

A favore dell'arbitrato nelle controversie di lavoro

Le posizioni di costituzionalisti e lavoristi

Luca Antonini

Ordinario di Diritto costituzionale – Università degli Studi di Padova

È la prima volta che si rinvia una legge per la «configurazione marcatamente eterogenea dell'atto normativo». In passato si erano verificati rinvii per avere inserito una norma disomogenea – che non era sostenuta dalla *ratio* della necessità e urgenza – nella legge di conversione di un decreto legge. Del tutto diverso è quanto è avvenuto in questo rinvio, dove viene contestata la disomogeneità (peraltro solo relativa) in sé di un disegno di legge ordinario. Il nostro sistema ha fatto con grande frequenza il ricorso a ben più disomogenee leggi *omnibus*, spesso anche in forma di delega; in ogni caso la Legge Finanziaria ne è l'esempio più radicale. Riguardo agli altri motivi di rinvio, che entrano più nel merito che nella legittimità costituzionale, è utile ricordare come l'arbitrato di equità nella legge rinviata fosse stato circoscritto dal rispetto dei principi generali dell'ordinamento e come il Governo si fosse impegnato a intenderlo come rinvio ai principi regolatori della materia, in piena conformità alla giurisprudenza costituzionale. La clausola compromissoria era poi assoggetta a una duplice condizione (accordi interconfederali o contratti collettivi e intervento delle Commissioni di certificazione) a garanzia di quella “libertà di scelta” che secondo il costante insegnamento della Corte Costituzionale ne è condizione di legittimità. La valutazione sulla condizione del lavoratore e sulla sua capacità di esprimere una genuina volontà sull'arbitrato è quindi contenuta negli accordi collettivi. Si era quindi di fronte ad una configurazione pienamente ispirata alla prevalenza del principio, anche costituzionale, di sussidiarietà. Il rinvio presidenziale – che, anche in considerazione dell'accordo raggiunto con i sindacati (esclusa la Cgil), tende a svalutare il ruolo delle organizzazioni sindacali – assume quindi un carattere inusuale che il Parlamento potrà attentamente considerare.

Giuseppe de Vergottini

Ordinario di Diritto costituzionale – Università di Bologna Alma Mater Studiorum

Il rinvio presidenziale alle Camere non è una censura di incostituzionalità del testo deliberato. L'uso del potere di rinvio rientra tranquillamente nei poteri del Presidente che ne fa un prudente e responsabile uso quando lo ritiene opportuno. L'episodio va quindi sdrammatizzato. Nel caso in discussione il messaggio è chiaro e puntualmente motivato e consentirà quindi al Parlamento di trarne le conseguenze. In realtà con riferimento al ricorso alla procedura di arbitramento il Presidente non contesta al Parlamento di potere inserire l'arbitramento come alternativa alla composizione delle controversie di lavoro. Anzi dice che l'istituto va valutato “con spirito aperto”. In proposito il Presidente non ha fatto altro che richiamare quanto già scritto nella giurisprudenza costituzionale e della Suprema Corte di Cassazione quanto alla volontarietà dell'inizio della procedura e quanto alla preoccupazione di non pregiudicare gli interessi della parte più debole.

Tommaso Frosini

Ordinario di Diritto pubblico comparato – Università degli Studi di Sassari

La risoluzione delle controversie, anche in materia di lavoro, affidate alla giustizia arbitrale è diffusa in molti sistemi di democrazia costituzionale. L'arbitrato, infatti, è un istituto che esalta l'autonomia e la libertà dei singoli consentendo una rapida decisione sul conflitto, garantito vuoi dalla scelta degli arbitri fatta dalle parti, vuoi dal lodo che può essere impugnabile davanti alla giustizia ordinaria.

Antonio Vallebona

Professore di Diritto del lavoro – Università degli Studi di Roma Tor Vergata

L'arbitrato irrituale costituisce un ottimo sistema di risoluzione delle controversie e non tocca affatto il diritto sostanziale, come si sente dire erroneamente. Infatti le parti di una controversia possono scegliere tra l'accertamento del giudice, che dichiara il diritto con tutti i rischi del caso per entrambe, oppure una soluzione negoziale ritenuta più conveniente, come la transazione o l'arbitrato irrituale. Anche nel diritto del lavoro la transazione è stata sempre ammessa, purché il lavoratore sia assistito da un terzo imparziale, sicché è assolutamente normale che la soluzione negoziale possa essere affidata ad un arbitro imparziale. L'importante è che la scelta per la soluzione negoziale sia libera. Quindi non c'è alcun problema per l'arbitrato irrituale scelto per una singola controversia, che va lasciato completamente libero. Mentre solo per la clausola compromissoria, che affida all'arbitrato tutte le future controversie tra le parti, sarebbe opportuna una limitazione non tanto di materie, quanto temporale (ad esempio un limite di 3 anni salvo rinnovo).

