

Publicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 8 del 14 marzo 2007

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

## In evidenza

**Legislatura 15°,  
Commissioni 2°  
e 11° riunite,  
resoconto  
sommario n. 2  
del 17 gennaio  
2007**

pag. 9

**Modena  
19 – 21 marzo 2007**

**Il lavoro  
nell'era  
della  
globalizzazione  
Learning  
from each other**

a pag. 7

## Per saperne di più

Per approfondimenti e documentazione si veda la voce **Processo del lavoro** in **Indice A-Z** al sito Adapt/Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi", ove in particolare i testi del disegno di legge n. 1047, e del disegno di legge n. 1163.

Si veda anche il primo dossier dedicato al tema, del 6 dicembre 2006, n. 62, **Quale riforma del processo del lavoro?**

## Quale riforma del processo del lavoro? Parte II

*Dossier a cura di Alessandro Corvino*

### Processo del lavoro. Riforma in aula

di Michele Tiraboschi, in *Avvenire*, inserto *È lavoro*, 13 dicembre 2006

Nelle ultime settimane sono stati presentati in Parlamento due disegni di legge, uno della maggioranza e l'altro della opposizione, di riforma del processo del lavoro. Si tratta di una priorità rispetto ai tanti problemi del mercato del lavoro e all'imminente dibattito su pensioni e Legge Biagi? Certamente, anche perché discutere di diritti e tutele che risultano poi inesigibili sul piano processuale è un puro esercizio retorico. In Italia si litiga su tutto e il tema del lavoro non fa eccezione. I dati più recenti resi noti dall'Istat parlano di oltre 400mila nuovi procedimenti all'anno che ingolfano le aule dei tribunali e inevitabilmente contribuiscono alla inefficienza della giustizia. Su una popolazione lavo-

rativa di poco più di 23 milioni di persone questo significa che, almeno come media statistica, un lavoratore su due dovrà presentarsi in Tribunale nel corso della sua carriera lavorativa. Non sorprende pertanto che una causa di lavoro o in materia di previdenza sociale duri intorno ai due anni e mezzo. In alcune aree del Paese la media si avvicina addirittura ai quattro anni. Quanti hanno avuto a che fare con la giustizia del lavoro sanno perfettamente che tra la presentazione del ricorso e la prima udienza le parti rimangono in "sala d'attesa" per oltre un anno. Siamo davvero ben lontani dai principi di quell'equo processo di cui parla la Convenzione europea dei

(Continua a pagina 2)

## All'interno:

### I disegni di riforma del processo del lavoro

di Antonio Vallebona

pag. 2

### Sintesi del seminario del 19 dicembre 2006

"Quale riforma del processo del lavoro?"

pag. 16

### Commenti alle proposte di riforma del processo del lavoro

#### La riforma del processo: obiettivi simili, ideologie antitetiche

di M. Crippa

a pag. 15

#### Commento al disegno di Legge Salvi-Treu

di M. Marche

a pag. 22

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: [bettoni.marina@unimore.it](mailto:bettoni.marina@unimore.it)

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito <http://www.fmb.unimo.it>  
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: [csmb@unimo.it](mailto:csmb@unimo.it)

(Continua da pagina 1)

diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali. Tanto più che, a differenza di altre tipologie di contenzioso civile, la tempestività della giustizia è forse il principale parametro per misurare l'effettività delle regole sostanziali del diritto del lavoro. Aspettare per oltre due anni una decisione, in un rapporto come quello di lavoro che si regge sulla implicazione della persona e dei suoi bisogni primari, significa negare alla radice le esigenze di certezza dei lavoratori ma anche delle imprese.

I tempi di attesa gravano infatti anche sulle decisioni dei datori di lavoro. Rimanere per un tempo di quattro-cinque anni nella incertezza di veder convalidata o meno da un giudice o da una corte una decisione organizzativa in materia di assunzione di un lavoratore, un provvedimento disciplinare o un licenziamento alimenta una imponente fuga dalle regole del diritto del lavoro. Non sorprende che in Italia il tasso di informalità dei rapporti di lavoro registri tassi due o tre volte superiori alla media europea con una percentuale di prodotto interno lordo creata nella economia sommersa stimata intorno al 23/27 per cento.

È evidente, in tutto ciò, che il pun-

to su cui riflettere non sia la giustizia del lavoro in sé. E tanto meno il modo con cui viene amministrata da giudici che, per quanto tecnicamente preparati e volenterosi, si vedono sommersi da una montagna di ricorsi. Il problema vero sta fuori dal processo e va ravvisato in un diritto sostanziale che, in quanto ispirato a una logica repressiva e sanzionatoria, alimenta inevitabilmente il conflitto, individuale ma anche collettivo, e il ricorso al giudice del lavoro.

In questo quadro si inseriscono le due iniziative che si confrontano in Parlamento. Diversi sono i principi ispiratori e le complesse soluzioni tecniche prospettate. La "proposta Salvi e Treu" si prefigge sostanzialmente una riforma delle tecniche del processo e tende ad incidere sulle regole del procedimento. Viene introdotta, tra le altre cose, una sorta di procedura d'urgenza generalizzata per tutte le cause di licenziamento e di trasferimento del lavoratore. L'obiettivo è contenere i tempi della amministrazione della giustizia e garantire maggiori poteri all'organo giudicante quale unico intermediario tra diritto e fatto concreto. Di diverso segno è il "progetto Sacconi" che, nel tentativo di spezzare il

"monopolio" della magistratura nella gestione dei rapporti di lavoro, si propone per contro di circoscrivere l'intervento del magistrato ai soli profili di frode alla legge e di verifica della legittimità dei poteri datoriali. L'obiettivo in questo caso è lasciare all'imprenditore, nella normale dialettica con le organizzazioni sindacali, o anche a sedi pubbliche di certificazione dei contratti di lavoro, il compito di valutare l'opportunità di determinate scelte tecniche, organizzative o produttive. Nulla di nuovo sotto il sole, verrebbe da dire. Perché, ancora una volta, e non diversamente da quanto registrato in merito al dibattito sulla flessibilità, si contrappongono in maniera frontale due diverse visioni delle funzioni del diritto del lavoro. Una incentrata su una logica statalista e formalistica. L'altra invece propria della società aperta e, come tale, maggiormente sensibile ai profili sostanziali che tecnico-formali. Da qualunque prospettiva lo si affronti, come era solito dire Marco Biagi, il nodo del diritto del lavoro italiano è sempre uno solo: conservare o modernizzare?

Michele Tiraboschi  
tiraboschi@unimore.it

## Il nodo del diritto del lavoro italiano: conservare o modernizzare?

### Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro

La **Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro** ha organizzato un ciclo di lezioni magistrali del Professor Roger Blanpain dell'Università di Leuven (Belgio) sul tema

### Globalisation and Comparative Industrial Relations

Calendario prossime delle lezioni:

Giovedì 15 marzo, ore 15 - 18    Giovedì 22 marzo, ore 15 - 18

Venerdì 16 marzo, ore 10 - 13    Venerdì 23 marzo, ore 10 - 13

# I disegni di riforma del processo del lavoro\*

di Antonio Vallebona

in corso di pubblicazione in *Diritto delle Relazioni Industriali*

## Il problema della eccessiva durata del processo del lavoro e i disegni di riforma

Il processo del lavoro costituisce un ottimo modello, che non va manipolato.

Il problema della eccessiva durata del processo in alcune sedi dipende solo dalla sproporzione tra il numero delle controversie e quello dei magistrati.

In proposito la soluzione consistente nell'intervento sul diritto sostanziale al fine di creare certezza ed evitare le liti non è condivisa da tutti, anche se, alla lunga, non potrà essere sconosciuto che esistono strumenti di giustizia sociale diversi e migliori rispetto al conflitto che avvelena la vita.

Per ora, dunque, considerata l'attuale maggioranza parlamentare, occorre ricercare altre soluzioni compatibili con l'elevato livello di conflitto ritenuto insostituibile mezzo di effettività dei diritti.

Pertanto vanno esaminati gli strumenti di riduzione del solo contenzioso giudiziario, mediante diverse soluzioni di controversie ancora incentivate.

I disegni di riforma n. 1047 Salvitru e n. 1163 Sacconi, pur nella diversa impostazione di fondo, presentano alcuni punti comuni, che vanno coltivati con sano realismo nell'interesse generale.

## Le c.d. clausole generali

Il disegno n. 1163 contiene una disposizione che, sulla scia di alcune previsioni del decreto legislativo n. 276/2003, vieta al giudice di sindacare il merito delle scelte tecnico-organizzative del datore di lavoro nelle controversie in materia di licenziamento, di trasferimento spaziale, di trasferimento d'azienda e di contratti di lavoro c.d. atipici. Questa disposizione non presuppone un'ostilità verso le norme

generali che condizionano l'esercizio di un potere o la stipulazione di un contratto alle esigenze aziendali, ma si limita a ripetere un consolidato principio giurisprudenziale, che non viene mai apertamente violato, bensì talvolta aggirato mascherando il controllo vietato come controllo sulla congruità

**Il processo del lavoro costituisce un ottimo modello che non va manipolato**

tra determinazioni sul piano del rapporto di lavoro e scelte economiche presupposte.

Né è contraria alla norma generale la valorizzazione della tipizzazione collettiva, o in mancanza amministrativa, delle ipotesi di licenziamento, considerata

espressamente come un criterio di riferimento per la migliore e più certa applicazione della norma generale. Anche qui in esplicitazione di un consolidato orientamento giurisprudenziale che, in presenza di una previsione collettiva, grava sulla parte che intenda discostarsene l'onere della prova di circostanze giustificanti tale scostamento.

Mentre è nuovo il tentativo di rafforzare la certificazione consentendone l'impugnazione solo per difformità tra il programma certificato e le concrete modalità di svolgimento del rapporto. Ma questo tentativo non è condivisibile, poiché la certificazione è una qualificazione che non può essere sottratta al controllo del giudice. Mentre ben diverso sarebbe il sistema di derogabilità assistita delle tutele, che non ha nulla a che vedere con la qualificazione e necessita di una espressa previsione legislativa.

## La conciliazione

Il tentativo obbligatorio preventivo di conciliazione serve poco.

Le parti, prima di rivolgersi al giudice, conciliano solo le controversie per le quali i loro rappresentanti, siano essi sindacalisti, con-

sulenti del lavoro o avvocati, siano riusciti a raggiungere un accordo.

Si tratta di soggetti tecnicamente competenti, sicché nessun conciliatore, per quanto preparato e a conoscenza dei termini della controversia, potrà mai aumentare sensibilmente il numero delle conciliazioni preventive.

I dati sulle conciliazioni effettuate non sono significativi, poiché comprendono le conciliazioni che si sarebbero comunque formalizzate anche senza l'obbligatorietà del tentativo.

L'unico conciliatore efficace è il giudice o l'arbitro già nominato tale, poiché solo chi ha il potere di decidere la controversia può fare pressione sulle parti con parole misurate, che, pur non anticipando la decisione, rappresentano a ciascuna parte concretamente e nell'immediato i rischi di tale decisione.

Pertanto il tentativo di conciliazione preventivo presso le direzioni provinciali del lavoro va trasformato da obbligatorio in facoltativo. In tal modo si potranno continuare a conciliare le controversie che già si conciliano, con il vantaggio, negli altri casi, di escludere una inutile attesa o formalità prima della introduzione del giudizio.

Ovviamente vanno conservate anche le altre attuali sedi di conciliazione inoppugnabili (sede sindacale, commissioni di certificazione).

È opportuna l'incentivazione della conciliazione preventiva mediante agevolazioni fiscali e contributive ed esclusione di sanzioni civili e amministrative, come previsto da entrambi i disegni di legge n. 1047 e n. 1163.

Invece è inutile, per quanto detto, il complicato meccanismo di conciliazione endoprocessuale con conciliatore diverso dal giudice, che non solo non evita l'introduzione del giudizio, con tutti i conseguenti adempimenti degli uffici, ma, addirittura, per la nota insufficienza dei locali, dovrebbe operare in luogo diverso dalla sede giudiziaria con concreto rischio di smarrimen-

\* Intervento al seminario "Quale riforma del processo del lavoro?" organizzato a Roma il 19 dicembre 2006 dal Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi.

to dei fascicoli. In ogni caso è doveroso segnalare la pericolosità di qualsiasi manomissione di un modello processuale ben funzionante ed, in particolare, che l'articolo 13 del disegno di legge n. 1047 Salvi-Treu, nel formulare un nuovo testo dell'articolo 410 c.p.c.: omette di richiamare le disposizioni dell'articolo 415, commi 5 e 6, per la garanzia del termine a difesa del convenuto; omette di fissare il termine di costituzione del ricorrente avverso la domanda riconvenzionale; fa decorrere il termine di dieci giorni per la notifica dalla pronuncia anziché dalla comunicazione del decreto di fissazione dell'udienza.

#### L'arbitrato

La vera alternativa al procedimento giurisdizionale è l'arbitrato.

Ma per convogliare effettivamente verso l'arbitrato un numero consistente di controversie occorre rispettare alcune condizioni indefettibili, senza le quali ogni sforzo sarebbe vano.

L'arbitrato, per funzionare davvero, deve essere libero, stabile e conveniente.

Libero non solo nel senso del divieto costituzionale di arbitrati obbligatori, ma anche con esclusione di clausole compromissorie inserite nel contratto individuale che impongano l'arbitrato per future controversie. L'arbitrato deve essere scelto dalle parti volta per volta per ciascuna singola controversia. E le parti devono poter scegliere di volta in volta anche l'arbitro con esclusione di collegi o liste precostituite, bastando per la garanzia di professionalità che la scelta avvenga tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati cassazionisti, mentre l'affidabilità è *in re ipsa* nella scelta comune. L'assistenza alla parte nella scelta dell'arbitrato e dell'arbitro, nonché nello svolgimento del procedimento, non può che essere fornita dal legale di fiducia. I problemi del processo del lavoro possono essere risolti, come si è detto, solo con l'aiuto degli avvocati, che costituiscono una grande risorsa, e non contro di essi.

L'arbitrato deve essere stabile, nel senso che deve essere un arbitrato irrituale, con lodo non impugnabile per violazione di norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, ma, come in tutti gli arbitrati irrituali, solo per invalidità o violazione della convenzione arbitrale, per eccesso dal mandato o per mancato rispetto del principio del contraddittorio (articolo 808-ter c.p.c.).

**L'arbitrato non serve e non è appetibile, se il lodo è impugnabile per violazione di norme inderogabili di legge e di contratto collettivo**

L'arbitrato, infatti, non serve e non è appetibile, se il lodo è impugnabile per violazione di norme inderogabili di legge e di contratto collettivo, per la semplice ragione che la parte soccombente può far ricominciare la controversia innanzi al

giudice. Del resto se le parti adeguatamente assistite possono conciliare validamente la lite (articolo 2113, comma 4, c.p.c.), ben possono anche, assistite dai rispettivi legali, rimettere ad un terzo di cui entrambe si fidino la "determinazione contrattuale" per la definizione della lite senza possibilità di impugnazione per violazione delle regole di legge o collettive relative al merito della controversia. In entrambi i casi, infatti, si tratta della disposizione di diritti maturati, appunto oggetto di una controversia giuridica e non di un patto in deroga per la disciplina del futuro svolgimento del rapporto che sarebbe radicalmente nullo. In proposito basta attenersi al ricordato regime dell'arbitrato irrituale previsto dall'articolo 808-ter c.p.c., con secca e significativa differenza rispetto a quanto stabilito dal successivo articolo 829 per l'arbitrato rituale.

E per evitare che il vero arbitrato irrituale possa essere ancora boicottato dai contratti collettivi con la reintroduzione della impugnabilità del lodo per violazione di norme inderogabili, basta ammetterlo per legge in conformità a quanto previsto dall'articolo 806, comma 2, c.p.c. In questo senso si veda l'articolo 8, comma 2, del disegno di legge n. 1163 Sacconi. Altrimenti è meglio lasciar perdere, senza prendersi in giro indicando come rimedio all'eccessivo con-

tenzioso giudiziario un arbitrato che, seppur liberamente scelto, non esclude che la controversia sia riproposta al giudice dalla parte soccombente.

Infine l'arbitrato deve essere conveniente economicamente, nel senso che non solo non deve costare più del processo giudiziale, ma, per essere preferito a questo, deve avere qualche vantaggio comparativo. Pertanto, non potendosi escludere, per le ricordate ragioni di opportunità, la gratuità del processo del lavoro, occorre che anche l'arbitrato sia gratuito, ponendo il compenso degli arbitri a carico di un apposito fondo, finanziato dallo Stato e dai contratti collettivi. Inoltre la scelta dell'arbitrato va incentivata con agevolazioni fiscali, contributive e sul piano delle sanzioni amministrative e civili, come fanno opportunamente entrambi i disegni di legge n. 1047 e n. 1163, con disposizione da applicare anche alle conciliazioni raggiunte in sede arbitrale. Rispetto all'importo di queste incentivazioni il costo per il compenso degli arbitri è ben poca cosa, dovendosi anche tenere conto che lo Stato risparmia le spese, almeno quelle variabili, di funzionamento della macchina giudiziaria in tutti i diversi gradi per le controversie devolute all'arbitrato. Del resto il conciliatore endoprocessuale diverso dal giudice del disegno n. 1047 Salvi-Treu dovrebbe pur essere compensato, sicché le stesse risorse sarebbero molto meglio utilizzate per l'arbitrato.

## Indice A-Z

In questa sezione del sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it) è possibile consultare una biblioteca virtuale, completa ed in continuo aggiornamento, di documentazione sul diritto del lavoro e sulle discipline ad esso connesse, organizzata in un indice analitico, in ordine alfabetico. È una banca dati che svolge anche funzione di supporto alle pubblicazioni scientifiche di Adapt.



## Le questioni pregiudiziali relative ai contratti collettivi nazionali

La nomofilachia accelerata della Cassazione sulle questioni pregiudiziali relative alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali (articolo 420-*bis* c.p.c., articolo 146-*bis* disp. atti c.p.c., articolo 6-4 decreto legislativo n. 165/2001) è un utile strumento di certezza e di conseguente riduzione del contenzioso seriale.

L'abrogazione prevista nel disegno n. 1047 Salvi-Treu è contraddittoria e fondata su ragionamenti non condivisibili.

Infatti i tempi del singolo processo si allungano di poco, perchè la Cassazione ha già disposto una corsia preferenziale. Mentre il vantaggio generale prima ricordato giustifica questo modesto sacrificio in nome del principio di solidarietà (Corte cost. n. 199/2003).

