

Depositato il ricorso in cancelleria, il giudice, *entro 5 giorni*, fissa l'udienza di discussione, con decreto da notificarsi, a cura dell'attore, al convenuto: detta notificazione deve avvenire *entro 10 giorni* dall'emissione del decreto e comunque a *non meno di 30 giorni prima dell'udienza*.

Il convenuto ha l'onere di *costituirsi, a pena di decadenza dalle eccezioni processuali e di merito*, almeno *10 giorni* prima dell'udienza, mediante deposito in cancelleria di una **memoria difensiva**.

## B) Istruzione e discussione

L'**udienza di discussione** costituisce il **fulcro** di tutto il procedimento e serve a creare il **primo contatto** fra le parti e il giudice.

Le parti infatti devono *comparire di persona* per consentire al giudice di procedere al loro libero *interrogatorio*, di tentare la *conciliazione* della lite e di formulare alle parti una *proposta transattiva*. La *mancata comparizione personale delle parti* o il *rifiuto* della proposta transattiva, senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio (art. 420 c.p.c., come modif. dalla L. 183/2010). Se la *conciliazione riesce*, viene redatto processo verbale con efficacia di titolo esecutivo, altrimenti il giudice *decide la causa*, invitando le parti alla discussione, o dispone per l'**istruzione**.

Il giudice ha *ampi poteri istruttori* potendo (art. 421 c.p.c.):

- indicare alle parti in ogni momento le irregolarità degli atti e dei documenti che possono essere sanate, assegnando un termine per provvedervi;
- disporre in ogni momento l'ammissione di ogni mezzo di prova, *anche fuori dei limiti stabiliti dal codice civile*, ad eccezione del giuramento decisorio;
- disporre, se necessario, *su istanza di parte*, l'accesso sul luogo di lavoro;
- disporre la comparizione anche di persone che siano incapaci di testimoniare per *interrogarle liberamente* sui fatti di causa;
- convocare *rappresentanti sindacali* per richiedere informazioni scritte ed orali sulle norme dei contratti collettivi.

Se per definire la controversia si rende necessario risolvere una **questione pregiudiziale** concernente *l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale*, il giudice la decide con *sentenza*, impartendo distinti provvedimenti per l'*ulteriore istruzione* o, comunque, per la *prosecuzione della causa* (art. 420bis c.p.c., inserito dal D.Lgs. 40/2006).

## C) Decisione della controversia

Il giudice, esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti, **pronuncia in udienza la sentenza** con cui definisce il giudizio dando **lettura del dispositivo** ed esponendo le **ragioni di fatto e di diritto** della decisione (art. 429, co. 1, c.p.c.).

La sentenza completa di motivazione viene depositata successivamente ed in caso di particolare *complessità della controversia*, il giudice fissa nel *dispositivo* un termine, *non superiore a 60 giorni*, per il deposito medesimo.

La sentenza con la quale il giudice *condanna* il datore di lavoro al *pagamento di somme a favore del lavoratore* è **provvisoriamente esecutiva** (art. 431 c.p.c.); l'esecuzione può essere iniziata dal lavoratore anche sulla base della *sola copia del dispositivo*, nell'attesa che venga depositata la sentenza, ma può essere *sospesa* dal giudice di appello qualora possa derivarne all'altra parte un *gravissimo danno*.

Nella sentenza di condanna a somme di denaro, il giudice ai sensi dell'art. 429, co. 3, c.p.c., oltre agli **interessi** nella misura legale (art. 1284 c.c.), *deve* altresì determinare il maggior danno da **svalutazione monetaria**.

#### D) Il controllo giudiziale

La **L. 183/2010**, cd. **collegato lavoro**, introduce (art. 30, co. 1-3) una serie di parametri del controllo giudiziale.

Innanzitutto, in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge concernenti il lavoro subordinato e gli altri rapporti indicati nell'art. 409 c.p.c., nonché i rapporti di lavoro alle dipendenze delle P.A., contengono **clausole generali**, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è **limitato** esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e **non può essere esteso** al sindacato di merito sulle *valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente* (art. 30, co. 1).

