

Arbitrato nel lavoro

I vantaggi dell'alternativa della scelta del metodo

di Andrea Bozzi

§1 – La disputa mediatica sull'arbitrato nella disciplina lavoristica.

Con un provvedimento collegato alla Finanziaria, nel marzo 2010 il Governo introduce l'Alternative Dispute Resolution anche nel rito del lavoro. Tra le disposizioni normative varate è inserita quella che prevede la possibilità per il lavoratore di adire un collegio arbitrale in alternativa alla classica procedura ordinaria dinanzi al giudice del lavoro nelle procedure relative ai licenziamenti, al mobbing e a tutto quanto concerne la giurisdizione del suddetto giudice

«Il lavoratore - ha spiegato il ministro competente, Maurizio Sacconi - avrà la possibilità in più di ricorrere all'arbitrato e tutto sarà regolato dai contratti collettivi¹».

Nelle controversie di lavoro arriva l'arbitrato: le clausole compromissorie saranno inserite nei contratti se previste da accordi interconfederali.

Nella nostra trattazione vedremo, quindi, come l'impatto delle Alternative Dispute Resolution anche nella materia lavoristica abbia comunque dei vantaggi notevoli rispetto al giudizio ordinario in materia di controversie di lavoro.

In quest'ottica, appare opportuno specificare che il rito del lavoro, comunque, è speciale rispetto al processo ordinario, sia per modalità operative che per durata: un giudizio di primo grado in materia lavoristica in media si protrae per un anno e 5 mesi². Tutto questo è dovuto al fatto che, innanzitutto, detto procedimento si introduce con ricorso e non con atto di citazione, e che di norma la trattazione della causa si svolge in massimo due udienze.

La procedura sopra enunciata ha come presupposto di esercizio dell'azione l'esperimento della conciliazione obbligatoria previsto dall'art. 412 bis del c.p.c.

Si prevede infatti che le controversie individuali debbano essere trattate attraverso un tentativo di conciliazione, secondo procedure stabilite dai contratti e dinanzi a un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL).

Il collegio è composto dal direttore della DPL, da un rappresentante dell'Amministrazione e da un rappresentante del lavoratore.

1 A. Baccaro, Arriva l'arbitro per i licenziamenti, in *Corriere della Sera* del 3 marzo 2010, leggibile in http://www.corriere.it/politica/10_marzo_03/arbitrato-norma-statuto_d06947c6-26f6-11df-b168-00144f02aabe.shtml

2 Così in giustiziaincifre.istat.it.

Andrea Bozzi è patrocinatore legale presso uno studio di Siena e cultore della materia nella facoltà di Giurisprudenza della medesima città.

La domanda giudiziale diventa quindi procedibile trascorsi 90 giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione.

Di seguito, come supra specificato, il giudizio ordinario avrà un corso semplificato che si articola su massimo due udienze: tutto questo è dovuto alla specialità della materia, che appare ben predisposta all'applicazione di una alternativa.

§2 – Cenni sull'arbitrato.

La tipologia dei metodi arbitrali è, infatti, una delle più importanti nel panorama delle Alternative Dispute Resolution,³ assieme alla conciliazione.

Le procedure di tipo arbitrale sono “processi privati”, che molto spesso sono scelti dalle parti per la loro rapida attitudine alla risoluzione della controversia. Esse di norma comportano forti oneri economici a carico dei litiganti coinvolti: sono scelti, pertanto, da una categoria di soggetti che spesso ha una capacità economica elevata. Essendo, come affermato in precedenza, fonte di autonomia privata, l'arbitrato nella sua essenza originaria deve essere una procedura volontaria. L'intenzione di devolvere la controversia ad arbitri deve trasparire dal compromesso o clausola compromissoria⁴ presente sotto forma di contratto o come, appunto, clausola di un regolamento contrattuale a sé stante. Nel nostro ordinamento, il codice di procedura civile, agli artt. 806 e ss., riporta una sommaria disciplina di questo genere di procedura, che si vede, nel nostro Paese, relegata ad un ruolo quantitativamente piuttosto scarso, anche se la legislazione più recente sta riscoprendone il ruolo anche delle ADR non negoziali.

La modifica proposta alla attuale disciplina legislativa consiste, infatti, esclusivamente nella creazione di una alternativa al giudizio ordinario, devolvendo ad arbitri la controversia, ricalcando il sistema originario dell'arbitrato.

