

Conciliazione, arbitrato, processo. Le controversie nel pubblico impiego contrattualizzato.

Autore: Dott. Stefano Gennai

In: Diritto del lavoro

E' noto che ai sensi dell'articolo 63 D. Lgs. 165/2001 rientrano nella giurisdizione del giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni del settore pubblico contrattualizzato ("incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte", le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva). Rientrano, invece, nella giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di "procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" (e, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro non contrattualizzati, "ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi"). (1).

(1) Rientrano nella giurisdizione del giudice amministrativo le controversie relative ai c.d. "concorsi misti" (interni ed esterni) e quelle relative ai concorsi interni (progressioni verticali) che comportino il passaggio da un'area ad un'altra, che si configura quale nuova assunzione. Rientrano, invece, nella giurisdizione del giudice ordinario le controversie relative a concorsi interni che tale configurazione non abbiano in quanto progressioni (orizzontali, ossia) all'interno della medesima area professionale (v., da ultimo, C. Cass., S.U., n°9168 del 20/4/2006).

Il giudice ordinario, nelle controversie relative ai rapporti di lavoro, è competente "ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo" (art. 63, comma 1, seconda parte, D. Lgs. 165/01).

A seguito della contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego gli atti amministrativi in senso proprio sono soltanto quelli c.d. di macro-organizzazione (definizione delle linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuazione degli uffici di maggiore rilevanza e modi di conferimento della

titolarietà dei medesimi, determinazione delle dotazioni organiche complessive: art.2 D. Lgs. 165/2001, art. 89 D. Lgs. 267/2000); essi sono sindacabili incidenter tantum dal giudice ordinario ai fini della disapplicazione e, se lesivi di interessi legittimi, rimangono impugnabili dinanzi al giudice amministrativo ad istanza di qualsivoglia interessato (ivi compresi i dipendenti pubblici). In tal caso, l'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia di lavoro non è causa di sospensione del processo. (2).

(2) Stabiliscono gli artt.4 e 5 legge 20/3/1865, n°2248 (Allegato E) che quando “la contestazione cade sopra un diritto che si pretende leso da un atto dell'autorità amministrativa, i tribunali si limiteranno a conoscere degli effetti dell'atto stesso in relazione all'oggetto dedotto in giudizio. L'atto amministrativo non potrà essere revocato o modificato se non sovra ricorso alle competenti autorità amministrative, le quali si conformeranno al giudicato dei Tribunali in quanto riguarda il caso deciso. In questo, come in ogni altro caso, le autorità giudiziarie applicheranno gli atti amministrativi ed i regolamenti generali e locali in quanto siano conformi alle leggi”.

“Il sistema configurato dal legislatore può fare ancora insorgere situazioni di doppia tutela, essendo ben possibile che vi sia la contemporanea instaurazione di due giudizi, uno innanzi al Giudice amministrativo avverso l'atto di macro organizzazione, l'altro per la tutela del diritto vantato nell'ambito del rapporto di lavoro, giudizi che avranno vita e corso autonomo stante l'espressa esclusione della pregiudizialità amministrativa” (TAR Campania, Sez. V, 18/12/2003, n°15454, in Foro amm. TAR 2003, 3602 s.m.. V. anche TAR Campania, Sez. V, 22/10/2003, n°13054, in Giust. civ. 2004, I, 1851). “Gli atti amministrativi presupposto di atti paritetici adottati dalle amministrazioni pubbliche nell'ambito del rapporto di lavoro sono sindacabili incidenter tantum dal giudice ordinario, ai fini della disapplicazione; essi, però, in quanto lesivi di interessi legittimi, rimangono impugnabili dinanzi al giudice amministrativo ad istanza di qualsivoglia interessato, ivi compresi i pubblici dipendenti” (TAR Umbria, 8/3/1999, n°193, in Giust. civ. 1999, I, 1528).

“Il potere di disapplicazione dell'atto amministrativo del giudice ordinario non resta escluso per effetto della inoppugnabilità del suddetto atto dinanzi al giudice amministrativo, atteso che l'istituto processuale dell'inoppugnabilità concerne la tutela degli interessi legittimi non dei diritti soggettivi” (C. Cass., Sez. Lav., 18/8/2004, n°16175, in Giust. civ. Mass. 2004, f. 7-8).

Il giudice del lavoro adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati (art.63, comma 2) e il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali (Art. 63, comma 5).

L'art.64 D.Lgs. 165/2001, sotto la rubrica "Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi", stabilisce che "Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63 è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile (...) dispone la comunicazione (...) dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN". Entro trenta giorni dalla comunicazione "l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa (...)". Se decorsi novanta giorni dalla comunicazione all'ARAN non interviene alcun accordo, la procedura si intende conclusa e "il giudice decide con sentenza sulla sola questione" pregiudiziale. La sentenza del giudice è impugnabile soltanto con ricorso immediato per cassazione. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, "possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi". (3).

(3) V. artt.2, 18 e 19 D. Lgs. 2/2/2006, n°40, recante "Modifiche al codice di procedura civile in materia di processo di cassazione in funzione nomofilattica e di arbitrato, a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 14/5/2005, n°80".

Vedremo a suo luogo che l'art.63-bis D. Lgs. 165/2001, articolo aggiunto dall'art.1, comma 134, legge 30/12/2004, n°311, statuisce che "L'ARAN può intervenire nei giudizi innanzi al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (...), al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi."

Vedremo anche che ai sensi del comma 1-bis dell'art.61 D. Lgs. 165/2001, introdotto anch'esso dalla L.311/2004 (art.1, comma 133), "Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze l'esistenza di controversie relative ai rapporti di lavoro dalla cui soccombenza potrebbero derivare oneri aggiuntivi significativamente rilevanti per il numero dei soggetti direttamente o indirettamente interessati o comunque per gli effetti sulla finanza pubblica. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, può intervenire nel processo ai sensi dell'articolo 105 del codice di procedura civile." (4).