La **L. 183/2010**, inoltre, al fine di rafforzare l'istituto della certificazione dei contratti di lavoro (v. Cap. 3), ha previsto che nella **qualificazione del contratto di lavoro** e nell'**interpretazione** delle relative clausole, il giudice *non possa discostarsi dalle valutazioni che le parti contraenti hanno espresso* in sede di certificazione (salvi i casi di erronea qualificazione del contratto, vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e successivo svolgimento) (art. 30, co. 2) e che nel valutare le **motivazioni del licenziamento** debba *tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo* presenti nei contratti collettivi di lavoro (stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi) o nei contratti individuali di lavoro certificati (art. 30, co. 3) (v. Cap. 12).

## 6. La fase di impugnazione

L'**appello** contro le sentenze del Tribunale deve essere proposto con ricorso davanti alla **Corte di appello** territorialmente competente in funzione di giudice del lavoro (art. 433 c.p.c.).

Nel giudizio di secondo grado vigono in generale *le stesse norme e gli stessi principi che regolano il grado precedente* (competenza, forma dell'atto, deposito, decreto di fissazione dell'udienza, costituzione del convenuto etc.).

In appello *non sono ammesse nuove domande o eccezioni, né nuove prove*, salvo che la Corte, anche d'ufficio, li ritenga *indispensabili* per decidere la causa (art. 437 c.p.c.).

Le sentenze emesse in appello possono essere **impugnate in Cassazione**, secondo i principi generali che regolano tale grado di giudizio.

Oltre che per i *motivi generali* (es. nullità della sentenza), è possibile impugnare la sentenza anche per *violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro* (art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c.).

## 7. Gli strumenti previsti dalla L. 183/2010 per la risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro

### A) Tentativo di conciliazione extragiudiziale

Chi intende agire in giudizio ha **facoltà** di promuovere, prima dell'azione giudiziaria, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un **tentativo di conciliazione** (art. 410 c.p.c., sostituito dalla L. 183/2010). Tale tentativo può svolgersi:

- in sede *amministrativa* presso l'apposita **commissione di conciliazione della DPL**;
- in sede *sindacale*, con le **procedure previste dai contratti collettivi**;
- presso le **commissioni di certificazione** ex art. 76 D.Lgs. 276/2003.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione *interrompe* la prescrizione e *sospende* il decorso di ogni termine di decadenza, per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione.

La procedura di **conciliazione in sede amministrativa** prende avvio con la *richiesta del tentativo* spedita, dall'*istante*, alla DPL e alla controparte, con l'esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa. Se la controparte *accetta di conciliare*, deposita entro 20 giorni, la propria *memoria difensiva* e nei successivi 10 giorni la commissione fissa la comparizione delle parti per la conciliazione, da tenersi nei successivi 30 giorni. Se, invece, trascorre vanamente il termine di 20 giorni, entrambe le parti sono libere di *adire l'autorità giudiziaria*.

Se la conciliazione *riesce*, anche parzialmente, viene redatto **verbale**, sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione, e poi reso *esecutivo*, su istanza della parte interessata, con *decreto del giudice*.

Se, invece, la conciliazione *non riesce*, la commissione di conciliazione deve formulare una **proposta per la bonaria definizione della controversia**, che può essere accettata o meno dalle parti (se non è accettata senza adeguata motivazione, il giudice ne tiene conto in sede di giudizio).

Nel caso di **conciliazione in sede sindacale**, non si applica la suddetta procedura (art. 410 c.p.c.) ed il verbale di avvenuta conciliazione è depositato prima *presso la DPL*, a cura di una delle parti o per il tramite dell'associazione sindacale, e, successivamente

te, nella cancelleria del Tribunale ove il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara *esecutivo con decreto*.

Infine, la L. 183/2010 ha previsto la possibilità di esperire il tentativo di **conciliazione anche innanzi alle commissioni di certificazione**, nelle sedi previste dall'art. 76 D.Lgs. 276/2003 (v. Cap. 3 Sez. I par. 6).

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE EXTRAGIUDIZIALE (art. 410 c.p.c.)		
<b>Caratteri</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>facoltativo</i></li> <li>• <i>interrompe la prescrizione</i></li> <li>• <i>sospende il decorso di ogni termine di decadenza</i>, per la durata del tentativo e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>obbligatorio</i> nel caso di controversia avente ad oggetto contratti di lavoro certificati</li> </ul>
<b>Tipologie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conciliazione in sede <i>amministrativa</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• innanzi alla Commissione di conciliazione presso la <i>Direzione provinciale del lavoro</i> (DPL)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conciliazione in sede <i>sindacale</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• presso le sedi e con le modalità previste dai <i>contratti collettivi</i> sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conciliazione presso la <i>commissione di certificazione</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• presso le sedi indicate nell'art. 76 D.Lgs. 276/2003</li> </ul>

## B) La risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro

Tra le varie forme di risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro vi è anche l'**arbitrato** attraverso il quale le parti deferiscono ad un **terzo** soggetto il potere di decidere la controversia insorta fra loro.

