

RAPPORTI DI LAVORO E LOGISTICA

LO STRUMENTO ARBITRALE



■ Mario Fusani

Lo strumento arbitrale nel panorama dei rapporti di lavoro rappresenta una grande occasione per tutti gli operatori del settore anche all'interno del mondo della logistica. Ecco come funziona



L'utilizzo dell'Arbitrato nell'ambito dei rapporti di lavoro per tutti coloro che operano nel settore della Logistica costituisce un grande opportunità a fronte dei non pochi vantaggi che questo istituto giuridico offre.

In alto l'Autore dell'articolo, Mario Fusani

L'utilizzo dell'Arbitrato nell'ambito dei rapporti di lavoro per tutti coloro che operano nel settore della Logistica costituisce un grande opportunità a fronte dei non pochi vantaggi che questo istituto giuridico offre.

La rapidità con la quale alcune controversie possono trovare pronta soluzione, la garanzia di alto livello professionale e conoscenza della materia da parte degli Arbitri e l'elevato grado di riservatezza che accompagna l'utilizzo di tale strumento per risolvere eventuali controversie, sono solo alcuni dei principali tratti distintivi di questo metodo alternativo al tradizionale, lungo e dispendioso, iter giudiziario per risolvere controversie giuslavoristiche in uno dei settori chiave per il commercio nazionale e internazionale. Per comprendere meglio l'argomento di cui si sta parlando, è necessario dapprima esaminare la nozione dell'istituto e della c.d. Clausola Compromissoria, in secondo luogo distinguere tra le forme di arbitrato rituale e irrituale. In terzo luogo sarà utile evidenziare il carattere peculiare dell'arbitrato

in materia di lavoro evidenziando la specifica norma del CCNL Trasporto e spedizione merci - Fai che rinvia alla Clausola Compromissoria per poi esaminare cosa significhi "certificare" una clausola compromissoria.

Le forme di arbitrato

L'arbitrato Rituale si svolge come un vero e proprio giudizio, secondo le norme procedurali stabilite dalle parti nel compromesso o nella clausola compromissoria o in altro atto scritto successivo, purché anteriore al

giudizio arbitrale. L'iter dell'arbitrato rituale si conclude con la formazione di un atto (lodo) che dalla data della sua ultima sottoscrizione ha gli effetti della sentenza pronunciata dall'autorità giudiziaria.

L'arbitrato Irrituale o libero, ricorre quando le parti rimettono all'arbitro la risoluzione convenzionale della controversia. In questo caso il lodo non acquista valore di sentenza, ma di contratto, avente ad oggetto la risoluzione della controversia, stipulato dagli arbitri in luogo e su

mandato delle parti. L'arbitrato irrituale o libero è regolato in generale dall'art. 808-ter del c.p.c. Con esso le parti possono, con disposizione espressa per iscritto, stabilire che la controversia sia definita dagli arbitri mediante determinazione contrattuale. È quindi irrituale quell'arbitrato nel quale le parti hanno stabilito di conferire agli arbitri un potere, per iscritto, di risolvere la controversia mediante un contratto.

Va anche ricordato che solo una espressa e specifica pattuizione delle parti può consentire la devoluzione delle controversie ad arbitrato irrituale e, pertanto, nel dubbio, l'arbitrato deve ritenersi essere rituale e di diritto.

Gli arbitrati irrituali in materia di lavoro

In questo particolare ambito del diritto con il quale le aziende si devono

confrontare quotidianamente, la legge prevede l'esistenza delle seguenti tipologie di Arbitrato irrituale.

- l'arbitrato in materia di impugnativa delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7, sesto comma, L. 20 maggio 1970, n. 300;
- l'arbitrato di cui all'art. 5, L. n. 108/1990, in caso di impugnazione dell'atto di licenziamento ai sensi dell'art. 2 della legge predetta;
- l'arbitrato di cui all'art. 412 c.p.c. presso la commissione di conciliazione;
- l'arbitrato di cui all'art. 412-ter c.p.c. previsto dai contratti collettivi;
- l'arbitrato di cui all'art. 412-quater c.p.c. innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato.

Tra le forme di arbitrato applicate ai rapporti di lavoro inclusi quelli del settore della Logistica, quella su cui è interessante fare alcune considerazioni più approfondite è proprio quella disciplinata ai sensi

Vocabolario giuridico

L'arbitrato

Si tratta dell'istituto con il quale le parti raggiungono la risoluzione di una controversia attraverso il deferimento ad un terzo (c.d. Arbitro) del potere di decisione, senza che il contenzioso venga trasferito in Tribunale dinnanzi ad un Giudice.

