'Amministrazione*) è presente il legale rappresentante pro tempore sig. ..., assistito dall'Avv. ...

Dopo ampia e articolata discussione, la Commissione dà atto, ai fini e per gli effetti di cui all'art. 412 c.p.c., dell'esito negativo dell'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione della controversia e redige il presente verbale di mancata conciliazione, per le ragioni di seguito indicate (*oppure, se la conciliazione è avvenuta solo parzialmente si può scrivere: Dopo ampia e articolata discussione, la Commissione dà atto, ai fini e per gli effetti di cui all'art. 412 c.p.c., dell'esito dell'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione della controversia e redige il presente verbale di conciliazione parziale, per le ragioni di seguito indicate*):

- il lavoratore rinnova le richieste avanzate nell'istanza di tentativo di conciliazione;
oppure:
 - *l'amministrazione/l'ente* rappresentata dal sig. ..., legale rappresentante *pro tempore*, ritiene infondate le richieste del lavoratore e, pertanto, non ritiene possibile addivenire ad una conciliazione;
- oppure:*
- non è comparsa al tentativo la parte sig. ...

Luogo e data

Letto, confermato e sottoscritto.

I membri della Commissione

.....

Le parti

.....
.....

25. Richiesta di risoluzione arbitrale della controversia

RICHIESTA DI RISOLUZIONE ARBITRALE DELLA CONTROVERSIA

Il sottoscritto ..., nato a ... il ... residente in ..., via ..., C.F. ... ,

CHIEDE

la risoluzione arbitrale della controversia davanti alla Commissione di certificazione istituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro di ...,

Allo scopo fornisce i seguenti dati ed elementi:

- a) cognome, nome e domicilio delle parti (*se persone giuridiche indicazione del tipo, della sede legale e dei legali rappresentanti pro tempore*).
- b) indicazione del procedimento che si intende iniziare che avrà la forma dell'arbitrato irrituale
- c) numero degli arbitri prescelto;
 - arbitro unico scelto concordemente dalle parti (attore - convenuto) ...
 - eventuale nomina dell'arbitro di fiducia della parte:
 - per l'attore ... ;
 - per il convenuto ... ;
- d) valore della controversia
- e) indicazione della decisione o del provvedimento richiesto, con previa sintetica esposizione dei fatti e delle ragioni della domanda e con specificazione di eventuali quesiti da sottoporre a pronuncia;
- f) la sottoscrizione della/e parte/i istante/i:

Fin da ora la parte scrivente dichiara che la decisione arbitrale sarà accettata dalla scrivente come assunta direttamente fra le parti e dichiara di conoscere in ogni sua parte il Regolamento della Camera Arbitrale, alle cui clausole e condizioni si adegua.

Luogo e data

Firma ...

26. Domanda di arbitrato prevista dall'art. 810 c.p.c.

DOMANDA DI ARBITRATO E CONTESTUALE NOMINA DI ARBITRO

EX ART. 810 C.P.C.

Il sig. .../amministrazione, rappresentato/a e difeso/a dall'Avv. ... del foro di ... elettivamente domiciliato presso il lo studio giusto mandato a margine/in calce del/al presente atto

PREMESSO

- Che *(illustrare brevemente i rapporti fra le parti in fatto, le eventuali previsioni contrattuali, le inadempienze lamentate)*
- Ogni controversia afferente l'interpretazione, l'esecuzione e l'adempimento al contratto in essere è demandata a giudizio arbitrale (doc. n. - *indicare il documento allegato a cui si fa riferimento*).

Il sig. .../amministrazione, come sopra rappresentato/a e difeso/a, formula come di seguito i quesiti da sottoporre al costituendo Collegio Arbitrale.

QUESITO N. 1

Dica il Collegio se, considerato che ... *(esporre ciò che si contesta alla controparte)*, debba essere pronunciato provvedimento di ... *(indicare il provvedimento che si chiede al Collegio)* nei confronti dell'ente pubblico ... a causa di ... *(indicare le ragioni per cui si chiede il provvedimento al Collegio)*.

QUESITO N. 2

Dica il Collegio se, considerato che ... *(esporre ciò che si contesta alla controparte)*, debba essere pronunciato provvedimento di ... *(indicare il provvedimento che si chiede al Collegio)* nei confronti dell'ente pubblico ... a causa di ... *(indicare le ragioni per cui si chiede il provvedimento al Collegio)*.

