

NOTA ISRIL ON LINE

N° 12 - 2010

**L'ARBITRATO NELLE CONTROVERSIE
DI LAVORO:
MINACCIA OD OPPORTUNITA'**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 - Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



L'ARBITRATO NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO: MINACCIA O OPPORTUNITA'?

1) La questione dell'arbitrato per dirimere le controversie del lavoro è di vecchia data e deve essere collocata all'interno del processo storico che ha portato agli attuali sistemi di contrattazione collettiva.

Come è noto, all'origine c'è la scelta del lavoratore di dare vita ai Sindacati per migliorare salari e condizioni di lavoro. Dopo notevoli resistenze, anche le imprese convengono sull'opportunità che il lavoro venga regolato con procedure consensuali per dare stabilità ai rapporti sociali dentro le aziende.

Il risultato di questo incontro di volontà è l'istituzione della contrattazione collettiva, quale ordinamento autonomo preposto alla regolazione delle condizioni di lavoro nelle aziende e nel mercato del lavoro.

La legittimazione di questa nuova forma di "governo privato" riposa sulla volontà e rappresentatività delle parti contraenti, al di fuori della sfera statale.

Gli ordinamenti contrattuali si sono evolutivi nel tempo, adattandosi ai mutamenti del contesto economico e sociale. Hanno tuttavia mantenuto alcune caratteristiche strutturali: la chiara identificazione degli attori ed il reciproco riconoscimento; la definizione di un quadro normativo con cui regolare le procedure e i contenuti del negoziato; il contesto di regole con cui gestire i conflitti di lavoro insorgenti nel corso o in seguito della negoziazione contrattuale.

L'ultimo connotato della composizione dei conflitti configura una giurisdizione privata affidata alle parti che, in quanto produttori di norme, sono ritenute in grado di meglio interpretarle.

Gli istituti con i quali dirimere le controversie di lavoro sono la conciliazione e l'arbitrato che, pur differenziandosi quanto alla loro efficacia, sono considerate derivanti dalla stessa fonte di legittimazione, cioè quella espressa dalla volontà delle parti contrattuali.

La conciliazione cerca una soluzione condivisa, l'arbitrato affida ad una parte terza, di comune fiducia, la soluzione della controversia. In tal modo l'intero processo contrattuale si sviluppa all'interno dei confini di un autonomo ordinamento, sottratto alla sfera statale.

L'istituto della contrattazione collettiva, così configurato, mantiene una sua continuità nel tempo in tutti i paesi democratici ove il riconoscimento del pluralismo sociale da luogo ad una società articolata ai poteri autonomi.

Questa continuità si interrompe nei paesi coinvolti in dittature di vario tipo in cui la statalizzazione della società porta al riassorbimento della contrattazione collettiva nella sfera pubblica, con la soppressione delle libertà individuali e collettive.

2) Anche in Italia i processi di costruzione dell'ordinamento contrattuale sono stati orientati dagli stessi principi costitutivi.

Nonostante le condizioni particolarmente sfavorevoli in cui si è trovato il lavoro, nelle prime fasi dell'industrializzazione, a causa dell'arretratezza economica e sociale del paese, quando agli inizi del '900 cominciarono a diffondersi le Commissioni Interne nei territori più avanzati, si diede vita ad esperienze di contrattazione collettiva, a livello locale, analoghe a quelle in atto nei paesi a più avanzata industrializzazione. Il caso più noto è l'accordo Itala-FIOM, stipulato nel 1906, che oltre a regolamentare salari, condizioni di lavoro e funzionamento del collocamento, stabiliva che le controversie applicative fossero risolte con intese tra la Commissione Interna e la direzione.

Il diffondersi di tali esperienze fu ostacolata negli anni successivi dalle criticità presenti nell'evoluzione economica e sociale del paese che, ostacolando il rafforzamento delle organizzazioni rappresentative e un corretto assetto di relazioni tra le parti sociali contribuirono, con altre cause, a creare le condizioni di instabilità all'origine del fascismo.

Il percorso verso l'autonomia delle relazioni contrattuali riprese vigore nel secondo dopoguerra, nell'ambito dei processi di ricostruzione del paese.

Lo strumento privilegiato fu il contratto interconfederale tramite il quale si governò la dinamica di una nuova struttura salariale, basata su rigidi differenziali centralmente definiti (per età, sesso, territorio, settore) e si gestirono i complessi problemi degli esuberanti del personale per recuperare competitività al sistema industriale.