La clausola compromissoria

È la clausola espressamente riportata in un contratto che permette la devoluzione in arbitrato di eventuali contenziosi che possono sorgere proprio in riferimento al contratto di lavoro stesso.



L'iter dell'arbitrato rituale si conclude con la formazione di un atto (lodo) che ha gli effetti della sentenza pronunciata dall'autorità giudiziaria



L'arbitrato irrituale ricorre quando le parti rimettono all'arbitro la risoluzione convenzionale della controversia. In questo caso il lodo non acquista valore di sentenza, ma di contratto, avente ad oggetto la risoluzione della controversia

dell'art. 412-quater c.p.c. ovvero l'Arbitrato irrituale presso il collegio di conciliazione.

Tempi e modi del procedimento

La norma dispone che, ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria, le controversie di lavoro possono essere proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale. Tale collegio è composto da un rappresentante (c.d. Arbitro) di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di Presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di Cassazione.

La parte che intende ricorrere a tale collegio 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
- indicare l'oggetto della domanda
- le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa
- i mezzi di prova

La Logistica in particolare

Con riferimento particolare al settore della Logistica è opportuno considerare come il CCNL Trasporto e spedizione merci – Fai, prevede all'art. 11-ter, l'ipotesi di una Clausola Compromissoria.

“Le parti stipulanti, in applicazione del D.Lgs. n. 80 del 31 marzo 1998 e del D.Lgs. n. 387 del 29 ottobre 1998, istituiscono gli Uffici sindacali di conciliazione per il tentativo obbligatorio di conciliazione per le controversie individuali o seriali.

Qualora il tentativo di conciliazione produca esito positivo sarà stilato apposito verbale nel quale saranno precisati i termini di dissenso tra le parti. Ciascuna delle parti può attivare volontariamente richiesta di arbitrato. Se tale richiesta è accolta dall'altra parte la controversia sarà devoluta al Collegio arbitrale. L'Ufficio sindacale di conciliazione di cui al comma 1 e il Collegio arbitrale di cui al comma 2 sono costituiti e disciplinati ai sensi del regolamento funzionale riportato nell'Allegato 2 del presente c.c.n.l. di cui fa parte integrante. In ogni caso le parti hanno il diritto di ripensamento entro 10 giorni a partire dalla data di ricevimento della comunicazione che la segreteria del Collegio invierà alle parti avviando formalmente la procedura con lettera raccomandata A.R.

Il ricorso alla via giudiziaria è ammesso solo dopo aver esperito il tentativo di conciliazione. Per le controversie riguardanti la natura continua o discontinua dell'attività del conducente a norma degli artt. 11 e 11-bis del presente contratto, il Collegio decide esclusivamente secondo norme di legge e contratto collettivo, accertando se sussistano e non sussistano le condizioni oggettive della continuità o della discontinuità.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione non deve essere esperito nei casi in cui non è previsto dalla legge, fatta eccezione per il caso previsto dall'art. 11-bis”

- 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. Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro 30 giorni dalla



one more application







#onemoretime
Sulle ali del cambiamento.

Da sempre il WMS Mover della suite MORE di Di.Tech gestisce i magazzini dei centri distributivi food e non food. Di nuovo abbiamo scelto di allargare gli orizzonti e sposare l'innovazione. Oggi Mover si è evoluto per rispondere alle nuove esigenze del mercato e si è arricchito di funzioni di controllo che consentono la supervisione e l'ottimizzazione delle attività di magazzino al fine di migliorarne l'efficienza.

More è tutto questo... e molto di più.



Improve your performance







ditechonline.it



La rapidità, la garanzia di alto livello professionale e conoscenza della materia da parte degli Arbitri e l'elevato grado di riservatezza sono solo alcuni dei principali tratti distintivi di questo metodo alternativo al tradizionale iter giudiziario

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 o ove 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.

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 dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 411, commi 1 e 2, c.p.c. 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.

La controversia è decisa, entro 20 giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo.