Dobbiamo, quindi valutare se la procedura arbitrale risulta applicabile anche alla materia lavoristica: per fare questo dobbiamo analizzare l'essenza dell'arbitrato nella sua formulazione originaria. L'arbitrato è, infatti, un metodo improntato sulla speditezza del giudizio ed è tra le ADR aggiudicative. Per questo ben si adatta a tutte le controversie perché consente un risparmio di tempo notevole.⁵

Pertanto, alla luce di quanto esposto sopra, ben si può riscontrare che la materia lavoristica si presta alla proposizione di meccanismi alternativi al giudizio ordinario.

§3 – Il panorama negli altri Paesi europei e l'arbitrato nel pubblico impiego.

Non è la prima volta che si pone il problema di compromettere ad arbitri le controversie giuslavoristiche è stato posto anche in altri Paesi europei. Uno studio pubblicato dall'EIRO⁶ a gennaio 2010 ha evidenziato come nei Paesi in cui tale metodo è applicato alle controversie lavoristiche, che nell'Unione Europea ad oggi assommano a 14 Paesi

3 D'ora in poi ADR.

4 Si veda infra, §3

5 Ai sensi della disciplina del codice di rito civilistico l'arbitrato rituale deve avere la durata massima di 240 giorni.

6 “European Industrial Relation Observatory, Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution, Trends in ADR Growth and its success rate”, leggibile in http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/tn0910039s_4.htm.

membri, esso ha avuto un grandissimo successo, registrandosi un aumento esponenziale delle controversie devolute ad arbitri.⁷

Tuttavia, in Italia già esiste un precedente in materia che non ha suscitato polemiche: l'Istituto dell'arbitrato e della conciliazione nel pubblico impiego, addirittura risalente a quasi dieci anni fa.

Di tale istituto la riforma del 2010 riprende i tratti fondamentali che è opportuno analizzare.⁸

Esso prevedeva la possibilità di adire un iter alternativo e facoltativo rispetto a quello adottato dal codice di procedura civile, per la risoluzione delle controversie di lavoro in materia di rapporti di pubblico impiego.

La base normativa del CCNQ del 2001 è infatti l'art.412 ter c.p.c che stabilisce che i CCNL possano prevedere la facoltà per le parti di deferire ad arbitri la decisione su una controversia di lavoro, in alternativa al ricorso al Giudice del lavoro.⁹

In questo, la normativa del 2010 ha provveduto a ricalcare alla perfezione tale Contratto Collettivo.

Il legislatore con tale strumento ha voluto perseguire da un lato la finalità di garantire alle parti in lite la definizione delle loro questioni in tempi più solleciti rispetto ai tempi di un processo del lavoro, dall'altro quella di introdurre un istituto deflattivo rispetto al già consistente carico giudiziario dei tribunali italiani.

Novità rilevante nel CCNQ del 2001 e ricalcata dalla normativa in esame è la previsione dell'arbitro unico rispetto ad altre figure adottate in altri contesti che hanno preferito invece l'adozione del modello arbitrale collegiale. L'accordo stabilisce inoltre che preventivamente all'arbitrato venga svolto, obbligatoriamente e dall'arbitro stesso, un **tentativo di conciliazione** che si rende superfluo solo nel caso in cui le parti abbiano già esperito il tentativo presso altre sedi. Se la conciliazione non ha esito positivo l'arbitro dà avvio alla procedura arbitrale.

La procedura arbitrale può essere attivata da tutti i lavoratori pubblici e da tutte le Amministrazioni Pubbliche in relazione a tutte le materie del rapporto di lavoro. Va fatto rilevare che l'amministrazione pubblica non può rifiutare di assoggettarsi alla procedura arbitrale in materia di sanzione disciplinare non risolutive (ad esempio una censura, sospensione etc), mentre non è tenuta ad accettare il rito arbitrale nei casi di licenziamento e relativamente alle altre controversie (ad esempio su mobilità, su mansioni superiori, su mobbing, su controversie afferenti indennità varie, missioni). Per quanto concerne il Comparto Scuola il CCNL Scuola 2002-2005 ha recepito al capo XII la disciplina dell'arbitrato e della conciliazione.

Vediamo come dovrebbe funzionare la procedura.

