

Riformisti e conservatori si misurano sull'arbitrato

di Michele Tiraboschi

Il “Collegato lavoro” alla Finanziaria 2009 ha innescato l'ennesima polemica tra riformisti e conservatori al punto da indurre il Presidente della Repubblica a un rinvio del testo alle Camere in base a quanto prevede l'art. 74 della Costituzione. Il tema del contendere, su cui è facilmente immaginabile che si discuta ancora molto nei prossimi mesi, è la possibilità per lavoratori e imprese di fare ricorso a un terzo – scelto di comune intesa, in qualità di arbitro – per decidere le controversie di lavoro.

La materia è tecnicamente complessa e, per come sin qui proposta, comprensibile a un numero ristretto di addetti ai lavori.

Il rischio è quello della ennesima guerra di religione. Non a caso è stato subito riesumato – complice, forse, anche l'approssimarsi, dopo l'approvazione definitiva da parte del Senato, delle elezioni regionali – il fantasma dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori che disciplina le conseguenze del licenziamento illegittimo.

Il *refrain* dei detrattori dell'arbitrato è che, incidendo sulla disciplina delle conseguenze dei licenziamenti illegittimi, la legge sarebbe incostituzionale.

Ma non è vero né che l'art. 18 esprima valori di rango costituzionale né – più in radice – che la riforma del “Collegato lavoro” riguardi la materia dei licenziamenti.

Punto primo. Si ricorderà che l'art. 18 è stato oggetto di un referendum abrogativo promosso, nel 2000, dai radicali: ora, se si trattasse di norma di rango costituzionale non avrebbe potuto essere sottoposta a consultazione popolare per chiederne la sua abrogazione. Ed infatti, chiamata a decidere circa la ammissibilità del referendum, la Corte Costituzionale (sentenza n. 46/2000) ha già chiaramente e inequivocabilmente affermato che la “stabilità reale” del posto di lavoro non è un diritto fondamentale del lavoratore.

Diritto fondamentale del lavoratore è, semmai, quello di non essere ingiustamente licenziato. Altra cosa, invece, sono le conseguenze (risarcimento e/o reintegrazione) del licenziamento privo di giustificazione che, secondo la Corte Costituzionale, rientrano nella piena discrezionalità del legislatore ordinario.

Punto secondo. La possibilità di ricorso all'arbitrato non tocca l'art. 18. Il punto è stato chiarito da un accordo sindacale, tempestivamente sottoscritto da oltre 30 associazioni datoriali e sindacali e subito recepito dal Governo, ove si è stabilito che l'arbitrato non potrà riguardare il tema dei licenziamenti.

Cogliendo l'invito del Presidente della Repubblica – che nel chiedere un riesame della legge esprime l'opportunità che venga garantita la effettività della volontà del lavoratore rispetto alla scelta dell'arbitrato – le Camere potrebbero ora inserire nel corpo della legge quanto le parti sociali hanno già condiviso, e cioè escludendo del tutto la materia dei licenziamenti dall'arbitrato.

Così superate le obiezioni sull'art. 18, il cuore della questione è se si voglia o meno valutare ed apprezzare – recependo il messaggio del Presidente Napolitano – la «introduzione nell'ordinamento di strumenti idonei a prevenire l'insorgere di controversie ed a semplificare ed accelerarne le modalità di definizione [...] con spirito aperto».

Se si vuole cogliere l'invito, non si può non aprire le porte all'arbitrato che, diffuso in tutti gli altri Paesi, altro non è che una possibilità che la legge concede (ma non impone) alle parti di un rapporto di lavoro per una giustizia del lavoro più tempestiva e meno costosa.

Sono infatti quasi un milione e mezzo le cause di lavoro pendenti in Italia. Gli arretrati della giustizia ordinaria sono spaventosi e continuano a crescere. Oltre 400 mila sono i nuovi procedimenti in materia di lavoro e previdenza che, ogni anno, intasano le aule dei tribunali contribuendo, inevitabilmente, alla inefficienza della giustizia ordinaria.

Non sorprende che una causa di lavoro duri intorno ai 2 anni e mezzo. Per conoscere le sorti di una controversia occorre così attendere mediamente, tra il primo e il secondo grado di giudizio, circa 5 anni che diventano 7 in caso di ricorso in Cassazione.

È questa la "giustizia" del lavoro che vogliono difendere quanti si oppongono all'arbitrato?

Il buon senso ci porta a ritenere che aspettare per anni una decisione, in un rapporto come quello di lavoro che coinvolge i bisogni primari della persona, significa negare effettività alle tutele previste dalla legge, ma anche penalizzare fortemente il sistema delle imprese. I tempi di attesa della sentenza gravano, infatti, anche sulle decisioni dei datori di lavoro. Il rischio di un contenzioso è un freno alle assunzioni. Rimanere per un tempo di quasi 5 anni nella incertezza di veder convalidata o meno, da un giudice, una decisione aziendale aumenta in modo spropositato l'entità dei risarcimenti e alimenta una imponente fuga nel sommerso. Il ricorso sistematico ad avvocati e tribunali è un vero dramma soprattutto per le piccole imprese. Un costo che incide, a volte in modo irreparabile, sui bilanci aziendali anche per l'imprevedibilità delle decisioni e per i rischi che accompagnano ogni lite.

È evidente, in tutto ciò, che il punto su cui riflettere non sia la giustizia del lavoro in sé. E tanto meno il modo con cui viene amministrata da giudici che, per quanto tecnicamente preparati, si vedono sommersi da una montagna di ricorsi. Il problema vero sta fuori dal processo e va ravvisato in un diritto del lavoro che, in quanto ispirato a una logica repressiva e punitiva, alimenta inevitabilmente il conflitto e il ricorso al giudice.

In questo quadro si inserisce ora la possibilità per le parti di rivolgersi – se lo ritengono opportuno e nei soli ambiti regolati dalla contrattazione collettiva – a un terzo di cui entrambe si fidano per autorevolezza e competenza. Un arbitro che dovrà necessariamente essere scelto di comune intesa e che, in ogni caso, dovrà operare nel rispetto dei principi informatori della materia e dei diritti di derivazione costituzionale.

Il nodo del contendere, tra conservatori e riformisti, è tutto qui. Ancora una volta, e non diversamente da quanto avvenuto con la Legge Biagi, si contrappongono in maniera frontale due diverse visioni della società. Una incentrata su una logica statalista e formalistica che affida alla legge e al conflitto il compito di regolare i rapporti economici e sociali. L'altra attende invece ai valori della sussidiarietà e della partecipazione, come tale maggiormente sensibile alla collaborazione tra lavoratori e imprese. Una visione che cerca cioè di perseguire il bene comune attraverso il coinvolgimento di sindacati e imprese e la responsabilizzazione delle stesse parti del rapporto di lavoro chiamate a comporre bonariamente, con lealtà e spirito costruttivo e senza inutili formalismi, le inevitabili tensioni e le liti che nascono ogni giorno nei contesti di lavoro.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it