

# Valcavi: conciliazione e arbitrato in un sistema di relazioni industriali

**Composizione dei conflitti e nuovo modello contrattuale.**(...) Il riferimento alla conciliazione e all'arbitrato, già contenuto nell'Accordo quadro, viene sviluppato in quello stipulato con Confindustria nell'aprile 2009, dove si delinea tra l'altro un meccanismo specifico di composizione delle controversie relative alla contrattazione di secondo livello affidato a modalità e procedure da stabilire dai contratti nazionali. Accanto a tale procedura c'è l'intervento del Comitato paritetico interconfederale per vigilare sulla corretta applicazione del nuovo sistema negoziale, monitorare le situazioni concrete, elaborare linee di orientamento intese a valorizzare le buone pratiche anche attraverso un Rapporto annuale. Il deferimento ad arbitri delle controversie collettive rappresenta un salto nell'esperienza italiana di relazioni industriali mentre in altri contesti (es: Usa) di norma i contratti collettivi sono provvisti di clausole di arbitrato sui "termini del contratto". Meno diffuso è invece l'arbitrato sugli "interessi nel contratto collettivo", cioè nei conflitti di natura economica. Tale cambiamento ha suscitato diffuse critiche anche in ambito sindacale, ritenendo che l'introduzione dell'arbitrato nelle controversie collettive costituisca una specie di esternalizzazione di funzioni tipicamente sindacali e quindi di abbandono volontario dal ruolo dell'autonomia collettiva delle parti con costi irreparabili anche per la loro stessa legittimazione, confondendo forse l'autonomia con l'autarchia delle medesime. E' stata anche prospettata un'improbabile connessione tra la diffusione dell'arbitrato negli Stati Uniti e il declino del suo sindacalismo, non considerando che i due fenomeni si sono sviluppati in tempi e contesti diversi. Peraltro esperienze opposte a quella Usa nella composizione dei conflitti (es: Francia) evidenziano tassi di sindacalizzazione particolarmente bassi e con un profilo piatto sul lungo periodo, imputabili tra l'altro proprio all'assenza della funzione conciliativa a livello di impresa, alla scarsa pratica della stessa ad opera della giurisdizione probivirale e all'utilizzo pressoché esclusivo della mediazione giudiziale nelle controversie collettive. La legge 183/2010 ("collegato lavoro") modifica profondamente la disciplina vigente su conciliazione e arbitrato delle controversie individuali di lavoro, rafforzando sia le procedure conciliative sia soprattutto il ricorso all'arbitrato irrituale, anche da quelle previste nei contratti collettivi (art. 412 ter c.p.c.), affidando a quest'ultimo un ruolo essenziale nella loro applicazione.

**2. Per un sistema di composizione delle controversie di lavoro alternativo a quello giudiziario.** La concreta applicazione di metodi e procedure alternative a quelle giudiziarie nel contesto italiano sembra dipendere in primo luogo dall'attuazione del nuovo modello negoziale e, in particolare, delle sue aperture ai metodi compositivi direttamente gestiti dalle parti negoziali, che esprimono il loro impegno a garantire l'effettivo funzionamento dell'intera macchina

contrattuale.

A tale impegno sembra che le parti debbano affiancare un uso coerente delle opportunità offerte dalla 183/2010 in tema di composizione delle controversie individuali secondo modalità di conciliazione e di arbitrato. Si pone quindi l'esigenza di un riesame delle procedure già previste nei contratti collettivi di categoria in applicazione del d.l. 80/1998, condizionate da vincoli normativi e timidezze applicative.

Sembra inoltre opportuno ricercare i necessari collegamenti con l'evoluzione dei modi alternativi di composizione delle controversie (conciliazione, mediazione, arbitrato) negli altri paesi europei, anche nella prospettiva di un loro avvicinamento e della loro compatibilità con un eventuale futuro sistema europeo di composizione delle controversie.

Sempre a livello sopranazionale occorre perseguire la ricerca di effettività delle regole stabilite per le società multinazionali, rafforzando in Europa il ruolo dei Cae, anche sulla base della nuova direttiva 2009/38, mentre a livello mondiale appaiono di particolare rilevanza gli accordi quadro (Aci) e le procedure di applicazione sostenute anche dall'OIL.

### 3. Problemi pratici per le parti.

Il primo problema è la diffidenza, se non l'aperta contrarietà, di numerosi ambienti culturali e professionali verso sedi di trattazione delle controversie di lavoro alternative a quelle giudiziali, (...). La complessità dell'operazione consiglierebbe tra l'altro un'attuazione graduale e sperimentale del nuovo apparato di regole negoziali e legislative, anche per conferire solide basi organizzative e di professionalità ai nuovi metodi compositivi. E' quindi utile la scelta dei contratti degli alimentaristi e degli operai agricoli di appoggiare le nuove esperienze su istituzioni già funzionanti, come gli enti bilaterali, sulla base di un comune impegno delle parti (...). Non si tratta tanto (...) di disporre ex ante di un ceto professionale di arbitri ma di organizzare un impegno di selezione e formazione permanente di esperti negoziali delle parti sociali con il sostegno anche delle autorità pubbliche.

*Domenico Valcavi è Docente di Relazioni industriali Università Luiss di Roma*