Il meccanismo si attiva solo se la questione pregiudiziale è "seria" (ancora Corte cost. n. 199/2003).

Il singolo giudice di merito non è vulnerato, perché la sentenza non definitiva è la sua, mentre il relativo controllo della Cassazione prima o poi arriverebbe comunque. Ed anche i giudici degli altri processi in cui rileva la stessa questione hanno facoltà di sospendere o no il processo se ancora la Cassazione non si è pronunciata, mentre anche successivamente possono motivatamente dissentire con sentenza non definitiva dall'orientamento della Cassazione, che conserva il normale valore di precedente impedendo soltanto una sentenza definitiva difforme.

## Il procedimento sommario e il termine di decadenza per l'azione

La celerità del processo interessa sia il lavoratore che il datore di lavoro. Ma con una differenza: al lavoratore serve un primo provvedimento esecutivo che riconosca il suo diritto; al datore serve, invece, la certezza definitiva con la conclusione dell'intero giudizio in tutti i suoi gradi, poiché un'eventuale sconfitta in sede di impugnazione sarebbe costosissima laddove la conseguenza della violazione di un precetto consiste in retribuzioni, contribuzioni o risarcimenti che si accrescono nel corso del

processo col perdurare della situazione alla fine accertata come illegittima (ad es. licenziamento con tutela reale, trasferimento illegittimo, termine illegittimo, demansionamento).

In questi casi il datore di lavoro può avere un fortissimo interesse per l'arbitrato irrituale, che chiude rapidamente e definitivamente la controversia. Sino al punto di accollarsi interamente le spese dell'arbitrato, ove non sia costituito il fondo di cui si è detto. Ed a sua volta il lavoratore potrebbe essere indotto ad accettare l'arbitrato proprio per la sua celerità.

Invece la previsione nelle materie indicate di un giudizio urgente sommario soddisfa solo il lavoratore, oltretutto togliendogli interesse per l'arbitrato, in aperto contrasto con l'obiettivo di riduzione del contenzioso giudiziario.

Questo tipo di giudizio, previsto dagli articoli da 1 a 3 del disegno n. 1047 Salvi-Treu, costituisce la risposta legislativa all'eccessivo rigore di alcuni giudici nel valutare l'esistenza del *periculum in mora* necessario per la concessione di un provvedimento cautelare ex articolo 700 c.p.c. Anche se questo rigore è spesso compensato dal rapido espletamento del giudizio ordinario nelle predette materie, con priorità ora consacrata nell'articolo 8 del disegno n. 1047. Il che pare più che sufficiente, senza alcuna necessità di un apposito giudizio sommario.

Tuttavia, laddove proprio si volesse un giudizio urgente sommario, l'obiettivo sarebbe conseguibile senza introdurre un ennesimo procedimento speciale, con tutte le inevitabili incertezze interpretative e applicative e con deleteria alterazione di un modello processuale ben funzionante. Basterebbe, infatti, aggiungere semplicemente un comma 2 all'articolo 700 c.p.c., del seguente tenore: "Nelle controversie relative a ... il procedimento d'urgenza di cui al comma 1 prescinde da qualsiasi accertamento sulla sussistenza di un pre-

giudizio imminente e irreparabile". Conseguendone l'applicazione del collaudato regime degli articoli 669-*bis* e ss. c.p.c., oltretutto recentemente modificato nel senso di una possibile stabilizzazione del provvedimento d'urgenza (articolo 669 *octies*, commi 6, 7, 8).

In tal modo si eviterebbero anche alcuni discutibilissimi aspetti del procedimento previsto dal ricordato disegno di legge ed in particolare: a) la mancata previsione di un reclamo urgente al Collegio contro la concessione o il diniego del

provvedimento d'urgenza, che costringerebbe la parte soccombente innanzi al giudice monocratico ad attendere l'esito del giudizio ordinario; b) la strozzatura in un unico grado degli accertamenti di merito non sommari, oltretutto innanzi al collegio della Corte d'appello, con conseguente ulteriore intasamento di questo giudice, che in importanti sedi è quello con i

maggiori carichi e ritardi; c) l'imposizione del giudizio sommario, al posto della libera scelta di questo da parte del ricorrente. Sull'erroneo presupposto secondo cui il giudizio sommario converrebbe sempre al lavoratore, che, invece, spesso soccombe proprio in tale giudizio, in cui per definizione è avvantaggiato il convenuto datore di lavoro proprio quando è gravato dall'onere della prova di una giustificazione, che assolve più facilmente in chiave di mero *fumus*, come accade proprio nelle controversie in materia di licenziamento, trasferimento e lavoro a termine.

Quanto al tipo di controversie cui riservare il procedimento sommario, è condivisibile l'inclusione di quelle relative a licenziamenti, trasferimenti spaziali, termine illegittimo. Queste ultime, peraltro, da considerare a sé e non come una sottospecie delle controversie sul licenziamento, qui non configurabile.

Non è condivisibile, invece, l'inclusione delle controversie: su licenziamenti relativi a rapporti di cui sia contestata la qualificazione,

**Nel disegno di legge Salvi-Treu sono contenute alcune disposizioni palesemente dirette ad accrescere la tutela del lavoratore in misura squilibrata**

che esige accertamenti approfonditi incompatibili con un giudizio sommario; sul recesso da rapporti di lavoro parasubordinato, in cui è sempre ammesso il recesso libero con preavviso, anche con apposita previsione del contratto di lavoro a progetto (articolo 67 decreto legislativo n. 276/2003); sul trasferimento d'azienda, in cui non vi è mai urgenza fino a quando non intervenga un licenziamento in sé già ammesso al giudizio sommario.

Nelle controversie indicate (licenziamento, trasferimento spaziale, termine), in cui l'ammontare della condanna cresce nel corso del giudizio, è indispensabile, insieme alla trattazione privilegiata, non necessariamente sommaria, la previsione di un termine di decadenza per l'introduzione del giudizio, opportunamente presente in entrambi i disegni di legge n. 1047 e n. 1163.

Ed è condivisibile il bilanciamento tra allungamento del termine di impugnazione, che per il licenziamento passa da 60 a 120 giorni, e imposizione nel predetto termine di una impugnazione giudiziale, da riferire anche al giudizio arbitrale. In tal modo, coerentemente con la celere tutela processuale del lavoratore onesto, si evitano le attuali diffuse speculazioni da ritardo nella introduzione del giudizio, cui conseguono incertezze sulla configurabilità nei casi concreti di una acquiescenza o di una condotta colpevole riduttiva del risarcimento.

### **Il rafforzamento dell'ordine di reintegrazione**

Nel disegno di legge n. 1047 Salvi-Treu sono contenute alcune disposizioni che non hanno nulla a che vedere con la salvezza del processo del lavoro, ma sono palesemente dirette ad accrescere la tutela del lavoratore in misura francamente squilibrata, anche perché riguardano quella parte di lavoratori già destinatari di una protezione privilegiata (c.d. *insiders*) che andrebbe anzi rivisitata.

La prima disposizione è quella dell'articolo 4, secondo cui, nelle controversie di cui si è detto nel punto 6, l'inottemperanza all'ordine del giudice di reintegrazione del lavoratore determina l'obbligo per il datore di lavoro di pagare per ogni giorno di ritardo una somma da due a quattro retribuzioni giornaliere.

Innanzitutto non si comprende quale sia la "reintegrazione" nelle controversie sul lavoro a termine, sui licenziamenti sottoposti a tutela solo obbligatoria, sul recesso nel lavoro parasubordinato, sul trasferimento d'azienda. Sarebbe bene che il punto fosse chiarito, poiché certamente non si vuole introdurre surrettiziamente una tutela reale laddove è attualmente esclusa.

Pur limitando il discorso ai casi di licenziamento con tutela reale e di trasferimento spaziale, nei quali è concepibile un ordine di "reintegrazione", va rilevato che la ricordata misura compulsoria sarebbe palesemente incostituzionale per violazione degli articoli 3, 2-4, 41 e 97 Cost.

**Mentre sarebbe molto più utile, per entrambe le parti e per il sistema, introdurre a favore del lavoratore una penale punitiva degli illeciti contro la persona del lavoratore medesimo**

Invero, in caso di licenziamento o trasferimento alla fine riconosciuto legittimo, è accertato che il datore di lavoro era oggettivamente impossibilitato ad eseguire l'erroneo ordine di reintegrazione, in quanto nel licenziamento per colpa non poteva utilizzare, per gli ovvi rischi connessi, un lavoratore effettivamente colpevole (ad esempio di avere rivelato segreti aziendali o molestato colleghe o sottratto somme) e nel licenziamento o trasferimento per ragioni organizzative non poteva utilizzare un lavoratore inutilizzabile.

Qui, dunque, è la stessa tecnica di tutela sostanziale (giustificazione necessaria) ad escludere per definizione la possibilità di ottemperanza ad un ordine giudiziale erroneo, poiché se il provvedimento era legittimo significa che era giustificato, nel senso che la permanenza della situazione precedente era incompatibile con l'organizza-

zione, sicché è altrettanto incompatibile il ripristino di tale situazione. Ciò risulta con particolare chiarezza per il licenziamento, che è legittimo solo se costituisce *extrema ratio*, esigendo l'accertamento della inutilizzabilità nel motivo oggettivo e della insufficienza di sanzioni conservative nel motivo disciplinare, con conseguente accertata assoluta impossibilità della permanenza o del rientro in azienda del licenziato.

Pertanto il limite sostanziale al potere per giustificazione necessaria non consente misure compulsorie a sostegno di provvedimenti giudiziari instabili incidenti sulla organizzazione, poiché qui l'eventuale erroneità della condanna ne impedisce per definizione la possibilità di esecuzione proprio per la imprescindibile tutela dell'organizzazione giustificante il provvedimento legittimo.

Del resto l'inammissibilità di una misura compulsoria a sostegno di un provvedimento impossibile da eseguire è stata riconosciuta anche a proposito della sanzione penale per l'inottemperanza all'ordine di repressione della condotta antisindacale (Cass. 6° pen., 18 gennaio 1977, in Foro Italiano, 1979, II, 522). Con la differenza che qui l'impossibilità di ottemperare all'ordine erroneo va comprovata in concreto non potendosi argomentare automaticamente dalla tecnica sostanziale del divieto, mentre per il licenziamento e il trasferimento tale impossibilità è *in re ipsa*, stante la tecnica sostanziale di giustificazione necessaria.

A maggior ragione la misura compulsoria è incostituzionale laddove se ne preveda l'irripetibilità, come dispone il comma 3 dell'articolo 4 per il licenziamento. Infatti la parte alla fine vittoriosa non può subire alcun pregiudizio irreversibile a causa di un provvedimento poi riconosciuto erroneo ed in quanto tale impossibile da eseguire.

In ogni caso della misura compulsoria non può mai beneficiare una parte, come, invece, prevede inammissibilmente l'articolo 4, comma 2. Se si attribuiscono somme al lavoratore non si tratta più di misura compulsoria, ma di una penale sanzionatoria dell'illecito sostanziale, ma allora la ripetibilità è scontata in caso di riforma dell'ordine inottemperato che e-

## The Global Workplace - Learning from each other

### V Convegno Internazionale in ricordo di Marco Biagi

Modena, 19 - 21 Marzo 2007

## Il lavoro nell'era della globalizzazione *Learning from each other*

In occasione del V anniversario della morte di Marco Biagi la Fondazione universitaria a lui dedicata ed ADAPT organizzano dal 19 al 21 marzo una serie di iniziative sul tema del lavoro nell'era della globalizzazione che intendono fare luce su tale fenomeno in una prospettiva internazionale e comparata.

In particolare si metteranno a confronto le diverse normative in tema di lavoro per evidenziarne le diversità e le convergenze.

Accanto alle sessioni plenarie si terranno alcuni workshop incentrati su specifiche tematiche e una *PhD conference* a cui interverranno studenti da tutte le università del mondo.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito internet [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)

sclude l'illecito presupposto dalla penale. Sicché è un vero mostro giuridico l'attribuzione della somma al lavoratore, che in caso di riforma deve restituirla (se si trattava di trasferimento) o versarla ad un fondo (se si trattava di licenziamento), in entrambi i casi, peraltro, solo in teoria, con ulteriore ragione di incostituzionalità, attesa la notoria situazione patrimoniale di lavoratori che sono o si rendono incapienti. In altri termini se il lavoratore alla fine risulta vittorioso trattiene per sé un importo conseguentemente qualificabile solo come penale ed in quanto tale incostituzionale per la manifesta irragionevolezza della sua esorbitante entità. Se il lavoratore alla fine perde dovrebbe in un caso (trasferimento) restituire, con conferma della natura di penale incostituzionale per eccessività, e nell'altro caso (licenziamento) riversare a un fondo, il che presupporrebbe la natura di misura compulsoria incostituzionalmente attribuita alla parte dapprima provvisoriamente e, poi, definitivamente in caso di vittoria della stessa parte.

In conclusione una misura compulsoria, di entità ragionevole, po-

trebbe essere prevista solo dopo la formazione del giudicato ed a favore di un soggetto terzo. Precisando, oltretutto, il momento da cui decorre il ritardo (ad es. dieci giorni dalla comunicazione o notificazione della sentenza) e che l'invito a riprendere servizio recapitato nel domicilio eletto per il giudizio, ad evitare irreperibilità a scopo speculativo, costituisce sufficiente prova dell'ottemperanza, spettando poi eventualmente al lavoratore provare che si è presentato in azienda ed ha visto rifiutata la prestazione così offerta.

Ma di simile misura compulsoria non si sente molto bisogno, essendo la posizione del lavoratore già ampiamente tutelata in modo reale, con la eliminazione degli effetti dell'atto illegittimo e la garanzia della retribuzione e della contribuzione per tutto il periodo di inottemperanza al provvedimento di reintegrazione.

Mentre sarebbe molto più utile, per entrambe le parti e per il sistema, introdurre a favore del lavoratore una penale punitiva degli illeciti contro la persona del lavoratore medesimo (ad es. demansionamento, licenziamento, trasferimento, discriminazioni, mob-

bing), con facoltà del giudice di determinarla in concreto tra un minimo ed un massimo fissati dalla legge o dai contratti collettivi in misura ragionevole proporzionata al periodo di permanenza dell'illecito (ma non ad una percentuale della retribuzione trattandosi di danni alla persona) ed assorbente fino a concorrenza ogni risarcimento di danni di qualsiasi tipo diverso da quello retributivo (biologici, esistenziali, di immagine, patrimoniali, professionali, morali), con conseguente esonero del lavoratore dall'attuale teatrino diretto all'assolvimento dell'onere di dedurre e provare un danno effettivo, salva la facoltà di dimostrare un eventuale danno eccedente l'importo della penale. Questa penale rafforzerebbe anche l'indiretto effetto compulsorio dell'attuale risarcimento, ma senza compromettere il sistema, poiché l'attribuzione al lavoratore è bilanciata dalla ovvia, seppur spesso solo teorica, ripetibilità in caso di accertata insussistenza dell'illecito. La misura compulsoria patrimoniale per l'esecuzione del provvedimento di reintegrazione è diversa dal risarcimento parametrato alle retribuzioni perdute per il periodo

tra la condanna reintegratoria e la riforma. Ma il comma 3 dell'articolo 4 del disegno n. 1047 Salvi-Treu confonde queste distinte erogazioni nello stabilire che in caso di riforma il lavoratore trattiene solo una somma corrispondente alla seconda di esse, che invece è liquidata non ai sensi dei primi due commi del medesimo articolo 4, ma ai sensi dell'articolo 18 Stat. lav.

Anche questa irripetibilità del risarcimento relativo al periodo non lavorato dal provvedimento di reintegra alla riforma, che incide sul regime sostanziale dell'articolo 18 Stat. lav., è incostituzionale, poiché il lavoratore alla fine soccombente non poteva essere effettivamente reintegrato per le ragioni già esposte e, comunque, non può arricchirsi definitivamente perché ha torto.

E non a caso la giurisprudenza della Cassazione è ormai orientata in questo senso (Cass. n. 13736/2004, n. 9062/2004, n. 3509/2004, n. 4043/2003, n. 8263/2000), essendo state abbandonate, in considerazione dell'indistinto regime risarcitorio, le vecchie erronee tesi della funzione compulsoria e della assimilazione al regime della prestazione di fatto.

#### **La sospensione del licenziamento disciplinare**

La disposizione del comma 1 dell'articolo 10 del disegno n. 1047 Salvi-Treu circa l'applicabilità del regime dell'articolo 7 Stat. lav. anche al licenziamento disciplinare recepisce una consolidata elaborazione giurisprudenziale, ma dimentica di esplicitare, come sarebbe opportuno, quanto espresso nella relazione, anche qui in conformità a detta elaborazione, a proposito della "applicazione della tutela reale o della tutela obbligatoria a seconda del campo di applicazione".

La sospensione del licenziamento disciplinare fino alla pronuncia arbitrale o giurisdizionale se il datore rifiuta l'arbitrato (articolo 10, comma 2 e ss.) è incostituzionale (articoli 3, 24, 41, 97 Cost.), poiché il datore di lavoro che, secondo il suo diritto costituzionale, rifiuta l'arbitrato rivolgendosi al giudice, non può essere costretto a retribuire il dipendente licenziato per tutta la durata del giudizio,

neppure precisata (fino all'eventuale provvedimento sommario? fino alla sentenza di merito? fino al giudicato?).

Qui non si può applicare, dunque, acriticamente la soluzione prevista dall'articolo 7 Stat. lav. per le sanzioni conservative, che restano sospese per tutta la durata del giudizio.

La sospensione cautelare, oltretutto prevista solo per il licenziamento per giusta causa, non risolve il problema, che è quello del costo della retribuzione, oltretutto difficilmente ripetibile in caso di accettata legittimità del licenziamento. Una soluzione ragionevole potrebbe consistere nel prevedere, laddove non vi sia o non basti la durata del preavviso o della corrispondente indennità, la sospensione del rapporto con metà retribuzione a fini alimentari per la sola durata del giudizio arbitrale o dell'eventuale giudizio sommario introdotto dal lavoratore subito dopo il rifiuto dell'arbitrato da parte del datore. Se il lavoratore vince consegue anche l'altra metà di retribuzione. Se perde cessa la sospensione e il licenziamento produce il suo effetto estintivo. In questo modo il costo per il datore di lavoro è tollerabile (metà retribuzione per un paio di mesi) ed il lavoratore è protetto fino ad una pronuncia arbitrale o sommaria, purché, però, sia previsto un termine massimo di durata del giudizio arbitrale comprensivo dell'eventuale prolungamento.

