

Cazzola (Pdl) e Treu (Pd) concordano sulle potenzialità della recente riforma del contenzioso

Arbitrato, un'iniezione di fiducia

Soluzione delle controversie in tempi rapidi e a costi ridotti

DI DANIELE CIRIOLI

Maggiore certezza nei rapporti tra imprese e lavoratori. È questo il principale (ma non esclusivo) risultato atteso dalla riforma del contenzioso sul lavoro, operata dalla legge n. 183/2010 (il collegato lavoro). A sostenerlo, a *ItaliaOggi Sette*, due esperti e principali autori del Collegato lavoro, sebbene da posizioni e punti di vista diversi e contrapposti: **Giuliano Cazzola**, vicepresidente della commissione lavoro alla camera e relatore del provvedimento (Pdl), e **Tiziano Treu**, vicepresidente della commissione lavoro al senato (Pd).

Domanda. Nel 1982 Gino Giugni scriveva di una certa «ambiguità» a proposito del suo Statuto dei lavoratori, poiché «nel momento in cui volle opporre al potere dell'imprenditore un contropotere, in realtà di contropotere ne mise in atto due: uno fu quello del sindacato, l'altro quello del giudice». Partirei da questa analisi, r i m a -

sta inascoltata per 30 anni: ritiene che il collegato lavoro contribuisca, e se sì, in quale misura, a superare questo quadro critico e conflittuale, e a fornire maggiore certezza nei rapporti tra imprese e lavoratori?

Cazzola. Credo di sì a una condizione: che il collegato lavoro possa dispiegare tutto il suo potenziale innovativo nei due aspetti cruciali per dare un senso a un nuovo quadro di rapporti tra imprese e lavoratori. Mi riferisco, lo avrà capito, agli articoli 30, 31 e 32: dalle clausole generali predisposte nella contrattazione di cui il giudice dovrà tener conto nei casi di licenziamento, alla conciliazione e arbitrato, fino alle regole per l'impugnazione delle risoluzioni dei rapporti di lavoro. Non sarà un'impresa facile. L'ardore innovativo ha già dovuto perdere parecchie penne. Dopo il messaggio del capo dello stato è stata notevolmente appesantita la normativa sulla clausola compromissoria. Poi nel

Milleproroghe è stata rinviata a fine anno l'entrata in vigore della norma sull'impugnativa. Sull'intero collegato, poi, aleggia l'opposizione pregiudiziale della Cgil, che renderà complicato trovare quelle intese contrattuali che sono richieste in molte materie.

Treu. È possibile, dipende molto da come verranno utilizzati gli istituti che facilitano la composizione pregiudiziale (cioè non giudiziale) delle controversie. Quindi gli istituti della certificazione, della conciliazione e soprattutto dell'arbitrato. Finora non sono stati utilizzati per vari motivi. Il collegato, quindi, offre certamente nuove possibilità; e se viene applicato bene può essere utile.

D. Dal punto di vista delle imprese, contenzioso e conflittualità significano incertezza, costi e minore produttività. Su questi aspetti quali ritiene essere i punti di forza e quali quelli di debolezza della riforma del collegato lavoro?

Cazzola. La legge n.183/2010, se attuata, sgombrerebbe il campo di molti lacci e laccioli. Elenco i più importanti: l'impugnazione dei licenziamenti potrà avvenire, pena la decadenza, entro tempi ragionevoli che si lasciano alle spalle quelli, biblici, della prescrizione ordinaria; le controversie di lavoro potrebbero entrare in un circuito veloce e fondato sul giudizio secondo equità. Accennavo alle clausole generali: il giudice dovrà accertare l'effettiva sussistenza dei fatti che le parti hanno indicato come causa di licenziamento, anziché valutare, come adesso, se quegli stessi fatti costituiscono o meno giustificato motivo. I punti deboli? Strada facendo abbiamo escluso il licenziamento dalla possibilità di ricorso al collegio arbitrale. Poi, come ho già detto, l'attuazione della legge incontrerà delle grandi ostilità. Forse non sarebbe stato possibile, ma sarebbe stato opportuno ricercare, al senato, tutte le possibilità di

convergenza bipartisan.

Treu. I punti di forza sono quelli cui accennavo e il fatto di migliorare la possibilità della composizione pregiudiziale. Punto di debolezza, per esempio, è la presenza ancora eccessiva di percorsi, di norme. Ci sono troppe sedi in cui si può svolgere l'arbitrato: quattro percorsi complicano la vita e alcuni di questi sono troppo burocratizzati, sono molto pesanti e rischiano di non facilitare la composizione effettiva delle controversie. Bisognerà seguire la strada più semplice possibile.

