



Controversie individuali sul lavoro: la risoluzione alternativa delle controversie

Sintesi

Introduzione

La risoluzione alternativa delle controversie (RAC) fa riferimento a una serie di misure volte a cercare di risolvere le controversie individuali sul lavoro prima che queste vengano discusse in un'aula giudiziaria. La risoluzione alternativa può avvenire tramite conciliazione, mediazione e arbitrato, procedure che vengono promosse davanti a terzi competenti in queste pratiche. I modi di risoluzione alternativa delle controversie possono essere ulteriormente distinti in modi di risoluzione "giudiziali" ed "extragiudiziali". La RAC di tipo giudiziale comporta un'azione promossa da un'autorità giudiziaria, spesso dal giudice di un tribunale, immediatamente prima di un'udienza nel tentativo di risolvere la controversia. Può essere anche effettuata da specialisti pubblici o da esperti privati una volta che sia stata chiesta un'udienza in tribunale, ma prima che quest'ultima abbia luogo o che sia stato presentato un ricorso. La RAC di tipo extragiudiziale, d'altra parte, prevede che le parti sociali s'impegnino congiuntamente a cercare di comporre la controversia – sia sul posto di lavoro che a livello settoriale e regionale – mediante trattative, la risoluzione dei problemi e/o procedure disciplinari o di reclamo. Se in Europa le categorie e la portata delle pratiche di RAC variano da Stato a Stato, uno degli obiettivi comuni della RAC in tutte le sue forme è risolvere la questione in esame nel tempo più breve possibile. In generale, prima ci si occupa della questione, più facilmente essa verrà risolta e meno costoso sarà il procedimento.

Il contesto politico

Tutti i paesi dell'Unione europea (con la possibile eccezione della Francia, per la quale non erano disponibili dati ai fini del presente studio) permettono che le controversie riguardanti singoli lavoratori e relative a presunte violazioni del diritto del lavoro vengano discusse in un tribunale – sia esso un tribunale del lavoro o un tribunale civile. Tuttavia, la RAC viene usata con frequenza sempre maggiore per evitare che le controversie finiscano in tribunale. Poiché il ricorso alla RAC è in aumento in tutta Europa, questa tempestiva

relazione analizza il fenomeno più da vicino, considerando le tendenze nel ricorso alla RAC nei vari paesi, i diversi tipi di RAC e i fornitori del servizio, nonché le opinioni delle parti sociali in merito alla RAC. Date le diverse forme e combinazioni delle pratiche di RAC, si tratta di un tema complesso che dovrebbe essere trattato nel contesto delle varie tradizioni che riguardano i rapporti di lavoro all'interno di ciascuno Stato. Contestualmente, tali rapporti vanno considerati nella prospettiva più ampia dell'evoluzione storica pluridecennale dell'istituzione delle relazioni industriali e di lavoro.

Conclusioni chiave

Tendenze nel ricorso alla RAC

La frequenza con cui si ricorre alla RAC per risolvere le controversie individuali differisce considerevolmente da un paese all'altro dell'Unione. Un totale di 10 Stati membri (più la Norvegia) ne fa un uso medio-alto, mentre 16 Stati membri fanno registrare un livello di utilizzo basso. Tra questi, molti sono nuovi Stati membri (NSM), per i quali non è ancora possibile sviluppare un contesto adeguato per queste attività. Per contro, dove queste procedure esistono, si può riscontrare una certa riluttanza a farvi ricorso, come si è visto nel caso della Polonia, dove dipendenti e datori di lavoro paiono restii ad affidarsi a metodi diversi dai procedimenti giudiziari.

A causa della mancanza di dati, è difficile fornire un quadro completo delle tendenze prevalenti nel ricorso alla RAC. Nondimeno, la maggioranza dei paesi in cui tali tendenze sono osservabili registra un aumento nel suo utilizzo, mentre in alcuni casi i dati sono sostanzialmente invariati, come nel caso di Malta. Soltanto Cipro segna un calo.

Per quanto riguarda la sua applicazione, la RAC viene spesso impiegata in controversie relative a violazioni di diritti in materia di occupazione, in particolare il mancato pagamento dei salari o delle ferie, la cessazione di contratti di lavoro o le vertenze per

licenziamenti senza giusta causa. Inoltre, un piccolo numero di Stati ha approntato procedure speciali per le questioni in materia di parità.

Relativamente al successo ottenuto dalla RAC, secondo una stima ottimistica la RAC di tipo giudiziale porta a una riduzione del numero delle udienze nei tribunali, civili o del lavoro, in due casi su tre. Non sono disponibili dati analoghi sulla RAC di tipo extragiudiziale, benché il numero esiguo di processi nei tribunali del lavoro in paesi come la Svezia possa attestarne il crescente successo.