#### **L'intervento sulle controversie previdenziali**

Una seria riduzione del contenzioso previdenziale sarebbe anche da sola decisiva per la salvezza del processo del lavoro, considerato che le controversie previdenziali costituiscono circa il 70 per cento del totale.

Anche qui l'unico strumento seriamente utilizzabile è quello di una risoluzione delle controversie prima del loro approdo innanzi al giudice, mentre la conciliazione endo-processuale affidata a soggetto diverso dal giudice non sgraverebbe molto specie se successiva all'istruttoria.

Peranto è pienamente condivisibile la proposta, contenuta in entrambi i disegni di legge n. 1047 e n. 1163, di sottoporre i ricorsi amministrativi che l'ente non ritenga di

accogliere ad una collegiale medica presieduta da un soggetto competente ed imparziale, la quale, dopo l'espletamento degli accertamenti medico-legali, tenti la conciliazione.

Qui, infatti, a differenza delle controversie di lavoro, l'esito della lite spesso dipende solo dall'accertamento medico, sicché le parti potrebbero ragionevolmente convenire di conformarsi al contenuto di un accertamento imparziale dal quale, prevedibilmente, non si discosterebbe troppo la consulenza tecnica giudiziale. Ecco perché per queste controversie può essere davvero utile l'indicato tentativo obbligatorio di conciliazione preventiva.

Antonio Vallebona

*Professore ordinario di diritto del lavoro - Università di Roma "Tor Vergata"*



COMMISSIONI 2<sup>a</sup> e 11<sup>a</sup> RIUNITE  
2<sup>a</sup> (Giustizia) 11<sup>a</sup> (Lavoro, previdenza sociale)

**Legislatura 15<sup>a</sup> - Commissioni 2<sup>a</sup> e 11<sup>a</sup> riunite  
Resoconto sommario n. 2 del 17 gennaio 2007**

Mercoledì 17 Gennaio 2007  
2<sup>a</sup> Seduta

Presidenza del Presidente della  
11<sup>a</sup> Commissione  
TREU

Interviene il sottosegretario di  
Stato per la giustizia Scotti.

IN SEDE REFERENTE

**(1047) SALVI ed altri. - Riforma del processo del lavoro  
(1163) SACCONI ed altri. - Riforma del processo del lavoro**

(Esame del disegno di legge n. 1163 e congiunzione con il disegno di legge n. 1047. Seguito dell'esame del disegno di legge n. 1047, congiunzione con il disegno di legge n. 1163 e rinvio)

Riprende l'esame sospeso nella seduta del 25 ottobre scorso.

Il presidente TREU, relatore per la 11<sup>a</sup> Commissione permanente, illustra il disegno di legge n. 1163, d'iniziativa del senatore Sacconi e di altri senatori, osservando preliminarmente che alcuni profili della riforma del processo del lavoro in esso delineata risultano comuni a quelli trattati nel disegno di legge n. 1047, d'iniziativa del senatore Salvi e di altri senatori, di cui è già iniziato l'esame, mentre altri se ne differenziano in modo molto marcato. In particolare, un aspetto comune ai due provvedimenti riguarda la valorizzazione della conciliazione come strumento di composizione delle controversie in materia di lavoro, anche se il disegno di legge n. 1163, agli articoli 5 e 6, appare orientato a privilegiare la conciliazione extragiudiziale, a carattere facoltativo, mentre il disegno di legge n. 1047 insiste maggiormente sulla procedura conciliativa a carattere endogiudiziale. Va inoltre considerata con attenzione la disposizione contenuta all'ultimo comma del nuovo testo dell'articolo 410 del codice di procedura civile, di cui all'articolo 4 del disegno di legge n. 1163, in

base alla quale viene escluso che la conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione possa dare luogo a responsabilità amministrativa: si tratta infatti di una clausola di salvaguardia, con la quale si intende superare un oggettivo impedimento alle transazioni nell'ambito del pubblico impiego.

Sul tema dell'arbitrato si riscontrano marcate differenze tra i due disegni di legge: in particolare, il disegno di legge n. 1163 tende a valorizzare non solo l'istituto arbitrale previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche la scelta individualmente compiuta dalle parti in tal senso; esso inoltre prevede una vera e propria moltiplicazione delle possibili sedi arbitrali, includendovi anche gli organismi di certificazione, introdotti dal decreto legislativo n. 276 del 2003. Per quanto concerne poi le modalità e i limiti della decisione arbitrale, il disegno di legge n. 1163, a differenza di quello di cui è primo firmatario il senatore Salvi, contempla la possibilità di decisioni derogatorie delle norme di legge e di contratto, fatti salvi i principi generali dell'ordinamento. Nel disegno di legge n. 1163 è inoltre dedicato molto spazio alla disciplina della certificazione, che, in sé, non ha riflessi immediati sul processo del lavoro: all'articolo 1, comma 1, si prevede però che nei casi in cui vi siano clausole generali previste per legge quali presupposto per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, il giudice sia vincolato alla valutazione delle parti espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro - sede che assume quindi una valenza concertativa - salvo il caso di difformità tra il programma negoziale certificato e il concreto svolgimento del rapporto. Si tratta di una questione molto controversa, sulla quale permangono forti differenze

di impostazione tra i due provvedimenti. Sempre in materia di certificazione, non risulta sempre chiaro, nel disegno di legge all'esame, quali siano i limiti dell'impugnabilità, relativamente ad altri profili.

Più sintetica - prosegue il Presidente - risulta la parte del disegno di legge n. 1163 dedicata ai profili strettamente processuali: l'articolo 9 è dedicato alla definizione degli strumenti di intervento nelle controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatoria che comportano accertamenti sanitari, con l'attribuzione di funzioni conciliative al collegio medico. Si tratta di una materia molto rilevante, anche per la mole del contenzioso in essere, che dovrà quindi essere oggetto di un adeguato approfondimento nel prosieguo dell'esame, con riferimento alle disposizioni riguardanti questo tema contenute in entrambi i disegni di legge. Contrariamente al disegno di legge n. 1047, il disegno di legge n. 1163 non prevede poi il ricorso alla procedura d'urgenza per le controversie relative a momenti particolarmente delicati nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Il Presidente ricorda infine che un utile contributo alla messa a punto di un testo normativo, auspicabilmente quanto più possibile condiviso, potrà venire dai lavori della Commissione interministeriale sulla riforma del processo del lavoro, insediata presso il Ministero della giustizia, che ha di recente iniziato la propria attività, manifestando l'intenzione di affiancare il dibattito parlamentare con suggerimenti e proposte.

Considerata la stretta affinità dell'oggetto trattato, il Presidente propone infine alle Commissioni riunite che l'esame dei disegni di legge n. 1047 e n. 1163 proceda congiuntamente, ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Regolamento del Senato. Le Commissioni riu-

nite convergono con la proposta da ultimo formulata dal presidente Treu.

Il senatore SACCONI (FI) rileva che il disegno di legge n. 1163 è espressione di una visione complessiva dei rapporti di lavoro e di produzione radicalmente diversa rispetto a quella sottesa al disegno di legge n. 1047, atteso che quest'ultimo presuppone una configurazione prevalentemente conflittuale dei rapporti di lavoro, mentre il disegno di legge n. 1163 considera il contenzioso lavoristico come un elemento eccezionale, da prevenire e da limitare; conseguentemente, la proposta di cui è primo firmatario valorizza le forme di sostegno della volontà negoziale delle parti, quali le sedi di certificazione dei contratti di lavoro, limitando il sindacato del giudice del lavoro rispetto alle cosiddette clausole generali.

L'introduzione di profili di diritto sostanziale, oltre a quelli di tipo processuale, operata dal disegno di legge all'esame si giustifica quindi alla luce della circostanza che, sotto l'aspetto meramente procedurale, il processo del lavoro costituisce un modello positivo, e conseguentemente il superamento dei nodi problematici sussistenti in materia può essere conseguito solo attraverso un intervento di riforma più ampio e non limitato quindi ai soli aspetti processuali.

Per quel che concerne l'arbitrato, va sottolineato che il disegno di legge n. 1163 valorizza tale istituto, recependo a tal fine i modelli prefigurati per questo aspetto, nella passata legislatura, dal disegno di legge n. 848 di riforma del mercato del lavoro, nella parte poi stralciata, alla cui messa a punto concorse in modo determinante Marco Biagi. In quella proposta, l'impugnabilità del lodo arbitrale era circoscritta ai soli vizi che potessero avere inficiato la manifestazione di volontà negoziale delle parti o degli arbitri.

L'oratore conclude il proprio intervento auspicando che, nel corso dell'esame congiunto, possano maturare posizioni convergenti in ordine agli aspetti più significativi della materia in discussione, nonostante le opposte visioni sottese ai due disegni di legge, in modo tale da addivenire in tempi ragionevoli ad una proposta coerente ed organica.

Il senatore TIBALDI (IU-Verdi-Com) chiede al rappresentante del Governo ragguagli circa le scadenze previste per il completamento dell'attività della Commissione ministeriale istituita per l'analisi dei profili attinenti alla riforma del processo del lavoro, alla quale ha fatto riferimento il presidente Treu.

Il rappresentante del Governo, dopo aver fatto presente al senatore Tibaldi che la Commissione ministeriale completerà i suoi lavori in tempi brevi, evidenzia che la mole del contenzioso pendente in materia lavoristica risulta molto consistente, soprattutto per quel che concerne il giudizio di secondo grado. Alla luce di tale circostanza è necessario che la predetta Commissione fornisca il proprio contributo al fine di individuare moduli processuali quanto più possibile semplificati, nella prospettiva di introdurre ulteriori profili migliorativi rispetto alla disciplina contenuta nei disegni di legge di iniziativa parlamentare all'esame delle Commissioni riunite.

Va infine sottolineata l'importanza delle misure atte a favorire e a valorizzare le fasi conciliative, prefigurate nel disegno di legge n. 1163, che peraltro riprende in larga misura proposte già avanzate in materia di riforma del processo del lavoro dalla Commissione insediata presso il Ministero di giustizia nel corso della XIII legislatura. Il senatore D'AMBROSIO (Ulivo) ricorda che la riforma del processo del lavoro varata negli anni '70, dopo aver prodotto risultati apprezzabili in sede di prima applicazione, ha successivamente presentato notevoli rallentamenti, soprattutto in ragione dell'aumento delle liti relative alle pensioni di invalidità, di dimensione tale da determinare, soprattutto in alcune Corti d'appello del Sud, un carico di lavoro pari al 70 per cento del contenzioso complessivo.

L'oratore chiede quindi al Governo se abbia valutato la possibilità di introdurre alcuni filtri che riducano l'entità delle controversie in materia di pensioni di invalidità, anche in considerazione del fatto che molte di queste cause sono di fatto definite dai consulenti tecnici.

Il sottosegretario SCOTTI rileva che, per snellire il lavoro dei tribunali ordinari, le soluzioni possibili consistono essenzialmente nella

creazione di sezioni stralcio ovvero nel coinvolgimento dei giudici onorari. Al riguardo rileva la sussistenza di forti perplessità, soprattutto da parte dei giuslavoristi, i quali, a fronte dell'alto tasso di tecnicità dei processi, ritengono auspicabile conservare la competenza esclusiva dei giudici togati. Sottolinea quindi l'opportunità di procedere alla individuazione *ex lege* dei termini di durata del processo civile di primo grado, mutuandoli dalla giurisprudenza della Corte di Strasburgo o da quella delle Corti d'appello. Ritenendo in tal caso inevitabile procedere all'attribuzione di parte del contenzioso alla magistratura onoraria (giudici ordinari aggregati, giudici ordinari dei tribunali, giudici di pace), il sottosegretario rileva che ne potrebbe beneficiare anche il processo del lavoro.

Quanto alla possibilità di percorrere la strada di un potenziamento dell'attività precontenziosa, il rappresentante del Governo ricorda che una commissione costituita da sindacati e da imprenditori, dopo un breve periodo di alacre attività, aveva visto un decremento di produttività, a seguito della tendenza, da parte dei difensori delle parti, a ricorrere comunque in appello.

Sempre con riferimento al tema del coinvolgimento dei giudici onorari, va poi tenuto presente che occorre comunque superare la consolidata interpretazione restrittiva dell'articolo 102, comma 2, della Costituzione, nel senso di riconoscere ai tribunali monocratici la possibilità di beneficiare della partecipazione di cittadini idonei estranei alla magistratura.

Il presidente TREU evidenzia la necessità di individuare in tempi brevi misure idonee a risolvere il problema dei ritardi nella definizione dei processi del lavoro pendenti, e ad evitare che in futuro si accumulino di nuovo un arretrato nei tribunali competenti.

Dopo essersi soffermato sull'importanza dei profili attinenti al contenzioso previdenziale, il Presidente sottolinea l'esigenza di acquisire quanto prima le valutazioni e le proposte elaborate dalla Commissione governativa riguardo alla materia in discussione.

Il seguito dell'esame congiunto è quindi rinviato.

## Relazione di sintesi del seminario

# Quale riforma del processo del lavoro?

**Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia  
Roma, 19 dicembre 2006**

Le proposte di riforma del processo del lavoro c.d. "Sacconi" e "Treu" (disegno di legge n. 1047 e disegno di legge n. 1163), attualmente allo studio del Parlamento, sono state oggetto di riflessione e motivo di confronto nel corso del seminario "Quale riforma del processo del lavoro" tenutosi a Roma il 19 dicembre 2006. Sono stati considerati i diversi strumenti attraverso cui le due proposte intendono raggiungere un obiettivo comune: la promozione di "regole improntate a minore formalismo e maggiore coerenza con la realtà sostanziale dei rapporti di lavoro" (M. Tiraboschi, *Quale riforma del processo del lavoro?*, in *Dossier Adapt - FMB* n. 62/2006) al fine di imprimere al processo del lavoro maggior celerità e fornire a chi cerca giustizia elementi di certezza in ordine ad una rapida risoluzione delle controversie. M. Persiani ha parlato di un unico presupposto e di un'unica esigenza per le due proposte, rispettivamente, l'alta litigiosità del diritto del lavoro ed il bisogno di celerità.

### Gli obiettivi comuni

#### Celerità, certezza e riduzione dei numeri del contenzioso

Come premesso, comuni sono le finalità che i due disegni di legge intendono perseguire: ciò che si propone, infatti, è una riforma che, fondandosi su valori imprescindibili quali la celerità e la certezza, sia in grado di liberare il processo del lavoro dallo stato di crisi che da anni lo caratterizza e che trova fondamento nell'inaccettabile allungamento dei tempi di definizione delle controversie. Una mancanza di celerità che pare cagionata non tanto da inefficienze rituali, bensì da una eccessiva conflittualità ingenerata dal diritto sostanziale e da una cultura giuridica che pare fondata (anche contro le nuove modalità organizzative e produttive delle imprese) su una "visione aprioristicamente

conflittuale e antagonistica dei rapporti di lavoro", che incentiva il conflitto fra le parti del rapporto di lavoro ancorando quest'ultimo a "logiche formalistiche e repressivo sanzionatorie" (v. M. Sacconi, il quale richiama i risultati del Rapporto 2006 della Commissione Europea per la efficacia della giustizia, secondo cui "la vera anomalia italiana è determinata dal numero esorbitante di cause che ogni anno investono i rapporti di lavoro [...]").

Per il fautore della proposta n. 1163, quindi, una buona riforma del processo del lavoro deve mirare a "favorire la celerità dei giudizi e la certezza alla soluzione delle controversie [...] incidere sulle ragioni dell'imponente contenzioso e della conflittualità in materia di rapporti di lavoro".

In maniera sostanzialmente identica, nella proposta n. 1047 si parla di "intenzione di garantire celerità e certezza alla soluzione delle controversie [...]" per un processo del lavoro in cui i principi di celerità ed oralità voluti dal legislatore del 1973 stentano, oggi, a trovare attuazione (v. T. Treu, che, da un lato, lega i contenuti della propria proposta ai risultati dell'analisi operata nel 2000 dalla Commissione per lo studio e la revisione della normativa processuale del lavoro (c.d. Commissione Foglia) e, dall'altro, richiama i principi contenuti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 7 dicembre 2000).

#### Disegno di legge n. 1163 – Sacconi

##### Clauseole generali (articolo 1)

Con previsione originale, che non si rinviene anche nell'alternativo disegno di legge n. 1047 - Treu, l'articolo 1 del disegno di legge n. 1163, introduce regole per l'interpretazione delle clauseole generali che, come noto, sono sempre più utilizzate dal legislatore come pre-

supposto per il ricorso a determinate tipologie contrattuali o come mezzo per una corretta espressione della volontà delle parti (v. la disciplina del contratto a termine, del trasferimento del lavoratore, della somministrazione a tempo determinato, del lavoro a progetto).

Viene esplicitamente dettato il principio per cui, nelle materie di cui all'articolo 409 c.p.c. e dell'articolo 63, comma 1, d.lgs. n. 165/2001, in materia di recesso dal contratto di lavoro e di trasferimenti ex articoli. 2103 e 2112 c.c., il controllo giudiziale deve essere limitato all' "accertamento del presupposto" e non può, viceversa, investire "il merito" delle "valutazioni tecnico-organizzative" del datore di lavoro il quale, come già sostenuto e ribadito da una giurisprudenza oramai consolidata e dal legislatore (v. ad esempio, articolo 27, comma 3, d.lgs. n. 276/2003), ha il diritto, ex articolo 41 Cost., di organizzare liberamente la propria impresa mediante le scelte tecnico-organizzative e produttive che ritiene più opportune.

In questo contesto ed al fine di scoraggiare il contenzioso in materia di qualificazione del rapporto di lavoro viene ampliato il ruolo della Certificazione (articolo 1, comma 1, seconda parte), prevedendosi che, nell'ipotesi in cui le parti abbiano certificato il programma negoziale tra loro intercorrente, il giudice non possa "discostarsi dalle valutazioni delle parti" operate in sede di certificazione, fatto salvo il caso in cui vi sia "differmità" tra quanto certificato e le "concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro". L'articolo 2, comma 1, inoltre, prevede la soccombenza nelle spese di lite (ex articolo 91, comma 1, c.p.c.) per i terzi (ivi compresa le P.A.) che, adita l'autorità giudiziaria al fine di sentir qualificare diversamente un rapporto

per il quale sia già intervenuta una certificazione, vedano respinte le proprie richieste.