(4) L'intervento della legge 311/2004 (legge finanziaria per il 2005) si completa con la previsione (art.1,

comma 132, sì come modificato dall'art.14-septiesdecies del D.L. 30/6/2005, n°115, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione n.168/2005)

secondo cui "Per il triennio 2005-2007 è fatto divieto a tutte le amministrazioni pubbliche di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, di adottare provvedimenti per l'estensione di decisioni giurisdizionali aventi forza di giudicato, o comunque divenute esecutive, in materia di personale delle amministrazioni pubbliche".

Le controversie individuali di lavoro devono essere precedute dal tentativo di conciliazione che, per quanto concerne i rapporti di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, trova la sua disciplina negli artt. 65 e 66 D. Lgs. n°165/2001 (v. art.412-bis Cod. proc. civ.: "L'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità della domanda" giudiziale).

Ai sensi dell'art.66, "ferma restando la facoltà del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, il tentativo obbligatorio di conciliazione (...) si svolge, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è promosso dalla pubblica amministrazione".

Il collegio di conciliazione è composto dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione. La domanda giudiziale diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione. Il giudice che rilevi che non è stato promosso il tentativo di conciliazione o che la domanda giudiziale è stata proposta prima della scadenza del novantesimo giorno dalla promozione del tentativo è tenuto a sospendere il giudizio ed a fissare "alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione" (art. 65, commi 2 e 3). L'improcedibilità, ai sensi dell'art. 412-bis, comma 2, Cod. proc. civ., deve essere eccepita dal convenuto nella memoria difensiva di costituzione in giudizio (art. 416 Cod. proc. civ.) e può essere rilevata d'ufficio dal giudice non oltre l'udienza (di discussione della causa) di cui all'art. 420 Cod. proc. civ. . Per i termini di riassunzione della causa, v. art.65, comma 3, 2^ parte.

La richiesta "del tentativo di conciliazione" deve essere sottoscritta dal lavoratore e consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento alla Direzione presso la quale è istituito il collegio di conciliazione competente". Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza. La richiesta deve precisare: a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto; b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura; c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa; d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale (art.66, comma 3).

L'amministrazione, qualora non intenda accogliere la pretesa del lavoratore, è tenuta, entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta conciliativa, a depositare presso la Direzione Provinciale del Lavoro le proprie osservazioni scritte e contestualmente ("nello stesso atto") nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di conciliazione.

Il Presidente del Collegio di conciliazione "fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione" entro i dieci giorni successivi al deposito delle osservazioni da parte dell'amministrazione.

Dinanzi al Collegio, composto, come si è visto, dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore (nominato dal lavoratore nella richiesta conciliativa ovvero dalla organizzazione sindacale a ciò delegata dal lavoratore nella stessa richiesta conciliativa) e da un rappresentante dell'amministrazione (nominato con l'atto di cui al comma 4 dell'art. 66), "il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da una organizzazione cui aderisce o conferisce mandato", mentre per l'amministrazione "deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare".

Qualora la conciliazione riesca, "anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore", viene redatto separato processo verbale - il quale costituisce titolo esecutivo - sottoscritto dalle parti e dai componenti del Collegio di conciliazione (art.66, comma 5). Se, invece, non si riesce a raggiungere un accordo, il Collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia (art. 66, comma 6). La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione in adesione alla proposta formulata dal Collegio non può dar luogo a responsabilità amministrativa (art. 66, comma 8). Ove la proposta del Collegio non venga accettata, "i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti", e nel successivo giudizio "il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese" (art.66, comma 7). A questo fine i verbali concernenti il tentativo di conciliazione "non riuscito" sono acquisiti, "anche di ufficio", nel successivo giudizio.

La legge esclude che le domande giudiziali con le quali si chiedono provvedimenti speciali di urgenza e quelli cautelari debbano essere precedute dal tentativo di conciliazione (art. 412-bis, comma 6, Cod. proc. civ: "Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione non preclude la concessione dei provvedimenti speciali d'urgenza e di quelli cautelari previsti nel capo III del titolo I del libro IV"). In tali casi il tentativo di conciliazione è rimandato ad un momento successivo (art. 669-octies Cod. proc. civ.: "L'ordinanza di accoglimento, ove la domanda sia stata proposta prima dell'inizio della causa di merito, deve fissare un termine perentorio non superiore a trenta giorni per l'inizio del giudizio di merito (...). In mancanza di fissazione del termine da parte del giudice, la causa di merito deve essere iniziata entro il termine perentorio di trenta giorni (...). Per le controversie individuali relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, escluse quelle devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo, il termine decorre dal momento in cui la domanda giudiziale è divenuta procedibile o, in caso di mancata presentazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione, decorsi trenta giorni. (...)." In quest'ultimo caso troverà applicazione il comma 3 dell'art. 65 D. Lgs. 165/2001, ai sensi del quale "Il

giudice che rileva che non è stato promosso il tentativo di conciliazione (...) sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione”.

Si ricorda che ai sensi del comma 2 dell’art.412-bis Cod. proc. civ., “l’improcedibilità deve essere eccepita dal convenuto nella memoria difensiva (di costituzione in giudizio) di cui all’articolo 416 e può essere rilevata d’ufficio dal giudice non oltre l’udienza (di discussione della causa) di cui all’articolo 420”.

