

La legge 183/2010 punta sulle Adr: Ma per le cause collettive si dovrà ancora andare in tribunale

Lavoro, conciliazione a tutto campo

Quattro opzioni per evitare di fare ricorso al giudice

La legge 183/2010, meglio nota come «Collegato lavoro», contiene disposizioni importanti che riguardano il lavoro pubblico.

La volta scorsa abbiamo presentato alcune schede tecniche relative ad istituti che il provvedimento ha modificato come la mobilità, il part-time, le aspettative e i permessi, l'assistenza a disabili e non autosufficienti. Cambiamenti sui quali il sindacato chiede che ora, in fase di attuazione, si apra il negoziato affinché l'adattamento delle nuove norme alle realtà produttive eviti ripercussioni negative sulla qualità del lavoro e dei servizi pubblici. Solo attraverso il confronto e il coinvolgimento dei lavoratori, infatti, il contrasto ai fenomeni distortivi può accompagnare efficacemente una conferma delle migliori esperienze di flessibilità e di buona organizzazione del personale costruite di comune accordo tra sindacati e amministrazioni.

In questa pagina l'analisi del provvedimento prosegue. All'esame c'è la nuova disciplina sulle controversie in materie di lavoro.

L'attuazione nel lavoro pubblico della normativa su conciliazione e arbitrato

Le modifiche che la legge 4 novembre 2010, n. 183 apporta al codice di procedura civile per le controversie individuali di lavoro riguardano in buona parte anche il lavoro pubblico e meritano una particolare attenzione per contemperare la loro applicazione ai principi di imparzialità e buon andamento dei servizi pubblici.

La novità più rilevante riguarda la possibilità che la controversia individuale di lavoro venga decisa non dal giudice del lavoro ma in sede arbitrale: un «arbitro» che può avere diverse composizioni e procedure (commissione, collegio, camera arbitrale, definita dai contratti collettivi) e la cui scelta è affidata alla decisione di una o entrambe le parti della controversia.

Ma alcune disposizioni definiscono anche i confini del potere istruttorio del giudice del lavoro nel caso in cui la controversia si svolga dinanzi a lui.

L'art. 30 stabilisce che se si debbano applicare «clausole generali», e cioè disposizioni di per sé aperte e che richiedono un ruolo interpretativo per poter essere adattate al caso concreto (correttezza, buona fede, giusta causa, giustificato motivo), il controllo giudiziale deve limitarsi al controllo della legittimità dell'esercizio del potere datoriale evitando ogni valutazione nel merito

della decisione organizzativa o produttiva.

In verità, questa norma non muta un atteggiamento che la giurisprudenza ha già adottato da anni per evitare il rischio di sostituirsi al rapporto tra le parti del rapporto di lavoro e, in questo senso, suona più come una formalizzazione normativa di un dato di fatto che come una reale innovazione.

Una riflessione specifica va fatta a proposito della certificazione, precisando comun-

sabilità, salvi i casi di dolo o colpa grave; ma il regime di responsabilità deve considerarsi identico per tutte le tipologie di conciliazione ed arbitrato che si definiranno per il pubblico impiego;

2) il collegio di conciliazione e arbitrato composto da un rappresentante di ognuna delle parti e da un terzo con funzioni di presidente da essi concordemente scelto;

3) la sede di conciliazione ed arbitrato eventualmente individuata dai contratti col-



que che essa non riguarda i contratti di lavoro pubblico; infatti, l'ampliamento delle competenze degli organi di certificazione riguarda anche gli aspetti processuali di soluzione delle controversie individuali, visto che i commi 12 e 13 dell'art. 31 consentono loro di costituire camere arbitrali stabili (con competenza anche sulle controversie del pubblico impiego), ma - anche in assenza di camere arbitrali - di procedere all'esperimento del tentativo di conciliazione (in questo caso, con esclusione delle controversie del pubblico impiego).

Tornando agli articoli della legge che regolano le nuove procedure di conciliazione ed arbitrato, va detto che le sedi possibili sono quattro:

1) la commissione di conciliazione istituita presso le Direzioni provinciali di lavoro che, in caso di fallimento del tentativo di conciliazione (ora non più obbligatorio) o anche durante la conciliazione, può essere investita dalle parti di funzione arbitrale. Solo nella descrizione di questa procedura è previsto che la conciliazione da parte di chi rappresenta la p.a., anche in sede giudiziale (art. 420 c.p.c.) non può dar luogo a respon-

competenza del giudice ordinario, con la conseguenza che non si applica alle controversie riguardanti ad esempio il reclutamento e le progressioni verticali che sono competenza del giudice amministrativo;

3) l'arbitrato deve essere frutto di una libera scelta di entrambe le parti della controversia;

4) l'arbitrato deve comunque rispettare la disciplina di legge e contratto collettivo, a meno che non siano le stesse parti ad autorizzare l'arbitro a decidere secondo equità. La richiesta del giudizio equitativo, nell'ipotesi di arbitrato innanzi alle commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro, è formulata congiuntamente dalle parti; mentre, nell'ipotesi di collegio di conciliazione e arbitrato, deve essere contenuta nel ricorso col quale il ricorrente propone alla controparte il percorso arbitrale. Il giudizio equitativo deve comunque rispettare i principi generali dell'ordinamento e quelli regolatori della materia anche di derivazione comunitaria;

5) il lodo è impugnabile: a) se la convenzione dell'arbitrato è invalida, o gli arbitri si sono pronunciati su conclusioni che esorbitano dai suoi limiti e la relativa eccezione sia stata sollevata nel procedimento arbitrale (es. mancato rispetto dei principi dell'ordinamento e di quelli regolatori della materia anche di derivazione comunitaria); b) se gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale; c) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere nominato arbitro o chi è privo, in tutto o in parte, della capacità legale di agire; d) se gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo (es. non attenendosi alla decisione delle parti di decidere secondo diritto o, al contrario, secondo equità); e) se non è stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio.

Nel settore pubblico esiste una disciplina contrattuale sull'arbitrato, sottoscritta con il Ccnq 23 gennaio 2001, che per quanto riguarda la composizione rispecchia la seconda delle tipologie descritte e che non ammetteva l'arbitrato d'equità. Questa disciplina potrebbe essere rivista alla luce del nuovo quadro legislativo di riferimento e potrebbe essere quella la sede per operare alcune scelte per chiarire ruolo e ambito di operatività dell'arbitrato.

Infatti, l'applicazione al lavoro pubblico pone alcuni problemi di raccordo con la legislazione specifica, soprat-

tutto per quanto riguarda il giudizio arbitrale di equità, possibile in tutte le tipologie previste, anche se attivabile in modi diversi ad iniziativa delle parti del rapporto di lavoro.

Tra gli altri, il problema si pone in relazione ai seguenti aspetti:

a) il rapporto tra giudizio d'equità e vincoli costituzionali e legislativi del rapporto di lavoro, soprattutto con riferimento al principio di imparzialità che impone alle amministrazioni di applicare solo discipline non inferiori a quelle previste dai contratti collettivi e ad alcuni istituti riconducibili anche al principio del buon andamento (orario, valutazione, progressioni, ...);

b) il rapporto tra giudizio di equità e norma inderogabile di legge e contratto nella forma rafforzata prevista per alcuni istituti dal dlgs 150/2009;

c) le modalità attraverso le quali sia possibile attivare o non attivare innanzi all'arbitro la procedura per l'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità e interpretazione dei contratti collettivi.

Pagina a cura di
CISL FUNZIONE PUBBLICA