CONCLUSIONI

Il signor .../l'amministrazione, nel manifestare la propria volontà di accedere al giudizio arbitrale ex art. 810 c.p.c., conclude, pertanto, affinché il costituendo Collegio Arbitrale, disattesa ogni contraria istanza, eccezione o deduzione voglia accogliere in toto la presente domanda, dando risposta positiva ai quesiti sopra articolati e pronunciando i provvedimenti che riterrà opportuni a carico di

Salvo, impregiudicato e riservato ogni diritto e deduzione in relazione a quanto verrà prospettato a parte resistente all'atto di Sua costituzione nel presente giudizio arbitrale.

Parte ricorrente dichiara inoltre di nominare quale arbitro di propria designazione nel giudizio di cui alla presente domanda, l'Avv. ..., con studio in ..., via ..., invitando parte resistente a designare il proprio arbitro entro il termine di venti giorni decorrenti dalla data di notificazione del presente atto di accesso a giudizio arbitrale.

Luogo e data ...

Firma del ricorrente

Firma dell'Avv.

27. Richiesta di risoluzione arbitrale davanti alla Commissione di conciliazione

Alla Direzione Territoriale del Lavoro di ...

e p.c.
All'amministrazione ...
Via ... n. ...
Raccomandata a.r.

Oggetto: Richiesta costituzione Collegio di Conciliazione ed Arbitrato

Il sottoscritto ..., nato a ..., il ..., residente in ..., via ... n. ..., domiciliato nel Comune di ..., C.A.P. ..., C.F. ...,

CHIEDE

alla DPL la costituzione del Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, ai sensi dell'art. 7 della legge 20/05/1970, n. 300.

Nomina come arbitro di parte attrice il Sig. ... domiciliato in ..., via ..., n. ..., tel. ... e-mail

oppure, se la parte si riserva di nominare il proprio arbitro si potrà scrivere: Si riserva di nominare l'arbitro di parte attrice, e si rimette fin d'ora, per quanto attiene al terzo membro del Collegio, alle decisioni del Direttore della DPL.

In attesa di gentile riscontro si porgono distinti saluti.

Luogo e data

Firma

28. Impugnazione del lodo arbitrale (artt. 808-ter e 412-quater c.p.c.)

TRIBUNALE CIVILE DI ...
SEZIONE LAVORO

RICORSO DI IMPUGNAZIONE DEL LODO ARBITRALE

Il/la Signore/a ... elettivamente domiciliato/a in ..., via ... n. ..., presso lo studio dell'Avv. ... dal quale è rappresentato/a e difeso/a in virtù di mandato a margine/in calce del/al presente atto,
- ricorrente-

CONTRO

L'ente pubblico/la società ..., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in ...,
via ..., n. ...

- resistente -

PREMESSO

- che con ricorso del ... il Signor ..., mediante l'Organizzazione sindacale di appartenenza chiedeva procedersi con la convocazione del Collegio arbitrale istituito presso la Direzione provinciale del Lavoro di ..., per decidere in relazione a ...;
- che il Collegio arbitrale nominato, esperite le attività istruttorie, in data ... emetteva il seguente lodo «Il Collegio, riunito in conferenza personale nella riunione del ... presso la Direzione provinciale del Lavoro di ..., respinta ogni altra richiesta delle parti, ha così deciso ...».
- che il lodo emanato dal Collegio arbitrale di cui sopra è da considerarsi nullo per ... (indicare i motivi per i quali si ritiene che il lodo debba essere impugnato: 1) se la convenzione dell'arbitrato è invalida, o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che esorbitano dai propri 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)

*_*_*_*_*

Indicare i motivi per i quali il lodo arbitrale viene impugnato

- 1);
- 2);
- 3);

Tutto ciò premesso, il Signor ..., come in epigrafe rappresentato, difeso e domiciliato

RICORRE

alla S.V. Ill.ma affinché, letto il presente ricorso ed esaminata la documentazione allegata, voglia fissare l'udienza di discussione con termine per la notifica del ricorso e del decreto alla parte resistente per ivi sentir accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

- Piaccia all'Ill.mo Sig. Giudice, *contrariis relictis*, in accoglimento del presente ricorso,
- a) dichiarare nullo il lodo arbitrale emesso in data ...;
 - b) condannare la parte resistente ...;
 - c)

Con rivalutazione ed interessi delle somme liquidate.
Con vittoria di spese, competenze e onorari del giudizio.
In via istruttoria chiede ammettersi (*indicare i mezzi di prova*):

- 1)
- 2)
- 3)

Si allegano e si offrono in comunicazione, mediante deposito in Cancelleria i seguenti documenti:

- 1) ...
- 2) ...
- 3) ...