I conflitti nell'applicazione di tali accordi furono affidati e gestiti da collegi di conciliazione e di arbitrato per evitare abusi e discriminazioni. Questa esperienza dei collegi di conciliazione e di arbitrato trovò qualche applicazione episodica anche nell'ambito dell'emergente contrattazione aziendale.

Le condizioni restaurate di libertà sindacale e di autonomia delle parti sociali ridiedero vigore alla contrattazione collettiva che si fece carico di assecondare la necessaria ristrutturazione dell'economia italiana, facendo prevalere l'interesse generale in un contesto peraltro caratterizzato da contrapposizioni ideologiche all'interno del Sindacato e fra le parti sociali.

E' indubbio che il lavoro pagò un prezzo elevato in termini di moderazione salariale per sostenere la ripresa degli investimenti pubblici e privati.

Ma come si sa, neppure nei periodi successivi, caratterizzati da un maggiore interventismo dello Stato, il lavoro guadagnò posizioni stabili nella redistribuzione del reddito perché le occasioni di esuberanza salariale, sotto pressione sindacale, furono presto riassorbite dai successivi risanamenti per tutelare i salari reali, erosi dall'inflazione, e l'occupazione.

Un effetto duraturo dell'interventismo dello Stato fu invece la sempre maggiore invasività della legge in materia di regolazione del lavoro con effetti limitativi dell'autonomia degli ordinamenti contrattuali e della rappresentatività delle parti sociali.

E' in questo contesto che si realizza anche il trasferimento delle controversie di lavoro alla magistratura del lavoro, ponendo fine alle precedenti esperienze di conciliazione e di arbitrato gestite dalle parti sociali.

3) Note sono alcune patologie dell'attuale giurisdizione del lavoro che sono sotto gli occhi di tutti.

Intasamento dei tribunali del lavoro, cumulo dei procedimenti inevasi, lunghi tempi di attesa, grande quantità di cause che si perdono per strada, incertezza sui risultati.

Non sembra che si sia in presenza del miglior mondo possibile, in termini di equo processo, né a vantaggio dei lavoratori, né delle imprese.

Ne consegue che la possibilità, ora prevista, di affiancare al sempre possibile ricorso al "giudice" quella del ricorso ad un "arbitro" di comune fiducia delle parti, con il consenso del lavoratore, non sembra configurare a priori un arretramento rispetto ad una situazione largamente insoddisfacente, né una anomalia rispetto a ciò che è avvenuto nei nostri precedenti o a quanto in atto in altri paesi democratici.

Il timore espresso dalla CGIL che questa procedura possa mettere in forse diritti inderogabili dei lavoratori sottovaluta la capacità dimostrata dallo stesso Sindacato, in circostanze sicuramente più disastrose, di saper tutelare il lavoro, rappresentandolo con efficacia in tutte le fasi del processo contrattuale, compresa quella della risoluzione delle controversie.

E' vero che con il passaggio dalla società industriale alla società terziaria molte cose sono cambiate. La frammentazione delle strutture produttive, la maggiore flessibilità del lavoro, la crisi dei tradizionali valori solidaristici hanno reso più difficile il compito di rappresentanza dei sindacati. Ma non è preservando una giurisdizione del lavoro, malata di formalismo giuridico, spesso esasperato, che si rimedia alle difficoltà in atto.

Il Sindacato italiano ha tutte le carte in mano per regolare per via contrattuale, le procedure di conciliazione e di arbitrato, non solo per consolidare i diritti sanciti, ma anche per dare risposte alla domanda dei lavoratori di ottenere giustizia in tempi rapidi e senza oneri economici.

E' una sfida all'attuale pluralismo sindacale, ma anche una opportunità per recuperare una autorità contrattuale oggi minata da una crescente invasività della legge in campi di stretta pertinenza delle parti sociali.

Se una anomalia esiste è che sia una legge dello Stato a proporre una tale soluzione e non l'iniziativa delle rappresentanze degli interessi. Non può essere, infine, sottovalutato l'apporto che una rinnovata autonomia dell'ordinamento contrattuale potrebbe dare al consolidamento di un sistema democratico, deficitario sul piano della partecipazione dei cittadini alla vita pubblica e che potrebbe trarre vantaggio dalla rivitalizzazione del pluralismo sociale e dal rafforzamento della democrazia degli interessi.