Il Titolo IV del Libro Secondo del Codice di procedura civile contiene “Norme per le controversie di lavoro”. Giudice competente per le controversie di lavoro in primo grado è il Tribunale - in funzione di giudice del lavoro (art.413, comma 1) - nella cui circoscrizione ha sede l’ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto (art.413, comma 3; v. anche art.48-quater R.D. 12/1941).

La domanda si propone con ricorso (art. 414).

Il ricorso, che tra l’altro deve contenere l’esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la domanda (con relative conclusioni) e, a pena di decadenza (combinato disposto artt.414, n.4 e 5, e 420, commi 1 e 5), “l’indicazione specifica dei mezzi di prova di cui il ricorrente intende avvalersi e in particolare dei documenti che si offrono in comunicazione” (5), deve essere depositato nella cancelleria del giudice insieme ai documenti in esso indicati.

(5) Per gli elementi di prova è possibile usufruire del procedimento di accesso ai documenti amministrativi disciplinato dagli artt.22 e seguenti della legge 241/1990 (e successive modificazioni) e dall’art.10 Testo Unico Enti Locali (che tratta, altresì, dell’accesso alle informazioni). Circa l’accesso ai documenti amministrativi si deve ricordare che per l’art.22, comma 3, della legge n.241/1990 (sì come modificata dalla legge n.15/2005; v. anche il Regolamento approvato con D.P.R. 12/4/2006, n°184), “Tutti i documenti amministrativi sono accessibili, ad eccezione di quelli indicati all’articolo 24, commi 1, 2, 3, 5 e 6”. D’altra parte, ai sensi dello stesso art.22, comma 1, lett. d), deve intendersi per documento amministrativo “ogni rappresentazione grafica, fotocinematografica, elettromagnetica o di qualunque altra specie del contenuto di atti, anche interni o non relativi ad uno specifico procedimento, detenuti da una pubblica amministrazione e concernenti attività di pubblico interesse, indipendentemente dalla natura pubblicistica o privatistica della loro disciplina sostanziale”.

La potestà regolamentare di cui al comma 2 dell’art.24 fa espresso riferimento alle fattispecie generali indicate nel comma 1 dello stesso articolo e in ogni caso, ai sensi dell’articolo 24, comma 7, “Deve comunque essere garantito ai richiedenti l’accesso ai documenti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici”. Per Consiglio di Stato, Sez. VI,

26/1/2006, n°229 (ma anche C.d.S., Sez. VI, 8/4/2003, n°1881), vale la regola secondo cui in sede di esame della domanda di accesso non va effettuato alcun apprezzamento in ordine alla fondatezza o alla ammissibilità della domanda che si intenda proporre, la cui valutazione spetta solo al giudice chiamato a decidere. L'eventuale mancato adeguamento dei regolamenti degli Enti alle novità introdotte dalla legge n.15/2005 non può costituire ostacolo all'esercizio del diritto: ai sensi dell'art.22, comma 2, legge n.241/1990, infatti, "L'accesso ai documenti amministrativi, attese le sue rilevanti finalità di pubblico interesse (...) attiene ai livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale ai sensi dell'art.117, secondo comma, lett. m), della Costituzione. Resta ferma la potestà delle regioni e degli enti locali, nell'ambito delle rispettive competenze, di garantire livelli ulteriori di tutela".

Avverso le determinazioni negative dell'amministrazione (espresse o tacite: decorsi inutilmente trenta giorni dalla richiesta, infatti, "questa si intende respinta": art.25, comma 4), è dato ricorso al TAR, che su tale materia ha giurisdizione esclusiva, entro trenta giorni (v. art.25, comma 5, legge 241/1990), che, sussistendone i presupposti, ordina l'esibizione dei documenti richiesti. Il comma 4 dello stesso art.25 legge 241/1990 prevede, altresì, che il richiedente possa, in luogo del ricorso al TAR, "chiedere (...) nei confronti degli atti delle amministrazioni comunali, provinciali e regionali, al difensore civico competente per ambito territoriale, ove costituito, che sia riesaminata la suddetta determinazione. Qualora tale organo non sia stato istituito, la competenza è attribuita al difensore civico competente per l'ambito territoriale immediatamente superiore". L'art.25 L.241/1990 e il D.P.R. 184/2006 disciplinano altresì la tutela amministrativa dinanzi alla Commissione per l'accesso con sede in Roma.

Il giudice, entro cinque giorni dal deposito del ricorso, fissa con decreto l'udienza di discussione alla quale le parti sono tenute a comparire personalmente (art.415, comma 2). Il ricorrente deve notificare ricorso e decreto di fissazione dell'udienza al convenuto entro dieci giorni dalla data di pronuncia del decreto e in ogni caso tra la data di notifica del ricorso e l'udienza di discussione debbono intercorrere trenta giorni (v. artt. 415, comma 4, e 417, comma 4).

Per la notifica alle pubbliche amministrazioni, v art. 415, u.c., Cod. proc. civ. .

Il convenuto deve costituirsi in giudizio almeno dieci giorni prima dell'udienza mediante deposito in cancelleria di una memoria difensiva (6) nella quale devono essere proposte, a pena di decadenza, le eventuali domande riconvenzionali (v. artt. 36 e 418) e le eccezioni processuali e di merito che non siano rilevabili d'ufficio (art.416 Cod. proc. civ.); nella stessa memoria il convenuto "deve prendere posizione, in maniera precisa e non limitata ad una generica contestazione, circa i fatti affermati dall'attore a fondamento della domanda, proporre tutte le sue difese in fatto e in diritto ed indicare specificamente, a pena di decadenza, i mezzi di prova dei quali intende avvalersi e in particolare i documenti che deve contestualmente depositare" (art.416 cit., comma 2). Ai sensi dell'art.420, comma 1, seconda parte, Cod.

proc. civ., durante l'udienza di discussione le parti possono modificare le domande, eccezioni e conclusioni già formulate solo se ricorrono gravi motivi e previa autorizzazione del giudice.

