

Collegato lavoro: primi importanti passi nel Ccnl terziario

di Alessandro Corvino

Produrrà il Collegato lavoro gli effetti auspicati in termini di riduzione del contenzioso?

Bisogna dare atto che, nonostante tutti i buoni propositi che il legislatore possa avere avuto, questi strumenti sono destinati al sicuro fallimento se non sono gli “addetti ai lavori” che presiedono al contenzioso sul lavoro, avvocati e sindacalisti in primo luogo, a farne buon uso.

È sempre stato così. Il prof. Gino Giugni, a proposito della riforma del processo del lavoro del 1973, ricordava ad esempio come quella riforma fosse nata per via di un compromesso fra mondo sindacale ed avvocati volto ad affossare l'arbitrato, da sempre avversato da «una certa lobby forense». La manifestazione più nobile della tendenza del ceto giuslavoristico a perpetuarsi e se possibile espandersi, perpetuando ed espandendo, talora artificiosamente, la propria funzione è ravvisabile – scriveva poi il prof. Ichino nel 1996 (P. Ichino, *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano, 1996) – «nel radicato e radicale rifiuto dell'arbitrato come strumento di soluzione delle controversie di lavoro: rifiuto che si esprime non soltanto, *de jure condendo*, nella resistenza alla modificazione dell'attuale disciplina fortemente limitativa della clausola compromissoria (poiché si ritiene che solo con un avvocato al proprio fianco e davanti a un giudice togato il lavoratore possa essere tranquillo di ottenere giustizia e di non essere sopraffatto dalla controparte), ma anche nella marcata riluttanza a utilizzare l'arbitrato nei casi in cui pure la legge vigente lo consentirebbe». Il rinnovo del contratto del terziario era quindi un momento importante per verificare se (ed in quale misura) le parti sociali avrebbero recepito quelle novità introdotte dalla legge n. 183/2010 la cui attuazione è rimessa alla contrattazione collettiva.

I risultati paiono buoni nella sostanza, come si argomenta nel dettaglio tecnico che segue, salvo qualche opportuna revisione formale di cui si darà conto.

Manca l'accordo con la Cgil, è vero. Ma sarebbe stato piuttosto sorprendente il contrario, vista la contrarietà di principio della Cgil rispetto alla riforma, in generale, e, in particolare, agli istituti della certificazione, dell'arbitrato e della clausola compromissoria, contrarietà già preannunciata, del resto, dalla mancata adesione alla dichiarazione comune sull'arbitrato dell'11 marzo 2010.

Forse, più coraggiosamente, si sarebbe potuto ipotizzare una riscrittura dell'intera parte del Ccnl prevedendo, più sistematicamente, nell'ordine:

- l'istituzione delle commissioni di certificazione nell'ambito dell'ente bilaterale;
- l'attribuzione a queste commissioni delle funzioni di conciliazione e arbitrato, in base all'art. 31, comma 12 del Collegato lavoro (che equipara, anche quanto alle funzioni di conciliazione e arbitrato le Direzioni provinciali del lavoro alle altre sedi di conciliazione), demandando per le procedure al regolamento interno delle commissioni;
- l'apertura alla clausola compromissoria ai sensi dell'art. 31, comma 11, del Collegato lavoro.

Tuttavia il risultato raggiunto può considerarsi comunque un buon primo passo nella direzione della attuazione del Collegato lavoro, seppure con alcune (anche forse eccessive) prudenze, segno di una effettiva contrattazione.

Conciliazione

Quanto al tentativo di conciliazione, si tratta della disposizione del Ccnl terziario che meno aveva bisogno di aggiustamenti per transitare dal vecchio al nuovo regime previsto dall'art. 410 c.p.c.. Era sufficiente rimuovere il riferimento alla obbligatorietà del tentativo di conciliazione. E così è stato (si veda la eliminazione della parola «obbligatorio» all'art. 37), anche in riferimento – ed è stato opportuno specificarlo – alle controversie aventi per oggetto i licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966 e n. 300/1970 (art. 39).

Superflui sono e potevano essere rimossi – ma si tratta di un appunto esclusivamente formale – i richiami al decreto legislativo n. 80 e n. 387 del 1998 posto che il nuovo art. 410 c.p.c. è stato interamente riscritto dalla legge n. 183/2010 e pertanto delle novelle apportate dai decreti legislativi del 1998 non v'è più alcuna traccia.

Di maggiore consistenza, invece, il seguente rilievo.

L'art. 37 del Ccnl stabilisce che la parte interessata alla definizione della controversia «è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale ovvero all'Associazione imprenditoriale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento». Nel testo, parrebbero poi cancellate le parole seguenti: «Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60». Le successive «previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98» non si raccordano, peraltro, in alcun modo con né con le parole precedenti né con la frase seguente («dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato»).

Si tratta, evidentemente, di una svista, rimediabile con una correzione sottoscritta dalle parti stipulanti.

Sul punto, eliminato ogni riferimento all'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998, non più vigente, il testo avrebbe dovuto essere formulato nei seguenti termini: «Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni ... che decorrono dalla data di ricevimento da parte della Commissione Paritetica».