Luogo e data

Firma Avvocato

29. Ricorso al giudice del lavoro ex art. 414 c.p.c. (generico)

TRIBUNALE CIVILE DI ...
SEZIONE LAVORO

RICORSO EX ARTT. 414 SS. C.P.C.

Il/a Signore/a ... elettivamente domiciliato/a in ... via ... presso lo studio dell'Avv. ... dal quale è rappresentato/a e difeso/a in virtù di mandato a margine/in calce del/al presente atto,

- ricorrente-

CONTRO

L'ente pubblico/la società, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in, via

- resistente -

PREMESSO

- che ricorrente ha lavorato alle dipendenze di ... dal ... al ... ;
- che ha svolto le mansioni di ...;
- che dal ... ha svolto le seguenti mansioni ...;
- che nella fattispecie è applicabile il Ccnl del comparto/settore ...;
- che in base alla normativa succitata ...;
- che vani sono stati i tentativi di bonaria composizione della controversia;

Tutto ciò premesso,

RICORRE

alla S.V. Ill.ma affinché voglia fissare l'udienza di discussione con termine per la notifica del ricorso e del decreto alla parte resistente per ivi sentir accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

Piaccia all'Ill.mo Sig. Giudice, respinta ogni contraria istanza, in accoglimento del presente ricorso,

- a) dichiarata l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato ed accertato il mancato pagamento delle voci di cui in premessa, condannare parte resistente a pagare alla parte ricorrente la somma complessiva di € ..., o quella maggiore o minore che sarà ritenuta di giustizia, oltre rivalutazione ed interessi fino al soddisfacimento nonché al versamento degli oneri previsti dalle vigenti leggi;
- b) condannare parte convenuta ...;
- c) condannare parte convenuta al risarcimento del danno come previsto dalle leggi vigenti o in quella somma che sarà ritenuta di giustizia.

Con rivalutazione ed interessi delle somme liquidate.

Con vittoria di spese, competenze e onorari del giudizio. Con sentenza munita di clausola di provvisoria esecuzione *ex lege*.

In via istruttoria chiede ammettersi interrogatorio formale della parte resistente nonché prova per testi sulle seguenti circostanze di fatto e prova contraria a quella che eventualmente verrà articolata dalla parte resistente:

- 1) DCV ... ;
- 2) DCV ... ;
- 3) DCV ... ;

Si indicano a testi:

il sig., residente in, via, n., relativamente alla circostanza n. 1;

il sig., residente in, via, n., relativamente alle circostanze n. 2 e 3;

la sig.ra, residente in, via, n., relativamente alla circostanza n. 3;

Sulle seguenti circostanze:

1) DCV ...;

2) DCV ...;

3) DCV ...;

Si allegano e si offrono in comunicazione, mediante deposito in Cancelleria i seguenti documenti:

1) ...

2) ...

3) ...

Luogo e data

Firma Avv.

30. Ricorso al giudice del lavoro ex art. 414 c.p.c. (licenziamento disciplinare)

TRIBUNALE CIVILE DI ...
SEZIONE LAVORO

RICORSO EX ARTT. 414 SS. C.P.C.

Il/la Signore/a ... elettivamente domiciliato/a in ..., via ... n. ..., presso lo studio dell'Avv. ... dal quale è rappresentato/a e difeso/a in virtù di mandato a margine/in calce del/al presente atto,
- ricorrente-

CONTRO

L'ente pubblico/la società, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in, via

- resistente-

PREMESSO

- che il ricorrente, assunto in data alle dipendenze di ..., con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha prestato la propria attività svolgendo le mansioni di
- che in data, con lettera raccomandata, parte convenuta contestava il seguente addebito
- che con lettera raccomandata del il/la ricorrente comunicava all'ente/società convenuto/a le proprie giustificazioni precisando che
- che in data, con lettera raccomandata a.r. n., parte convenuta intimava al/alla ricorrente, ai sensi dell'art. 2119 c.c. e della disciplina contrattuale, il licenziamento per giusta causa con effetto immediato, ribadendo i motivi già espressi nella lettera raccomandata a.r. n. ;
- che negli ultimi anni di svolgimento del rapporto di lavoro, il ricorrente non ha subito alcuna contestazione di addebiti disciplinari né gli è stata mai applicata alcuna sanzione disciplinare;
- che la società occupava alle proprie dipendenze all'epoca dei fatti di cui è causa, ed occupa tuttora, più di quindici dipendenti;
- che ..., applica ad ogni effetto e conseguenza di legge il Ccnl del settore/comparto del e successive modificazioni ed integrazioni;
- è stato infruttuosamente esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione, in data, presso la competente Commissione provinciale di conciliazione di
- che il licenziamento è illegittimo, inefficace e comunque nullo, perché in contrasto con gli artt. 2118 e 2119 c.c., con la legge 11 maggio 1990 n. 108, legge 15 luglio 1966, n. 604 e legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, con il Ccnl del, ed in ogni caso privo di giusta causa e di giustificato motivo.