Vengono lette come *species del genus* "clausole generali" anche le motivazioni giustificative dei licenziamenti, le quali vengono ancorate al dato contrattuale o al risultato di una certificazione. Si prevede, infatti, che il giudice dovrà attenersi alle "tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo" contenute nei contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o in sede di certificazione dei contratti di lavoro (articolo 1, comma 3).

In mancanza di una previsione contrattuale si considerano (articolo 1, comma 4) due ipotesi temporalmente e cronologicamente consecutive; per la prima il Ministro del lavoro e della previdenza sociale è chiamato a convocare le parti con lo scopo di "promuovere l'adeguamento della contrattazione collettiva"; per la seconda, nel caso in cui non avvenga la cennata stipulazione, è lo stesso Ministro a dover fornire "con proprio decreto, in via sperimentale, criteri di riferimento" in materia.

### **Conciliazione (articoli 5, 6, 8)**

Una delle modifiche forse più rilevanti contenute nel disegno di legge n. 1163 è quella che rende facoltativo il tentativo di conciliazione, oggi, invece, obbligatoriamente esperibile in quanto condizione di procedibilità della domanda (l'articolo 5 comma 1, modifica l'articolo 410 c.p.c. prevedendo che "Chi intende proporre in giudizio una domanda [...] può promuovere [...] il tentativo di conciliazione". Si intende prendere spunto dall'esperienza maturata nel settore pubblico che ha visto un buon funzionamento dello strumento conciliativo.

Viene sensibilmente modificato anche il procedimento (articoli 5 e 6) ed introdotta la possibilità di addivenire, durante o al termine della fase conciliativa, ad una risoluzione arbitrale della controversia (v. *infra*). Inoltre, pur all'intero di un regime che da obbligatorio diviene facoltativo, vengono introdotti degli strumenti atti a favorire il ricorso alla via conciliativa, quale quello secondo cui sugli importi riconosciuti al lavorato-

re in sede di conciliazione viene applicato un abbattimento, pari al 50%, dell'aliquota applicabile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali e della ritenuta ai fini del calcolo dell'imposta sul reddito (v. articolo 6 comma 1). Infine, vengono moltiplicate le sedi presso le quali poter esperire il tentativo di conciliazione e conseguentemente risolvere la controversia senza ricorrere alla giustizia ordinaria. Accanto alle Commissioni di conciliazione istituite presso la D.P.L. (articolo 5 comma 1) possono conciliare anche: 1) le sedi di certificazione (articolo 4, comma 1 *ter*); 2) le "sedi previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative" (articolo 8, comma 1); 3) il "Collegio di conciliazione e arbitrato irrituale [...] composto da un rappresentante per ciascuna parte e da un Presidente scelto di comune accordo, dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati patrocinati in Cassazione" (v. anche per le modalità procedurali, articolo 8 comma 2).

### **Arbitrato (articoli 3, 4, 7)**

L'esigenza e la volontà di creare un procedimento di risoluzione delle controversie celere, certo ed equo ha spinto i promotori del disegno di legge n. 1163, ma anche quelli del disegno di legge n. 1047 (v. *infra*) a valorizzare, riformandolo, lo strumento dell'arbitrato in ambito giuslavoristico anche – si dice nella proposta – "al fine di armonizzare il procedimento per la risoluzione alternativa del contenzioso alle recenti innovazioni apportate agli articoli 806 e seguenti del codice di procedura civile". Per questo, lo scopo è quello di introdurre anche nel nostro ordinamento il sistema delle *Alternative dispute resolutions* già positivamente operante in Inghilterra ed in Francia.

Un ruolo centrale viene riconosciuto alle Commissioni di certificazione alle quali si intende affidare un ruolo di più ampia portata rispetto a quello tratteggiato dal legislatore del 2003. Del resto, se è vero che la diffidenza verso l'utilizzo dello strumento dell'arbitrato nelle materie lavoristiche è da sempre legata alla natura inderogabile delle disposizioni applicabi-

li, è altrettanto vero che, in un simile contesto, le Commissioni di certificazione, istituite dal d.lgs. n. 276/2003 al fine di assistere la volontà delle parti, potranno giocare un ruolo di primaria importanza nell'assistere, consigliare le parti e condurle verso una risoluzione contrattuale delle controversie tra loro sorte (v. articolo 4, comma 1-*bis*, secondo cui "Presso le sedi di certificazione possono essere [...] istituite camere arbitrali per la definizione mediante determinazione contrattuale, ai sensi dell'articolo 806-*ter* del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'articolo 409 del medesimo codice di procedura civile e all'articolo 6-3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo i regolamenti formulati dalle stesse commissioni ai sensi dell'articolo 832 del codice di procedura civile [...]").

Un ulteriore spazio atto ad ospitare una risoluzione in via arbitrale della controversia è previsto all'interno della fase conciliativa. Si prevede infatti che "in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita" le parti, di comune accordo, possano decidere di risolvere contrattualmente la lite dando mandato alla Commissione di conciliazione di "risolvere in via arbitrale la controversia" ed indicando il termine ultimo per la emanazione del lodo e "le norme che la commissione applica al merito della controversia, ivi compresa la decisione secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento". Il lodo arbitrale, cui viene riconosciuta efficacia di legge tra le parti con gli effetti *ex* articoli 1372 e 2113, comma 4 c.c., ha efficacia di titolo esecutivo *ex* articolo 474 c.p.c. ed è impugnabile, entro 30 giorni, "avanti il giudice competente secondo le disposizioni del libro I del codice di procedura civile", solo per "i vizi che possano avere vulnerato la manifestazione di volontà negoziale delle parti o degli arbitri" (articolo 7, comma 1).

### **Disegno di legge n. 1047 – Treu**

### **Procedura d'urgenza (articoli 1-11)**

In linea con la su descritta volontà



di garantire maggiore certezza e celerità alla risoluzione delle controversie, l'articolo 1 del disegno di legge n. 1047 prevede l'azionabilità di una speciale procedura d'urgenza di carattere sommario, limitata alla trattazione di materie determinate e precisamente indicate: a) licenziamenti anche se presuppongono la risoluzione preliminare di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto; b) recesso del committente nelle collaborazioni ex articolo 409, comma 1, n. 3) c.p.c. e nelle collaborazioni a progetto ex articolo 61 e ss., d.lgs. 276/2003 per causali diverse da quelle previste dall'articolo 67; lettera c) trasferimento del lavoratore ex articolo 2103 c.c. e trasferimento d'azienda ex articolo 2112 c.c. (v. articolo 1, comma 1). Il procedimento sommario si apre con un ricorso innanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro e si chiude con un'ordinanza, di accoglimento o rigetto della domanda, impugnabile, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla comunicazione dell'ordinanza stessa, mediante ricorso alla Sezione lavoro della Corte d'Appello con le forme e modalità di cui all'articolo 414 e ss. c.p.c. (v. articoli 2 e 3).

Correlato alla natura urgente e sommaria della cennata procedura che – come si legge nella proposta – “mira a risolvere anche alcuni nodi interpretativi in materia di risarcimento del danno e di ripetibilità o meno delle somme percepite dal lavoratore”, è il destino del tentativo obbligatorio di conciliazione che viene escluso per le ipotesi di licenziamento disciplinare e sostituito dalla possibilità per le parti di ricorrere allo speciale strumento conciliativo ed arbitrale previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori per le sanzioni disciplinari.

Diversamente, per le ipotesi *sub b)* e *c)* (apposizione del termine, trasferimento e licenziamento non disciplinare) viene esclusa sia la possibilità di esperire il tentativo di conciliazione sia di azionare la speciale procedura ex articolo 7 Statuto dei lavoratori (v. articolo 6).

Si prevede, inoltre, che le controversie relative alle materie indicate nell'articolo 1 debbano essere

trattate con priorità dal giudice (articolo 8).

### Conciliazione (articoli 13-15)

Mentre, come visto, il disegno di legge n. 1163 mira a rendere facoltativo il tentativo obbligatorio di conciliazione, pur moltiplicando i soggetti abili a porlo in essere, il disegno di legge n. 1047 conserva l'obbligatorietà dello stesso (fatto salvo il caso delle materie elencate sub articolo 1 e di quelle già sottratte all'obbligo *ratione materiae* ex articolo 412-*bis* c.p.c.) inserendolo, però, all'interno del giudizio.

Come per il disegno di legge n. 1163 anche i promotori del disegno di legge n. 1047 registrano il buon funzionamento dello strumento della conciliazione (ed anche dell'arbitrato) nel settore pubblico e mirano ad eguagliare l'esperienza positiva delle *Alternative dispute resolutions*.

Nell'ambito di una disciplina modificata (v. articoli 13 e 14) vengono previste delle peculiari forme sanzionatorie: per il caso di mancata comparizione di entrambe le parti o del solo ricorrente, dichiarazione di estinzione del procedimento; per il caso di mancata comparizione del convenuto, emissione, su istanza di parte e con accertamento allo stato degli atti, di un'ordinanza di condanna in via provvisoria, al pagamento delle somme domandate ed adozione di ulteriori provvedimenti anticipatori (articolo 15, comma 1).

Le sedi della conciliazione vengono individuate presso: a) le sedi previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative; b) le DPL.

### Arbitrato (articoli 16-18)

Similmente a quanto previsto nel disegno di legge n. 1163, si prevede che durante l'espletamento del tentativo di conciliazione o, in caso di esito negativo di questo, “le parti possono affidare allo stesso conciliatore il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia”. Per il compromesso è prevista la natura di atto scritto *ad substantiam* che deve obbligatoriamente contenere il termine previsto per l'emanazione del lodo ed i criteri per la liquidazione dei compensi all'arbitro.

Totalmente differente, rispetto a quanto previsto nella proposta c.d. Sacconi, è il regime delle impugnazioni. Il disegno di legge n. 1047 prevede, infatti, che il lodo possa essere impugnato, entro 30 giorni dalla notificazione, “per qualsiasi vizio, ivi compresa la violazione e la falsa applicazione di legge e dei contratti e accordi collettivi” davanti alla Corte d'Appello in funzione di Giudice del lavoro.

L'articolo 18, tuttavia, prevede la conservazione di una eventuale e concorrente disciplina prevista da accordi o contratti collettivi.

Si prevede (articolo 21), infine, l'istituzione, presso ogni Tribunale, di un Albo dei conciliatori e degli arbitri tenuto e curato dal presidente del Tribunale stesso, cui possono iscriversi i soggetti in possesso dei requisiti stabiliti dal comma 2, dell'art 21.

### Altre previsioni

Da ultimo vanno segnalate, per la rilevanza di cui paiono dotate, le previsioni che:

- pongono esplicitamente a carico del datore l'onere della prova in ordine al numero di dipendenti occupati in azienda al fine della determinazione del c.d. “requisito dimensionale” e della tutela applicabile. La disposizione *de qua*, recependo il più recente orientamento giurisprudenziale, fugge tutte quelle incertezze interpretative che, fino ad oggi, sussistevano in materia (v. articolo 2, comma 5);
- prevedono la necessità della forma scritta per le dimissioni e l'impossibilità per il datore di far valere le dimissioni rassegnate oralmente quali causa estintiva del rapporto di lavoro qualora le stesse non siano state confermate dal lavoratore entro due giorni dalle stesse (v. articolo 7, comma 4);
- elencano le ragioni che caratterizzano in senso discriminatorio il licenziamento (ragioni di cui all'articolo 4, legge n. 604/1966, articolo 15, legge n. 300/1970, articolo 54, d.lgs. n. 151/2001) e stabiliscono la nullità del licenziamento e la conseguente applicabilità della tutela ex articolo 18, legge 300/1970 e non, come da più parti si sostiene, del regime di nullità di diritto comune. (v. articolo 9).

### Rilievi e profili critici

Il profilo più criticato del disegno di legge n. 1163 è stato quello relativo alle previsioni in materia di interpretazione delle clausole generali contenute nell'articolo 1, comma 1.

Secondo T. Treu fare delle "valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione" un elemento a cui il giudice deve rimanere necessariamente ancorato, pur con l'eccezione rappresentata dalla "difficoltà tra il programma negoziale certificato e le concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro", rappresenta una "pericolosa delegificazione" atta a demolire quel sistema di norme inderogabili che da sempre accompagna la struttura e l'essenza del nostro diritto del lavoro.

Parla di "scorciatoia che non aiuta" M. Persiani, secondo cui il disegno di legge n. 1163 (che nei primi articoli dà l'impressione di un approccio superficiale) tenta maldestramente di prevenire l'insorgere delle liti e, quindi, evitare la nascita di un contenzioso attraverso lo strumento della certificazione e mediante la mortificazione del sistema delle clausole generali che, se da un lato sono (spesso) utilizzate in modo piuttosto "disinvolto" da parte dei giudici, dall'altra, rappresentano una essenziale "valvola di adattamento del diritto alla realtà".

Condivide quest'ultima impostazione il Giudice del lavoro di Torino, dott.ssa P. Malanetto, secondo cui il problema delle clausole generali non si colloca sul piano della funzione (essenziale) da queste ricoperta all'interno dell'ordinamento ma sul piano applicativo, sulla base dell'assunto per il quale "non c'è sfiducia nelle clausole generali, ma in chi le applica".

Viene contestata da T. Treu anche la "proliferazione delle sedi di conciliazione" voluta dal disegno di legge Sacconi.

La previsione di un procedimento a carattere sommario previsto nel disegno di legge Treu per alcune materie (v. supra) desta alcune perplessità in chi ritiene che la cognizione piena rappresenti il "fulcro" del nostro ordinamento giuridico (ex articolo 24 Cost.). Secondo M. Persiani, infatti, la cognizione sommaria acquista di senso solo se segue la cognizione piena e non se la precede. Preve-

dere una cognizione sommaria che, poi, inevitabilmente sfocia in una cognizione piena in grado di appello ha il sapore di previsione inutile e non in grado di garantire maggiore celerità e certezza nella risoluzione delle controversie.

Altro punto divenuto oggetto di perplessità è la endoprocedimentalizzazione del tentativo di conciliazione unita alla possibilità di soggetti diversi dal Giudice di provvedervi. Secondo A. Vallebona il Giudice deve rimanere, all'interno del processo, l'unico soggetto conciliatore.

Per lo strumento dell'arbitrato il relatore da ultimo citato ha parlato di tre caratteristiche necessarie: 1) libertà; 2) stabilità; 3) convenienza. Il primo elemento porta a contestare la previsione di liste di arbitri e di collegi precostituiti; "le parti tendono a porre fiducia solo in chi hanno scelto", per questo motivo potrebbe essere positivo prevedere che siano gli avvocati a scegliere, in virtù del rapporto fiduciario che li lega al proprio cliente, il soggetto cui affidare la risoluzione in via arbitrale della controversia. La seconda caratteristica deve necessariamente condurre alla non impugnabilità del lodo. Diversamente, il giudizio arbitrale diverrebbe un ulteriore ed autonomo grado di giudizio contrario alle innegabili esigenze di celerità del processo. Il terzo, ed ultimo elemento, porta a considerare il fatto che l'arbitrato "non deve costare più del giudizio" e, quindi, deve essere necessariamente caratterizzato da gratuità. A tal fine, potrebbe essere costituito un fondo atto a sopportare i costi dell'utilizzo dello strumento arbitrale.

Anche il carattere sommario-cautelare previsto dal disegno di legge Treu per alcuni giudizi non piace ad A. Vallebona che, pur concordando sulla necessità di una maggior celerità per certe materie, ritiene più opportuno adottare il metodo della "corsia preferenziale" in luogo di quella della sommarietà. Inoltre, laddove si ritenesse comunque necessaria la previsione di un procedimento sommario-cautelare non vi sarebbe, secondo il relatore citato, la necessità di riscrivere una disciplina, bastando l'integrazione di quanto già previsto dall'articolo 700 c.p.c.

In linea con questa visione, il Giudice del Tribunale di Torino, che contesta la istituzionalizzazione del procedimento cautelare e promuove il metodo della "corsia preferenziale". Aumentare la "fretta" – sostiene – specialmente in materie che richiedono una certa ponderazione ed un necessario accertamento pieno (si pensi al caso del licenziamento per g.m.o.) significherebbe accentuare la probabilità di errore.

Con riferimento all'arbitrato, C. Enrico, riconoscendo la natura volontaria dello stesso, rileva come nel diritto del lavoro, diversamente da quanto accade per gli altri rami del diritto (in cui le parti, pur in contrasto fra loro, sono portatrici dei medesimi interessi), gli interessi e le posizioni siano necessariamente contrapposte. Pare essenziale, quindi, radicare "l'accettazione sociale di vie diverse dal processo", un po' come è accaduto ed accade tuttora in tema di emancipazione femminile: le norme sono buone ma il loro mancato radicamento è legato alla mancanza di una cultura e coscienza sociale atte a permetterne il pieno funzionamento.

In chiusura pare corretto ricordare quanto affermato da M. Sacconi, il quale, pur nella consapevolezza della diversità di impostazione politica e metodologica alla base dei due disegni riformatori rimette al Parlamento il compito di ricercare "senza pregiudizi" le "linee di incontro tra i due progetti al fine di trasfondere al processo del lavoro quei valori di celerità e certezza di cui pare estremamente bisognoso.

Marta Vendramin

*Dottoranda di ricerca - Centro Studi Internazionali e Comparati «Marco Biagi»  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

## **Commenti** **alle recenti proposte di modifica** **del processo del lavoro**

### **Le riforme del processo: obiettivi simili, ideologie antitetiche**

di Marco Crippa

in corso di pubblicazione in *Diritto delle Relazioni Industriali*

Occuparsi delle norme relative al processo del lavoro significa trattare con la fase patologica di un rapporto contrattuale. Significa disciplinare un conflitto che per le ragioni storiche connesse alla nascita e alla evoluzione del diritto del lavoro, è stato avvicinato (e spesso confuso) con il conflitto sociale, ideologicamente inteso, tra le diverse classi. Specchio del conflitto di classe, il processo, per la visione più ideologica, avrebbe quindi lo scopo di ripristinare la situazione giuridica violata, restituendo alla parte debole quella quota di diritti sottratti dal comportamento datoriale.