Categorie di RAC impiegate

Le categorie di RAC impiegate differiscono da un paese all'altro. Le procedure di conciliazione – ovvero quelle in cui un terzo agisce esclusivamente per facilitare la risoluzione della controversia e garantire un flusso bidirezionale di comunicazione tra le parti in causa – sono applicate in sette paesi. Il ricorso alla mediazione – in virtù della quale una terza parte aiuta due o più persone coinvolte nella controversia a raggiungere un accordo – è in aumento con circa 19 paesi che l'hanno adottata. L'arbitrato – in base al quale la controversia viene composta tramite una decisione vincolante emessa da un terzo – è in uso in 14 paesi. Tuttavia, questa forma di RAC è generalmente adottata come ultima ratio, e in genere si attribuisce maggiore importanza ai succitati istituti della conciliazione e della mediazione.

Alcuni paesi si avvalgono degli ispettori del lavoro per rendere usufruibili i modi di risoluzione alternativa delle controversie: in Grecia, per esempio, gli ispettori del lavoro locali convocano riunioni trilaterali fra l'ispettore, il dipendente e il datore di lavoro qualora sorgano controversie individuali. Altrove, le parti sociali svolgono un ruolo significativo nell'organizzazione delle RAC: in Austria, per esempio, la risoluzione alternativa delle controversie si attua ormai stabilmente tramite le attività dei sindacati e, in particolare, tramite la Camera del Lavoro (*Arbeiterkammer, AK*).

I fornitori del servizio di risoluzione alternativa

I fornitori di questo servizio comprendono un vasto gruppo di professionisti. Nei paesi in cui la RAC è fornita dallo Stato, gli esperti in materia sono generalmente funzionari pubblici, tra cui ispettori del lavoro o giudici. Nondimeno, il crescente ricorso alla mediazione in altri settori che non siano le questioni attinenti al lavoro, come quelle commerciali o relative alla famiglia, ha portato negli ultimi anni all'istituzione di centri specializzati. Inoltre, comincia ad emergere un numero sempre maggiore di esperti autonomi che operano come privati, senza far parte di alcun centro o elenco centrale, come risulta in almeno 10 Stati. In paesi nei quali si fa ricorso soprattutto alla RAC di tipo extragiudiziale, tra gli operatori del settore figurano dirigenti, organizzazioni dei datori di lavoro, rappresentanti dei lavoratori o responsabili sindacali.

Le opinioni delle parti sociali

Le posizioni delle parti sociali e dei governi nei confronti della RAC tendono a variare a seconda del particolare contesto di ciascuno Stato. Si delineano tuttavia alcuni modelli generali: in 17 paesi si registra una crescita evidente del ricorso alle pratiche di RAC e/o un grande appoggio ad esse accordato dalle parti sociali. In 10 paesi, invece, l'atteggiamento nei confronti della RAC è neutrale o si fa poco per modificarlo. In generale, i sindacati sono a favore, benché in alcuni paesi ci si preoccupi che certe forme di RAC possano escludere il coinvolgimento sindacale. L'appoggio alla RAC è in aumento presso le organizzazioni dei datori di lavoro, mentre i governi la considerano sempre di più un'alternativa economica e più rapida rispetto alle procedure giudiziarie.

Indicatori strategici

- La RAC può essere più adatta a certi tipi di controversie riguardanti singoli lavoratori – in particolare controversie ambigue, complesse e multiformi, per esempio quelle relative al licenziamento senza giusta causa, la discriminazione o le vessazioni. Controversie più chiare riguardanti violazioni da parte dei datori di lavoro – per esempio il mancato pagamento dei salari – sono tendenzialmente meno riconducibili alla RAC.
- La RAC può svolgere un ruolo educativo e paragiudiziario. Per esempio, nei casi in cui essa non riesce a risolvere una controversia, il fatto di discutere con una parte terza può comunque indurre una delle parti a ritirarsi, in quanto il terzo ha una visuale più realistica della situazione e del suo possibile esito.
- La diffusione crescente della pratica privata della mediazione solleva questioni in merito all'esigenza di stabilire livelli di ingresso e di qualificazione, una formazione adeguata e un qualche tipo di protocollo di buone pratiche.
- L'arbitrato sembra essere una delle forme meno popolari di RAC perché può essere inappellabile e presenta pochi vantaggi rispetto alle udienze in tribunale, eccetto forse per quel che attiene alla rapidità.
- Giudizi favorevoli indicano che, rispetto ai lunghi processi, la RAC dispone del potenziale per ridurre significativamente la spesa pubblica e il tempo impiegato per comporre una controversia.

Per ulteriori informazioni

Il rapporto di Eurofound sulle *Controversie individuali sul lavoro: la risoluzione alternativa delle controversie* è disponibile online all'indirizzo: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/tn0910039s.htm>.

Christian Welz, responsabile della ricerca
cwe@eurofound.europa.eu