Corretto è il richiamo al solo art. 412-ter c.p.c. e non più agli articoli 410, 411 e 412, posto che è l'art. 412-ter, come formulato dall'art. 31, comma 6, della legge n. 183/2010, a stabilire che la conciliazione (e l'arbitrato) possono essere svolti – oltre che in base alle disposizioni di cui agli articoli 410 e seguenti c.p.c. (avanti le Direzioni provinciali del lavoro ed i collegi istituiti in seno alle commissioni di certificazione) e di cui all'art. 412-quater c.p.c. (avanti il collegio appositamente costituito su istanza delle parti) – anche presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Ed altrettanto corretta è la previsione della possibilità di attivare l'arbitrato al termine del tentativo di conciliazione in caso di esito negativo di quest'ultima. Il termine di trenta giorni fissato per l'avvio della procedura arbitrale non pare però possa essere inteso come tassativo, in caso di comune volontà delle parti di risoluzione in tal senso della controversia.

Certificazione

L'art. 37-*bis* del Ccnl prevede la costituzione, all'interno degli enti bilaterali territoriali, delle commissioni di certificazione.

La modifica del Ccnl, su questo punto, è sensibilmente più rilevante rispetto alle novelle in tema di conciliazione, essendosi data finalmente una prima attuazione alla certificazione in sede bilaterale, già introdotta dalla legge Biagi (art. 76, lettera *a* del decreto legislativo n. 276/2003).

L'apertura alla certificazione è peraltro correttamente ampia e coerente con la nuova formulazione dell'art. 75 del decreto legislativo n. 276/2003, dal momento che le commissioni potranno svolgere attività di certificazione «di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro».

Arbitrato e clausola compromissoria

Anche sull'arbitrato sono bastate, in realtà, poche modifiche al testo già vigente. Si possono segnalare alcuni rilievi formali.

L'incipit dell'art. 38 «A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma» risulta non accordarsi con la soppressione del comma 1 dell'art. 38 medesimo.

Si sarebbe potuto, opportunamente, lasciare intatta la disposizione previgente che prevedeva «Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 37, del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria [...] ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo».

Corretto il richiamo, quanto alla natura del lodo arbitrale, al nuovo art. 412 c.p.c. Il lodo, dunque, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'art. 1372 c.c. e all'art. 2113, comma 4 c.c. ed è impugnabile, trattandosi di arbitrato irrituale, per i soli motivi di cui all'art. 808-*ter*:

- se la convenzione dell'arbitrato è invalida, o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che esorbitano dai suoi limiti e la relativa eccezione è stata sollevata nel procedimento arbitrale;
- se gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale;
- se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere nominato arbitro a norma dell'art. 812;
- se gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo;
- se non è stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio.

Quanto alla clausola compromissoria si deve premettere quanto segue.

Il comma 9 dell'art. 31 della legge n. 183/2010 – che richiama esclusivamente gli articoli 412 e 412-*quater* c.p.c. – pare non già introdurre la possibilità di stipulare la clausola compromissoria, quanto piuttosto limitarla, ponendo alcuni limiti a garanzia dei lavoratori (previa autorizzazione della contrattazione collettiva, certificazione, decorso del periodo di prova o di trenta giorni dalla stipula del contratto di lavoro). Non vi sono, infatti, nell'ordinamento disposizioni di legge che vietino, in generale, la clausola compromissoria in relazione alle controversie di lavoro. Anzi, l'art. 808 c.p.c., come modificato dal decreto legislativo n. 40/2006, autorizza espressamente tale clausola per tutte le controversie che possano formare oggetto di convenzione d'arbitrato; sicché il contratto collettivo che – a norma dell'art. 412-*ter* c.p.c. – prevedesse l'arbitrato autorizzerebbe automaticamente anche la clausola compromissoria.

Si può pertanto sostenere che i limiti disposti dal comma 9 dell'art. 31 della legge n. 183/2010 valgano esclusivamente – come testualmente stabilisce la norma – in merito alle clausole compromissorie individuali che rinviino alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-*quater* c.p.c.. Viceversa, nessun limite vi sarebbe per le clausole compromissorie che rinviino agli arbitrati di cui all'art. 412-*ter* c.p.c. (cioè, appunto, quelli regolati dalla contrattazione collettiva) nei casi in cui – a monte – i contratti collettivi consentano la arbitrabilità delle controversie.

Ebbene, il Ccnl, sul punto, ha comunque espressamente voluto porre alcuni paletti, anche ulteriori rispetto a quelli che il legislatore ha previsto al comma 9 dell'art. 31 del Collegato lavoro. Il primo pare finalizzato alla gestione del contenzioso arbitrale esclusivamente in sede sindacale: la clausola compromissoria può infatti comportare soltanto la devoluzione della controversia al Collegio arbitrale di cui all'art. 38 dello stesso contratto collettivo e non, quindi, alle altre sedi arbitrali indicate dal Collegato lavoro.

In ogni caso il contratto collettivo ha voluto comunque escludere la clausola compromissoria in relazione alle controversie aventi ad oggetto i licenziamenti, coerentemente con l'avviso comune dell'11 marzo dello 2010. A tale esclusione si sono aggiunte quelle in materia di infortuni e malattie professionali, mobbing, molestie sessuali, congedi di maternità e paternità, congedi parentali e permessi per assistenza del bambino.

Infine al divieto di sottoscrizione della clausola compromissoria prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero del decorso di 30 giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro è stato aggiunto il divieto di pattuizione della clausola da parte delle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. E ciò, evidentemente, ad ulteriore garanzia della genuinità e consapevolezza della scelta.

Alessandro Corvino
Avvocato del foro di Bergamo
Collaboratore Adapt-CSMB