D'altra parte, la funzione delle norme del diritto del lavoro di temperare (non senza ragione) i differenti poteri contrattuali dei due contraenti ha influenzato anche l'architettura del processo, cosicché, le attuali norme processuali non dispiegano i propri effetti solo nel processo stesso, ma proseguono l'opera iniziata dal diritto sostanziale. Ne sono, in un certo senso, il braccio operativo. Anche nel processo si ritrovano quelle disposizioni di *favor* per la posizione giuridica più debole (si veda ad esempio l'immediata esecutività della sentenza favorevole al lavoratore), cercando di riequilibrare la disparità determinata dalle posizioni sociali ed economiche dei contraenti. Disparità economica e sociale figlia di un determinato modello di società in un determinato momento storico.

Se diritto sostanziale e processuale sono uniti dalla stessa funzione sociale di riequilibrio delle posizioni delle parti e se in tale funzione essi si completano, risulta difficile pretendere di modificare la norma processuale senza incidere anche sulle norme sostanziali. E ciò risul-

terà ancor più arduo quando si vuole assegnare alla nuova norma processuale una funzione **ulteriore** che non si esaurisce nelle ristrette necessità processuali di rapidità e certezza del giudizio.

Le due proposte di legge in commento dimostrano alcuni obiettivi simili e altri differenti, ma soprattutto, si muovono da premesse e fondamenti antitetici.

Gli obiettivi simili sono quelli dichiarati nei comunicati alla Presidenza che accompagnano i disegni di legge. Qui si fa ampia menzione alla necessità di ridurre il contenzioso, alla necessità di velocizzare i procedimenti, all'obiettivo di valorizzare e incentivare i mezzi non tradizionali di risoluzione delle controversie, quali la conciliazione e l'arbitrato. Ma qui le analogie delle due proposte si esauriscono. Differenti (anzi opposti, come vedremo) sono i fondamenti ideologici dei due disegni di legge.

La proposta n. 1041 (Salvi-Treu), sebbene dichiarata apertamente di voler snellire e rendere rapido il processo, trova invece nel "valore fondamentale della **tutela** contro ogni licenziamento ingiustificato" la sua principale ragion d'essere.

La proposta n. 1163 (Sacconi) nasce invece dalla valorizzazione della **volontà** delle parti nella genesi del contratto di lavoro.

I due punti di vista, che vedremo essere radicalmente diversi, determinano una differente lettura della realtà e quindi la predisposizione di mezzi diversi per la risoluzione dei problemi.

#### **Il disegno di legge n. 1047**

L'enfasi posta sull'aspetto della tutela, seppur teoricamente condivisibile, quando portata all'eccesso, conduce alla sindrome paranoide della persecuzione, in cui il soggetto (in questo caso il legislatore) vede, senza ragione, nemici ovunque. Vengono infatti pregiudizialmente intese come nemici della tutela e conservazione del posto di lavoro tutte le vicende in senso lato "espulsive" o risolutive del rapporto di lavoro, **ancorché giustificate**. Tale pregiudizio, tutto ideologico, ha determinato la singolare scelta di accomunare nello stesso destino di un procedimento spiccio e parziale fattispecie giuridiche diverse e le complesse questioni legate alla interpretazione del contratto di lavoro.

L'ulteriore raccomandazione al giudice di "far presto" complica il lavoro del giudicante e preclude la possibilità per un'analisi approfondita.

Entrando nel dettaglio delle singole disposizioni, rileviamo subito che il comma 1, lett. a), dell'articolo 1, creando i presupposti per nuovi procedimenti di urgenza, estende l'applicazione della nuova normativa processuale, oltre che ai licenziamenti e ai contratti a termine, anche alle questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro. Ciò rappresenta una contraddizione con gli scopi generali della normativa, in quanto, se da una parte il nuovo procedimento di urgenza dovrebbe essere agile e di breve durata, dall'altra, molto spesso, la qualificazione di

**Le due proposte  
di legge  
dimostrano  
alcuni  
obiettivi simili  
ma si muovono  
da premesse  
e fondamenti  
antitetici**

un rapporto di lavoro, anche in ragione delle nuove tipologie di contratto introdotte dalla Legge Biagi e dalle recenti tendenze della Cassazione che enfatizzano il ruolo e la volontà delle parti, implica una ricerca e un'istruttoria molto elaborata, la quale, non di rado, comprende gli aspetti documentali della vicenda contrattuale, l'audizione delle parti, nonché l'interrogatorio di testimoni. Imporre in ogni caso, *ope legis*, che tali casi debbano essere trattati con urgenza e che l'**urgenza sia il criterio ispiratore del-**

**l'operato del giudice** (comma 2, articolo 2 del disegno di legge), impone una cognizione sommaria che espone a rischi di decisioni scorrette e non pienamente consapevoli dei fatti di causa. Invece, il giudicante scrupoloso non potrà fare a meno di utilizzare i mezzi istruttori più ampi per la corretta conoscenza dei fatti, vanificando però, in tal modo, le intenzioni del legislatore sulla rapidità del processo.

Non sfuggono al legislatore neppure i casi di risoluzione dei contratti a progetto. La successiva lett. *b*) reca un maldestro tentativo di limitare l'ambito di applicabilità del procedimento di urgenza alle causali di cessazione del contratto a progetto o delle collaborazioni coordinate e continuative diverse da quelle previste dall'articolo 67 della Legge Biagi. Ricordiamo che l'articolo 67 trova nella conclusione del progetto la naturale cessazione del contratto, oppure, in alternativa, rinvia alle causali previste dal contratto individuale, secondo le modalità stabilite dalle parti. Pertanto, in astratto, i casi di cessazione del contratto diverse da quelle sopra indicate non sarebbero investite dal nuovo procedimento di urgenza, ma dovrebbero seguire la via ordinaria. Tuttavia sappiamo che la tendenza principe nello strutturare il contenzioso riguardante qualsiasi causa di cessazione del contratto a progetto è quella lamentare innanzitutto un "licenziamento mascherato" e quindi di ottenere il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato. Per fare ciò, e per avvalersi del nuovo procedimento

di urgenza basterà al ricorrente proporre la causa come **qualificazione del rapporto di lavoro** e in subordine come richiesta di dichiarazione di illegittimità del licenziamento. Il trucco è presto svelato, ma non serviva particolare acume analitico.

I trasferimenti di sede e le cessioni di azienda sono le ulteriori minacce che vengono investite dalla nuova normativa. La volontà di applicare il procedimento di urgenza a questi due istituti manifesta in modo inequivocabile il disfavore degli estensori

per questi fenomeni. Notoriamente, l'ambiente sindacale vede con grande sospetto e preoccupazione gli eventi che conducono a divisioni societarie, cessioni o trasferimenti, che in qualche modo riducono la massa critica del numero dei dipendenti dell'impresa e quindi riducono la capacità del sindacato di essere adeguatamente rappresentato in azienda. I fenomeni di scissione, cessione, trasferimento ormai corrispondono a normali esigenze di diversificazione e decentramento organizzativo richieste da un mercato globale e sensibile alle sollecitazioni della concorrenza. Ma in ambiente sindacale vengono invece generalmente intesi come la volontà datoriale di annullare il peso sindacale o comunque come il tentativo di aggirare la disciplina limitativa dei licenziamenti attraverso "false" cessioni ad aziende con meno di quindici dipendenti.

Nel nuovo schema, l'atto giuridico di cessione o trasferimento della proprietà dell'impresa o di parte di essa, rimane soggetto alla cognizione sommaria del giudice che si limiterà ad una analisi allo "stato degli atti" con grave e possibile nocimento per una situazione giuridica invece molto complessa che vede spesso trasferiti oltre al personale, anche valori economici rilevanti (rapporti di debito e credito), contratti e attività commerciali che coinvolgono terzi ed infine la proprietà di beni anche per valori consistenti. Non si dimentichi infine che processi di acquisizione di rami di azienda corrispondono a investimenti (e quindi a impegni finanziari) effettuati dall'acquiren-

te che potrebbero essere vanificati nello stretto termine di centoventi giorni, sulla base di un processo cognitivo sommario e parziale e magari viziato da preclusioni ideologiche. Infatti, a parere di chi scrive, il fatto stesso di comprendere nel processo di urgenza sempre e comunque i casi di trasferimento e/o cessione di azienda, indica che tali fenomeni agli occhi del legislatore risultano sempre, per definizione, "sospetti" e, solo per il fatto che vengano compiuti, sono quasi certamente lesivi dei diritti dei lavoratori. Tale sospetto troverà terreno fecondo nelle mente del giudicante che tradizionalmente è più sensibile alle istanze del lavoratore che a quelle dell'azienda.

Ma vi sono ulteriori motivi di perplessità. L'attuale normativa sul procedimento di urgenza, incentrata sull'articolo 700 c.p.c., oltre a definire i termini teorici e pratici per la sua applicabilità (*periculum in mora* e *fumus boni juris*), ha carattere eminentemente cautelare e ha determinato una interessante produzione giurisprudenziale di merito, peraltro abbastanza equilibrata, che prevede l'impossibilità che la struttura dei rapporti sostanziali discendenti da un contratto possa essere alterata attraverso un provvedimento di tutela atipica quale è quello *ex* articolo 700 c.p.c.

In particolare, la giurisprudenza di merito ha affermato che "posto che: a) non è ammissibile la condanna all'adempimento di un'obbligazione avente ad oggetto un *facere* infungibile; b) attraverso la tutela cautelare atipica non può essere alterata la struttura dei rapporti sostanziali discendenti da un contratto; non sussistono i presupposti per accogliere il reclamo proposto avverso l'ordinanza che aveva rigettato il ricorso con cui un'impresa fornitrice di prodotti destinati alla cosmesi chiedeva di inibire in via d'urgenza l'interruzione delle relazioni commerciali intrattenute con il committente, nonché il conferimento ad altra impresa dell'incarico di provvedere alla fornitura degli stessi prodotti" (Trib. Roma, 12 settembre 2002, in *Foro Italiano*, 2002, I, p. 3207 ss.).

L'elaborazione interpretativa dell'articolo 700 c.p.c. ha quindi voluto evitare che in sede di sommaria

### La qualificazione di un rapporto di lavoro implica una ricerca e un'istruttoria molto elaborata

ce che vengono investite dalla nuova normativa. La volontà di applicare il procedimento di urgenza a questi due istituti manifesta in modo inequivocabile il disfavore degli estensori

per questi fenomeni. Notoriamente, l'ambiente sindacale vede con grande sospetto e preoccupazione gli eventi che conducono a divisioni societarie, cessioni o trasferimenti, che in qualche modo riducono la massa critica del numero dei dipendenti dell'impresa e quindi riducono la capacità del sindacato di essere adeguatamente rappresentato in azienda. I fenomeni di scissione, cessione, trasferimento ormai corrispondono a normali esigenze di diversificazione e decentramento organizzativo richieste da un mercato globale e sensibile alle sollecitazioni della concorrenza. Ma in ambiente sindacale vengono invece generalmente intesi come la volontà datoriale di annullare il peso sindacale o comunque come il tentativo di aggirare la disciplina limitativa dei licenziamenti attraverso "false" cessioni ad aziende con meno di quindici dipendenti.

Nel nuovo schema, l'atto giuridico di cessione o trasferimento della proprietà dell'impresa o di parte di essa, rimane soggetto alla cognizione sommaria del giudice che si limiterà ad una analisi allo "stato degli atti" con grave e possibile nocimento per una situazione giuridica invece molto complessa che vede spesso trasferiti oltre al personale, anche valori economici rilevanti (rapporti di debito e credito), contratti e attività commerciali che coinvolgono terzi ed infine la proprietà di beni anche per valori consistenti. Non si dimentichi infine che processi di acquisizione di rami di azienda corrispondono a investimenti (e quindi a impegni finanziari) effettuati dall'acquiren-



cognizione si potessero generare effetti distorsivi e definitivi in capo a terze parti (come possono essere l'acquirente del ramo di azienda o i clienti e fornitori del ramo di azienda ceduto), tali da stravolgere l'assetto giuridico determinato dalla cessione di ramo. La tutela quindi del lavoratore, in sede cautelare, troverebbe il limite della definitività dei rapporti giuridici con i terzi, nati con il trasferimento di azienda.

L'odierna proposta di legge, invece, con una impostazione teorica opposta, aggira tale limite eliminando il carattere cautelare della tutela, creando casi di urgenza *ope legis*, suscettibili in sé di travalicare ogni assetto giuridico di terzi, anche sulla base di un processo sommario e parziale.

La pericolosità ideologica di tale impostazione risiede nel tentativo di disincentivare sempre e comunque i fenomeni di scorporo e divisione societaria, non tenendo conto che la realtà economica italiana agisce in un mercato globale fortemente esposto alla concorrenza e alla variabilità del contesto, e non tenendo conto, per di più, che la realtà economica italiana è **rap-presentata** da piccole e medie aziende (il 99% delle aziende italiane ha meno di 50 dipendenti) che hanno la necessità di nascere, dividersi e trasformarsi secondo le esigenze del mercato medesimo. Infine, non può non vedersi in questa nuova disciplina il tentativo di arginare la portata innovativa dell'articolo 32 della Legge Biagi, il quale, conferendo alle parti contrattuali maggiori libertà nella individuazione del ramo di azienda oggetto di cessione, è sembrato ad alcuni troppo liberale o liberista e quindi foriero di danni ai diritti dei lavoratori. Se, a livello politico, può risultare ancora impopolare modificare apertamente la Legge Biagi, allora si ricorre a strumenti indiretti, sotterranei, ma quantomeno idonei a depotenziarne gli effetti. Una vera vergogna.

Ma sul tema del "trasferimento" i propugnatori del testo dimostrano anche un certo grado di confusione mentale. Equivocando (dolosamente?) sul termine "trasferimento", vengono accostati e unificati nel trattamento due fattispecie giuridiche differenti: i trasferimenti intesi come cessione d'azienda e i trasferimenti intesi

come mutamento di sede di lavoro. Questi istituti nell'organizzazione del lavoro e dell'impresa assolvono a necessità assolutamente diverse, come diverse sono le conseguenze giuridiche oggettive. Del trasferimento inteso come cessione di azienda abbiamo detto sopra, ma la nuova normativa si applicherebbe anche ai casi di cui all'articolo 2103 c.c. Detto articolo tratta la materia delle mansioni del lavoratore, del divieto della *diminutio* del loro contenuto professionale e infine del mutamento della sede di lavoro, chiamato appunto trasferimento. Ecco che allora con la proposta in commento la nuova protezione legislativa viene estesa non solo alla conservazione del posto di lavoro in quanto tale, ma anche alla conservazione della **sede** originariamente deputata a tale posto di lavoro. La protezione codicistica che condiziona il mutamento di sede alle sole comprovate ragioni organizzative e produttive non è più sufficiente: occorre una protezione anche di carattere processuale, rapida e per quanto possibile dissuasiva contro il datore di lavoro, costituita dal procedimento di urgenza. Qui la posizione processuale dell'azienda si fa, se mai passibile, ancora più difficile. L'articolo 2103 c.c. infatti introduce una sorta di inversione dell'onere della prova dell'esistenza delle ragioni oggettive che giustificano il trasferimento.

L'aggettivo "comprovate"

costringe, giustamente, il datore a dimostrare innanzitutto l'esistenza delle stesse, ma nella nuova situazione processuale dovrà farlo in regime di cognizione sommaria, nelle ristrettezze procedurali di una istruttoria spiccia e per sua natura lacunosa. In tali casi, chi deve fornire la prova è sempre in posizione di maggiore difficoltà.

Ma vorrei tornare alle differenze tra i due "trasferimenti". La cessione di ramo di azienda e trasferimento di sede, ancorché siano identificati, nella terminologia comune, con al medesima parola "trasferimento", non solo sono diversi in fatto e in diritto, ma assolvono a esigenze organizzative

diverse e traggono la loro esistenza da differenti contesti reali. Se il primo (la cessione) determina il cambio di proprietà aziendale e la nuova titolarità del rapporto di lavoro e corrisponde alla volontà dell'azienda di liberarsi di alcune attività o parti di azienda non più interessanti o importanti per la propria attività, il secondo (il mutamento di sede) assolve a necessità tutte interne all'azienda e prevede la continuità del rapporto di lavoro in capo al medesimo datore. Ma siccome i propugnatori della riforma in commento sono accesi dal furore ideologico, ritengono che ogni mutamento di sede mascheri **sempre** un intento espulsivo e quindi non potendo vietare il trasferimento di sede e comunque non potendo richiedere di più di quanto già richiesto (ripetesi giustamente) dall'articolo 2103 c.c., intervengono nel campo delle tutele processuali, avvertendo il datore che contro ogni fenomeno *latu sensu* "espulsivo", vi sarà decisione immediata e sommaria. E, incredibile a dirsi, anche nei casi di trasferimento (in entrambe le accezioni), laddove quindi non vi è perdita di retribuzione per il lavoratore (sia che muti la sede, sia che venga comprato da altra azienda il lavoratore mantiene sia il

**Imporre l'urgenza  
come criterio  
ispiratore  
dell'operato del  
giudice espone a  
rischi di decisioni  
scorrette**

contratto che la retribuzione) opera la nuova penale di ottemperanza indicata dall'articolo 4, che, se nel licenziamento ha il significato di copertura economica contro la resistenza dell'azienda sconfitta in giudizio, nei casi di

trasferimento si trasforma, da una parte, in eccessiva persecuzione dell'azienda e dall'altra in ingiustificato arricchimento e motivo di discriminazione per il lavoratore ricorrente. Infatti, con tale sistema appare più tutelato il lavoratore illegittimamente trasferito (che comunque ha mantenuto in corso di causa rapporto di lavoro e retribuzione) del lavoratore licenziato che invece essendosi visto risolvere il rapporto di lavoro può soffrire di un "buco" economico, ancorché temporaneo, tra la sentenza e la effettiva reintegra.

Veniamo ora alla famosa penale di ottemperanza dell'articolo 4. Detta penale, prevista per la mancata o

ritardata esecuzione della decisione di reintegrazione è sicuramente pesante, ma l'inversione dell'onere della prova circa l'avvenuta reintegrazione dimostra palesemente ancora di più il disprezzo degli estensori verso il datore di lavoro: secondo i principi generali del diritto il creditore deve provare l'esistenza del credito, in questo caso al ricorrente è già stato riconosciuto il posto di lavoro, è creditore della normale retribuzione a partire dalla reintegra (e anche delle retribuzioni pregresse dalla data del licenziamento), pare oltremodo persecutorio e viziato di forti connotazioni ideologiche invertire l'onere delle prove circa la reintegra.