Tutto ciò premesso,

RICORRE

alla S.V. Ill.ma affinché voglia fissare l'udienza di discussione con termine per la notifica del ricorso e del decreto alla parte convenuta per ivi sentir accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

Piaccia all'Ill.mo Sig. Giudice, respinta ogni contraria istanza, in accoglimento del presente ricorso,

- a) dichiarare il licenziamento, così come intimato, illegittimo, inefficace e comunque nullo, con ogni conseguenza di legge;
- b) per l'effetto ordinare all'ente/società, in persona del legale rappresentante *p.t.*, con sede in alla via, di reintegrare il ricorrente nel posto precedentemente occupato e condannare la società convenuta al pagamento di un'indennità, a titolo di risarcimento

dei danni, commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione ed al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione;

- c) condannare l'ente/la società, in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento dei danni ulteriori subiti dal ricorrente per l'illegittimo licenziamento, da quantificarsi anche mediante C.T.U., ai sensi dell'art. 1226 c.c. e dell'art. 432 c.p.c.;
- d) condannare l'ente/la società, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle spese, diritti ed onorari di causa con attribuzione al sottoscritto procuratore.

Ai sensi del d.P.R. n. 115/2002 e successive modificazioni si dichiara che il valore della presente causa è pari ad €..... .

Con rivalutazione ed interessi delle somme liquidate.

Con vittoria di spese, competenze e onorari del giudizio. Con sentenza munita di clausola di provvisoria esecuzione *ex lege*.

In via istruttoria chiede ammettersi interrogatorio formale della parte resistente nonché prova per testi sulle seguenti circostanze di fatto e prova contraria a quella che eventualmente verrà articolata dalla parte resistente:

- 1) DCV;
- 2) DCV;
- 3) DCV;

Si indicano a testi:

il sig., residente in, via, n., relativamente alla circostanza n. 1;

il sig., residente in, via, n., relativamente alle circostanze n. 2 e 3;

la sig.ra, residente in, via, n., relativamente alla circostanza n. 3;

Si allegano e si offrono in comunicazione, mediante deposito in Cancelleria i seguenti documenti:

- 1.,
- 2.;
- 3 Lettera di addebito del ...;
- 4. Ccnl del settore/comparto;
- 5. Copia del verbale di mancata conciliazione.

Luogo e data

Firma Avv.

31. Ricorso al giudice del lavoro ex art. 414 c.p.c. (conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato)

TRIBUNALE CIVILE DI
SEZIONE LAVORO

RICORSO EX ARTT. 414 SS. C.P.C.

Il/la Signore/a elettivamente domiciliato/a in ..., via ... n. ..., presso lo studio dell'Avv. ... dal quale è rappresentato/a e difeso/a in virtù di mandato a margine/in calce del/al presente atto,
- ricorrente-

CONTRO

L'ente pubblico/la società, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in, via

- resistente-

PREMESSO

- che il/la Signore/a è stato/a assunto/a alle dipendenze della società/ente..... con sede in via a partire dal, in qualità di presso la filiale di
 - che il/la Signore/a ha iniziato effettivamente l'attività lavorativa in data anche se ha sottoscritto il contratto a tempo determinato solo in data
 - che con lettera del, la società/ente ha prorogato di anni e precisamente fino al il contratto di lavoro a tempo determinato;
 - che in data parte resistente comunicava al/alla Signore/a che in data sarebbe scaduto il rapporto di lavoro;
 - che con lettera a.r. del il ricorrente impugnava il licenziamento perché illegittimo, inefficace e, comunque nullo;
 - che ha percepito il TFR maturato solo per un importo pari a € a fronte di €
 - che sperito il tentativo di conciliazione presso la competente Commissione provinciale in data, esso ha dato esito negativo,
 - che il rapporto di lavoro intercorso tra il/la Signore/a la società/l'ente deve essere considerato in realtà a tempo indeterminato a far data dal e il licenziamento intimato con lettera del è da considerarsi illegittimo, inefficace e, comunque nullo, in quanto in contrasto con la legge 18 aprile 1962, n. 230, con l'art. 12, legge n. 196/1997, con la legge 15 luglio 1966, n. 604, con la legge 11 maggio 1990, n. 108, con l'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e con il C.C.N.L. dei dirigenti del settore commercio del 23 marzo 1990;
 - che, il/la Signore/a ai sensi dell'art. 36 Cost., artt. 2095, 2099 c.c., ha diritto a percepire le seguenti somme, per tutti i titoli già indicati,
- Tanto premesso, ai sensi degli artt. 409 c.p.c. e ss.,

