

11<sup>a</sup> COMMISSIONE LAVORO DEL SENATO DELLA REPUBBLICA  
AUDIZIONE DEL 25 GIUGNO 2020 SULLE RICADUTE OCCUPAZIONALI DEL COVID-19 (AFFARE N. 453)

○○○O○○

1. AVVOCATI GIUSLAVORISTI ITALIANI.

AGI è un'associazione di avvocati giuslavoristi, ovvero di professionisti con specializzazione nel diritto del lavoro, riconosciuta tra le associazioni forensi specialistiche maggiormente rappresentative sul piano nazionale dal Consiglio nazionale forense.

La naturale composizione dell'associazione, di avvocati che rappresentano l'una o l'altra componente del mercato del lavoro, caratterizza il pluralismo di AGI, il cui tratto comune è rappresentato dalla competenza tecnico-giuridica e dall'essere osservatori e interpreti del diritto vivente del lavoro; non dalla condivisione delle diverse opzioni possibili in materia di politiche del lavoro.

2. LE MISURE ECCEZIONALI NELL'EMERGENZA SANITARIA: TEMPORANEO DIVIETO DI LICENZIAMENTO, INTEGRAZIONE SALARIALE E DEROGHE ALLA DURATA E ALLE CAUSALI DEI CONTRATTI A TERMINE

Non spetta ad AGI esprimersi sull'opportunità e sulla durata del blocco dei licenziamenti. Va però segnalato che i dubbi di costituzionalità della norma da più parti sollevati sono destinati ad aggravarsi qualora la misura risulti disallineata rispetto alle altre misure eccezionali previste in questa fase: la cassa integrazione "speciale" Covid-19 e le deroghe ai limiti temporali e alle causali per contratti a termine e somministrazione. La molteplicità delle soluzioni possibili (e finora adottate) e della loro durata dovrebbe trovare un punto di incontro irrinunciabile nel coordinamento fra tali istituti e nella coincidenza del termine. In particolare, il disallineamento tra blocco dei licenziamenti e cassa integrazione Covid-19, parzialmente colmato con il DL 52/2020 all'esame della Camera (e al quale il governo ha più volte assicurato di voler porre rimedio), può divenire insostenibile per le imprese in tempi brevi, potendo contribuire a determinare un più grave stato di crisi aziendale, con effetti moltiplicatori proprio sulle situazioni di difficoltà e sulle ricadute occupazionali che si vorrebbero invece attenuare e fronteggiare.

Tra i giuslavoristi (e quindi anche tra gli avvocati nostri associati) vi è diversità di opinioni e posizioni sulle caratteristiche e le condizioni dei contratti a termine, e quindi sulle modifiche alla normativa introdotte dal cd. Decreto Dignità. Tuttavia, anche a questo proposito, una volta ritenuta l'opportunità di operare una temporanea "neutralizzazione" di limiti e causali, al fine di sostenere una ripresa produttiva caratterizzata da grande incertezza (e quindi con bassa propensione ad assumere lavoratori a tempo indeterminato), si sottolinea, oltre alla già menzionata necessità di allineamento e coordinamento con le altre misure, l'opportunità di evitare ingiustificate differenziazioni tra lavoratori basate sulla data di inizio del rapporto e sulla durata della proroga o del rinnovo, tra l'altro possibile fonte di contenziosi futuri.

Se si conviene sull'utilità (o anche solo sulla "inevitabilità") di un regime temporaneo in deroga, si dovrebbe prevedere solo la durata e il termine di questo periodo in deroga, senza ulteriori limiti legati agli elementi temporali dei rapporti in atto o precedenti, che sono all'evidenza del tutto casuali rispetto all'irruzione di un elemento imprevedibile come la pandemia.

### 3. LA GIUSTIZIA DEL LAVORO

Le norme sostanziali e i diritti che da esse scaturiscono rischiano di rimanere lettera morta senza una giustizia del lavoro tempestiva, efficiente ed effettivamente accessibile, anche dal punto di vista dei costi che oggi gravano eccessivamente sulla parte economicamente più debole, che è anche quella normalmente costretta ad agire in giudizio.