In generale, l'arbitrato **trova origine** nella *convenzione d'arbitrato* in cui rientrano:

- il *compromesso* con cui le parti deferiscono all'arbitro la composizione della lite insorta (art. 807 c.p.c.);
- la *clausola compromissoria* (art. 808 c.p.c.), ossia la clausola con cui le parti, nel contratto che stipulano, stabiliscono che le controversie nascenti dal contratto medesimo siano decise da arbitri (v. succ. lett. C).

La decisione degli arbitri prende il nome di **lodo**. Nell'arbitrato *rituale*, il lodo ha gli stessi *effetti della sentenza* pronunciata dall'autorità giudiziaria (art. 824bis c.p.c.); nell'arbitrato *irrituale* il lodo ha gli effetti di un *contratto* ai sensi dell'art. 1372 c.c.

Tale istituto, già previsto anche per le controversie di lavoro (ma con forti limitazioni), è stato innovato dalla L. 183/2010, cd. **collegato lavoro**, che consente la scelta fra diverse opzioni e modalità.

Innanzitutto, le parti possono affidare alla **commissione di conciliazione presso la DPL** (art. 412 c.p.c., sostituito dalla L. 183/2010) il mandato a *risolvere in via arbi-*

*trale la controversia*, durante lo svolgimento del tentativo di conciliazione o al suo termine in caso di mancata riuscita. Le parti possono indicare alla commissione la *soluzione sulla quale concordano*, riconoscendo, se possibile, il credito spettante al lavoratore e pertanto accordarsi per risolvere la lite. Il **lodo** emanato a conclusione dell'arbitrato ha *forza di legge tra le parti* (art. 1372 c.c.) e le relative transazioni e rinunce *non sono impugnabili* (art. 2113, co. 4, c.c., modif. dall'art. 31, co. 7, L. 183/2010).

Nel mandato le parti possono richiedere che la decisione avvenga *secondo equità* (e non in base alla legge), fermo però il rispetto dei principi generali dell'ordinamento e di quelli che regolano la materia, anche derivanti dalla normativa europea.

È possibile altresì avvalersi dell'**arbitrato presso le sedi sindacali**, da svolgere secondo le modalità previste dai *contratti collettivi* (art. 412ter c.p.c., sostituito dalla L. 183/2010).

La **L. 183/2010**, cd. **collegato lavoro**, ha previsto infine un'ulteriore possibilità di risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro da svolgere innanzi ad un **collegio di conciliazione e arbitrato irrituale** (art. 412quater c.p.c., sostituito dalla L. 183/2010), composto da un *rappresentante di ciascuna delle parti* e da un *terzo membro*, in funzione di presidente, scelto di comune accordo.

La controversia è decisa mediante un **lodo** emanato a conclusione dell'arbitrato, che ha *forza di legge tra le parti* (art. 1372 c.c.) e le relative transazioni e rinunce *non sono impugnabili* (art. 2113, co. 4, c.c.).

La norma descrive dettagliatamente lo *svolgimento* della procedura arbitrale, simile ad un vero e proprio processo.

Esso prende avvio dalla notifica, effettuata alla controparte, di un *ricorso* contenente, tra l'altro, le *ragioni di fatto e di diritto* sulle quali si fonda la pretesa del ricorrente e l'eventuale richiesta al collegio di decidere *secondo equità* (anche in tal caso nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti dalla normativa europea). In caso di accettazione, dopo la scelta degli arbitri, la parte convenuta deve depositare la propria *memoria difensiva*. Durante la prima udienza il collegio esperisce un tentativo di conciliazione.

Le parti possono altresì decidere di definire le controversie innanzi alle apposite **camere arbitrali** costituite dagli **organi di certificazione** (art. 31, co. 12, L. 183/2010).

**C)** La risoluzione arbitrale della controversia mediante clausola compromissoria inserita nel contratto di lavoro

Il datore di lavoro e il lavoratore possono altresì pattuire **clausole compromissorie** (art. 808 c.p.c.) con le quali devolvere ad arbitri eventuali **controversie nascenti dal rapporto di lavoro**.

