



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Senato della Repubblica
II Commissione Giustizia

Audizione su

Disegno di Legge n. 1662
Delega processo civile

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE

Nel contesto del Disegno di legge di riforma del processo civile, le norme di più immediato impatto sul mondo del lavoro appaiono essere l'art. 2, che vede l'estensione del ricorso alla negoziazione assistita anche alle controversie nelle materie di cui all'art. 409 cpc, nonché l'art. 7, che prospetta l'unificazione dei procedimenti in caso di impugnazione dei licenziamenti.

Va detto che ogni intervento che muove nella direzione dello snellimento del contenzioso del lavoro e nella garanzia della celerità della risoluzione delle controversie, è da accogliere favorevolmente, considerato il risparmio di risorse altrimenti sottratte ad una efficiente organizzazione dell'impresa, ed alle ricadute favorevoli per la tempestività della tutela dei diritti dei lavoratori che ne consegue.

Celerità, effettività della tutela, realizzazione concreta degli interessi delle parti, sono concetti che da sempre accompagnano il diritto del lavoro, affinché la tutela delle condizioni degli attori principali non si risolva in mere affermazioni di principio.

Al diritto del lavoro, alla risoluzione delle controversie che ne possono derivare, sulla scorta di queste fondamentali esigenze, si è sempre accompagnata la previsione di strumenti alternativi alla soluzione giurisdizionale, la cui tempestività del raggiungimento degli scopi e celerità degli adempimenti garantisce la realizzazione degli interessi delle parti, sottesi al rapporto di lavoro, tale che per il diritto del lavoro l'effettività della tutela si accompagna, da sempre, alla realizzazione sostanziale delle tutele. Con un duplice effetto virtuoso: un primo, immediato, rappresentato dalla soluzione della controversia attraverso soluzioni celeri; un altro derivato, per l'effetto deflattivo che gli strumenti conciliativi hanno sul carico di lavoro delle aule di Tribunale.

Cionondimeno, la peculiare natura dei diritti che possono essere oggetto di controversia in materia di lavoro, impone una riflessione ulteriore sulle modalità attraverso le quali predisporre soluzioni di composizione dei conflitti, verificando, nello specifico, l'opportunità di una estensione della negoziazione assistita, così per come prospettata, anche alla luce del sistema di inderogabilità previsto dall'art. 2113 del codice civile, e degli strumenti già presenti, ed efficienti, di risoluzione alternativa delle controversie. Senza trascurare il contributo costruttivo che una figura qualificata come il Consulente del lavoro può apportare.

Condivisibile infine, senza eccezioni, appare la scelta di ricondurre il processo del lavoro ad un unico rito, laddove si controverta della legittimità dei licenziamenti. L'occasione si presta pure ad una ulteriore estensione dei confini applicativi della norma, ricomprendendo ogni pretesa comunque connessa ai diritti in gioco nel rapporto di lavoro.

L'art. 2 – *Strumenti di risoluzione alternativa delle controversie*

Alla lettera e) del primo comma, è proposta l'introduzione della negoziazione assistita per la risoluzione alternativa delle controversie in materia di lavoro, *“fermo il disposto degli articoli 2113 del codice civile e 412-ter del codice di procedura civile”*, su base volontaria.

La speciale natura degli interessi coinvolti nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ed in particolare la gestione dei diritti che sono riconosciuti in capo al lavoratore dipendente, tenuto conto dello specifico regime di indisponibilità previsto dall'art. 2113 del codice civile, impongono una riflessione sulla possibilità che la gestione dei conflitti che riguardano tali posizioni possa essere risolta con gli strumenti della negoziazione assistita destinata al diritto privato.

La materia, come noto, è regolata dall'art. 2113 del codice civile, per il quale al di fuori delle c.d. "sedi protette", la disposizione da parte dei lavoratori dei propri diritti, considerati inderogabili dalla legge o dalla contrattazione collettiva, è invalida. Il ruolo di terzietà dei soggetti individuati quali legittimati a costituire luoghi di composizione delle controversie in materia di lavoro, alternativi al ricorso al giudice, è garanzia della tutela degli interessi che l'inderogabilità di quei diritti è preordinata a custodire. Così la libera disponibilità dei diritti dei lavoratori, è riconosciuta dall'ordinamento soltanto quando esercitata, se non davanti al giudice, davanti alle commissioni di conciliazione presso le sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro, presso le Commissioni di certificazione costituite dai Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in sede sindacale.