(6) Ai sensi dell'art.10 L.11/8/1973, n°533, che sostituisce l'articolo unico della legge 2/4/1958, n°319, "Gli atti, i documenti ed i provvedimenti relativi alle cause per controversie individuali di lavoro o concernenti rapporti di pubblico impiego, gli atti relativi ai provvedimenti di conciliazione dinanzi agli uffici del lavoro e della massima occupazione o previsti da contratti o accordi collettivi di lavoro (...) sono esenti, senza limite di valore o di competenza, dall'imposta di bollo, di registro e da ogni spesa, tassa o diritto di qualsiasi specie e natura (...)". L'art.10, comma 1, del D.P.R. 30/5/2002, n°115, T.U. delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia, statuisce al riguardo che "Non è soggetto al contributo unificato il processo già esente, secondo previsione legislativa e senza limiti di competenza o di valore, dall'imposta di bollo o da ogni spesa, tassa o diritto di qualsiasi specie e natura". Ai sensi del successivo comma 6, "La ragione dell'esenzione deve risultare da apposita dichiarazione resa dalla parte nelle conclusioni dell'atto introduttivo".

In primo grado le parti possono stare in giudizio personalmente quando il valore della causa non eccede Euro 129,11 (art.417), ma l'art.417-bis stabilisce che le pubbliche amministrazioni, sempre limitatamente al giudizio di primo grado, "possono stare in giudizio avvalendosi direttamente dei propri dipendenti". E' anche previsto che gli Enti Locali possano utilizzare le strutture dell'amministrazione civile del Ministero dell'Interno (v. art.417-bis, u.c.).

Il rito del lavoro potrebbe esaurirsi in un'unica udienza (art.420), laddove non vi siano prove da assumere o queste possano essere assunte nel corso della stessa udienza di discussione. In ogni caso, ai sensi dell'ultimo comma dell'art.420, le "udienze di mero rinvio sono vietate".

Dell'udienza di discussione di cui all'art.420 cod. pro. civ., vanno peraltro distinte una fase preliminare (verifica regolarità atti e costituzione delle parti; integrità del contraddittorio; interrogatorio libero delle parti; tentativo di conciliazione; ammissione delle prove), una fase istruttoria (per l'assunzione delle prove) ed una fase decisoria (discussione orale della causa e decisione).

Le parti, come si è visto, sono tenute a comparire personalmente; la mancata comparizione personale delle parti senza giustificato motivo "costituisce comportamento valutabile dal giudice ai fini della decisione" (art.420, comma 1; v. anche il comma 2 sulla rappresentanza). Il giudice interroga liberamente le parti presenti e tenta la conciliazione della lite. Va qui ricordato che, ai sensi dell'art.66, comma 8, D.Lgs. 165/2001, "La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione (...) in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del Codice di procedura civile non può dar luogo a responsabilità amministrativa".

Il verbale di conciliazione ha efficacia di titolo esecutivo (art.420, comma 3).

Nel rito del lavoro il giudice dispone di ampi poteri istruttori (v. artt.421 e 425): può indicare alle parti, in ogni momento, le irregolarità degli atti e dei documenti che possono essere sanate; può disporre d'ufficio, in qualsiasi momento, l'ammissione di ogni mezzo di prova, anche fuori dai limiti stabiliti dal Codice civile ad eccezione del giuramento decisorio (si esclude, tuttavia, che il giudice possa superare i limiti di cui agli artt. 2731, 2737 e 2739 Cod. civ.); su istanza di parte può disporre l'accesso sul luogo di lavoro e l'esame in loco dei testimoni; può ordinare la comparizione (per interrogarle liberamente sui fatti di causa) anche di quelle persone che, ai sensi dell'art.246 Cod. proc. civ., siano incapaci di testimoniare; etc.. L'art.64, comma 5, D. Lgs. 165/2001 prevede che l'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto o accordo collettivo nazionale possano intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'art.419 Cod. proc. civ. "e sono legittimate, a seguito dell'intervento, alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione" concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione del contratto o accordo collettivo nazionale". L'ARAN e le stesse organizzazioni sindacali "possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione".

L'art.63-bis D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.1, comma 134, legge 30/12/2004, n°311, statuisce che "L'ARAN può intervenire nei giudizi innanzi al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (...), al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi." (7).

(7) Con "comunicazione a tutte le amministrazioni pubbliche" in data 14/3/2005, l'ARAN, valutato come l'intento del legislatore appaia quello "finalizzato ad assicurare alla parte contraente pubblica, nei contenziosi aventi per oggetto l'applicazione di norme contrattuali controverse, un ruolo attivo, al fine di consentire la ricostruzione logico-sistematica della clausola contrattuale e della volontà espressa sul tavolo negoziale, anche con riferimento ai profili di spesa che la sorreggono", ne trae la conclusione che "risultano escluse dall'intervento dell'ARAN le controversie che, di fatto, riguardino principalmente i singoli atti dell'amministrazione, adottati nell'esercizio delle proprie funzioni gestionali e strettamente connesse alla realtà lavorativa ed organizzativa locale oppure i contenziosi determinati da casi molto circoscritti, mentre, invece, questa Agenzia può avere interesse ad intervenire in controversie che propongono problematiche interpretative aventi rilevanza generale per un intero comparto - o addirittura intercompartimentali - anche al fine di evitare l'annullamento di clausole contrattuali particolarmente significative che rimetterebbero in discussione gli equilibri raggiunti al tavolo negoziale. Di conseguenza (...), la presenza in giudizio dell'ARAN sarà limitata alle controversie che abbiano le sopra riportate caratteristiche o di cui, in precedenti analoghi giudizi, sia stata già esperita inutilmente la procedura di interpretazione autentica, senza pervenire ad un accordo (...)"