Esse possono, in tal modo, rinviare alle procedure di arbitrato presso la commissione di conciliazione della DPL (art. 412 c.p.c.) o presso il collegio di conciliazione e arbitrato irrituale (art. 412quater c.p.c.).

La clausola può essere **inserita nel contratto di lavoro** solo se sussistono le seguenti *condizioni*:

- deve essere **previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro**.  
In mancanza, il Ministero del Lavoro può promuovere l'accordo e, in assenza di accordo, anche emanare un decreto sostitutivo;
- deve essere **certificata**, a pena di nullità, innanzi alle *commissioni di certificazione*.

A garanzia del lavoratore, la clausola compromissoria *non può riguardare le controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro* e non può essere pattuita né sottoscritta prima che sia *concluso il periodo di prova*, se previsto, e, in tutti gli altri casi, se **non sono trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro**.



### Può essere annullato il lodo?

L'art. 808ter c.p.c., stabilisce che il lodo è *annullabile dal giudice* nei seguenti casi:

- se la convenzione dell'arbitrato è *invalida* o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che *esorbitano dai limiti* fissati;
- 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* (art. 812 c.p.c.);
- se gli arbitri *non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti* come condizione di validità del lodo;
- se non è stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del *contraddittorio*.

Vanno altresì tenuti conto i casi di *nullità* previsti dall'art. 829 c.p.c., che, ai commi 4 e 5, annovera la violazione delle regole di diritto delle controversie di lavoro (relative al merito della controversia, in cui l'impugnazione è sempre ammessa) e dei contratti collettivi.

## L'ARBITRATO NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

<b>Caratteri</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• deferimento ad un <i>terzo soggetto</i> del potere di comporre una controversia</li> <li>• la decisione dell'arbitro prende il nome di <i>lodo</i></li> <li>• arbitrato <i>rituale</i> → il lodo ha gli stessi effetti della <i>sentenza</i> (art. 824bis c.p.c.)</li> <li>• arbitrato <i>irrituale</i> → il lodo ha gli stessi effetti del <i>contratto</i> (forza di legge tra le parti) (art. 1372 c.c.)</li> </ul>	
<b>Tipologie</b>	arbitrato in sede <i>amministrativa</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• si svolge innanzi alla Commissione di conciliazione presso la <i>Direzione provinciale del lavoro</i> (DPL)</li> </ul>
	arbitrato in sede <i>sindacale</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• si svolge presso le sedi e con le modalità previste dai <i>contratti collettivi</i> sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative</li> </ul>
	arbitrato presso gli <i>organi di certificazione</i> (art. 76 D.Lgs. 276/2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• si svolge innanzi alle <i>camere arbitrali</i> costituite dagli organi di certificazione</li> </ul>

## LA CONCILIAZIONE E LA RISOLUZIONE ARBITRALE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO (L. 183/2010)

<b>Controversie di lavoro</b>	<p><b>Art. 409 c.p.c.</b> ↓ non modificato</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>rapporti di lavoro subordinato privato</i>, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa</li> <li>• rapporti derivanti da <i>contratti agrari</i></li> <li>• rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri <i>rapporti di collaborazione</i> che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato</li> <li>• rapporti di lavoro dei <i>dipendenti pubblici</i>, non devoluti dalla legge ad altro giudice</li> </ul>
<b>Tentativo di conciliazione</b>	<p><b>Artt. 410 e 411 c.p.c.</b> ↓ sostituiti ex L. 183/2010</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le norme sono state <i>soppresse</i> in quanto <i>non vi è più l'obbligo</i> di effettuare un preventivo tentativo di conciliazione prima di agire in giudizio</li> <li>• il tentativo di conciliazione extragiudiziale <i>non è più, quindi, condizione di procedibilità</i> dell'azione in giudizio (ricorso)</li> <li>• se le parti non intendono effettuare il tentativo di conciliazione, <i>ciascuna è libera di adire l'autorità giudiziaria</i></li> <li>• il tentativo preventivo di conciliazione è <i>facoltativo</i></li> <li>• la conciliazione facoltativa può svolgersi in sede <i>amministrativa, sindacale o innanzi agli organi di certificazione</i></li> <li>• la parte istante deve comunicare la richiesta di conciliazione anche alla controparte che ha 20 giorni per <i>accettare</i> depositando la propria memoria difensiva</li> <li>• in caso di mancato accordo, la commissione di conciliazione deve formulare una <i>proposta</i> per la bonaria definizione della controversia</li> <li>• la procedura in sede sindacale <i>non è soggetta alla tempistica e alle modalità</i> previste per la procedura in sede amministrativa</li> <li>• il verbale di conciliazione è dichiarato, su istanza dell'interessato, <i>esecutivo</i> dal giudice ed è <i>inoppugnabile</i></li> </ul>