L'irripetibilità delle somme di cui al comma 1 dell'articolo 4 rasenta invece il ridicolo e l'assurdo giuridico: in primo grado il datore viene condannato alla reintegra, non ottempera subito, paga la penale, ma il secondo grado lo vede vincitore, quindi viene acclarato che l'imposizione della penale proveniva da decisione *contra legem*, quindi tecnicamente non sarebbe dovuta, e invece si trasforma in ingiustificato arricchimento per lo Stato, creditore di somme per sentenze contrarie alle disposizioni di legge. Insomma la mancata ottemperanza ad una decisione giurisdizionale errata si trasforma in sicura perdita economica per l'azienda e in fonte di reddito per lo Stato.

Le esigenze di tutela massima richiamate all'inizio investono anche i casi di risoluzione del rapporto di lavoro in occasione di mancanze disciplinari commesse dal lavoratore. In particolare, l'intenzione di ingabbiare ogni scelta datoriale che abbia come effetto "l'espulsione" del lavoratore è percepibile nelle previsioni sospensive contenute nell'articolo 7 che, nel caso del licenziamento disciplinare, tenta di congelare gli effetti espulsivi almeno sino alla conclusione del procedimento di conciliazione. Qui l'effetto sospensivo è di sessantacinque giorni (venti per l'impugnazione e quarantacinque per la decisione, di più se trattasi di caso di particolare complessità). Ma non vi è chi non veda le conse-

guenze e i danni "organizzativi" che il datore di lavoro può ricevere dalla forzata permanenza in azienda del lavoratore colpito da licenziamento disciplinare. Posto che la norma prevede la possibilità del ricorso alla sospensione cautelare (che dobbiamo presumere di durata almeno uguale al procedimento di conciliazione, ma la norma non lo dice espressamente, e comunque alcuni contratti collettivi la limitano al solo termine per rendere le giustificazioni) solo nei casi di licenziamento per giusta causa, vi sono diversi casi sanzionati dal licenziamento con preavviso per i quali la permanenza in azienda sarebbe oltremodo gravosa e difficile da gestire. Pensiamo ad esempio ai casi indicati dal Ccnl Metalmeccanici, quali la rissa, l'insubordinazione o le condanne a pene detentive che ledano la figura morale del lavoratore. In tutti questi casi, che definirei di "igiene" nell'organizzazione del lavoro e dell'impresa, l'azienda licenzia e paga il preavviso, anche per ovvie ragioni di credibilità nei confronti dei lavoratori che si comportano correttamente. Imporre quindi la permanenza in azienda in attesa di futuri giudizi rappresenta una iperprotezione oltre limiti ragionevoli.

La visione che l'azienda disponga di risorse illimitate e che possa sostenere tutte le conseguenze che attengono al rapporto di lavoro, compresi i fenomeni patologici, porta a caricare il datore di lavoro di costi impropri il cui impatto economico è difficile da valutare, ma il danno organizzativo conseguente è enorme.

Solo chi non conosce i fenomeni sociali che intervengono nell'ambiente di lavoro e quali sono le leve gestionali per una corretta ed efficiente organizzazione delle attività produttive, (leve che non possono eludere il concetto di responsabilità personale), può pensare che il rapporto di lavoro possa "navigare solitario" quale variabile indipendente senza alcun legame con l'organizzazione dell'impresa. Una visione quindi che scarica sul datore di lavoro qualsiasi conseguenza del rapporto contrattuale e che predilige, prima di ogni altro

aspetto, la protezione e la conservazione del posto di lavoro, (ma non del lavoro!). Una visione che impone un'idea statica del mondo economico, di sola difesa e di scarsa fiducia nell'avvenire e nella capacità del sistema di auto regolarsi. Una lettura della realtà che dimostra scarsa fiducia anche nelle possibilità dei lavoratori di mantenere vivo un rapporto di lavoro sulla base delle proprie capacità e impegno. Ne deriva una sempre maggiore deresponsabilizzazione del lavoratore verso le conseguenze del proprio operato e un aggravio di costi sulla collettività.

Seguendo poi l'ordine dell'articolo, non possiamo non notare la poca chiarezza dell'articolo 11, che dispone la destinazione delle somme pagate dall'azienda per ritardata esecuzione dell'ordine di reintegra. Tali somme andrebbero a coprire gli "oneri sostenuti (da chi?) per effetto di decisioni che modificano provvedimenti che hanno riconosciuto la legittimità del licenziamento".

Il successivo Capo III della proposta di legge tratta dei procedimenti di conciliazione e arbitrato. E qui si recupera l'obiettivo di snellimento del procedimento e si nota in modo chiaro l'intenzione di "intercettare" il contenzioso del lavoro e di evitare di congestionare le aule di Tribunale. È noto che un gran numero di cause vengono ormai conciliate in prima udienza e quindi ben venga l'ipotesi che la conciliazione sia sottratta al giudice che si occuperà invece delle vere controversie. La nomina del conciliatore è prevista nel caso in cui il giudice si renda conto, sulla base del proprio calendario, di non poter fissare la comparizione delle parti o la trattazione entro il termine di trenta giorni dal deposito del ricorso. I termini per le notifiche sono alquanto brevi, e destano qualche preoccupazione sulla mancanza di tempo tecnico per redigere una buona difesa, tenuto conto vengono confermate le preclusioni istruttorie previste dal secondo comma dell'articolo 416 c.p.c.

Il procedimento prosegue spedito sino alla redazione del processo verbale di conciliazione (o di mancata conciliazione), in ogni caso da compiersi entro trenta giorni (dal deposito del ricorso?). Il ruolo attivo del giudice e del conciliatore, la

**Si ricorre  
a strumenti  
indiretti idonei  
a depotenziare  
gli effetti della  
Legge Biagi:  
una vera vergogna**

possibilità di fissare nel verbale di mancata conciliazione le questioni non contestate o le possibili soluzioni prospettate ancorché non accettate dalle parti hanno l'evidente scopo di forzare le parti a raggiungere la conciliazione o, quanto meno, di rendere più semplice e agile il giudizio successivo. Tra l'altro, concedendo ampia libertà al conciliatore nella redazione del verbale di mancata conciliazione, potendo egli aggiungere quanto "ritenga utile" comunicare la giudice per il prosieguo della controversia, presumiamo che il conciliatore fisserà i termini provvisori della tentata conciliazione magari fornendo alcuni elementi sul contegno tenuto dalle parti in sede di tentata conciliazione.

Ottima la soluzione di detassare gli importi derivanti dalla conciliazione. Spesso ci si inventa titoli inesistenti rispetto alla domanda per sottrarre le somme di conciliazione al prelievo fiscale e/o contributivo, allo scopo di ottenere un "netto a pagare" soddisfacente per il lavoratore ricorrente e di costo contenuto per il datore.

### Il disegno di legge 1163

Se il disegno Salvi-Treu procede cauto e difensivo, la proposta di legge Sacconi gioca d'anticipo. E rischia.

L'obiettivo di questa proposta di legge, come ampiamente illustrato nella relazione introduttiva, è quello di limitare, da una parte, l'insorgere del contenzioso del lavoro e dall'altra nel direzionare la risoluzione delle controversie verso canali alternativi a quello del ricorso alla giustizia ordinaria. Il primo scopo verrebbe raggiunto con l'assistenza alle parti in sede di sottoscrizione e certificazione del contratto di lavoro. Il secondo obiettivo sarebbe centrato con l'attivazione di canali decisionali alternativi che garantiscano rapidità di decisione e, anche, risparmi sui costi di giustizia. Questi canali alternativi sarebbero, ad esempio, la procedura di conciliazione presso la Commissione della DPL, oppure l'arbitrato, rituale o irrituale. Quindi, sommariamente, lo schema del progetto di legge risulta essere il seguente:

assistenza alla formazione della volontà delle parti attraverso la certificazione dei contratti davanti alla commissione della DPL.

Ruolo attivo e cognizione piena della Commissione qualora venga investita del tentativo di conciliazione. Infatti, le parti devono produrre, prima della comparizione, specifiche memorie che fisseranno l'oggetto della controversia. La commissione, inoltre, in mancanza di accordo delle parti, potrà formulare una proposta di soluzione della quale verrà dato conto nel verbale di mancata conciliazione. Il contegno delle parti durante la conciliazione e le valutazioni espresse avranno certamente un peso sulla decisione del giudice e, comunque, egli ne dovrà tenere conto nella liquidazione delle spese.

Anche in caso di mancata conciliazione è sempre possibile utilizzare canali ulteriori: può essere utilizzata la commissione stessa per dare vita all'arbitrato (rituale) oppure sarà possibile rivolgersi al Collegio di conciliazione e arbitrato per l'arbitrato irrituale.

In ogni caso, l'ambito del controllo giudiziale è limitato alla mera verifica dell'esistenza dei presupposti che la legge pone come condizione di legittimità per la stipulazione di un certo tipo di contratto di lavoro. Addirittura, qualora si tratti di contratto di lavoro certificato, il giudice *non può* discostarsi dalle valutazioni (leggi: delle parti espresse in sede di certificazione).

Si introduce una forte disincentivazione a proporre cause temerarie o pretestuose in presenza di contratti certificati

perché, in ogni caso, le spese di lite dovranno seguire la soccombenza.

E così il cerchio si chiude.

La strategia è chiara: determinare in modo incontrovertibile la volontà delle parti durante la genesi del contratto, costringere le parti allo "stare ai patti" e quindi ad osservare la volontà contrattualizzata, velocizzare il contenzioso fuori dagli ambiti della giustizia ordinaria, limitare l'opera del giudice all'accertamento del rispetto della volontà manifestata e alla verifica dell'esistenza delle condizioni poste dalla legge per la generazione del contratto di lavoro.

L'approccio è nuovo, ma soprattutto l'idea di fondo è nuova, o quantomeno coraggiosa. Come già anticipato più sopra, assume finalmente importanza rilevante la volontà delle parti. Si recupera quindi la dimensione "privatistica" e "contrattualistica" del diritto del lavoro, ovvero sede di disciplina e regolazione di rapporti economici tra le parti. Non sfugge però agli estensori del progetto di legge la debolezza di uno dei contraenti, ed ecco che la presenza delle commissioni di certificazione in sede di maturazione della volontà contrattuale riequilibra le posizioni delle parti. Poi, però, la responsabilità del rispetto di quanto concordato spetta ai contraenti, sottoposti, in questo senso, al controllo giurisdizionale.

Ci si appresta quindi ad abbandonare quella vecchia ideologia "pubblicistica" che concepiva la protezione della parte debole con i limiti posti alla parte forte, limiti incidenti sia sul piano sostanziale (oppressive condizioni sulle tipologie di contratti di lavoro possibili) sia sul piano processuale.

Con la proposta in esame si recupera invece la libera (ancorché assistita da organismi terzi) volontà dei contraenti, vincolata solo dagli accordi presi. Riecheggia nel

**Se il disegno Salvi-Treu procede cauto e difensivo, la proposta di legge Sacconi gioca d'anticipo. E rischia.**

progetto di legge e ne costituisce l'anima, il vecchio principio latino, *pacta sunt servanda*, figlio dell'obbligo morale non solo del rispetto dei patti, ma anche del rispetto della persona dell'altro contraente, nel momento in cui contraente diritti individuali che non sono altro che l'emanazione della propria persona.

Spartiacque con il passato è l'articolo 1 del disegno di legge, che cade come un macigno su quei giudici e su quella dottrina partigiani delle interpretazioni "estensive" ed "evolutive" delle disposizioni di legge, che spesso hanno tracciato in valutazioni di merito sui comportamenti e sulle scelte economiche datoriali, ponendo il giudicante al posto dell'imprenditore, ma non con l'obiettivo del bene dell'impresa ma con quello della protezione senza limiti del lavoratore.

Ci si distacca quindi da quel tipo di corrente interpretativa, per esempio, che per anni ha sostenuto che il contratto di lavoro a termine si potesse concludere solo per esigenze straordinarie dell'impresa, facendo obbligatoriamente coincidere la temporaneità delle necessità con la loro straordinarietà. Oppure, ci si oppone alla recente tendenza di interpretare le causali per la somministrazione a tempo indeterminato come clausole descrittive di attività "residuali" dell'azienda volendo quindi precludere, chissà perché, la somministrazione alle attività normali e istituzionali dell'impresa. E ciò anche se la lettura (letterale) dell'articolo 20 del d.lgs. n. 276/2003 nulla fa intendere al riguardo. Ma siccome per i sostenitori di tali tesi solo il contratto a tempo indeterminato, sottoscritto direttamente con il datore di lavoro, è l'unico e vero contratto liberamente sottoscrivibile dal lavoratore, risulta necessario, in sua difesa, restringere dall'esterno la possibilità del datore di concludere contratti diversi e quindi oltre ai limiti espressi dalla legge ci si inventa limiti ulteriori, indotti e interpretati.

Con il nuovo progetto di legge tutto questo scompare: le parti vengono inchiodate e responsabilizzate alla loro volontà dichiarata, e se essa è dichiarata in sede di certificazione, essa non è sindacabile dal giudicante (a condizione certamente che una o entrambe le parti non si siano comportate in modo difforme da quanto sottoscritto).

I commi 3 e 4 dell'articolo 1 sono altrettanto basilari. In essi si cerca di indirizzare l'attività interpretativa del giudice ai concetti di licenziamento (per giusta causa o giustificato motivo) che le parti collettive convengono o converranno. Anche qui la volontà delle parti (in questo caso le parti collettive, sottoscrittrici dei contratti nazionali) assume il valore di criterio guida, anche contro, e il tempo ci dirà sino a che punto, la giurisprudenza sino ad oggi prodotta.

Ma non si può dire che il giudice venga blindato e costretto in angusti sentieri segnati da altri. Infatti, il comma in commento aggiunge autonomamente alcuni criteri che dovrebbero guidare la decisione del giudice: l'anzianità e le condizioni del lavoratore, il comportamento delle parti prima del

licenziamento, la situazione del mercato locale (!), ecc. Criteri nuovi, e però non del tutto nuovi e neppure sconosciuti al giudice. Ma qui la novità sta nello scoprirli, nel rivelarli alla luce del sole. In alcuni casi si tratta di criteri che i giudici hanno già presenti e che segretamente già utilizzano, senza poterli dichiarare, in quanto non tipizzati dalla legge. Criteri come "le condizioni dell'attività esercitata dal datore", oppure come "il comportamento delle parti anche prima del licenziamento" aprono spazi immensi alla valutazione e abilità interpretativa del giudice. Il criterio della "situazione del mercato locale" fa uscire il giudice dalla torre d'avorio e lo cala nella realtà.

La nuova disposizione di legge fornisce al giudice elementi di valutazione extra-giuridici che, se ben utilizzati, condurranno a decisioni equilibrate, in linea con il contesto economico del momento, proporzionate, nei loro effetti, alle dimensioni economiche dell'impresa. Con questa disposizione, a parere di chi scrive, il legislatore dimostra rispetto e fiducia per le qualità professionali del giudicante, con una mano gli fornisce nuovi strumenti e con l'altra gli indica la nuova via.

Al comma quarto si respira l'aria della Legge Biagi. Il rinvio alla contrattazione collettiva, tanto usato nel d.lgs. n. 276/2003, impone alle parti sociali di attivarsi nella definizione dei concetti generali di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo che serviranno poi al giudice per decidere la causa. L'eventuale decreto ministeriale emesso in caso di ritardo delle parti sociali potrà essere derogato dagli accordi collettivi successivi, ma nel frattempo, sulla scorta dei ritardi delle parti collettive in sede di implementazione della Legge Biagi, è un bene assicurare la possibilità di un intervento legislativo sostitutivo.

Il Capo III contiene norme tecniche per la disciplina della conciliazione e dell'arbitrato. Le commissioni di certificazione possono fungere anche da camere arbitrali, oppure possono svolgere la procedura di conciliazione, che a differenza dell'attuale procedura, permette alla commissione una cognizione piena della controversia. Come detto sopra infatti, le parti

hanno l'obbligo di depositare memorie a dettaglio dei termini di causa, che dovranno poi essere allegate al ricorso ordinario qualora il tentativo di conciliazione non abbia avuto esito. Ma la disponibilità degli atti di causa permette alla commissione di poter "incidere" maggiormente sulle parti e sulla loro disponibilità alla conciliazione. D'altronde se una delle parti ha in origine attivato la procedura di conciliazione (che non è più obbligatoria, ma facoltativa) significa che una qualche volontà conciliativa esiste, e quindi in omaggio alla volontà individuale, la conciliazione deve essere tentata! Ottima l'idea (come peraltro nel d.d.l. n. 1047) di prevedere una esenzione fiscale del 50% per gli importi corrisposti in sede conciliativa. Sebbene l'articolo 6 si riferisca alla conciliazione presso la Commissione della DPL, dobbiamo ritenere che l'esenzione fiscale sia operante anche in caso di conciliazione conclusa davanti al giudice ordinario? Occorre invece sollevare alcune perplessità sull'efficacia (e qui sta il rischio a cui si accennava più sopra) dell'impianto della procedura di conciliazione e comunque di tutte le norme che riguardano le Commissioni presso la DPL. Oggi il sistema non funziona ancora correttamente. Non sempre le commissioni convocano le parti entro il termine di legge e il ruolo dei componenti è poco più che notarile, con scarso valore aggiunto. Oltre a nuovi mezzi strutturali e organizzativi sarebbe opportuno prevedere un intervento formativo dei componenti le Commissioni. La fiducia nel funzionamento delle commissioni e l'autorità professionale dei loro componenti saranno la condizione per il massiccio utilizzo di tale strumento e per il decongestionamento delle aule giudiziarie.

Un ulteriore elemento di rischio, infine, risiede nella poca propensione dei lavoratori e delle imprese all'utilizzo dello strumento della certificazione, come pure al ricorso agli strumenti alternativi alla giustizia ordinaria. In questo senso la nuova proposta di legge garantisce una pluralità di mezzi alternativi per la risoluzione delle controversie e fa salvi gli strumenti attuali, quali le sedi conciliative previste dall'attuale contrattazione collettiva, ma autorizza anche le



parti a sottoscrivere clausole compromissorie nei contratti certificati. Insomma offrendo una molteplicità di scelte si cerca di far mutare costume alle parti contrattuali.

Solo il tempo e una certa "collaborazione", nonché "convinzione" delle parti sociali potranno dirci se gli obiettivi saranno centrati.

