

L'ARBITRATO CHE FA BENE AI LAVORATORI

L'approvazione del disegno di legge governativo "collegato" alla Finanziaria, dopo un tragitto parlamentare prolungato, anche a seguito del rinvio alle Camere da parte del Presidente della Repubblica, è di buon auspicio per l'avvio di una esperienza di composizione conciliativo-arbitrale delle controversie di lavoro.

La Cisl ha svolto un'azione saggia e intelligente (un grazie si deve al segretario confederale Santini) per favorire, senza estremismi, ma anche senza pregiudiziali, il varo delle norme del "collegato" riguardanti la disciplina dalle conciliazioni e degli arbitrati, che sono uno strumento utile, per la loro informalità e per la loro speditezza, a risolvere consensualmente i conflitti individuali, senza con ciò tuttavia precludere la facoltà delle parti di preferire, la via giudiziaria. Procedure conciliative-arbitrali e procedure giudiziarie stanno in parallelo, dipendendo la scelta delle une e delle altre dalla volontà delle parti. La cosiddetta clausola compromissoria, che obbliga le parti a preferire l'arbitrato per le controver-

sie future, nascenti dal rapporto di lavoro, è presidiata dalla garanzia della sua previsione nella contrattazione collettiva e da quella della sua certificazione ad opera delle apposite commissioni (non può essere, inoltre, stipulata prima della conclusione del periodo di prova, o prima che siano passati 30 giorni dalla data di stipula del contratto). Non ha fondamento, pertanto, il timore (che ha trovato qualche udienza anche in alto loco) che si approfitti della debolezza del lavoratore singolo per indurlo a dare il suo assenso ad un tipo di procedura considerata meno garantista di quella davanti al giudice ordinario. Le garanzie e i limiti previsti dalla nuova normativa dovrebbero sgombrare il campo dalla preoccupazione di porre il lavoratore in una condizione di sottoprotezione o di squilibrio nella tutela dei propri diritti.

Le controversie sui licenziamenti sono escluse dall'arbitrato. Qui ha prevalso il timore che la clausola compromissoria potesse menomare il diritto alla stabilità del rapporto di lavoro. Non è escluso, però, il ricorso al compro-

esso (per le controversie già insorte in tema di licenziamento), come previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori e, per la piccole imprese, dalla legge n.108 del 1990. Il lodo, che è di tipo irrituale, ha natura contrattuale e non è soggetto ad altra impugnazione se non quella prevista dal codice di procedura civile per i lodi contrattuali (art. 808 *ter*). Il fine della stabilità del lodo è prevalso sulla residua tutela dei diritti indisponibili, prevista dall'art. 2113 del codice civile, tutela non applicabile alle conciliazioni in tema di rapporti di lavoro. Questo punto farà certamente discutere. Si può tuttavia osservare che l'arbitrato contrattuale, nella sua sostanza dispositiva, e per le garanzie sindacali di cui è premunito, non è diverso dalle conciliazioni (sia in sede amministrativa, che in sede sindacale), per cui l'equiparazione a queste ultime, ai fini della validità, non è ingiustificata, in quanto opera da incentivo all'arbitrabilità. Rilevo su questo punto una significativa coincidenza con quanto già proposto dalla Cisl sulla efficacia contrattuale del lodo arbitrale nella proposta di legge

presentata dai deputati sindacalisti (primo firmatario Bruno Storti) nel 1960. È ripristinato nella normativa testé approvata il principio della facoltatività delle conciliazioni, un principio sempre sostenuto dalla Cisl (si veda anche su questo punto la citata proposta di legge), ma con qualche dimenticanza nei tempi più recenti, quando le predette conciliazioni furono assorbite, contro ogni ragionevolezza, nel procedimento giudiziario, di cui si persiste nell'affermare il primato, secondo una logica monistico-statalista svalutatrice di ogni libera esperienza di pluralismo nella tutela dei diritti dei lavoratori ("onda lunga" del precedente ordinamento corporativo). La tutela giudiziaria può ragionevolmente coesistere con le forme di tutela privatocollattive, senza imporre a queste vincoli e limiti impropri, con il solo fine di circoscriverne il funzionamento, in quanto considerate forme minori e potenzialmente pericolose di giustizia.

Nessuno s'illude che, approvata una legge, sia con ciò stesso rilanciato l'istituto arbitrale in materia di rapporti di lavoro.

Ancora troppi nemici osteggiano la sperimentazione di questo istituto, dentro e fuori il movimento sindacale. La nostra cultura sindacale (per non parlare di quella dei cosiddetti operatori giuridici) è ancora, per gran parte, prigioniera del mito del valore salvifico della legislazione e delle istituzioni giudiziarie. Sono mancate, nella nostra esperienza collettiva, effettive e diffuse sperimentazioni di meccanismi stragiudiziali di composizione delle controversie in grado di valorizzare il ruolo dell'autonomia collettiva, non come fatto subalterno o addirittura deterioro, ma come fatto di libertà interno all'ordinamento intersindacale, rispettoso sempre delle prerogative dell'ordinamento generale. Si può sempre ricominciare da capo. Spetterà soprattutto alla Cisl o alle sue organizzazioni utilizzare a buon fine le possibilità offerte dalla legge, specie sul terreno proprio della contrattazione sindacale, per dare nuovo impulso e nuova vitalità alla sperimentazione degli arbitrati, come avviene

Grandi imprese, più l'occupazione

L'ARBITRATO CHE FA BENE AI LAVORATORI

Industria Cisl bene il progetto per relazioni



da tempo in tutte le esperienze più progredite di relazioni industriali (e come avviene oramai in molti settori della giustizia civile e commerciale). Occorrerà un grande sforzo di formazione culturale e tecnica di nuovi operatori sindacali, che siano messi in grado di gestire, con adeguate competenze e soprattutto con sensibilità culturale nuova, forme di giustizia più rapide e più efficienti rispetto alla tradizione del processo del lavoro.

Mario Grandi
Professore emerito
Università Bologna