**Risoluzione arbitrale  
della controversia**

**Art. 412 c.p.c.**  
↓  
sostituito  
ex L. 183/2010

- la rimessione alla soluzione arbitrale è decisa dalle parti *durante ogni fase di svolgimento* del tentativo di conciliazione o *al suo termine in caso di mancata riuscita*
- il mandato alla risoluzione arbitrale della controversia è affidato alla stessa *commissione di conciliazione* presso la DPL
- nel *mandato* le parti devono indicare:
  - il termine per l’emanazione del lodo (max 60 gg.)
  - e *norme* invocate a sostegno delle pretese
  - l’eventuale richiesta di *decidere secondo equità*
- il *lodo* emanato a conclusione dell’arbitrato:
  - ha *efficacia di legge* tra le parti
  - le transazioni e le rinunce ivi contenute *non sono più impugnabili dalle parti*
  - ha efficacia di *titolo esecutivo* a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata
  - è *impugnabile*

**Art. 412ter  
c.p.c.**  
↓  
sostituito  
ex L. 183/2010

- le parti possono affidare il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia alle *sedes arbitrali* previste dai *contratti collettivi*
- le *modalità* sono quelle stabilite dai *contratti collettivi*

(Segue)

### Risoluzione arbitrale della controversia

#### Art. 412quater c.p.c.

↓  
sostituito  
ex L. 183/2010

- le parti possono rimettere la controversia ad *un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale*
- la parte che intende ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato, deve *notificare* alla controparte un *ricorso* contenente:
  - la nomina dell'*arbitro* di parte
  - 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*
  - le *norme* invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa
  - l'eventuale richiesta di decidere *secondo equità*
- se la controparte *accetta*, si procede alla nomina dell'altro arbitro di parte e del terzo arbitro
- durante l'udienza di discussione il collegio esperisce il *tentativo di conciliazione*
- se la conciliazione *riesce*, il verbale acquista efficacia di *titolo esecutivo* su istanza della parte interessata
- se la conciliazione *non riesce*, la controversia è *decisa* entro 20 giorni
- il *lodo* emanato a conclusione dell'arbitrato:
  - ha *efficacia di legge* tra le parti
  - le transazioni e le rinunce ivi contenute *non sono più impugnabili dalle parti*
  - ha efficacia di *titolo esecutivo* a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata
  - è *impugnabile*

#### Art. 31, co. 10, L. 183/2010

- le parti hanno facoltà di pattuire *clausole compromissorie* (art. 808 c.p.c.) per la risoluzione arbitrale delle eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro
- le clausole devono rinviare alle procedure di arbitrato innanzi alla DPL o al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale (artt. 412 e 412quater c.p.c.)
- la clausola compromissoria:
  - è ammessa solo se ciò è previsto da *accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro*
  - deve essere *certificata*, a pena di nullità, dalle commissioni di certificazione
  - non può riguardare le controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro
  - non è ammessa prima che sia concluso il periodo di prova (se previsto) o se non sono trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro

## 8. Le controversie previdenziali

Nei procedimenti relativi a controversie derivanti dall'applicazione delle norme riguardanti **le assicurazioni sociali, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, gli assegni familiari**, nonché ogni altra forma di previdenza e di assistenza obbligatoria, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 409-441 c.p.c. (art. 442 c.p.c.) (3).

Allo stesso regime sono assoggettate le *controversie* relative all'inosservanza degli *obblighi di assistenza e di previdenza* derivanti da *contratti o accordi collettivi* (art. 442, co. 2, c.p.c.).

Nella materia previdenziale, prima del giudizio deve svolgersi il **procedimento amministrativo** previsto in relazione alla prestazione richiesta, che è *condizione di procedibilità della domanda giudiziale* (art. 443 c.p.c.).