### Conclusioni

Sarà difficile, durante le prossime discussioni nelle Commissioni parlamentari, riuscire a ridurre le differenze dei due progetti di legge e generare un disegno unico. Se può essere abbastanza agevole trovare l'accordo su aspetti eminentemente tecnici (come il funzionamento dell'arbitrato, delle commissioni di conciliazione, o sulla detassazione degli importi erogati in sede conciliativa), tuttavia i presupposti ideali da cui i due disegni si muovono non consentono, a parere di chi scrive, ulteriori possibilità di sintesi.

La scelta del disegno di legge Salvi-Treu di centrare l'obiettivo della maggiore velocità del processo del lavoro attraverso l'introduzione di nuovi procedimenti di urgenza, segue quel filone interpretativo nato negli anni Settanta, dopo lo Statuto dei lavoratori, sulla spinta dei cosiddetti Pretori d'assalto. In seguito, la produzione giurisprudenziale ha confermato l'applicabilità dell'articolo 700 c.p.c. anche al processo del lavoro, intendendo il suddetto articolo quale principio generale di tutela della parte che attivando il processo si dovesse trovare a subire danni irreparabili a causa della eccessiva durata del processo stesso. Si accentuarono allora mezzi e schemi difensivi coerenti con una certa visione della società costituita da blocchi sociali contrapposti.

Oggi, in un contesto economico e sociale mutato, gli estensori di questo progetto, sembra abbiano preso atto di tre elementi fondamentali che turbano il sistema: la eccessiva lentezza del processo del lavoro; le nuove fattispecie contrattuali introdotte dalla Legge Biagi; le mutevoli vicende economiche e le varianti degli assetti organizzativi dell'impresa che impattano direttamente sui rapporti e sui contratti tra datore e lavoratore.

Come abbiamo ripetuto in più punti, seguendo il medesimo approccio di allora, di fronte a fenomeni sociali ed economici di difficile lettura e controllo, che disegnano scenari incerti, si è ritenuto opportuno predisporre una serie di provvedimenti "difensivi" e "conservativi" che possano costituire un argine all'incertezza. La paura quindi del futuro, unita ad una visione ideologica pessimistica verso i fenomeni sociali ed economici dettati dal mercato ha quindi generato, ancora una volta, una reazione di difesa e di protezione dei diritti acquisiti. Una lotta rinunciataria e di sola retroguardia, che preferisce i diritti acquisiti rispetto alle possibili evoluzioni dei diritti stessi o delle condizioni nei futuri e nuovi assetti sociali ed economici.

La reazione quindi è quella tipica, rinvenibile anche nelle aziende private, dei *managers* che incerti sul futuro e incapaci di leggere le evoluzioni del mercato o del contesto economico o sociale in cui operano, adottano strategie economiche e organizzative di difesa del proprio settore o della propria quota di mercato, in attesa di capire le evoluzioni future. È ovvio che in tali casi costoro vengono sempre superati da chi invece legge in anticipo il nuovo contesto, anticipa le soluzioni, è primo nelle proposte.

Se davvero la proposta di legge Salvi-Treu, ha lo scopo di velocizzare il processo del lavoro, attraverso la promozione del procedimento conciliativo e dell'arbitrato, cercando di dirottare il contenzioso su binari "non giudiziari" e alleggerire il carico di lavoro della magistratura ordinaria, perché definisce "urgenti" *ope legis* alcune fattispecie allo scopo, nemmeno tanto celato, di bloccare qualsiasi cambiamento e trasformazione del contesto lavorativo? Perché costringe il giudicante ad una istruttoria spiccia e limitata proprio sulle questioni più importanti che invece richiedono tempo per analisi approfondite?

La riposta risiede forse nel fatto che dopo un'analisi di carattere tecnico sulla situazione del contenzioso del lavoro, abbia prevalso, negli estensori, la volontà "politica" di attribuire alla riforma del processo un **ulteriore** obiettivo, che travalica gli scopi dichiara-

ti della riforma e che intende incidere sull'assetto sociale ed economico del Paese. Partendo da una interpretazione errata e datata della realtà si sta tentando, ancora una volta, di aggiungere protezioni e difese per coloro che hanno già un rapporto di lavoro. In questo modo si contraddice l'obiettivo dichiarato di snellire i procedimenti perché sull'altare della protezione massima viene sacrificata la bontà dell'istruttoria, la rapidità del processo e l'accettabilità delle decisioni.

Ma come si è detto, le differenze dei due progetti appartengono soprattutto alla sfera ideale e non a quella tecnico-giuridica.

Il progetto Sacconi pone al centro i soggetti-contrattanti e valorizza e tutela la volontà da loro dichiarata. È l'individuo, la persona che, autrice del proprio destino e ben informata sulla realtà, sceglie volontariamente il tipo di contratto di lavoro e vincola, con l'aiuto della sovrastruttura delle norme, la controparte al rispetto di tale volontà. Tale enfasi sull'individuo manca nel progetto Salvi-Treu. Anzi, in questo disegno di legge per eccesso di tutela, l'individuo, come essere pensante, viene svuotato, frustrato e negato.

Indicatore esemplare di tutto ciò sono le nuove norme relative al licenziamento disciplinare. Qui vengono sovvertiti i principi cardine dell'organizzazione del lavoro: la professionalità (e l'unicità) del contributo e la responsabilità personale per l'opera prestata. Tentare di anestetizzare ogni conseguenza proveniente dall'attività del lavoratore e impedire (o anche solo irragionevolmente procrastinare) la risoluzione del rapporto, anche in presenza di mancanze disciplinari significa frustrare il valore e l'importanza dell'apporto individuale (che invece è emanazione della persona stessa). Significa non valutare le differenze dei contributi, significa non valutare le differenze delle persone, significa disgiungere il destino della persona dalla sua opera. La persona, il lavoratore, viene così inteso come essere indifferenziato, appartenente ad una massa di esseri senza volto e senza responsabilità.

Marco Crippa  
*Responsabile Risorse Umane  
A Novo Italia Spa*

## Commento al disegno di legge Salvi-Treu

di Massimiliano Marche

Il disegno di legge in commento si propone di intervenire in tre settori del sistema processuale speciale del rito del lavoro, riformando parte della procedura esistente ed introducendo alcuni nuovi istituti con il comune intento di accelerare il contenzioso innanzi al giudice del lavoro.

La proposta interviene: in merito alla soluzione delle controversie che riguardano i licenziamenti, i trasferimenti e l'apposizione del termine (Capo I, articoli 1-11); in materia previdenziale – che non sarà oggetto del presente commento – con particolare riferimento agli accertamenti sanitari connessi a controversie previdenziali (ad esempio infortuni sul lavoro) e alle controversie in serie (ad esempio accertamenti sanitari su un elevato numero di lavoratori affetti da una comune patologia – Capo II, articolo 12); a riguardo delle tecniche normative di composizione e di soluzione delle controversie individuali di lavoro, intervenendo sulla conciliazione, sull'arbitrato, sulla formazione di conciliatori e di arbitri e sulle relative risorse finanziarie (Capo III, articoli 13-21).

Con la prima parte della proposta di legge, il legislatore intende introdurre una particolare procedura per mezzo di un'azione tipica urgente a cognizione sommaria applicabile a tutti i casi di licenziamento, sia in caso di applicazione della tutela reale che di quella obbligatoria, nel settore privato come in quello pubblico, ai rapporti di cui all'articolo 409, numero 3 (rapporti parasubordinati), al lavoro a progetto di cui all'articolo 61 e ss. decreto legislativo n. 276/2003, all'accertamento della legittimità del termine apposto al contratto di lavoro, alle controversie in materia di trasferimenti (articolo 2103 c.c.), nonché alle controversie individuali in materia di trasferimento d'azienda o di un suo ramo (articolo 2112 c.c.).

Le novità proposte, pur condivisibili nell'*intenzione di garantire celerità e certezza alla soluzione delle controversie* (relazione al disegno di legge 1047/2006) e di attenersi ai principi dettati dalla Carta

di Nizza del 2000, non appaiono esenti da critiche e, in alcuni punti, risultano contraddittorie a tale intento, introducendo altresì un evidente sbilanciamento degli interessi in favore della parte prestatrice.

Lo speciale rito proposto (disegno di legge n. 1047/2006, articolo 1) non sarà preceduto da alcun tentativo di conciliazione ed il giudicante dovrà pervenire alla decisione sulla vertenza per mezzo di un'istruttoria sommaria sulle domande formulate, secondo le modalità previste dall'articolo 669-sexies.

Tale impostazione, anzitutto, si pone in contrasto con l'intento di addivenire ad una soluzione conciliativa della causa e l'azione cognitiva sommaria non appare lo strumento più idoneo per ottenere un risultato finalizzato alla *certezza*; peraltro, se il giudice è tenuto a dirimere la causa sulla base di una cognizione anche solo sommaria, non è dato comprendere, secondo lo scrivente, come ciò possa essere attuato se non attraverso la disamina dei documenti, l'audizione delle parti e l'escussione dei testimoni e quindi, in pratica, si tratterebbe di adottare l'ordinario di rito del lavoro semplicemente scandendo con più frequenza gli incontri innanzi al magistrato.

In concreto, se si intende garantire un certo grado di certezza alla decisione sommaria, il rito che si dovrebbe applicare non potrebbe che essere quello ordinario del lavoro, ma semplicemente più "accelerato" e, quindi, l'intenzione del legislatore verrebbe completamente disattesa.

La necessità di certezza della decisione – che ovviamente l'azione sommaria non garantisce – trova ancor più ragion d'essere in materia di rapporti di lavoro e, pertanto, non si ritiene di condividere questa impostazione processuale, proprio perchè non sembra idonea a garantire quel grado di certezza

che, viceversa, può essere ottenuto con lo strumento ordinario.

Inoltre, il legislatore intenderebbe garantire celerità anche a quella parte del contenzioso che, probabilmente, non ha la necessità di essere risolto tramite una procedura urgente.

Ci si riferisce in questo caso ai rapporti inquadrabili nella fattispecie della tutela obbligatoria: in caso di esito positivo della domanda formulata dal prestatore, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere una somma a titolo di risarcimento danni, ma il lavoratore non avrà comunque mai la possibilità di far rientro in azienda. In questo caso non si intravede alcuna ragione di urgenza, dal momento che il licenziamento, anche qualora venisse dichiarato illegittimo, non consentirà comunque il rientro del lavoratore e, pertanto, non vi è ragione per adottare una

**Non si condivide  
questa  
impostazione  
processuale,  
perchè non  
sembra idonea  
a garantire  
certezza**

misura di urgenza, per lo meno non vi sarebbe per qualsiasi altro contenzioso avente ad oggetto la corresponsione di una somma di denaro.

La misura d'urgenza, invece, potrebbe trovare applicazione in caso di tutela obbligatoria per il licenziamento nullo, dal momento che la declaratorietà della nullità della risoluzione comporterà sempre e comunque la ripresa del rapporto di lavoro, poiché l'interruzione dello stesso verrà considerata *tamquam non esset* e, pertanto, solo in questo caso potrebbe essere ravvisabile la ragione d'urgenza per la tutela obbligatoria.

La proposta di riforma introduce, inoltre, un nuovo termine per l'impugnativa del licenziamento individuandolo non più in 60 giorni, ma in 120 (articolo 7); tale termine perentorio e decadenziale viene esteso a tutte le fattispecie annoverabili fra quelle a cui applicare il nuovo rito speciale di cui all'articolo 1.

La decisione di introdurre un termine per opporsi alla decisione del

datore di lavoro anche nei casi di licenziamento nullo, di illegittima apposizione del termine e di illegittimo inquadramento del rapporto nel tipo lavoro a progetto appare apprezzabile e condivisibile, in quanto la giurisprudenza non è mai riuscita a risolvere univocamente le controversie inerenti questo problema.

Si pensi, ad esempio, all'illegittima apposizione del termine nel contratto di lavoro: una parte della giurisprudenza ritiene che debba comunque applicarsi il termine di 60 giorni per far valere l'illegittimità del termine, mentre un'altra parte – predominante – sostiene che, se non poteva essere apposto alcun termine al contratto, il lavoratore non ha un termine perentorio per far valere le proprie ragioni, ma l'accoglibilità della domanda sarà subordinata alla valutazione, discrezionale da giudice a giudice, sul periodo di tempo intercorso tra l'interruzione del rapporto di lavoro e la domanda del lavoratore che eccepisce l'illegittimità della decisione datoriale ed offre la propria prestazione lavorativa.

Con l'estensione dell'applicazione del termine perentorio di impugnativa, invece, si potrebbe finalmente conferire certezza anche a questi tipi di rapporti, senza dover passare ogni volta attraverso la valutazione discrezionale del giudice.

Tuttavia, l'elevazione del termine da 60 a 120 giorni non trova condivisione da parte dello scrivente per due ordini di ragioni: la prima attiene al principio di certezza che, ancor più per i rapporti di lavoro, deve trovare applicazione nei rapporti giuridici fra i soggetti interessati, mentre il secondo riguarda l'evidente contrasto di tale lungo termine con l'intento di conferire celerità alla procedura che il legislatore si è preposto nella relazione al disegno di legge.

Il termine di 120 giorni (*rectius* 4 mesi) appare, infatti, oltremodo spropositato rispetto al decantato intento di conferire al contenzioso la caratteristica di celerità.

Altro punto controverso della proposta è l'evidente sbilanciamento di impostazione generale del disegno di legge in favore del prestatore di lavoro, introducendo alcuni strumenti a ciò finalizzati.

L'articolo 4 prevede una misura coercitiva molto pesante in caso di

ritardo di adempimento della decisione del giudice che ha stabilito l'illegittimità del provvedimento (da due a quattro retribuzioni globali di fatto giornaliere per ogni giorno di ritardo) e tale misura appare francamente spropositata ed ingiustificata, mentre si condivide la decisione di adottare lo strumento di cui all'articolo 669-*sexies* per ottenere quanto statuito dal giudice, dal momento che tale rito ben si adatta alla volontà di conferire celerità all'intero procedimento, pur richiamando quanto sopra espresso in merito all'istruttoria comunque necessaria per poter conferire alla decisione un certo grado di certezza.

L'articolo 7, comma 4, vorrebbe introdurre inoltre una particolare procedura per le dimissioni orali del lavoratore che dovranno, a pena di nullità, essere rassegnate per iscritto: qualora il prestatore si dimetta oralmente il datore di lavoro non potrà far valere tale forma di risoluzione del rapporto, a meno che non abbia provveduto a richiedere, entro il termine perentorio di due giorni dalle stesse e con atto scritto di data certa, conferma delle dimissioni del lavoratore.

Tale impostazione non può trovare condivisione sia perchè non è dato comprendere il motivo per cui far ricadere sul datore di lavoro una non corretta procedura seguita dal lavoratore, sia perchè il termine necessario per la richiesta di conferma di dimissioni – due giorni – appare eccessivamente breve e molto difficilmente nella prassi potrebbe trovare applicazione.

Si pensi, ad esempio, ai casi in cui il lavoratore comunichi anche solo telefonicamente la propria intenzione di non far rientro al lavoro ed il datore, pur attivandosi immediatamente per la richiesta di conferma delle dimissioni, non trovi più il lavoratore all'indirizzo fornito al momento dell'assunzione: in questo caso si potrà ritenere comunque assolto l'onere posto a carico del datore di lavoro? Lo scrivente ritiene di sì, ma non è escluso che un'eventuale giurisprudenza al riguardo possa sostenere il contrario, con ulteriore grave pregiudizio per il datore: anche questa proposta, pertanto, sbilancerebbe notevolmente il rapporto datore-prestatore in favore di quest'ultimo.

Ulteriore elemento di sbilanciamento è desumibile dalla decisione di porre a carico del datore di lavoro l'onere della prova in materia di requisiti dimensionali dell'impresa nell'area della tutela reale, in applicazione del c.d. principio di riferibilità della prova.

Una siffatta impostazione, che muove i passi da una decisione delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione del 2006 (Cass., sez. un., n. 141/2006), è già stata oggetto in passato di alcune critiche da parte della dottrina, a cui si ritiene di aderire in quanto in evidente contrasto con i principi in materia di onere della prova.

Ultimo criticabile elemento di sbilanciamento è quello previsto dal combinato disposto dell'articolo 3, comma 4 e articolo 11.

Non è dato comprendere, infatti, perchè in caso di riforma del provvedimento con cui è stata ordinata la reintegrazione il datore di lavoro sia comunque tenuto a corrispondere delle somme al fondo previsto dall'articolo 11.

Il legislatore prevede, inoltre, che le cause di cui all'articolo 1 vengano trattate con priorità dagli uffici giudiziari (articolo 8), a discapito, evidentemente, delle altre cause pendenti non rientranti nello specialissimo rito.

Tale intento propositivo merita senz'altro apprezzamento, ma si scontra inevitabilmente con l'organizzazione odierna degli uffici giudiziari.

A tal proposito, infatti, è appena il caso di osservare che quasi tutte le piante organiche degli uffici di giustizia italiani sono al di sotto del numero di dipendenti necessari per il buon andamento del lavoro e sono trascorsi ormai alcuni anni dall'ultimo concorso istituito per l'assunzione di nuovi dipendenti. Lo stesso può essere detto per i magistrati, che in alcune sedi sono in numero largamente inferiore a quello necessario e che talvolta sono costretti, loro malgrado, a differire le udienze di mesi e mesi l'una dall'altra.

Alcuni piccoli tribunali o sezioni distaccate di tribunali molto spesso non hanno neppure a disposizione uno o più magistrati preposti esclusivamente alla trattazione delle cause di lavoro e, pertanto, un'impostazione così come proposta dal legislatore difficilmente potrebbe trovare applicazione in

tutte le sedi giudiziarie, a meno che non si preventivi sin dall'inizio la possibilità che la restante parte del contenzioso subisca – ulteriormente – un aggravio di tempi per la propria risoluzione.

A tutto ciò deve, inoltre, aggiungersi che la tipologia di cause annoverate dall'articolo 1 rappresenta la stragrande maggioranza del contenzioso degli uffici delle sezioni lavoro e quindi verrebbero a formarsi cause di "serie A" (la maggioranza) e altre di "serie B" (la minoranza) e queste ultime subirebbero un'evidente dilazione nel tempo comportando, molto probabilmente, il collasso degli uffici giudiziari.

Una tale iniziativa (è opportuno ribadirlo, sicuramente apprezzabile per gli intenti, ma di difficile applicazione pratica) potrebbe ben adattarsi al sistema burocratico odierno solo se accompagnata anche da una profonda ristrutturazione interna degli uffici giudiziari, lungi tuttavia dall'essere attuata nel comparto giustizia, nonostante le recentissime riforme introdotte (si pensi, ad esempio, al patto per la mobilità, ma anche, al contrario, all'assenza di un concorso per nuove assunzioni nel settore ormai da diversi anni).

