

La conciliazione facoltativa

Collegi arbitrali per trattare l'uscita

Molti contratti anticipano per i dirigenti la formula ora generalizzata dal collegato

NIENTE REINTEGRA

Nel caso di licenziamento illegittimo non scatta la tutela reale che invece opera per impiegati e quadri

PAGINA A CURA DI

Pasquale Dui

Un elemento che da tempo ha contribuito al drastico calo del ricorso alla giustizia arbitrale è rappresentato dall'introduzione in alcuni contratti collettivi di una clausola contenente uno specifico e autonomo modello di arbitrato, letteralmente sovrapposto a quello previsto dalla legge originaria (articoli 414-ter e 414-quater del Codice di procedura civile): è il caso, ad esempio, del contratto collettivo dei dirigenti terziario/commercio, del settore credito, dell'industria nonché, ormai, di tutti gli oltre venti contratti del comparto dirigenziale.

In questi casi si farà sentire la novità del collegato lavoro il cui articolo 31 ammette l'efficacia, propria della legge, di adattare la portata della previsione contrattuale a quella legislativa, mixando conciliazione e arbitrato.

Il sistema attualmente vigente è quello della facoltatività del tentativo di conciliazione, unitamente a tutta la disciplina in tema di arbitrato così come definita dall'articolo 31 e seguenti - che hanno modificato gli articoli 411 nonché 412 del Codice procedura civile (e 412-ter, 412-quater), con ampie deleghe di integrazione della relativa disciplina alla contrattazione collettiva. Si tratta dei contratti sottoscritti «dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative», con un sensibile ampliamento delle sedi previste,

considerato l'omesso - ormai generalizzato - riferimento più specifico alla contrattazione «comparativamente» più rappresentativa.

Anche per i dirigenti vale il termine di decadenza per il deposito del ricorso, da effettuare ora entro 270 giorni «dall'impugnazione del licenziamento», come prevede letteralmente la legge, dimenticando, peraltro, che per il dirigente non esiste nessun termine per l'impugnazione del licenziamento (articolo 10, legge 604/1966).

Un collegio ad hoc

Il dirigente d'azienda beneficia da molto tempo di una tutela contro il licenziamento «ingiustificato», basata sul giudizio di un collegio arbitrale, insediato permanentemente e previsto ormai dalla totale globalità dei contratti collettivi di settore, a decorrere dagli anni 70', in concomitanza con la legge 604/1966 che li esclude dalla tutela reale del posto di lavoro.

Ciò a differenza delle comuni categorie di lavoratori, pure enumerate nell'articolo 2095 del Codice civile (operai, impiegati quadri), caratterizzate da una tutela significativa e specifica contro i licenziamenti, a volte definibile "forte", laddove operi la sanzione reintegratoria nel posto di lavoro contro il licenziamento illegittimo, come nel caso delle aziende con più di 15 dipendenti o negli altri casi previsti dalla legge.

La tutela così assicurata dalla giustizia arbitrale si affianca peraltro a quella offerta dalla giustizia ordinaria, di competenza del tribunale, sezione lavoro, secondo le comuni regole di competenza e procedurali in genere, alla quale il dirigente è sempre libero di ri-

volgersi a sua discrezione (Cassazione 4014/1998). La scelta spetta, ovviamente, al dirigente, che nella quasi totalità dei casi subisce il recesso/licenziamento ad opera dell'impresa.

La disciplina della procedura arbitrale è contenuta interamente nei contratti collettivi, salva sempre l'applicabilità delle norme dei Codici civile e di procedura civile per quelle disposizioni generali in tema di principi e regole che, comunque si configuri l'arbitrato, non possono essere derogate dalle parti private.

Il giudizio arbitrale (ma anche quello del giudice ordinario) è imperniato sul concetto di «giustificatezza»: molto semplicemente, il licenziamento giustificato è esente da conseguenze per l'impresa; il licenziamento ingiustificato viene sanzionato attraverso l'addossamento a carico dell'azienda di una penale a carattere economico, denominata «indennità supplementare» e variamente determinata secondo le previsioni dei singoli contratti collettivi applicabili.

La relativa somma può raggiungere, a seconda delle circostanze concrete, importi significativi (si veda in basso), ma pur in questa considerazione di valori, c'è da dire - e prendere atto - che il ricorso al collegio arbitrale permanente è ormai diventato circostanza più che rara, quasi isolata, a tutto vantaggio della giustizia ordinaria che, peraltro, deve comunque parimetrare il risarcimento sugli stessi valori e che, in questi termini, può ben dirsi abbia letteralmente "demolito" la giustizia arbitrale, almeno da 10-15 anni a questa parte.