La legge finanziaria per il 2005 ha altresì introdotto il comma 1-bis all'art.61 D. Lgs. 165/2001, ai sensi del quale "Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze l'esistenza di controversie relative ai rapporti di lavoro dalla cui soccombenza potrebbero derivare oneri aggiuntivi significativamente rilevanti per il numero dei soggetti direttamente o indirettamente interessati o comunque per gli effetti sulla finanza pubblica. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, può intervenire nel processo ai sensi dell'articolo 105 del codice di procedura civile."

Ai sensi dell'art.423 Cod. proc. civ., il giudice, in ogni stato del giudizio, può disporre con ordinanza - titolo esecutivo - il pagamento delle somme non contestate ovvero di una somma a titolo provvisorio (a favore del lavoratore) "quando ritenga il diritto accertato e nei limiti della quantità per cui ritiene raggiunta la prova".

Raccolte le prove (v., per i particolari, i commi 5, 6, 7 e 8 dell'art.420; v. l'art.424 sull'assistenza del consulente tecnico), il giudice invita le parti alla discussione orale, al termine della quale le stesse precisano le loro conclusioni. Subito dopo la discussione orale il giudice pronuncia la sentenza con cui definisce il giudizio dando lettura del dispositivo (art.429). "Il giudice, quando pronuncia la sentenza di condanna al pagamento di somme di denaro (...) deve determinare, oltre gli interessi nella misura legale, il maggior danno eventualmente subito dal lavoratore per la diminuzione di valore del suo credito, condannando al pagamento della somma relativa con decorrenza dal giorno della maturazione del diritto" (art.429, comma 3). Il cumulo di interessi e rivalutazione monetaria previsto dall'art.429, comma 3, si scontra, però, con l'art.22, comma 36, della legge 23/12/1994, n°724, dichiarata costituzionalmente illegittima con riguardo ai soli crediti dei lavoratori del settore privato (8).

(8) "È costituzionalmente illegittimo, per contrasto con l'art. 36 cost., l'art. 22 comma 36 l. 23 dicembre 1994 n. 724 - che estende la regola della non cumulabilità di rivalutazione ed interessi prevista per i crediti previdenziali dall'art. 16 l. n. 416 del 1991 ai crediti di lavoro "spettanti ai dipendenti pubblici e privati" -, limitatamente alle parole "e privati". La norma, infatti, escludendo per i crediti di lavoro derivanti da rapporti di diritto privato, il meccanismo di cumulo di interessi e rivalutazione monetaria (art. 429 comma 3 c.p.c.), pur riconoscendo al lavoratore la maggior somma tra l'ammontare degli interessi e quello della rivalutazione, e riconducendo, invece, la disciplina di tali crediti a quella generale posta dall'art. 1224 c.c. sulla responsabilità contrattuale da inadempimento, esclude per ciò stesso la necessità di riconoscere ai crediti di lavoro, in considerazione della loro natura, quella effettiva specialità di tutela rispetto alla generalità degli altri crediti, imposta dalla garanzia costituzionale della giusta retribuzione, e realizzata con il detto meccanismo di riequilibrio del vantaggio patrimoniale indebitamente conseguito dal datore di lavoro attraverso l'inadempimento" (C. Cost. 2/11/2000, n°459, in Giur. Cost. 2000, f.6). Sun punto v., altresì, C. Cost. 27/3/2003, n°82, in Giur. cost. 2003, f. 2: "È infondata, in riferimento agli art. 2, 3, 24, 35 e 36 cost., la q.l.c. dell'art. 22 comma 36 l. 23 dicembre 1994 n. 724, nella parte in cui prevede

che il divieto di cumulo di interessi e rivalutazione posto dall'art. 16 comma 6 l. 30 dicembre 1991 n. 412 si applica anche all'ipotesi di ritardo nella corresponsione degli emolumenti di natura retributiva spettanti ai pubblici dipendenti, in quanto, premesso che il meccanismo di cumulo di interessi e rivalutazione monetaria, di cui all'art. 429 comma 3 c.p.c., non può ritenersi costituzionalizzato neanche dopo la dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 16 comma 6 l. n. 412 del 1991, essendo il legislatore libero di sostituire quel meccanismo con altro, restando ferma la necessità di riconoscere ai crediti di lavoro un'effettiva specialità di tutela rispetto alla generalità degli altri crediti, la p.a. conserva pur sempre, anche in presenza di un rapporto di lavoro ormai contrattualizzato, una connotazione peculiare, sotto il profilo della conformazione della condotta cui essa è tenuta durante lo svolgimento del rapporto al rispetto dei principi costituzionali di legalità, razionalità e buon andamento, cui è estranea ogni logica speculativa, sicché, non esistendo la necessità di predisporre per il datore di lavoro pubblico le medesime remore all'inadempimento previste per il datore di lavoro privato, deve escludersi la omogeneità di situazioni e quindi la possibilità di un utile raffronto. Del resto, poiché la disciplina censurata prevede per gli accessori dei crediti di lavoro pubblico una disciplina comunque diversificata rispetto a quella dei crediti comuni, risulta assicurata anche la tutela della giusta retribuzione, mentre il parametro dell'art. 24 cost. non è evocabile con riferimento a norme sostanziali e le censure riferite ai restanti parametri (art. 2, 4 e 35 cost.) si risolvono in una diversa prospettazione di quelle esaminate”.