A quanto sopra deve ancora aggiungersi che la decisione del giudice viene assunta per mezzo di ordinanza reclamabile al collegio innanzi alla Corte d'appello (articolo 2, comma 2, e articolo 3) e tale ultima – necessaria – possibilità rischierebbe di ostruire ancor di più il sistema giudiziario delle sezioni lavoro, dal momento che, notoriamente, le udienze delle corti d'appello vengono fissate a mesi e mesi di distanza, pertanto, anche qualora si riuscisse a rendere possibile l'applicazione dello specialissimo rito all'interno del tribunale, è quasi impossibile che ciò sia possibile per le corti d'appello. La proposta di riforma introduce, inoltre, alcune novità in materia di tentativo obbligatorio di conciliazione e di arbitrato, escludendo il primo per la procedura speciale prevista dall'articolo 1 e introducendo la possibilità per il giudicante di deferire tale iniziativa ad un terzo soggetto conciliatore iscritto in apposito albo (articolo 13, comma 3).

La proposta indicata nell'articolo 13 non appare esente da critiche

sia per quanto riguarda la previsione di escludere il tentativo di conciliazione dalle cause di cui all'articolo 1, sia per quel che concerne la possibilità di delegare il tentativo ad un soggetto esterno che, tuttavia, conoscerà la causa solo in sede di conciliazione.

Occorre, sul punto, soffermarsi sull'importanza che il tentativo di conciliazione assume all'interno dei contenziosi, non solo quelli inerenti i rapporti di lavoro.

La recente riforma del codice di procedura, laddove ha abolito la comparizione personale delle parti di cui al vecchio articolo 183 c.p.c. se non previa richiesta di entrambe le parti, è stata aspramente criticata da una parte della dottrina a dagli operatori giuridici in genere poiché tale abrogazione ha amputato una parte del processo che, specialmente gli avvocati, ritenevano utile e necessaria per una proficua impostazione del processo.

Accade, infatti, molto spesso che il soggetto che si rivolge al proprio legale sia pervaso da astio e assuma una posizione estremamente rigida nei confronti della controparte, nonostante, come ben noto, la ragione molto spesso non stia solo da una parte: l'udienza ex articolo 183 c.p.c. consentiva frequentemente di addivenire ad una soluzione bonaria della controversia, magari non nell'immediatezza ma certamente poteva ben aiutare ad impostare una trattativa concreta a ciò finalizzata.

A quanto sopra deve inoltre aggiungersi che l'incontro davanti al magistrato forniva un impatto molto più concreto al cliente-cittadino che, come plausibile, ha una considerazione del sistema giustizia molto spesso astratto e quasi a sé estraneo, diversamente da coloro i quali quotidianamente frequentano tale ambiente.

Nel contenzioso di lavoro tale necessità è ancor più forte, dal momento che i rapporti prestatore-datore sono quasi sempre profondamente incrinati e l'incontro davanti al giudice consente molto spesso di interfacciarsi in maniera più costruttiva e con spirito più conciliativo, a patto, naturalmente, che il momento conciliativo non si vanifichi in una mera formalità e che tutte le parti – clienti, avvocati e magistrato – si adoperino effettivamente per quantomeno cercare

di trovare una soluzione transattiva.

L'abolizione della procedura conciliativa obbligatoria per il contenzioso di cui all'articolo 1, quindi, rappresenterebbe un notevole passo indietro e renderebbe il procedimento monco della parte probabilmente più importante dell'intero processo, a discapito proprio della necessità di tutela del rapporto di lavoro *latu sensu*.

Tale impostazione, infine, sembra andare contro la recente posizione assunta dal legislatore in materia di riforma dei procedimenti cautelari: si pensi, a tal proposito, al novellato articolo 696-*bis* (consulenza tecnica preventiva ai fini della composizione della lite) in vigore dal 1° marzo 2006 che, pur mantenendosi aderente all'impostazione generale propria dei procedimenti cautelari, ha introdotto il tentativo obbligatorio di conciliazione delegando a tal fine il consulente tecnico designato.

Altro aspetto criticabile, come detto, è la decisione di poter affidare ad un terzo l'esperimento del tentativo di conciliazione obbligatorio, ritenendo probabilmente quest'ultimo una fase autonoma e distinta del processo.

Il tentativo di conciliazione, tuttavia, consente molto spesso, oltre che alle parti, anche al giudicante di avere una cognizione di causa più ampia ed approfondita, specialmente laddove l'incontro preliminare davanti al giudicante sia da questi correttamente condotto e approfonditamente esperito.

Qualora invece, come traspare dalla proposta di legge, tale tentativo venisse deferito ad un terzo il giudice rimarrebbe privo di un ulteriore strumento di valutazione per la definizione della vertenza, a discapito proprio di quell'intento di certezza richiamato dal legislatore proponente.

Un ulteriore elemento di criticità della delega ad un terzo risiede nel costo che tale decisione comporterebbe e che potrebbe anche influenzare il positivo esito della conciliazione, dal momento che il soggetto conciliatore dovrà pur essere compensato per le proprie prestazioni.

Accade infatti, purtroppo molto spesso, che gli accordi non vengano raggiunti perché le parti non giungono ad una comune decisione sulle spese legali e, quindi, su



elementi esterni alla conciliazione stessa; pertanto, se venisse introdotta la nuova figura del conciliatore il relativo costo dovrà essere anch'esso oggetto di ulteriore trattativa, complicando in tal modo la possibilità di raggiungimento di una transazione.

In tema di riforma dell'arbitrato appare, invece, assolutamente apprezzabile la decisione di conferire alle decisioni degli arbitri un valore di precedente e/o di autentica interpretazione in materia di norme contrattuali controverse o per la fase decisionale delle cause c.d. seriali.

Una siffatta impostazione, infatti, consentirebbe di adottare uno strumento nuovo il cui pregio è quello di poter dirimere alcune tipologie particolari di controversie che ben si adattando alla procedura arbitrale (si pensi, ad esempio, alla corretta ed autentica interpretazione delle parti dei Ccnl in tema di permessi elettorali per i lavoratori, laddove alcuni contratti non prevedono espressamente la possibilità di beneficiare dei permessi per le elezioni europee, ma che un'interpretazione autentica del contratto dovrebbe portare all'estensione in via analogica).

Meno condivisibile è, invece, la conclusione secondo cui il collegio arbitrale meglio si adatterebbe alla soluzione conciliativa della causa, muovendo dalla critica che il tentativo di conciliazione riveste molto spesso il ruolo di mero momento formale.

Secondo lo scrivente il giudice è e continua a rimanere il soggetto per elezione più adatto a tale ruolo e, in secondo luogo, anche il tentativo di conciliazione innanzi al collegio arbitrale avrebbe le stesse ed identiche possibilità di trasformarsi in strumento formale che può avere, talvolta, davanti al giudice.

Una soluzione più idonea potrebbe, invece, essere quella di istituire un controllo sull'effettivo esperimento del tentativo di conciliazione, introducendo magari l'obbligatorietà da parte del giudice di redigere una relazione – certamente non anticipatoria della propria decisione – da esporre alle parti alla prima udienza al momento del tentativo di conciliazione e tenuto conto degli scritti difensivi sino a quel momento depositati, esponendo le conseguenze

in caso di accoglimento dell'una o dell'altra domanda, con ciò consentendo alle parti personalmente di prefigurarsi le conseguenze di respingimento della propria domanda.

Il legislatore proponente, inoltre, critica l'efficienza dell'attuale sistema conciliativo innanzi alle direzioni provinciali del lavoro, muovendo dall'assunto secondo cui raramente i contenziosi vengono definiti in questa sede per la "scarsa impegnatività dello strumento, l'assoluta carenza di incentivi positivi e negativi per le parti in lite e per il ceto tecnico forense": l'impostazione appare abbastanza corretta, ma le ragioni risultano essere altre.

La frequentazione degli uffici direzionali del lavoro insegna, infatti, che il vero ostacolo alla conciliazione risiede nel fatto che ciascuna parte non è in grado di conoscere gli strumenti in mano alla controparte e, pertanto, rimane più rigida sulle proprie posizioni fintanto che non ne viene a conoscenza; inoltre anche i componenti del collegio, ancor più delle parti, molto spesso non sono neppure in grado di addentrarsi nel problema perchè lo stesso non viene loro sufficientemente esposto dalle parti stesse, non essendoci alcun obbligo formale per la presentazione dell'istanza alla direzione provinciale del lavoro, né in capo a chi è chiamato a comparire.

A tal proposito potrebbe avere maggior successo l'introduzione dell'obbligatorietà di esposizione delle proprie ragioni non più in maniera superficiale, come spesso accade, ma adottando praticamente le stesse difese che si utilizzerebbero in giudizio: ciò consentirebbe alle parti di avere cognizione della posizione dell'altra e al collegio di conoscere meglio il problema sottoposto alla sua attenzione (ad esempio deposito di un'istanza dettagliata per chi richiede il tentativo e deposito di una memoria difensiva, alcuni giorni prima dell'incontro, per chi è chiamato a comparire).

A quanto sopra potrebbe, inoltre,

giovare l'introduzione di agevolazioni fiscali in caso di definizione della controversia in sede conciliativa stragiudiziale e, sul punto, la proposta di riforma appare assolutamente condivisibile.

Si ritiene superflua, poi, la previsione di cui all'articolo 15, comma 4, laddove viene introdotta la possibilità per le parti di indicare l'ammontare del credito che spetta al lavoratore, dal momento che una siffatta ipotesi verrebbe puntualmente disattesa dalle parti per paura di incorrere in una dichiarazione di debito che potrebbe inficiare l'esito positivo del giudizio.

La procedura arbitrale proposta appare, inoltre, criticabile sotto due ulteriori aspetti: la sospensione del provvedimento di licenziamento ed il termine necessario per decidere conferito al collegio.

Il disegno di legge n. 1047 prevede che, nel caso in cui il lavoratore opti per adire il collegio di conciliazione ed arbitrato, il provvedimento espulsivo comminato dal datore rimanga sospeso sino alla decisione sul punto da parte del collegio, il quale ha 45 giorni di tempo per decidere, fatto salvo un possibile "prolungamento del termine".

Ad una siffatta impostazione conseguirà, anzitutto, il fatto che il lavoratore deciderà sempre di adire il collegio, poiché ciò gli consentirà di mantenere – anche solo temporaneamente – il proprio posto di lavoro e di continuare a percepire la relativa retribuzione, mentre il datore di lavoro non potrà far altro se non adeguarsi alla decisione adottata dal lavoratore.

Quanto sopra potrebbe avere conseguenze limitate per aziende medio-grandi sopra i 15 dipendenti, ma con riferimento alle imprese di piccole dimensioni, tipiche peraltro del sistema economico italiano, si verrebbe a creare una situazione interna all'azienda di fortissima conflittualità fra datore di lavoro e prestatore che, inevitabilmente, nuocerebbe sia all'uno che all'altro.

Il termine di 45 giorni, invece, appare abbastanza congruo, ma la possibilità di prolungarlo senza

**Una soluzione  
più idonea  
potrebbe  
essere quella  
di istituire  
un controllo  
sull'effettivo  
esperimento  
del tentativo  
di conciliazione**

l'indicazione di un termine perentorio indifferibile rende comunque la procedura incerta, quantomeno sotto l'aspetto temporale.

La riforma proposta, quindi, appare senz'altro condivisibile per gli obiettivi fissati, ma non può dirsi esente da critiche per l'introduzione di un macchinoso ed incerto sistema di impugnativa dei provvedimenti espulsivi, per la sostanziale diffidenza nei confronti dell'attuale sistema conciliativo – che lo scrivente ritiene senz'altro migliorabile, ma tutto sommato abbastanza efficiente – e per un'impostazione generale di fondo improntata ancora una volta allo sbilanciamento degli strumenti adottabili in favore del prestatore di lavoro.

A quanto sopra, inoltre, deve aggiungersi che le complicate procedure che il proponente offre di introdurre molto facilmente si scontrerebbero con il burocratico sistema giustizia italiano, ingolfando ancora una volta e sempre di più uno dei settori nevralgici e più problematico della nostro Paese.

Massimiliano Marche  
*Studio Legale Capello, Torino*

## Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito [www.fmb.unimo.it](http://www.fmb.unimo.it), **Indice A-Z**, voce **"Processo del lavoro"**.

In particolare si segnalano:

### Documentazione nazionale

14 novembre 2006 - Senato della Repubblica - Disegno di legge n. 1163 - Riforma del processo del lavoro - Il presente disegno di legge prospetta una riforma del processo del lavoro diretta non solo a favorire la celerità dei giudizi e la certezza alla soluzione delle controversie ma, prima ancora, a incidere sulle ragioni dell'imponente contenzioso e della conflittualità in materia di rapporti di lavoro.

28 settembre 2006 - Senato della Repubblica - Disegno di legge n. 1047 - Riforma del Processo del Lavoro - Il presente disegno di legge affronta e propone una riforma del processo del lavoro con l'intenzione di garantire celerità e certezza alla soluzione delle controversie che riguardano i licenziamenti e i trasferimenti, e con l'obiettivo altresì di risolvere questioni che riguardano il processo previdenziale, in particolare con riferimento agli accertamenti sanitari connessi a controversie previdenziali e alle controversie in serie. Inoltre, si predispone una riforma complessiva delle tecniche normative di composizione e di soluzione delle controversie individuali di lavoro, intervenendo sulla conciliazione, sull'arbitrato, sulla formazione di conciliatori e di arbitri, nonché sulle risorse finanziarie.

28 settembre 2006 - Fascicolo di documentazione sul Disegno di legge n. 1047.

2004 - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di lavoro - Divisione VI - Dati statistici sull'attività conciliativa svolta dalla Direzioni Provinciali del Lavoro.

Novembre 2001 - Disegno di legge n. 848.

Novembre 2001 - Relazione di accompagnamento al disegno di legge n. 848.

2001 - Ministero della Giustizia e Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Relazione della Commissione "Foglia" per lo studio e la revisione della normativa processuale del lavoro.

### Documentazione comunitaria

2006 - European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ) - European Judicial System (Rapporto)

### Contrattazione collettiva - relazioni industriali

16 novembre 2006 - Audizione di Confindustria presso le Commissioni Lavoro Giustizia - Note al ddl 1047.

16 novembre 2006 - Audizione di ABI (Associazione Bancaria Italiana) presso le Commissioni Lavoro Giustizia - Note al ddl 1047.

16 novembre 2006 - Audizione di Confcommercio presso la Commissione

ne Lavoro - Note al ddl 1047.

16 novembre 2006 - Audizione di Confapi presso la Commissione Lavoro - Note al ddl 1047.

16 novembre 2006 - Audizione di ANIA (dell'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici) presso la Commissione Lavoro - Note al ddl 1047.

9 novembre 2006 - Audizione di CIU (Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali) presso le Commissioni Lavoro Giustizia - Note al ddl 1047.

9 novembre 2006 - Audizione di CIDA presso la Commissione Lavoro - Note al ddl 1047.

9 novembre 2006 - Audizione di Confsal presso la Commissione Lavoro - Note al ddl 1047.

20 dicembre 2000 - Accordo interconfederale Cgil, Cisl e Uil - Confapi relativo a conciliazione ed arbitrato.

## Giurisprudenza italiana

28 settembre 2005 - Sentenza della Corte di Cassazione, n. 18923, con la quale la S.C. cassa con rinvio il decreto della Corte di Appello di Perugia che aveva considerato "ragionevole" la durata di un processo di quattro anni trascurando il principio di celerità del processo del lavoro.

## Studi - ricerche - percorsi di lettura

Novembre 2006 - Quale futuro, Marisa Fabbri (a cura di).

Novembre 2006 - Riforma del Processo del lavoro, Manfredi Lavizzari (a cura di).

16 maggio 2006 - Istat - Le cause di lavoro, previdenza e assistenza in Italia (anni 2000 - 2004).

2004 - Situazioni delle parti e tutela in forma specifica nel rapporto di lavoro, Speciale V. (a cura di), in WP CSDLE "Massimo D'Antona" n. 45/2004.

La composizione stragiudiziale delle controversie collettive nell'esperienza italiana Grandi M. (a cura di).

Conciliation, Mediation and Arbitration in (collective) Labour Disputes, Jeammaud (a cura di) - Report for France.

Employment protection and labour market adjustment in OECD Countries: Evolving institutions and variable enforcement, Bertola G., Boeri T., Cazes S. (a cura di), Employment and Training department International Labour Office Geneva.

The Ascendancy of Employment Arbitrators in US Employment Relations: A New Actor in the American System? R. L. Seeber, D. B. Lipsky (a cura di).

Trent'anni di esperienza nel processo del lavoro. Adeguatezza e criticità nella tutela delle parti, L. Perina (a cura di).

Relazione sull'amministrazione della giustizia nell'anno 2004, F. Favara (a cura di).

## In corso di pubblicazione

**Poteri istruttori del Giudice del Lavoro: abusi e limiti**  
*di Antonio Belsito*

**"Disegno Sacconi": specificità e vantaggi nell'utilizzo di strumenti di risoluzione alternativa nelle controversie per la risoluzione dei conflitti.**  
*di Vera Lucia Stigliano*

**Commento al disegno di legge n. 1163/2006 a firma Sacconi, Quagliariello, Centaro, Morra, Gentile, Piccone e Novi**  
*di Massimiliano Marche*

**Riforma del processo del lavoro e tutela dei diritti derivanti da rapporto di lavoro nel fallimento**  
*di Ermenegildo Borghi*

**Contributo e proposta in riferimento alle norme sul contenzioso previdenziale di cui ai disegni di legge "Salvi - Treu" e "Sacconi"**  
*di Giacinto Grieco*

**ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI  
SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI****Direttore**

*Michele Tiraboschi*

**Redazione**

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Tiziana Bellinvia; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; Luigi Degan; Lorenzo Fantini; Laura Ferretti; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Clara Mughini; Flavia Pasquini; Paolo Pennesi; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Patrizia Tiraboschi; Chiara Todeschini.

**Coordinatore di redazione**

Marina Bettoni

**La documentazione è raccolta in collaborazione con:**

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO - Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

**La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:**

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

**Soci ADAPT**

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro-Regione Lombardia; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc-Coop; Ance; Apl; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Banca Popolare Emilia Romagna; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; Electrolux-Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta S.p.A.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umans S.p.A.; Vedior.