Una giustizia del lavoro che non funziona, che non dà risposte in tempi accettabili, il cui ricorso è inutilmente complicato ed eccessivamente costoso, aggrava la crisi sociale ed alimenta possibili tensioni.

È quindi indispensabile che l'attività giudiziaria torni a funzionare, dopo quattro mesi di quasi generalizzato arresto.

Quel che, sia pure con importanti e positive eccezioni in alcune sedi giudiziarie, non è stato fatto durante il periodo dell'emergenza e della sospensione delle udienze, riteniamo sia possibile e doveroso farlo nella fase di ripresa: sia per smaltire in tempi rapidi l'arretrato che si è formato, sia per fronteggiare l'inevitabile incremento del contenzioso che si verificherà nei prossimi mesi.

Riteniamo che nel processo del lavoro possa essere fatto largo uso, anche in periodo di graduale ripresa dell'attività ordinaria, delle udienze da remoto, con regole chiare e uniformi. Abbiamo anche consegnato al Ministro della Giustizia una proposta di disciplina della gestione delle udienze da remoto. Riteniamo che questa modalità di svolgimento delle udienze possa determinare in questa fase una riduzione significativa dei tempi del processo.

### 4. FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DELLE LITI

L'accesso alla giustizia, senza ostacoli e oneri eccessivi, è un irrinunciabile diritto costituzionale. Ma porre le condizioni perché le parti possano pervenire in tempi rapidi alla conciliazione delle liti, ove scelgano liberamente questo percorso, è un obiettivo altrettanto meritevole di tutela. E, in una prospettiva in cui l'incremento del contenzioso sarà probabilmente inevitabile, la funzionalità e rapidità delle soluzioni alternative alla giustizia ordinaria è di grande importanza proprio per evitare l'inasprimento dei conflitti, che ha sempre una valenza sociale che trascende il caso singolo. Si consideri, tra l'altro, che normalmente questi accordi prevedono la corresponsione di somme, sempre utili ma particolarmente necessarie e urgenti nei periodi di crisi.

Oggi la negoziazione assistita tra avvocati non è ammessa in materia di lavoro, al contrario di quanto avviene in settori altrettanto (se non ancor più) delicati. Gli eventuali accordi che lavoratori e datori di lavoro raggiungono tra loro con l'assistenza dei rispettivi avvocati (e sono moltissimi) devono essere "riformati" una seconda volta in una delle cosiddette sedi protette (ITL, sindacale, commissioni di certificazione dei consulenti del lavoro o anche universitarie) per poter essere definitivi e inoppugnabili (ex art. 2113 Cc) con evidente duplicazione di tempi e costi per aziende e cittadini.

La richiesta di AGI e dell'avvocatura tutta (CNF e OCF) condivisa con la magistratura (ANM) è quella di ammettere la negoziazione assistita in materia di lavoro, equiparandone validità ed efficacia a quella degli accordi sottoscritti nelle altre sedi protette. Si tratta in sostanza di aggiungere un'altra sede protetta a quelle già esistenti, attribuendo alla negoziazione assistita da avvocati la stessa efficacia, né più né meno, riconosciuta alle altre sedi.

Riteniamo infatti che l'assistenza fornita alle parti da avvocati di propria fiducia (assicurati per la responsabilità civile e vincolati al codice deontologico forense) non sia meno tutelante di quella offerta da rappresentanti sindacali o da professori universitari (che molto spesso i lavoratori neppure conoscono).

Gli avvocati giuslavoristi ritengono che la negoziazione assistita possa rappresentare un importante elemento deflazionistico del contenzioso ordinario, contribuendo ad evitare un ingorgo altamente probabile, per il cumulo tra l'arretrato e il nuovo e crescente contenzioso.

*Roma, 25 giugno 2020*

Avv. **Aldo Bottini**, presidente

Avv. **Vincenzo Martino**, vicepresidente

Agi - Avvocati giuslavoristi italiani