Ai sensi dell'art.432, quando sia certo il diritto ma non sia possibile determinare la somma dovuta, il giudice la liquida con valutazione equitativa.

La sentenza deve essere depositata in cancelleria entro quindici giorni dalla pronuncia e il cancelliere deve darne immediata comunicazione alle parti (art.430).

Le sentenze pronunciate dal giudice del lavoro sono provvisoriamente esecutive già ai sensi del novellato art.282 Cod. proc. civ., tuttavia, l'art.431 statuisce che “Le sentenze che pronunciano condanna a favore del lavoratore per crediti derivanti dai rapporti di cui all'articolo 409 sono provvisoriamente esecutive. All'esecuzione si può procedere con la sola copia del dispositivo, in pendenza del termine per il deposito della sentenza. Il giudice di appello può disporre con ordinanza non impugnabile che l'esecuzione sia sospesa quando dalla stessa possa derivare all'altra parte gravissimo danno (...). Le sentenze che pronunciano condanna a favore del datore di lavoro sono provvisoriamente esecutive e sono soggette alla disciplina degli articoli 282 e 283. Il giudice di appello può disporre con ordinanza non impugnabile che l'esecuzione sia sospesa in tutto o in parte quando ricorrono gravi motivi”.

L'appello si propone con ricorso davanti alla Corte d'Appello territorialmente competente in funzione di giudice del lavoro (art.433) entro trenta giorni dalla notificazione della sentenza (v. art.434). Sono inappellabili le sentenze che abbiano deciso una controversia di valore non superiore a euro 25,82 (art.440), impugnabili tuttavia in Cassazione ai sensi dell'art.111 Cost.: “Contro le sentenze (...) è sempre ammesso ricorso in Cassazione per violazione di legge”. Va qui ricordato che, ai sensi dell'art. 63, comma

5, D.Lgs. 165/2001, nelle controversie individuali di pubblico impiego contrattualizzato (art.63, comma 1, D.Lgs. cit.), nelle controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ed in quelle promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni in materia di procedure di contrattazione collettiva (comma 3 art.63 cit.), nonché nel caso di cui al comma 3 dell'art.64 D. Lgs. cit., il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali.

L'appellato deve costituirsi almeno dieci giorni prima dell'udienza mediante deposito in cancelleria del fascicolo e di una memoria difensiva, "nella quale deve essere contenuta dettagliata esposizione di tutte le sue difese" (art.436 c.p.c.).

Se propone appello incidentale, l'appellato deve esporre nella stessa memoria i motivi specifici su cui fonda l'impugnazione. L'appello incidentale deve essere proposto, a pena di decadenza nella memoria di costituzione, da notificarsi, a cura dell'appellato, alla controparte almeno dieci giorni prima della udienza di discussione.

Non sono ammesse nuove domande ed eccezioni. Non sono ammessi nuovi mezzi di prova (tranne il giuramento estimatorio), salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione della causa.

Nell'udienza di discussione il giudice incaricato fa la relazione orale della causa. Il collegio, sentiti i difensori delle parti, pronuncia sentenza dando lettura del dispositivo nella stessa udienza. La sentenza deve essere depositata entro quindici giorni dalla pronuncia (artt.437 e 438 c.p.c.).

Il ricorso per cassazione è disciplinato in via generale dagli artt.360-394 c.p.c., interessati dalle recenti modifiche di cui al D. Lgs. 2/2/2006, n°40 (v., in particolare, gli artt.2, 6 e 13); in sede di (eventuale) rinvio si osservano le norme stabilite per il procedimento davanti al quale la Corte ha rinviato la causa (art.394, comma 1, c.p.c.); ergo, in sede di rinvio, il relativo atto introduttivo dovrà essere il ricorso.

Il rito speciale, atteso il richiamo di cui agli artt.400 e 406 c.p.c., trova applicazione anche per lo svolgimento dei giudizi di revocazione e di opposizione di terzo.

E' ben noto che, ai sensi dell'art.324 c.p.c., si intende passata in giudicato (formale) la sentenza che non è più soggetta né al regolamento di competenza, né ad appello, né a ricorso per cassazione, né a revocazione per i motivi di cui ai numeri 4 e 5 dell'articolo 395 del codice di procedura civile.

In alternativa al ricorso al giudice (e, quindi, al processo del lavoro testé descritto in estrema sintesi), la controversia può essere definita in sede di arbitrato. (9).

(9) Qui si tratta dell'arbitrato irrituale. Circa l'arbitrato rituale, da ultimo disciplinato dal già citato D. Lgs. 2/2/2006, n°40, recante "Modifiche al codice di procedura civile in materia di processo di cassazione in funzione nomofilattica e di arbitrato, a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 14/5/2005, n°80", deve ricordarsi che, ai sensi dell'art.806, comma 2, c.p.c., "Le controversie di cui all'art.409 possono essere decise da arbitri solo se previsto dalla legge o nei contratti o accordi collettivi di lavoro".

L'art. 412-ter Cod. proc. civ., sotto la rubrica "Arbitrato irrituale previsto dai contratti collettivi", statuisce: "Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine previsto per l'espletamento, le parti possono concordare di deferire ad arbitri la risoluzione della controversia, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderiscono o abbiano conferito mandato, se i contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro prevedono tale facoltà e stabiliscono: a) le modalità della richiesta di devoluzione della controversia al collegio arbitrale e il termine entro il quale l'altra parte può aderirvi; b) la composizione del collegio arbitrale e la procedura per la nomina del presidente e dei componenti; c) le forme e i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria; d) il termine entro il quale il collegio deve emettere il lodo, dandone comunicazione alle parti interessate; e) i criteri per la liquidazione dei compensi agli arbitri. I contratti e accordi collettivi possono, altresì, prevedere l'istituzione di collegi o camere arbitrali stabili, composti e distribuiti sul territorio secondo criteri stabiliti in sede di contrattazione nazionale (...)".