D. Il collegato lavoro ha rielaborato le vie alternative al giudice per la soluzione delle controversie sul lavoro. Il tentativo di conciliazione è (ri)diventato facoltativo; l'arbitrato irrituale è stato rielaborato in quattro tipologie. Quale che sia la via prescelta, resta fermo che essa non conduce mai a una «sentenza», ma a un lodo, cioè a una sorta di contratto tra impresa e lavoratori. Perché l'impresa (e perché il lavoratore) dovrebbe preferire questa via anziché quella del Tribunale?

Cazzola. Sul piano tecnico la risposta è facile: perché sottoscrivono la clausola compromissoria. Su quello della pratica quotidiana, perché avranno una risposta più sollecita ai loro problemi. Spesso, lo ricordavano i romani, il punto più alto del diritto corrisponde anche al tetto più elevato dell'ingiuria. Ha mai visto un lavoratore privato citare in giudizio il suo datore, in costanza del rapporto di lavoro? Sicuramente no. Davanti a un collegio arbitrale sarà più agevole e frequente.

Treu. Sappiamo, purtroppo, che nei tribunali



i processi sono lunghissimi. Quindi, vantaggio maggiore per la via conciliativa e arbitrale è prima di tutto la possibile rapidità. Poi è possibile anche che queste vie costino meno. Terzo, abbinare a conciliatori e ad arbitri la composizione delle controversie potrebbe significare avere degli interlocutori più esperti delle materie; soprattutto se si creassero appunto collegi arbitrali esperti, per settore, di chi cioè conosce la materia.

D. Fin qui le (riformate) diverse alternative per risolvere le controversie, una volta che siano insorte. Il collegato lavoro contiene tuttavia anche norme che mirano a prevenire le liti: la «volontà assistita». Ma le nuove norme non superano l'intrinseco limite della certificazione dei contratti di lavoro, dato dalla non sottraibilità della certificazione al controllo del giudice, il quale può sempre superarla in caso di erroneità o di attuazione difforme dal contratto certificato. Cosa ne pensa?

Cazzola. È un'operazione complessa quella che deve indurre il legislatore a dare spazio alla giustizia privata nel contesto di un ordinamento in cui vige il concetto della statualità del diritto. Noi abbiamo cercato di rendere il più autonomo e compiuto possibile il percorso dell'arbitrato, limitando i casi di impugnativa, stabilendo un solo grado di ricorso contro il lodo. Analogo discorso vale per la certificazione dei contratti: un processo che riguarda l'atto costitutivo del rapporto. Le difformità nell'esecuzione possono essere fatte valere davanti al giudice. Ma c'è di più: quando abbiamo scritto che il collegio deve tener conto dei principi generali dell'ordinamento compresi quelli specifici

della materia, anche derivanti da obblighi comunitari, abbiamo lasciato un largo spazio di intervento al giudice togato.

Treu. È un limite che non è superabile, perché, per esempio, se si certifica che un dato contratto è un contratto a progetto e poi nei fatti l'imprenditore usa il lavoratore

come un lavoro subordinato, si finisce in qualcosa di diverso da quello che sta scritto nel contratto certificato.

È evidente, dunque, che il giudice potrà rilevare questa sfasatura, altrimenti si toglierebbe anche il minimo di garanzia.

L'importante è che la certificazione sia fatta bene e per questo occorrono degli esperti, e finora non ne abbiamo, e poi che le parti rispettino e non tradiscano, nei fatti, quello che hanno scritto.

D. Ulteriori prospettive di riforma?

Cazzola. Il «collegato» è una miniera. Presto arriverà finalmente in porto la disciplina dei lavori usuranti. Poi è in lista di attesa la riforma degli ammortizzatori sociali. Occorrerà tirare le somme per lo statuto dei lavori. Se la legislatura proseguirà non mancheranno certo le cose da fare. La Fiat, negli incontri con le istituzioni nei giorni scorsi, ha sottolineato l'esigenza che le fabbriche siano governabili. È il caso, allora, di porsi in maniera organica il problema di dare attuazione all'articolo 40 della Costituzione, che riconosce il diritto di sciopero, ma prevede che sia la legge a regolarne l'esercizio.

Treu. Il collegato ha tante norme, anche troppe a mio avviso. Ci abbiamo lavorato su un anno o due. Su questo versante, dunque, basta. Ci sono altre aree di riforma e che riguardano materie diverse: gli ammortizzatori sociali che sono ancora carenti; il sostegno all'occupazione dei giovani. Ma questi sono temi diversi.

—© Riproduzione riservata—