## 9. La tutela processuale contro la condotta antisindacale del datore di lavoro

L'art. 28 della L. 20-5-1970, n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) ha previsto **la repressione della condotta antisindacale** posta in essere *in qualsiasi forma dal datore di lavoro* riconoscendo, a tal uopo, alle **organizzazioni sindacali**, il diritto di chiedere la tutela giurisdizionale degli interessi collettivi violati da tale comportamento.

La condotta antisindacale viene individuata in *qualsiasi comportamento diretto ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero*.

La condotta antisindacale può essere costituita, a prescindere dalla *volontà* di ledere un diritto sindacale, sia da un *atto negoziale* (es. un licenziamento intimato per motivi sindacali), sia da un *comportamento materiale* (es. lo strappo di un manifesto sindacale); può consistere, inoltre, in comportamenti *attivi* (es. minacce) o *omissivi* (es. rifiuto di concedere una bacheca per le affissioni).

Si ritiene che si ha condotta antisindacale non solo quando siano violati i diritti sindacali formalmente riconosciuti dallo Statuto dei Lavoratori, ma anche quando risultino colpiti *uno o più lavoratori nell'esercizio individuale dei diritti delle libertà e delle attività sindacali*, da cui derivi una *implicita*

(3) L'art. 152 disp. att. c.p.c. (come modif. dall'art. 42 D.L. 269/2003, conv. in L. 326/2003), prevede che *nei giudizi promossi per ottenere prestazioni previdenziali o assistenziali* la parte soccombente *non può essere condannata al pagamento delle spese processuali qualora risulti titolare (e dichiararsi in giudizio) di un reddito imponibile ai fini IRPEF inferiore ad un determinato limite*.

Inoltre, per effetto della L. 69/2009, *le spese, competenze ed onorari liquidati dal giudice nei giudizi per prestazioni previdenziali non possono superare il valore della prestazione dedotta in giudizio*.

In ogni caso, le controversie di previdenza e assistenza obbligatorie sono esenti senza limiti di valore o di competenza, da qualsiasi imposta, tassa o diritto (ex L. 319/1958).

Per i giudizi innanzi alla Corte di Cassazione, così come previsto anche per le controversie di lavoro, l'applicazione del *contributo unificato* stabilito dalla L. 191/2009 (art. 2, co. 212) rimane *sospesa sino al 31-12-2010* (ex D.L. 194/2009, conv. in L. 25/2010).

*ed indiretta lesione degli interessi collettivi* di cui è portatrice l'organizzazione sindacale. Anche in tale seconda ipotesi (lesione di un diritto individuale e di un diritto collettivo, cd. criterio della *plurioffensività*), il sindacato può agire contro il datore di lavoro ex art. 28 (ferma restando la possibilità per il singolo lavoro di agire autonomamente con l'azione giudiziaria ordinaria ex art. 414 c.p.c.).

Il **procedimento** dell'art. 28 St. Lav. è estremamente semplice.

I soggetti **legittimati ad agire** e a stare in giudizio sono solamente gli «*organismi locali delle associazioni nazionali che vi abbiano interesse*» (cioè le organizzazioni di categoria territoriali ed i sindacati orizzontali regionali) con l'*esclusione*, quindi, del singolo lavoratore, degli organismi sindacali nazionali e delle rappresentanze sindacali aziendali.

L'autorità giudiziaria competente è il *Tribunale* del luogo ove è posto in essere il comportamento antisindacale denunciato.

**Oggetto della tutela** è il *libero esercizio dei diritti sindacali di tutti i lavoratori*.

In seguito al ricorso presentato dall'associazione sindacale, il giudice, *nei due giorni successivi*, convoca le parti ed *assume sommarie informazioni*, qualora ritenga sussistente la violazione denunciata, *ordina al datore di lavoro*, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la **cessazione del comportamento illegittimo** e la **rimozione degli effetti** di esso.

Contro il decreto è ammessa *opposizione*, entro 15 giorni dalla comunicazione, davanti allo stesso giudice del lavoro. Se vi è opposizione, si apre una seconda fase del procedimento che però *non sospende* l'efficacia del decreto che non può essere revocato fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto o alla successiva sentenza è punito, ai sensi dell'art. 650 c.p., con l'*arresto* fino a 3 mesi o con l'*ammenda* fino a € 206,58 e la sentenza penale è soggetta a pubblicazione ai sensi dell'art. 36 c.p.