Per prima cosa occorre **designare l'arbitro** cui sarà sottoposto il caso. Tale nomina è affidata in primo luogo ad una scelta concorde tra le parti, e solo in mancanza di tale accordo è individuato attraverso una procedura di sorteggio. La nomina dell'arbitro potrebbe essere altresì effettuata con l'aiuto delle organizzazioni sindacali, così fornendo al lavoratore la garanzia dell'imparzialità dell'arbitro.

7 Solo il Paese di Cipro ha avuto nel 2009 un declino dell'utilizzo delle ADR in materie lavoristiche.

8 Esso è stato introdotto con il CCNQ del 23/1/2001 stipulato tra l'Aran ed i rappresentanti delle Confederazioni Sindacali.

9 M. Danza, L'istituto dell'arbitrato e della conciliazione nel pubblico impiego, in <http://www.iusreporter.it/Testi/arbitrato-danza1.htm>.

La Conciliazione e l'arbitrato si possono svolgere presso la Pubblica amm.ne interessata o presso le Camere Arbitrali con sede presso gli Uffici Regionali del Lavoro, o anche presso la Direzione provinciale del lavoro.

La richiesta del lavoratore di compromettere la controversia, deve essere comunicata con raccomandata A/R. rispettivamente alla controparte e alla Camera Arbitrale che si trova presso l'Ufficio Regionale del Lavoro.¹⁰

Essa deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni a fondamento della pretesa.

Ricevuta la istanza del dipendente poi l'arbitro è tenuto ad espletare il tentativo di conciliazione che ha gli stessi effetti di quello obbligatorio di cui all'art.66 c.1 del D.L.vo n°165/01(cioè di quello che si svolge innanzi all'Ufficio provinciale del Lavoro competente).

Se la conciliazione riesce si redige processo verbale con gli effetti di cui all' art.411 c.1 c.p.c..

Se la conciliazione non riesce l'arbitro, in funzione di conciliatore, formula una proposta, comprensiva di ogni costo, con gli effetti di cui all' art.66 del D.L.vo n°165/01.

La procedura sopra enunciata è abbastanza celere per la definizione delle controversie: la prima udienza deve infatti svolgersi entro 30 gg dalla data in cui l'arbitro ha accettato l'incarico : nei successivi 60 gg (prorogabili non oltre 30 previo consenso tra le parti) l'arbitro deve depositare il lodo.

L'arbitro svolge una vera e propria trattazione della vertenza nelle poche udienze riservate all'esame delle prove testimoniali e documentali prodotte dalle parti,¹¹ così come viene effettuato dal Giudice del Lavoro nel procedimento ordinario .

Per quanto concerne **le spese** si prevede l'obbligo delle stesse a carico della parte soccombente che è tenuta alla corresponsione delle indennità spettanti all'arbitro. Elemento di novità la introduzione del principio della responsabilità dell'arbitro per inosservanza dei termini di trattazione del contenzioso.¹²

Nella prassi del giudice del lavoro, in caso di soccombenza del lavoratore le spese sono compensate tra le parti, a meno che la condotta nel procedimento sia stata piuttosto temeraria da parte dello stesso. Pertanto, il lavoratore, anche per ragioni di opportunità visto lo squilibrio economico tra i soggetti in causa, viene condannato alle spese solo nel 3% dei casi di soccombenza.

§4 – La clausola compromissoria come occasione della flessibilizzazione della materia lavoristica.

Come abbiamo supra enunciato, l'arbitrato è una procedura essenzialmente volontaria. Per introdurlo, occorre un compromesso o una clausola compromissoria. Pertanto, tale clausola andrebbe inserita nei contratti collettivi nazionali di Lavoro per le varie cate-

10 In sintesi occorre che il lavoratore presenti una prima richiesta c.d. " di compromettere in arbitri", con finalità evidentemente tese ad instaurare il meccanismo procedurale e con lo scopo di realizzare l'incontro tra proposta del lavoratore ed accettazione della medesima da parte della Amministrazione. Tale richiesta si discosta dalla classica clausola compromissoria.

11 Così M.A. Guarnaccia, Il tentativo obbligatorio di conciliazione, leggibile in http://www.amministrazioneincammino.luiss.it/site/contentfiles/00015200/15218_guarnaccia.pdf.

12 Anche questa disposizione ricalca fedelmente quella prevista nel 2001 per l'arbitrato nel pubblico impiego.

gorie. La clausola compromissoria, quindi, è l'espressione dell'autonomia contrattuale con cui le parti scelgono di devolvere ad arbitri la competenza a conoscere e decidere la controversia relativa alla materia lavoristica.