Nell'arbitrato di cui all'art.412-ter Cod. proc. civ. le regole procedurali sono fissate dal contratto collettivo e il lodo, come vedremo, è impugnabile in unico grado dinanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro.

L'arbitrato è facoltativo; la previsione della sua esperibilità fa salva la possibilità alternativa del ricorso all'Autorità giudiziaria ordinaria.

Il contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato (CCNQ), sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS. il 23/1/2001, entrato in vigore il 31/1/2001, scaduto il 31/1/2003 e rinnovato a tempo indeterminato ("fino alla stipula di un nuovo accordo quadro in materia") con CCNQ del 24/7/2003, attuando la disposizione del codice, "introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì, 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. Le pubbliche amministrazioni e le organizzazioni sindacali promuovono l'utilizzo dell'arbitrato ed agevolano il ricorso alle procedure previste dal presente accordo. Le pubbliche amministrazioni, in particolare, ritengono utile, per le ragioni sopra esposte e in considerazione della sperimentabilità dell'accordo, privilegiare tale strumento" (art. 1).

Vanno distinti strumenti e procedure.

Con riferimento ai primi (gli strumenti) va subito detto che presso ogni Direzione Regionale del Lavoro opera una camera arbitrale stabile (con una propria segreteria), per il cui funzionamento è responsabile il Direttore della Direzione o un suo delegato (art. 5). Presso la camera arbitrale è depositata la lista degli arbitri designabili in ciascuna Regione. Gli arbitri sono scelti “in base a criteri che ne garantiscano l’assoluta imparzialità e indipendenza” da un gruppo di lavoro permanente denominato “cabina di regia”, del quale fanno parte una rappresentanza dell’ARAN e un rappresentante per ciascuna delle confederazioni sindacali rappresentative (artt. 1 e 5 CCNQ/2001; artt. 1-4 Statuto cabina di regia, allegato allo stesso CCNQ). Nella lista (degli arbitri) possono essere inclusi: a) docenti universitari e ricercatori confermati di diritto del lavoro e relazioni industriali; b) liberi professionisti con un’esperienza di contenzioso del lavoro non inferiore a cinque anni; c) esperti di metodi di composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro che abbiano superato le prove conclusive dei corsi di formazione programmati dalla cabina di regia; d) ex magistrati con esperienza almeno quinquennale come giudici del lavoro.

Procedure. Fermo restando il ricorso all’autorità giudiziaria ordinaria, le parti possono concordare, in alternativa, di deferire la controversia ad un arbitro unico scelto di comune accordo (art. 2) o estratto eventualmente a sorte nell’ambito della lista dei designabili (art. 3). Nel giudicare, gli arbitri sono tenuti all’osservanza delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo (art. 4, comma 12). Nel corso della procedura di conciliazione e arbitrato le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia. L’arbitro può sentire testi e disporre l’esibizione di documenti (art. 4, comma 10). Le parti possono concordare che il procedimento si svolga presso la camera arbitrale regionale oppure presso l’amministrazione a cui appartiene il dipendente (art. 3, comma 5). Tutte le attività di segreteria sono di competenza della camera arbitrale stabile o dell’amministrazione presso la quale si svolge il procedimento (art. 4, comma 14).

La richiesta di arbitrato assume le vesti di una proposta di compromesso che produce effetto in quanto sia (comunicata ed) accettata dalla controparte: la richiesta di compromettere in arbitri la controversia deve essere comunicata con raccomandata A.R. contenente una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni a fondamento della pretesa.

La disponibilità della controparte ad accettarla deve essere comunicata sempre con raccomandata A.R. entro 10 giorni (art. 3, comma 1). L’arbitro dovrà essere designato dalle parti entro i successivi dieci giorni; in caso di mancato accordo, qualora una delle parti non si avvalga della facoltà di revocare il consenso ad attivare la procedura, l’arbitro “sarà designato mediante estrazione a sorte, alla presenza delle parti, nell’ambito della lista dei designabili (...) a cura dell’ufficio di segreteria della camera arbitrale stabile” (art. 3, comma 2).

Ciascuna delle parti può rifiutare l’arbitro sorteggiato. Il motivo del rifiuto può essere rappresentato dalla “esistenza di rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado con l’altra parte” o da “motivi non sindacabili di incompatibilità personale”, ma un secondo rifiuto consecutivo comporta la rinuncia

all'arbitrato (rimanendo comunque ferma la possibilità di adire l'autorità giudiziaria: art. 3, comma 3).

Il mandato deve essere accettato: l'atto di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro deve essere depositato, a cura delle parti, presso la camera arbitrale stabile entro cinque giorni dalla designazione comunque effettuata, sotto pena di nullità del procedimento (art. 3, comma 4). Solo con l'accettazione dell'incarico arbitrale si ha l'effettiva (definitiva) instaurazione della procedura.

Conciliazione ed arbitrato. Quando le parti decidano di ricorrere alle procedure di conciliazione e arbitrato disciplinate dal CCNQ/2001 (e CCNQ/2003), l'arbitro è obbligatoriamente tenuto ad espletare un tentativo di conciliazione che sostituisce e produce i medesimi effetti di quello previsto dall'art.66 D. Lgs. 165/2001, salvo che questo non sia già stato espletato (art. 4, comma 1). L'arbitro è tenuto a svolgere attività di impulso della procedura conciliativa e a porre in essere ogni possibile tentativo per una soluzione concordata e negoziata della controversia (art. 4, comma 4).