In pratica, devolvendo un contenzioso in arbitrato irrituale di cui all'412-quater c.p.c. innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato, il tempo massimo per la relativa risoluzione, a partire da quando il ricorrente notifica all'altra parte il ricorso sottoscritto, è di 120 giorni. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti e ha efficacia di titolo esecutivo ai sensi dell'art. 474 c.p.c.,

Chi è l'autore

(Lo studio GF Legal, con sede a Milano, Roma e Londra, opera da oltre 30 anni nell'ambito del diritto del lavoro e sindacale, delle relazioni industriali, della contrattazione individuale e collettiva, del diritto commerciale e societario rivolgendosi a imprenditori, HR, enti e associazioni.)
Offre consulenze ad hoc, assicurando un'assistenza puntuale e precisa con soluzioni pragmatiche anche non convenzionali, sempre nel massimo rispetto della riservatezza del cliente.
I founding partners sono:

- L'Avvocato Mario Fusani, giuslavorista e arbitro in materia di diritto del lavoro e sindacale, è negoziatore e coordinatore per i rinnovi di CCNL nazionali, territoriali e aziendali di diverse categorie. Tra i principali settori in cui opera segnaliamo: Metallmeccanico, Commercio, TLC, Editoria, Logistica ed Entertainment.
- L'Avv. Cristina Gandolfi è esperta di diritto commerciale e societario sia a livello giudiziale che consulenziale, con particolare attenzione alla contrattualistica ed alle problematiche di natura societaria nell'interesse di società, quotate e non, italiane ed estere. Segue imprese familiari, in particolare nelle fasi di trasformazione e di passaggi intergenerazionali. È Mediatore civile e commerciale/Mediatore Familiare/ Mediatore Aziendale

**Il sito di riferimento dello Studio è www.gflegal.it
 Il profilo aziendale LinkedIn: @GF Legal stp**



a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata ai sensi dell'art. 825 c.p.c. Il lodo è impugnabile avanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro che decide in unico grado per i vizi indicati nell'art. 808-ter c.p.c. Infine, va ricordato come la clausola compromissoria che prevede

il ricorso all'arbitrato, a pena di nullità, deve essere certificata dalle commissioni di certificazione, che devono accertare, la 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 non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro: la materia dei licenziamenti resta, pertanto, esclusa dalla procedura arbitrale, che può riguardare soltanto altri aspetti del rapporto 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. ■

Di che cosa stiamo parlando

Alla luce di quanto esposto nell'articolo in pagina, è possibile ritenere che, stante l'elevato numero di contenziosi giudiziari in materia di lavoro che caratterizzano il settore della Logistica in tutti i suoi aspetti, l'utilizzo dell'arbitrato quale metodo alternativo di risoluzione di tali controversie potrebbe essere una valida soluzione di cui aziende e anche lavoratori potrebbero giovare al fine di ottenere:

- Un più specialistico livello di **conoscenza** delle questioni controverse da parte degli arbitri che, in quanto scelti dalle parti, potranno essere selezionati in base ad una comprovata esperienza sul tema specifico (es. avvocato esperto in diritto del lavoro e ccnl logistica);
- Un grande risparmio di **tempo**, stante la rapidità della procedura rispetto agli ordinari ricorsi giudiziari;
- Una maggior **riservatezza** a vantaggio generale delle parti in causa.



La norma dispone che, ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria, le controversie di lavoro possono essere proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale.

1998 - 2018 20 CPR SYSTEM L'economia circolare di CPR System: un modello di valore nel rispetto dell'ambiente

La cassetta CPR System nasce nello stabilimento di Gallo dove, una volta stampata, viene movimentata per trasportare l'ortofrutta nei diversi punti vendita dei supermercati. Da qui, verrà poi ritirata e trasferita nei magazzini e centri di lavaggio, per ricominciare il suo viaggio, finché a fine vita, sarà rigranulata per produrre nuove cassette.

È questo il sistema virtuoso di CPR System, che gestisce l'intero percorso dei prodotti evitando l'immissione di rifiuti nell'ambiente, riducendo le emissioni di anidride carbonica e il traffico di mezzi su ruota. La pillola verde, in continua rigenerazione, è il perno su cui si fonda il SISTEMA.

Nel suo viaggio di composizione e scomposizione è riciclabile SEMPRE, MAI un rifiuto.



imballaggi per ortofrutta

imballaggi per freschi

pallets

CPR System s.c.

Sede Amministrativa: Via Nazionale 3 - 44028 Gallo (FE) - Sede Legale: Via Verdi 8 - 40051 Malalbergo (BO)
 Tel.: +39 0532 823912 - Fax: +39 0532 823938 - Email: info@cprsystem.it - Sito: www.cprsystem.it