È pur vero che la delega che si vorrebbe esercitata in forza della norma in esame riguarderebbe soltanto i diritti "disponibili", considerato il riferimento al regime dell'art. 2113 c.c., che viene espressamente fatto salvo. Tuttavia, sempre in ragione della peculiarità della natura dei diritti oggetto di controversia e degli interessi che ne risultano coinvolti, la scelta di consegnare alla negoziazione privata la composizione delle liti che insorgano rispetto ad essi, manifesta alcune oggettive criticità:

- a) L'assenza, per quanto premesso, di un soggetto terzo, che possa garantire il recupero di quello squilibrio contrattuale tipico del rapporto di lavoro subordinato; *metus* che non a caso diffusamente ha richiesto strumenti normativi a garanzia della effettività dell'esercizio dei diritti dei lavoratori;
- b) La difficoltà di individuare, in concreto, il *discrimen* tra diritti disponibili e indisponibili, con questi ultimi sottratti all'oggetto della delega che si vorrebbe.

Quanto al primo aspetto, valga quanto appena osservato in merito alla sussistenza delle c.d. "sedi protette" ed alle caratteristiche recate in relazione ai soggetti che le individuano, ai fini della tutela dei diritti oggetto di controversia.

Quanto al punto b), può essere esaustivo un esempio concreto, indicativo delle difficoltà che una distinzione, pur apprezzabile in linea di principio (far corrispondere alla libera disponibilità del diritto, la libertà delle forme attraverso le quali sarebbe possibile disporre), comporta all'atto della sua applicazione.

La retribuzione del lavoratore subordinato rappresenta un diritto indisponibile, al quale egli non può rinunciare se non, appunto, nell'ambito di una sede protetta. *Rectius*, l'irrinunciabilità riguarda il diritto alla retribuzione, non necessariamente ogni singola sua componente. È unanime ad esempio la considerazione che l'importo addizionale alla paga base noto come *superminimo*, non rientra tra gli elementi preservati da tale intangibilità, laddove tale compenso aggiuntivo sia frutto di un accordo individuale tra le parti, mentre qualora sia riconosciuto in applicazione di un contratto collettivo, anche aziendale, la determinazione della sua misura e le modalità della sua applicazione appartengono all'ambito operativo della contrattazione collettiva e devono perciò intendersi sottratte alla libera disponibilità delle parti.

Questo semplice esempio è pertanto indicativo di quanto possa essere complessa, in concreto, la determinazione dell'ambito applicativo della negoziazione assistita, così come determinato dal ddl. Il rischio, tangibile, è che gli effetti della introduzione di uno strumento, che si vorrebbe deflattivo del contenzioso, si rivelerebbero invece, verosimilmente, di per sé stessi ricettacolo di contenzioso, *in nuce*, a causa della incertezza della possibilità di individuare e distinguere, caso per caso, i diritti disponibili da quelli sotto l'egida della riserva dell'art. 2113 c.c..

Pare pertanto potersi ritenere non inopportuna l'espunzione della lettera *e*), del primo comma dell'art. 2 del Disegno di legge in discussione, considerato il rischio che ne derivi una alimentazione del contenzioso, con effetto perciò contrario all'intento dichiarato, ritenendo che ciò non rappresenti un sacrificio dei premissi obiettivi, verificate le numerose e collaudate alternative.

Risultano infatti numerosi gli strumenti speciali già presenti per la composizione delle liti in materia di lavoro, che diffusamente apprestano soluzioni alternative al ricorso giudiziario, concorrendo così alla deflazione di quel contenzioso: presso le commissioni di conciliazione riunite composte presso le sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (art. 410 cpc) ed in modalità monocratica (art. 11, d.lgs. n. 124/2004); presso quelle istituite presso le Commissioni di certificazione dei Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro (art. 31, l.n. 183/2010); in sede sindacale (art. 412-*ter*, cpc); in sede di arbitrato (art. 412-*quater*, cpc).

Quale seconda ipotesi residuale, laddove si ritenesse di poter superare i punti critici esposti, contemplare il riconoscimento della possibilità di provvedere alla assistenza alla negoziazione, anche ai Consulenti del Lavoro, professionisti che già, e da tempo, svolgono tale compito di assistenza, con funzioni di garanzia e ruolo di riconosciuta terzietà, nell'ambito dei predetti diversi istituti di risoluzione alternativa delle controversie di cui all'art. 409 cpc, nell'interesse di entrambe le parti del rapporto di lavoro.

Il Consulente del Lavoro infatti, oltre a trovarsi, anche in questa ipotesi, nella possibilità di affrontare tale compito attingendo allo specifico e comprovato bagaglio professionale in materia, è espressione di una categoria professionale che diffusamente svolge, e con competenza, tale funzione, in una costante crescita dei riconoscimenti da parte del legislatore. Ruolo di professionista per elezione della gestione (anche del) contenzioso del lavoro, secondo due direttrici: diffusione e terzietà.