I commi da 3 a 7 dell'articolo 4 CCNQ/2001 disciplinano puntualmente il tentativo di conciliazione: il tentativo è preceduto dal deposito presso la sede dell'arbitro della documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa nonché della memoria difensiva con la quale l'amministrazione prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito della documentazione di cui sopra rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. La comparizione personale delle parti davanti all'arbitro avrà luogo non oltre il trentesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro dieci giorni dalla data di comparizione.

Se la conciliazione riesce, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, Cod. proc. civ.. Ove la conciliazione non riesca l'arbitro, in funzione di conciliatore formula una proposta, comprensiva di ogni costo, "con gli effetti" di cui al comma 8 dell'art. 66 del D.Lgs.165/01 che, come si è visto statuisce che "La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione (...) non può dar luogo a responsabilità amministrativa". Ove la proposta non venga accettata l'arbitro fissa la prima udienza per la trattazione contenziosa, ossia per il vero e proprio giudizio arbitrale.

Ma il tentativo obbligatorio di conciliazione potrebbe già essere stato espletato ai sensi dell'art.66 D. Lgs. 165/01; in tal caso la prima udienza dovrà svolgersi entro trenta giorni dalla data di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro. La parte istante dovrà depositare presso la sede dell'arbitro la documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, la parte resistente dovrà depositare la memoria difensiva con la quale prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente sono tenute ad effettuare il deposito delle predette documentazioni rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione (art. 4, comma 2).

Va qui richiamata la norma di cui all'art.4, comma 9, CCNQ/2001: "Qualora l'arbitro ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione della clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento. Ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro dieci giorni l'intenzione di rimettere la questione all'arbitro e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue".

Il lodo deve essere sottoscritto dall'arbitro entro sessanta giorni dalla data della prima udienza di trattazione (salvo proroga non superiore a 30 giorni consentita dalle parti) ed entro dieci giorni dalla sottoscrizione deve essere comunicato alle parti mediante raccomandata con avviso di ricevimento (art. 4, comma 11).

La parte soccombente è tenuta alla corresponsione delle indennità spettanti all'arbitro (art. 4, comma 13), ma nulla è dovuto all'arbitro in caso di inosservanza a lui imputabile dei termini relativi alla sottoscrizione e comunicazione del lodo nonché in caso di inadempienza degli obblighi di comunicazione alla camera arbitrale stabile previsti dal CCNQ/2001 (art. 4, comma 15). Sulla determinazione della misura delle indennità spettanti agli arbitri v. art.4, comma 13 CCNQ/2001 e art.1 Statuto cabina di regia.

Nella pronuncia del lodo arbitrale trova applicazione la norma di cui all'art. 429, comma 3, Cod. proc. civ., ai sensi del quale "Il giudice, quando pronuncia la sentenza di condanna al pagamento di somme di denaro (...) deve determinare, oltre gli interessi nella misura legale, il maggior danno eventualmente subito dal lavoratore per la diminuzione di valore del suo credito, condannando al pagamento della somma relativa con decorrenza dal giorno della maturazione del diritto" (art.412-ter, comma 3, Cod. proc. civ.).

Ai sensi dell'art. 412-quater Cod. proc. civ. "sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale decide in un unico grado il Tribunale, in funzione del giudice del lavoro, della circoscrizione in cui è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Trascorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto".

Anche le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante richiesta di conciliazione ed arbitrato secondo le disposizioni del CCNQ/2001, mentre i contratti collettivi di comparto e di area potranno individuare particolari tipologie di controversie non deferibili ad arbitri (art. 7).

Per quanto concerne l'impugnazione delle sanzioni disciplinari, l'art.56 del D. Lgs. 165/01 statuisce: "Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'art.66, con le modalità e con gli effetti di cui all'art.7, commi 6 e 7, della legge 20 maggio 1970, n°300". Il Collegio di conciliazione è in tal caso chiamato a svolgere una funzione arbitrale "con le modalità e gli effetti" di cui alla citata disposizione dello Statuto dei lavoratori. Il CCNQ/2001 ha tuttavia "istituito

apposite procedure”, ergo nella vigenza di tale contratto al Collegio di conciliazione potrà richiedersi esclusivamente l’espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione.

Ai sensi dell’art.6 CCNQ/2001, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate deferendo la decisione all’arbitro unico. “In via sperimentale e fino alla scadenza del presente accordo, la richiesta di ricorso all’arbitro unico è vincolante per la P.A., salvo che l’impugnazione abbia per oggetto una sanzione risolutiva del rapporto”. Soltanto il ricorrente, in caso di mancato accordo sulla designazione dell’arbitro, ha facoltà di rinunciare all’espletamento della procedura (art.6, comma 2). Le sanzioni disciplinari restano sospese fino alla definizione della controversia, salvo il caso di rinuncia del ricorrente per mancato accordo sulla designazione dell’arbitro (art.6, comma 3).

Ai sensi dell’art.5 CCNQ/2003, “L’art.6 del CCNQ del 23 gennaio 2001 non modifica il termine di impugnazione delle sanzioni disciplinari in caso di ricorso alle procedure arbitrali, sia di fronte all’arbitro unico che di fronte ai collegi arbitrali di cui ai commi 8 e 9 dell’art.55 D. Lgs. n°165/2001. Tale termine rimane pertanto di 20 giorni dall’applicazione della sanzione così come previsto dall’art.55, comma 7, del D. Lgs. n°165/2001 e dall’art.7, comma 6, della legge n°300/1970”.

Stefano Gennai *

* Esperto servizi amministrativi della Provincia di Siena

<https://www.diritto.it/conciliazione-arbitrato-processo-le-controversie-nel-pubblico-impiego-contrattualizzato/>