Giampiero Proia

Professore di Diritto del lavoro presso – Università degli Studi Roma Tre

La richiesta da parte del Presidente della Repubblica di un nuovo esame parlamentare del "Collegato Lavoro" merita certamente un'adeguata ed approfondita riflessione, sotto diversi profili. Su un punto, però, che è quello che ha suscitato maggiore eco ed attenzione mediatica, mi sembra che i primi commenti di queste ore risentano ancora, ed anzi con intensità acuita, di un atteggiamento pregiudizialmente ostile, che già si era manifestato nel corso dell'iter di approvazione della legge. Mi riferisco, come è facile intuire, all'arbitrato e alle critiche che gli sono state rivolte, le quali – a prescindere da ogni altra considerazione – sembrano avere un minimo comun denominatore. Il minimo comun denominatore è costituito dal fatto che esse, tra le diverse possibili interpretazioni, si basano tutte su una lettura della legge che (consapevolmente o inconsapevolmente) risulta funzionale a corroborare le critiche stesse. Vengono, invece, accantonate, a volte, sbrigativamente, le letture più coerenti con il testo delle norme e, soprattutto, con le finalità dichiarate dal legislatore. Si sostiene, in particolare, che, mediante la clausola compromissoria inserita nel contratto di assunzione e con la quale può essere previsto l'arbitrato di equità, verrebbe "smantellato" il sistema delle tutele legali del lavoro. Ma non è così. Anzitutto, è bene precisare che il giudizio secondo equità non è, come taluni sembrano credere, un giudizio reso al di fuori di un sistema di regole o, addirittura, *contra ius*. Già sul piano procedimentale, va ricordato che il "nuovo" arbitrato è analiticamente regolato secondo un modello che, peraltro, ricalca quello del processo del lavoro (individuazione dei criteri di composizione del Collegio decidente, garanzia del contraddittorio, difese scritte, interrogatorio delle parti, ammissione ed assunzione delle prove, discussione orale). Anche per quanto riguarda i criteri ispiratori della decisione arbitrale, va chiarito che il giudizio equitativo non è, né potrà mai essere, un giudizio

contro le norme inderogabili di legge, ma, al più, come insegna la dottrina più accreditata, un giudizio volto a modellare tali norme al concreto caso da decidere. Ciò è tanto più vero nel caso della riforma di cui discutiamo, poiché essa pone esplicitamente all'arbitro il vincolo del *rispetto dei principi generali dell'ordinamento*. Se, poi, si considera che anche il giudice statale gode nelle controversie di lavoro di un ampio spazio per "plasmare" le norme al caso da decidere, è facile intuire che il risultato dei due modelli di decisione, nella sostanza, tende a coincidere. In secondo luogo, non pare corretto affermare che l'accesso all'arbitrato, nella riforma, sarebbe sottratto al controllo sindacale. Ed, infatti, la legge prevede espressamente che le organizzazioni sindacali (non una qualsiasi organizzazione, bensì quelle *comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*) hanno il potere di definire quali sono le liti compromettibili in relazione alle diverse aree contrattuali, ed alle specificità di ciascuna di esse. E, quindi, mantengono il "governo" dell'accesso all'arbitrato, che non è affatto "individualizzato". Soltanto in caso di "inerzia" della contrattazione collettiva, e comunque dopo aver sentito le parti sociali, è previsto l'intervento del Ministro del lavoro (il quale, peraltro, ha già avuto modo di chiarire che, in sede di riesame, potrà essere precisata la funzione promozionale, anziché sostitutiva, del suo intervento). Pertanto, il paventato timore dell'intervento ministeriale, che è stato al centro della discussione di questi giorni, finisce con il poggiare sull'ipotesi residuale e patologica di cattivo funzionamento del sistema contrattuale e, quindi, in definitiva, su una ingiustificata "sfiducia" verso la capacità delle parti sociali di adempiere al loro compito istituzionale di difesa degli interessi dei soggetti rappresentati, e in particolare allo specifico ruolo che in questa direzione gli è riconosciuto dalla legge. Una "sfiducia" che contrasta non solo con la storia delle nostre relazioni sindacali, ma anche con il ruolo che l'autonomia collettiva riveste nella Costituzione formale e in quella materiale del nostro Paese. Tant'è che, a ben vedere, chi dubita della capacità delle parti sociali di svolgere il loro ruolo nell'attuazione della riforma dovrebbe allora dubitare dell'intero sistema del diritto del lavoro, nel quale da sempre la stragrande maggior parte delle norme di legge demanda la propria concreta attuazione e specificazione alla contrattazione collettiva. Ma si tratta, evidentemente, di dubbi ingenerosi, o frutto di preconcetti, se è vero che, in realtà, tutte le organizzazioni sindacali, ad eccezione di una, hanno già saputo dissipare la principale delle critiche strumentalmente mosse alla riforma, con l'avviso comune nel quale hanno stabilito che le clausole compromissorie non potranno «riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro» (e cioè, non potranno incidere sull'articolo 18 della legge n. 300 del 1970). Né vale dire che avvisi comuni o contratti collettivi non sarebbero una garanzia sufficiente, poiché non sono, di per sé, efficaci *erga omnes*. Nella riforma dell'arbitrato, infatti, per effetto del particolare meccanismo di rinvio della legge agli accordi collettivi, non si pone affatto la *vexata quaestio* dell'efficacia della contrattazione collettiva. Più semplicemente, il legislatore non consente che il singolo lavoratore possa stipulare una clausola compromissoria ove non sia stato "autorizzato" dal contratto collettivo (e, ovviamente, nei limiti in cui questo non lo autorizzi).