RICORRE

alla S.V. Ill.ma affinché voglia fissare l'udienza di discussione con termine per la notifica del ricorso e del decreto alla parte convenuta per ivi sentir accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

Piaccia all'Ill.mo Sig. Giudice, respinta ogni contraria istanza, in accoglimento del presente ricorso,

- a) dichiarare il rapporto di lavoro intercorso tra l'attore ed il convenuto a tempo indeterminato a far data dal
- b) dichiarare il licenziamento così come intimato illegittimo, inefficace e, comunque, nullo;
- c) ordinare al convenuto, in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, di reintegrare parte ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato e condannare la parte

resistente al pagamento di un'indennità, a titolo di risarcimento dei danni, commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione globale di fatto o, comunque, al pagamento delle retribuzioni maturate;

Ai sensi del d.P.R. n. 115 del 2002 e successive modificazioni si dichiara che il valore della presente causa è pari ad €

Chiede disporsi informazioni presso la Dir. Prov. Lav. di e presso l'Ufficio di collocamento di

In via istruttoria chiede ammettersi interrogatorio formale della parte resistente nonché prova per testi sulle seguenti circostanze di fatto e prova contraria a quella che eventualmente verrà articolata dalla parte resistente:

- 1) DCV
- 2) DCV.;
- 3) DCV

Si indicano a testi:

- il sig., residente in, via, n., relativamente alla circostanza n. ...;
- il sig., residente in, via, n., relativamente alle circostanze n. ...;
- la sig.ra, residente in, via, n., relativamente alla circostanza n. ...;

Si allegano e si offrono in comunicazione, mediante deposito in Cancelleria i seguenti documenti:

1.,
2.;
3.;

Luogo e data

Firma Avv.

32. Nomina del collegio arbitrale

NOMINA DELLE PARTI DI COLLEGIO ARBITRALE

Le parti, rispettivamente rappresentate da ... e da ..., a seguito del provvedimento emesso dal Giudice del Tribunale di ..., Dott. ...,

(o, nel caso di procedimento pendente innanzi alla Corte di Appello)

Le parti, rispettivamente rappresentate da ... e da ..., a seguito del provvedimento emesso dalla Corte d'Appello di ...,

al fine di risolvere la controversia pendente tra il Sig. ... e ..., n. R. G. .../..., in attuazione di quanto stabilito dal decreto legge n. 132/2014 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 162/2014

NOMINANO

concordemente ed unitariamente, un collegio arbitrale composto da:

- ... ;
- ... ;
- ... ;

G) Giurisprudenza

Tentativo di conciliazione prima e dopo la legge n. 183/2010:

- Il verbale di conciliazione non sottoscritto dal rappresentante sindacale alla presenza ed in contestualità con il lavoratore non è valido (Cass. 10/02/2011, n. 3237);
- La convocazione avanti alla competente commissione di conciliazione, all'esito della richiesta di svolgimento del tentativo obbligatorio di conciliazione contenente la specificazione delle rivendicazioni avanzate, costituisce una vera e propria messa in mora, valutabile ex art. 2943 c. 4 c.c., idonea a interrompere la prescrizione (Cass. 16/3/2009, n. 6336);
- Ai fini di impedire la decadenza dall'impugnazione del recesso datoriale, è sufficiente che entro il termine dei 60 giorni il lavoratore depositi la richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione presso l'Ufficio del lavoro, non rilevando a tal fine la data diversa e successiva, incontrollabile per il lavoratore, alla quale la richiesta sarà trasmessa d'ufficio al datore di lavoro (Cass. 19/6/2006 n. 14087);
- La mera presentazione della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione presso la Direzione Territoriale del lavoro, in assenza della sua comunicazione al datore di lavoro, non può avere gli effetti interruttivi della prescrizione indicati dall'art. 410 c.p.c., poiché quest'ultimo riconnette esplicitamente detti effetti alla "comunicazione" dell'atto alla controparte, e non già alla sua "presentazione" alla Commissione di conciliazione. Per lo stesso motivo il lavoratore che abbia interesse a ottenere una pronta efficacia sospensiva della sua richiesta del tentativo di conciliazione sul termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento ha l'onere di provvedere a notificare tale richiesta al datore di lavoro, senza attendere la comunicazione dell'ufficio (Cass. 15/5/2006 n. 11116);
- L'art. 410, secondo comma, c.p.c. intende distinguere e chiaramente - come si evince dal suo inequivoco tenore letterale - gli effetti prodotti dal tentativo obbligatorio di conciliazione ai fini dell'interruzione della prescrizione dalle conseguenze dallo stesso scaturenti in riferimento ai termini di decadenza. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo produce un effetto interruttivo istantaneo della prescrizione e non anche un effetto interruttivo-sospensivo, cioè perdurante per tutto il termine indicato dal secondo comma, ultima parte, dell'art. 410 c.p.c. Quest'ultimo effetto è ricollegato dal legislatore, attraverso il combinato disposto degli artt. 2943 e 2945 c.c., solo all'atto introduttivo del giudizio ordinario e del giudizio arbitrale (Cass. 4/4/2006 n. 13046);
- Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione non preclude la concessione dei provvedimenti speciali d'urgenza e di quelli presentati al capo III del titolo I del libro IV, tra cui appunto l'ordinanza ex art. 700 c.p.c., a prescindere dal fatto che si tratti di provvedimenti richiesti *ante causam* o nel corso della causa, in quanto tali provvedimenti possono comunque essere adottati, anche se il giudizio di merito, eventualmente pendente, debba essere sospeso a causa del mancato preventivo espletamento del tentativo di conciliazione (Trib. Roma 9/6/2004);
- La richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 c.p.c. produce gli effetti interruttivi della prescrizione e sospensivi di ogni decadenza anche se la relativa comunicazione viene portata a conoscenza della sola direzione del lavoro e non anche del datore di lavoro (Trib. Milano 10/05/1999);
- La richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 c.p.c. comporta la sospensione del termine ex art. 6 L. 15/7/66 n. 604 per l'impugnazione del licenziamento (Trib. Milano 10/05/1999).

Arbitrato:

- Nel caso di arbitrato rituale di equità, laddove non venga dedotta in sede di impugnazione la totale mancanza di potestà a giudicare degli arbitri per eccesso di potere derivante dall'esorbitanza dei limiti segnati dalle parti al loro potere decisorio, il giudice dell'impugnazione non è tenuto a verificare l'applicazione in concreto dei criteri equitativi nella decisione della controversia, non essendo sindacabile il corretto esercizio dei suddetti poteri (Cass. 16 maggio 2014, n. 10805);
- Poiché il lodo arbitrale irrituale previsto dal CCNQ 23 gennaio 2001 per il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ha natura negoziale, esso non è impugnabile per errori di diritto, ma solo per i vizi che possono vulnerare le manifestazioni della volontà negoziale (Trib. Bologna 5/11/2008 n. 551);
- La richiesta di impugnazione, dinanzi all'arbitro unico, in base al CCNQ 23 gennaio 2001, di sanzione disciplinare non risolutiva del rapporto di lavoro, formulata oltre il termine di 20 giorni dalla applicazione della sanzione stessa, non vincola l'amministrazione, la quale, tuttavia, pur non avendone l'obbligo, può aderirvi, esercitando la capacità e i poteri del privato datore di lavoro conferitile dall'art. 5 del d.lgs. 165/2001; pertanto, se a fronte di siffatta richiesta l'amministrazione accetta che venga avviato e si concluda il procedimento di nomina dell'arbitro a norma dell'art. 3 del menzionato contratto quadro essa non può successivamente sollevare in alcun momento della procedura arbitrale l'eccezione di tardività per mancato rispetto da parte del lavoratore del menzionato termine di 20 giorni perché ciò equivarrebbe a una non più ammissibile (v. art. 3, commi 2 e 3, del cit. CCNQ) revoca del consenso già prestato (Cass. 26/2/2008 n. 5045);
- Nell'arbitrato irrituale ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c., l'arbitrato previsto dai contratti o accordi collettivi in base al quale le parti concordano di deferire ad arbitri la risoluzione della controversia - il termine prefissato dalle parti per la pronuncia del lodo è per natura e struttura "essenziale" e alla sua osservanza sono subordinate la regolarità della decisione arbitrale e la riferibilità della stessa ai compromettenti, salvo che questi abbiano manifestato una diversa volontà, dovendosi considerare estinto alla scadenza del termine prefissato dalle parti il mandato, secondo la disciplina del mandato applicabile all'arbitrato irrituale (Trib. Milano 14/4/2003 n. 1145);
- Le censure nei confronti dei lodi irrituali sono costituite dalla nullità per violazione di norme inderogabili di legge secondo quanto previsto dall'art. 1418 c.c., nonché dall'annullabilità per errore, violenza o dolo a norma degli artt. 1427 c.c. e seguenti. Non è possibile ricondurre all'errore essenziale o sostanziale previsto dall'art. 1429 c.c. un diverso apprezzamento di fatto e di diritto rispetto a quello compiuto dagli arbitri con la loro decisione. Non è quindi rilevante, ai fini dell'impugnazione, l'errore di giudizio di fatto e in diritto (Cass. 10/7/2002, n. 10035);
- È ammissibile il ricorso per cassazione avverso la sentenza del tribunale che rigetta l'impugnativa del lodo (Cass. 02/02/2009, n. 2576);
- Il termine per l'impugnazione decorre dalla notificazione del lodo (Trib. Firenze 10/11/2008).

