

# L'ARBITRATO NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO: UNA PANORAMICA INTERNAZIONALE

L'arbitrato per dirimere controversie di carattere lavoristico è uno strumento che nel contesto internazionale trova applicazione seppure in modo diverso da Paese a Paese.

E' inequivocabile che il quadro giuridico in questa materia presenti differenze che in buona sostanza dipendono dalle caratteristiche e dalle peculiarità dei diversi sistemi giuridici.

E così, in Francia e Germania l'arbitrato Lavoro non rappresenta una prassi così diffusa.

Infatti, in Francia, gli strumenti principali di tutela nelle controversie di Lavoro sono rappresentati da:

- a) Il Conseil de Prud'hommes, l'organo giudiziario cui fare ricorso relativamente alle violazione delle clausole del contratto di Lavoro e in caso di licenziamenti illegittimi
- **b)** dall'Inspecteur du Travail, un agente incaricato di redimere le controversie sul luogo di Lavoro, con funzioni consultive, di controllo, di riconciliazione fra le parti in caso di conflitto, di constatazione di casi di discriminazione.

In Germania, allo stesso modo, lo strumento arbitrale in ambito lavoristico, non riveste un ruolo di primo piano, tuttavia, alcune precisazioni devono essere fatte. Infatti, in ogni azienda con più di cinque dipendenti viene costituita una rappresentanza dei lavoratori con potere di decisione e di veto. Si tratta del cosiddetto Work Council o Betriebsrat.

Tale organo, interviene su questioni di carattere collettivo, come ad esempio: l'inquadramento del personale, l'orario di Lavoro, la disciplina dello straordinario e molti altri istituti. Se su queste questioni di carattere collettivo non si trova un accordo, è possibile rivolgersi ad un collegio arbitrale.

Il collegio, in questi casi, è composto da un numero pari di rappresentanti di azienda e sindacato (ad es. 2 o 4) e da un Presidente, spesso un giudice in pensione.

In termini generali, tuttavia, il caso tedesco sembrerebbe dimostrare che, l'istituto dell'arbitrato, non abbia raccolto enorme fortuna. E ciò, per almeno due motivi: 1) costi più elevati rispetto al giudizio ordinario; 2) breve durata delle cause di Lavoro (mediamente, il giudizio di primo grado dura 3-4 mesi e per esaurire tutti i gradi di giudizio sono necessari circa 5 anni).

Altri due Paesi Europei che meritano di essere citati sono la Spagna e il Regno Unito.

**In Spagna**, lo strumento arbitrale applicato alle controversie di lavoro sembra avere maggior fortuna.

Nella procedura arbitrale, infatti, le parti concordano volontariamente di affidare a terzi la soluzione della controversia sul Lavoro e di accettare la soluzione da essi stabilita.

Tale procedura, richiede la volontà esplicita delle parti in causa di sottostare alla decisione arbitrale.

Inoltre, anche in Spagna, così come in Italia, talvolta il rinvio all'arbitrato è stabilito nel contratto collettivo.

Anche **l'Olanda** è un Paese dove l'arbitrato di lavoro è uno strumento di frequente applicazione pratica. In alcuni contratti con aziende olandesi non è raro leggere che laddove le parti non fossero state in grado di risolvere la controversia amichevolmente entro 10 giorni lavorativi, la controversia sarà definitivamente risolta in conformità con il Regolamento Arbitrale del Netherlands Arbitration Institute. Il tribunale arbitrale è composto da tre arbitri. La procedura arbitrale sarà condotta in lingua inglese, tranne nel caso in cui le parti interessate nella procedura arbitrale possano scegliere di utilizzare la lingua olandese se tutte le persone giuridiche e tutte le persone coinvolte nella procedura sono residenti in Olanda.

Da ultimo, seppur non per minor importanza, si potrebbe dire e non a caso (last but not least), c'e' il Regno Unito.

Ebbene, tra i Paesi citati, quest'ultimo è forse quello dove lo strumento arbitrale trova maggiori spazi applicativi e da cui, forse, dipende anche il grande sviluppo che l'arbitrato lavoro ha conseguito negli USA.

Un ruolo chiave in questo campo, è giocato dal *Central Arbitration Committee* (CAC), un organo statutario indipendente del Governo britannico che fornisce procedure di arbitrato volontario nelle controversie di carattere lavoristico-industriale.

Il *Central Arbitration Committee* (CAC) è l'organismo che attua la legge sul riconoscimento sindacale.

Nelle controversie di Lavoro, l'arbitro è nominato dall'ACAS (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*) nell'ambito di un gruppo di arbitri indipendenti.

L'Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), gestisce inoltre un sistema arbitrale che viene spesso utilizzato nelle controversie collettive tra sindacati e datori di Lavoro nelle imprese di grandi dimensioni.

Nel concludere questa breve panoramica, ritengo utile fare una considerazione pratica da ricondurre nell'alveo del rapporto tra arbitrato di lavoro e istituti lavoristici.

## IL DISTACCO NEI RAPPORTI DI LAVORO

Ragionando in termini pratici ad esempio sul distacco nei rapporti di lavoro, viene naturale fare un collegamento con le non poche implicazioni internazionali che possono derivare dalla complessità dell'odierno mercato del lavoro.

Infatti, tenendo conto di quanto, **l'istituto del distacco**, sia impiegato nell'ambito dei rapporti tra aziende, ecco che mai come in questo caso, il ricorso all'arbitrato di lavoro, rappresenta una possibilità di deroga al principio generale cosiddetto della territorialità (*lex loci laboris*), laddove ciò possa rendersi necessario se non addirittura consigliabile.

Solo a titolo esemplificativo, nei rapporti tra Italia e Brasile, sulla base di un Protocollo del 1974 firmato dai due Stati, in caso di distacco di un lavoratore di una azienda italiana in Brasile, il contratto di lavoro rimane soggetto alla legislazione italiana solo se il periodo non supera i dodici mesi.

Ecco, quindi che il ricorso all'arbitrato può rendersi molto utile per le parti al fine di poter operare in un regime di maggior certezza giuridica nel malaugurato caso in cui fosse necessario dover affrontare eventuali controversie di questa natura.

Avv. Mario Fusani

Milano, 06 novembre 2020

## **GF LEGAL**

Lo studio <u>GF Legal</u>, con sede a Milano, Roma e Londra, opera da oltre 30 anni nell'ambito del **diritto del lavoro, sindacale e delle relazioni industriali**, della contrattazione individuale e collettiva, del **diritto commerciale e societario**.

Assiste aziende, imprenditori, HR, enti e associazioni con consulenze ad hoc, assicurando un'assistenza puntuale, precisa con soluzioni pragmatiche anche non convenzionali volte ad evitare il contenzioso, sempre nel massimo rispetto della riservatezza del Cliente.

#### I founding partners

- 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 le principali settori in cui opera segnaliamo: Metalmeccanico, Commercio, TLC, Editoria, Logistica, Entertainment, Agricoltura e Viticoltura.
- L'Avv. <u>Cristina Gandolfi</u> è esperta di diritto commerciale e societario sia a livello giudiziale che consulenziale, con particolare attenzione alle fasi contrattuali e negoziali 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. E' Mediatore civile e commerciale, Mediatore Familiare, Mediatore Aziendale

#### GF LEGAL stp

Milano – Roma – Londra Tel. +39.02.29061768

Email: comunicazione@gflegal.it

Sito: www.gflegal.it

Linkedin profilo aziendale: @GF Legal stp