## Questionario

1. Quali sono le caratteristiche del **processo del lavoro**?  
(Par. 2)
2. A quali **rapporti di lavoro** si applica il rito speciale degli artt. 410 ss. c.p.c.?  
(Par. 3)
3. Qual è l'**autorità giudiziaria** competente?  
(Par. 4)
4. Quali indicazioni deve contenere la **domanda giudiziale** (ricorso)? È possibile produrre in giudizio i **documenti** formati dopo il deposito del ricorso?  
(Par. 5)

5. Perché è importante l'**udienza di discussione**? Il giudice può formulare alle parti una **proposta transattiva**?  
(Par. 5)
6. Il giudice deve dare già in udienza lettura del **dispositivo della sentenza** e delle **ragioni di fatto e di diritto** della decisione?  
(Par. 5)
7. Quali parametri del controllo giudiziale sono stati introdotti dalla **L. 183/2010**, cd. **collegato lavoro**?  
(Par. 5)
8. È possibile **impugnare** la sentenza emessa dal Tribunale?  
(Par. 6)
9. A seguito della **L. 183/2010**, cd. **collegato lavoro**, il tentativo di conciliazione extragiudiziale previsto dall'art. 410 c.p.c. può essere esperito in sede sindacale?  
(Par. 7)
10. La conciliazione presso la direzione provinciale del lavoro non riesce. La commissione di conciliazione deve formulare una **proposta per la bonaria definizione della controversia**?  
(Par. 7)
11. La **L. 183/2010**, cd. **collegato lavoro**, ha portato molte novità in materia di arbitrato. È possibile inserire nel contratto di lavoro una **clausola compromissoria** con la quale le parti (datore e lavoratore) decidono di deferire ad un arbitro la risoluzione di eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro?  
(Par. 7)
12. Alle **controversie previdenziali** si applica il rito speciale del lavoro?  
(Par. 8)
13. Qual è la funzione dell'**art. 28 dello Statuto dei Lavoratori**?  
(Par. 9)
14. Quali soggetti sono **legittimati ad agire** per la speciale tutela prevista dall'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori?  
(Par. 9)

## Capitolo 18 | Attività e diritti sindacali, contratto collettivo e sciopero

### Sommario

Il diritto sindacale. - Sezione Prima: *L'attività sindacale*: **1.** Il concetto di «sindacato» in generale. - **2.** Il sindacato nell'ordinamento italiano: l'art. 39 Cost. e i sindacati come enti di fatto. - **3.** L'organizzazione dei sindacati. - **4.** La libertà sindacale. - **5.** Lo Statuto dei Lavoratori. - **6.** Le rappresentanze sindacali dei lavoratori in azienda. - **7.** L'informazione e la consultazione delle rappresentanze aziendali (D.Lgs. 25/2007). - **8.** I diritti sindacali nel pubblico impiego. - Sezione Seconda: *Il contratto collettivo di lavoro*: **1.** Il contratto collettivo di lavoro. - **2.** Evoluzione storica del contratto collettivo. - **3.** Il contratto collettivo di diritto comune. - **4.** L'interpretazione del contratto collettivo. - **5.** La struttura della contrattazione collettiva. - **6.** La procedura di stipula del contratto collettivo. - **7.** Il rapporto tra le diverse fonti collettive. - Sezione Terza: *Il diritto di sciopero*: **1.** L'autotutela sindacale. - **2.** Lo sciopero. - **3.** I limiti esterni al diritto di sciopero. - **4.** I limiti interni al diritto di sciopero. - **5.** Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali: la L. 12-6-1990, n. 146. - **6.** Gli effetti dello sciopero sul rapporto di lavoro. - **7.** I mezzi di lotta del datore di lavoro: la serrata.

### Il diritto sindacale

Il **diritto sindacale** può definirsi come quella *parte del diritto del lavoro* che, attraverso norme strumentali, poste dallo Stato o dalle stesse organizzazioni di lavoratori e degli imprenditori, **mira a regolare i conflitti nascenti dalle relazioni industriali**.

Il diritto sindacale, in pratica, concerne la disciplina delle associazioni professionali, i rapporti sindacali, la contrattazione collettiva, lo sciopero, e più in generale le vicende collettive nel mondo del lavoro.

Nelle tre sezioni che seguono saranno esaminati, rispettivamente, l'*attività sindacale*, la *contrattazione collettiva* e l'*autotutela sindacale* (con particolare riguardo al diritto di sciopero).