Il Consulente del Lavoro emerge come protagonista in ogni momento chiave regolato dalla più recente normativa: è presente quando c'è da certificare la genuinità di una collaborazione coordinata e continuativa o da stabilizzarne una dall'incerta genuinità. È partecipe dell'offerta conciliativa che nell'ambito dei licenziamenti sottoposti al regime delle c.d. "tutele crescenti" è finalizzata dichiaratamente ad evitare il giudizio. Assiste le parti in momenti fondamentali della gestione delle dinamiche flessibili dei rapporti di lavoro, quando devono essere pattuite clausole elastiche nell'ambito dei contratti ad orario ridotto o quando datore e lavoratore devono raggiungere l'accordo che consente il demansionamento, giustificato dagli interessi qualificati dalla legge alla tutela dell'occupazione o al miglioramento delle sue condizioni.

Ed è relativamente a queste ultime funzioni che si possono apprezzare le proprietà della figura e del ruolo del Consulente del lavoro ed il riconoscimento, da parte del legislatore, della pienezza delle sue competenze e funzione

professionale, riconducibili ad un concetto: la terzietà del ruolo. Il Consulente del Lavoro non è soltanto parte (seppur qualificata) abilitata all'assistenza del suo patrocinato storico, il datore di lavoro, ma è investito dal legislatore della funzione di assistenza anche del lavoratore, storico antagonista "debole" dei conflitti di natura lavoristica, la cui tutela deve essere particolarmente qualificata oltre che "terza", al fine di garantire il fine ultimo e generale dell'intero sistema del diritto del lavoro, che è rappresentato dalla tradizionale funzione riequilibratrice delle posizioni contrattuali.

L'art. 7 – Procedimenti di impugnazione dei licenziamenti

La norma, nell'esercizio della delega, tende a favorire l'unificazione dei procedimenti di impugnazione dei licenziamenti, fissandone principi e criteri direttivi: a) stabilire l'applicabilità della disciplina vigente a tutte le impugnazioni successive alla data di entrata in vigore del decreto legislativo medesimo, con conseguente superamento dell'applicazione della disciplina di cui all'articolo 1, commi da 47 a 66, della legge 28 giugno 2012, n. 92; b) stabilire altresì il carattere prioritario della trattazione delle cause di licenziamento e dettare l'opportuna disciplina transitoria.

La scelta prospettata appare innanzi tutto condivisibile, senza riserve.

Dalle misure che si vogliono adottare, consegue l'uniformità di rito e ragionevolmente celerità di tempi, impedendo le conseguenze negative di una giustizia inefficiente, che si riverbera negativamente sia sui cittadini che, più in generale nei confronti delle imprese e quindi dell'intero sistema Paese, per la stagnazione che deriva dalla scarsa attrattiva di un contesto dominato da incertezza prolungata nella definizione di vertenze di così fondamentale rilievo.

Tanto convintamente si condivide la scelta premessa, che se ne auspica altresì un ulteriore ampliamento, per ovviare a quello che diffusamente è ritenuto un effetto perverso della introduzione delle norme sulle quali si vuole intervenire (i commi da 47 a 66 dell'art. 1 della legge n. 92/2012, introduttivi del c.d. "Rito Fornero").

L'esclusività dell'ambito applicativo comporta inoltre una duplicazione "orizzontale" dei procedimenti, oltre a quella "verticale" dato dalle due fasi del primo grado. Perché non solo per giungere alla Corte d'appello è necessario il duplice passaggio davanti al Tribunale, ma nel caso in cui al licenziamento si accompagnino pretese differenze salariali (eventualità piuttosto ricorrente), per questo secondo aspetto risulta necessaria l'instaurazione di un altro procedimento, distinto da quello di impugnativa del licenziamento.

Inoltre, soprattutto nei tribunali di più piccole dimensioni, anche lo sforzo teso al rispetto dei termini previsti, reca in sé il rischio di effetti comunque controproducenti, perché la priorità, impone il sacrificio nei confronti delle controversie di diversa natura, niente affatto meno importanti dei licenziamenti (differenze salariali, trasferimenti, mansioni, provvedimenti disciplinari, mobbing...), con una dilazione dei tempi della giustizia *tout court*.

La riconduzione ad un unico rito nel caso in cui venga contestata la legittimità del licenziamento, consentendo che in quell'ambito possa essere trattata ogni oggetto di controversia comunque derivato dal rapporto di lavoro, può perciò rappresentare, nell'alveo già determinato dall'art. 7 del ddl, un ulteriore momento di semplificazione ed efficacia, a tutto vantaggio del raggiungimento degli obiettivi prefissi.