Tutto questo ben si concilia con le necessità di speditezza che impone la materia dei licenziamenti, per consentire alle imprese e ai lavoratori di poter effettuare le determinazioni necessarie alla prosecuzione della propria vita lavorativa e produttiva. Non solo, tali metodi comunque sono alternativi al giudizio e non precludono la possibilità di adire il giudice ordinario. Si tratta, quindi, di un sistema cosiddetto "a cascata", ovvero un sistema che consente la possibilità di adire vari sistemi di risoluzione delle controversie, dal meno coercitivo al giudizio ordinario.¹³

Un ventaglio così cospicuo di metodi avvantaggia molto anche il lavoratore, che può comunque scegliere di devolvere ad arbitri con spese ridotte le proprie controversie. È, quindi, un passo avanti notevole per la flessibilizzazione delle controversie del lavoro.

§5 – La tipologia dell'arbitrato consente la massima flessibilità nella scelta del metodo da parte del lavoratore e costituisce un'occasione di rinnovamento per l'impresa e per il lavoratore.

Il conflitto è una dimensione ineliminabile della convivenza umana. Talvolta lo si riesce a gestire in modo costruttivo, ma altre problematiche collegate alla vita moderna sono causa di degenerazione distruttiva nel modo di affrontarlo. Ciò inevitabilmente fa peggiorare la convivenza e i rapporti tra consociati, con ovvie ricadute per la collettività in termini di clima di sfiducia e di costi diretti e indiretti nel dirimere le controversie in tribunale.

Le ADR rispondono a questo problema come vera alternativa al procedimento ordinario, anche nel settore lavoristico.

Per le imprese, l'adozione di sistemi ADR per le controversie con i dipendenti costituisce una nuova frontiera della risoluzione delle controversie. La maggiore rapidità di questi metodi, in un sistema di lavoro flessibilizzato, consente di definire con la massima rapidità tutte le dispute sui licenziamenti, consentendo di avere una pianificazione massima dei flussi dei dipendenti.

Anche il lavoratore da tale disciplina trarrebbe enormi vantaggi: lo stesso, infatti, avrà la garanzia di poter scegliere il metodo più adeguato per risolvere nei tempi più brevi la propria controversia.

Libertà di scegliere, in questo settore, è sinonimo di sviluppo.

Per questo motivo, riforme orientate verso la liberalizzazione del settore consentono ai cittadini e alle imprese di avere la possibilità di rivolgersi all'organo di risoluzione delle controversie più appropriato alle loro esigenze.

Gli interessi dell'Unione Europea relativi all'integrazione del mercato unico e alla conseguente

piena mobilità dei fattori produttivi possono essere meglio soddisfatti da un sistema giudiziale concorrenziale tra più metodi. Pertanto, è opportuno guardare con il massimo favore l'introduzione dell'arbitrato in materia lavoristica.

¹³ Così G. Così, *La professione legale tra patologia e prevenzione*, Siena, 2001.

IBL Focus

CHI SIAMO

L'Istituto Bruno Leoni (IBL), intitolato al grande giurista e filosofo torinese, nasce con l'ambizione di stimolare il dibattito pubblico, in Italia, promuovendo in modo puntuale e rigoroso un punto di vista autenticamente liberale. L'IBL intende studiare, promuovere e diffondere gli ideali del mercato, della proprietà privata, e della libertà di scambio. Attraverso la pubblicazione di libri (sia di taglio accademico, sia divulgativi), l'organizzazione di convegni, la diffusione di articoli sulla stampa nazionale e internazionale, l'elaborazione di brevi studi e briefing papers, l'IBL mira ad orientare il processo decisionale, ad informare al meglio la pubblica opinione, a crescere una nuova generazione di intellettuali e studiosi sensibili alle ragioni della libertà.

COSA VOGLIAMO

La nostra filosofia è conosciuta sotto molte etichette: "liberale", "liberista", "individualista", "libertaria". I nomi non contano. Ciò che importa è che a orientare la nostra azione è la fedeltà a quello che Lord Acton ha definito "il fine politico supremo": la libertà individuale. In un'epoca nella quale i nemici della libertà sembrano acquistare nuovo vigore, l'IBL vuole promuovere le ragioni della libertà attraverso studi e ricerche puntuali e rigorosi, ma al contempo scevri da ogni tecnicismo.