Clausola compromissoria:

- In tema di condizioni generali di contratto, essendo la specifica approvazione per iscritto delle clausole cosiddette vessatorie (nella specie: clausola compromissoria), ai sensi dell'art. 1341, secondo comma, cod. civ., requisito per l'opponibilità delle clausole medesime al contraente aderente, quest'ultimo è il solo legittimato a farne valere l'eventuale mancanza, sicché la nullità di una clausola onerosa senza specifica approvazione scritta dell'aderente

FORMULARIO DEL LAVORO

non può essere invocata dal predisponente (Cass. Ordinanza, 20 agosto 2012, n. 14570);

- È valida ed efficace la clausola compromissoria binaria inserita in un contratto plurilaterale (nella specie, di affiliazione commerciale o “franchising”), con la quale soltanto alcune delle parti si obbligano a devolvere le reciproche controversie ad un collegio arbitrale, se dal contratto siano sorti rapporti giuridici diversi, ancorché collegati, tra le parti firmatarie della clausola compromissoria e le altre (Cass. Ordinanza, 23 luglio 2012, n. 12825);

- La clausola compromissoria può essere contenuta anche in un patto integrativo del contratto, non occorrendo che la volontà negoziale sia manifestata in un unico documento, attesa l'autonomia della clausola compromissoria rispetto al negozio cui essa si riferisce (Cass. Ordinanza, 5 aprile 2011, n. 7839);

- La clausola compromissoria, apposta ad un contratto di affitto d'azienda, è inidonea ad attribuire agli arbitri la cognizione sulle obbligazioni originarie dal contratto di transazione, con il quale il primo sia stato consensualmente risolto e siano stati diversamente regolati i rapporti fra le parti senza richiamare il contratto di affitto, in quanto il principio dell'autonomia della clausola compromissoria rispetto al negozio in cui è stata inserita ne comporta l'estensione alle sole cause di invalidità di questo, purché ad esso non esterne, mentre ne esclude l'ultrattività in ordine ai rapporti derivanti da contratti successivi, neppure indirettamente menzionati nella clausola stessa e di cui il precedente negozio costituisca ormai soltanto un mero antecedente storico (Cass. 23 dicembre 2010, n. 26046).

Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 1 - Campo di applicazione.

Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2 - Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Art. 3 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale

FORMULARIO DEL LAVORO

di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lett. c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

La disciplina di cui al comma 2 trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966.

Art. 4 - Vizi formali e procedurali.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5 - Revoca del licenziamento.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6 - Offerta di conciliazione.

In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, cod. civ., e all'articolo 82, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non

è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

L'onere derivante dalla disposizione di cui al comma 1 pari a due milioni di euro per l'anno 2015, settemilionienovecentomila euro per il 2016 e tredicimilioneottocentomila euro per il 2017 è posto a carico del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge di stabilità per il 2015.

Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione.

Art. 7 - Computo dell'anzianità negli appalti.

Ai fini del calcolo delle indennità e dell'impoto di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8 - Computo e misura delle indennità per frazioni di anno.

Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9 - Piccole imprese e organizzazioni di tendenza.

Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10 - Licenziamento collettivo.

In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 233 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11 - Contratto di ricollocazione.