Nicolò Zanon

Ordinario di Diritto costituzionale – Università degli Studi di Milano

L'arbitrato è uno strumento snello e agile per la soluzione delle controversie, ed è ormai ampiamente impiegato in tutti i settori. Nell'ambito del diritto del lavoro vi è l'esigenza di un impianto che assicuri genuinità alla volontà di sottoscrivere la clausola compromissoria al momento della stipula del contratto, e in questo senso vanno le osservazioni del Capo dello Stato. Ferma restando questa considerazione, l'istituto dell'arbitrario non solo risponde ai requisiti di costituzionalità, ma si configura anche come uno strumento veloce ed efficiente, come gran parte del mondo produttivo e delle stesse rappresentanze sindacali aperte alla modernizzazione hanno significativamente rilevato.

Ida Nicotra

Ordinario di Diritto costituzionale – Università degli Studi di Catania

In merito alle considerazioni svolte nel messaggio di rinvio alle Camere, il Presidente della Repubblica afferma che il ricorso all'arbitrato muove dall'esigenza condivisibile di individuare strumenti idonei a prevenire l'insorgere di controversie, semplificando le modalità di definizione delle stesse. Del resto la stessa Corte Costituzionale ha ritenuto conforme all'articolo 24 della Costituzione, sul diritto di difesa, la concorde volontà delle parti di rivolgersi all'arbitro per difendere i propri diritti. Inoltre, l'arbitrato ha il pregio indiscusso di assicurare una soluzione tempestiva alle controversie di lavoro. Napolitano non disconosce tali vantaggi, ma si limita ad invitare il Parlamento all'individuazione di modalità e tempi che rendano il ricorso all'arbitrato sicuramente coerente ed in perfetta armonia con la tutela dei diritti del lavoratore.

Michel Martone

Ordinario di Diritto del lavoro – LUISS Guido Carli

Condivido le censure del Presidente della Repubblica sulla deprecabile prassi di provvedimenti legislativi *omnibus*. Sono però stupito che, prendendo spunto da detto intervento, il potenziamento dell'arbitrato nelle controversie di lavoro si sia risolto in una polemica sull'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, dal sapore tutto ideologico. Come ha infatti ribadito l'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali, l'articolo 18 non è coinvolto dall'istituto in questione. Più in generale, penso che per un giovane precario che vuole far valere i suoi diritti è sicuramente preferibile un arbitrato per equità, che si concluda rapidamente e con costi legali certi, ad una causa dinanzi al giudice ordinario che dura almeno 3 anni e che ha costi sicuramente maggiori. Purtroppo ancora una volta le infondate paure dei padri di perdere l'articolo 18 prendono il sopravvento sulle ragioni dei figli che avrebbero diritto almeno ad una giustizia veloce.