È istituito presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale il Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria, al quale affluisce la dotazione finanziaria del Fondo istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, in ragione di 18 milioni di euro per l'anno 2015 e di 20 milioni di euro per il 2016 nonché, per l'anno 2015, l'ulteriore somma di 32 milioni di euro del gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

FORMULARIO DEL LAVORO

Il lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo di cui agli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, ha il diritto di ricevere dal Centro per l'impiego territorialmente competente un voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione, a condizione che effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità, ai sensi del D.lgs. attuativo della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.

Presentando il voucher a una agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata secondo quanto previsto dal D.lgs di cui al comma 2, il lavoratore ha diritto a sottoscrivere con essa il contratto di ricollocazione che prevede:

il diritto del lavoratore a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte dell'agenzia per il lavoro;

il diritto del lavoratore alla realizzazione da parte dell'agenzia stessa di iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona ove il lavoratore è stato preso in carico;

il dovere del lavoratore di porsi a disposizione e di cooperare con l'agenzia nelle iniziative da essa predisposte.

L'ammontare del voucher è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità di cui al comma 2 e l'agenzia ha diritto a incassarlo soltanto a risultato ottenuto secondo quanto stabilito dal D.lgs. di cui al comma 2.

Art. 12 - Rito applicabile.

Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012.

GLOSSARIO

Arbitrato: è uno strumento giuridico alternativo al processo. Con esso le parti, in maniera concorde, decidono di affidare la soluzione di una controversia ad uno o più "arbitri", soggetti privati (non giudici), nominati dalle parti stesse e terzi rispetto alla controversia.

Arbitrato rituale: è uno strumento disciplinato dal codice di procedura civile secondo forme stabilite e predeterminate. Con l'arbitrato rituale le parti decidono di affidare la risoluzione della lite ad una o più persone che, pur non essendo giudici "togati" (ovvero vincitori di un concorso pubblico), hanno il potere di pronunciare un lodo che sia idoneo ad avere efficacia esecutiva tra le parti.

Arbitrato irrituale: è uno strumento che ha lo scopo principale di evitare le formalità che il codice di procedura civile detta per l'arbitrato rituale. Con esso le parti si obbligano a seguire la decisione dell'arbitro (o degli arbitri) come se fosse il frutto di un diretto accordo fra loro. In pratica, le parti, non raggiungendo fra loro l'accordo transattivo per risolvere la lite, danno mandato (cioè incaricano, delegano) agli arbitri (o all'arbitro unico) di esprimere la loro (o sua) "volontà".

Diritto soggettivo: è la posizione giuridica soggettiva di vantaggio che l'ordinamento attribuisce ad un soggetto, riconoscendogli determinate utilità in relazione ad un bene, nonché tutela degli interessi afferenti al bene stesso in modo pieno ed immediato.

Equità: è la giustizia del caso concreto, la regola del giudice trovata nella coscienza sociale. Può essere integrativa e si ha quando la legge affida al giudice o all'arbitro il compito di intervenire e decidere caso per caso; può essere sostitutiva e si ha quando, anche se la legge regola il singolo caso, consente tuttavia al giudice o all'arbitro di decidere il caso concreto in modo diverso.

Lodo arbitrale: è la decisione dell'arbitro o del collegio arbitrale con cui vengono regolati i rapporti tra le parti e con cui viene posta fine alla lite. Il lodo può essere impugnato nel caso di arbitrato rituale. Il lodo di arbitrato irrituale può essere impugnato solo in casi espressamente previsti dalla legge (se la convenzione dell'arbitrato è invalida; se gli arbitri si sono pronunciati su materie che vanno oltre la loro competenza e le parti lo avevano fatto presente durante il procedimento arbitrale; se gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale; se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere nominato arbitro; se gli arbitri non hanno rispettato le regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo; se vengono violati i principi generali dell'ordinamento italiano e comunitario; se nel procedimento arbitrale le parti non hanno avuto la possibilità di difendersi dalle "accuse" reciproche).

Prescrizione: consiste nell'estinzione del diritto che il titolare non esercita per il tempo determinato dalla legge. Non sono soggetti alla prescrizione i diritti indisponibili e gli altri diritti indicati dalla legge.

Decadenza: è perdita della possibilità di far valere le ragioni e i presupposti dei fatti che si ritengono propri perché ritenuti diritti soggettivi acquisiti da parte di chi non esercita la tutela di un proprio diritto, già appartenente alla sfera giuridica del soggetto.

VOTA CISL



~~CISL FP~~



e-mail: fp@cisl.it

WWW.FP.CISL.IT