

## Una proposta complessiva per il miglioramento del servizio giustizia *L'ottica dei giudici del lavoro*

Vengono individuate le seguenti direttrici d'intervento, che attengono ai settori del lavoro e della previdenza, trattati dai giuslavoristi.

Una premessa è di carattere generale ed attiene alla **dimostrata incapacità delle riforme legislative di apportare contributi efficienza al servizio-giustizia**, almeno in via tendenziale. Non è dettando regole processuali o, tanto meno, di diritto sostanziale che si raggiungono obiettivi di riduzione del contenzioso o di accelerazione dei processi. I risultati delle iniziative dell'ultimo decennio dimostrano come l'efficienza si persegua piuttosto con la dotazione di strumenti adeguati, dunque con scelte che attengono in primo luogo all'organizzazione del lavoro.

1) Anche in questa logica, una prima proposta sembra essere necessariamente di carattere conservativo: dare **continuità alle politiche del lavoro avviate**, quanto meno per un'esigenza di coerenza politica ed economica. Sarebbe assurdo ed illusorio perorare ribaltamenti di scenari in questa fase storico-sociale. Nel quadro attuale vanno più realisticamente perseguite scelte (a) di riequilibrio e (b) di chiarificazione, soprattutto nell'attuazione della riforma già compiuta, in vista di una redistribuzione degli oneri della cd *flessibilità in uscita*, di una tutela dell'effettività delle decisioni e di una semplificazione dell'azione processuale.

Vanno adottate soluzioni di maggiore coinvolgimento dell'impresa nella formazione del personale durante il rapporto di lavoro e dopo il licenziamento, dando applicazione concreta al principio solidaristico (art. 2 Cost.) che permea il diritto del lavoro e che deve toccare il momento più traumatico, quello della perdita del posto di lavoro. L'obiettivo di una maggiore circolazione del personale si persegue rendendo quella perdita meno definitiva e dolorosa, dunque responsabilizzando chi la provoca e fornendo chi la subisce di strumenti effettivi per rendersi appetibile al mercato.

Nel processo, si potrebbe considerare l'ipotesi di eliminare o ridimensionare il contributo unificato, che penalizza eccessivamente il lavoratore, il pensionato, l'invalido che hanno nel giudizio l'unico mezzo per fare valere diritti spesso fondamentali.

Si avverte inoltre da parte di molti l'importanza di sopprimere l'attuale ed incomprensibile esclusione delle controversie di lavoro dalla disposizione dell'art. 614-*bis* c.p.c. .

Sarà altresì fondamentale stabilire un monitoraggio periodico sui risultati della riforma della legge 92/2012 dal punto di vista processuale. E' infatti molto concreto il rischio che la doppia fase introdotta per le controversie *ex* art. 18 Stat. Lav. si riveli causa di un rallentamento dei tempi – mediamente già critici – per la definizione delle cause, sia di licenziamento (per l'aumento delle incertezze interpretative e la sistematicità delle opposizioni) sia con altro oggetto (per una progressiva marginalizzazione rispetto a quelle trattate col nuovo rito).

2) Queste considerazioni introducono la questione degli **investimenti sul processo del lavoro**, processo che, in talune sedi, ha dato e continua a dare ottima prova di celerità e adeguatezza delle risposte alle domande dei cittadini.

Non v'è ragione, dunque, per modificarne le regole. Se mai occorre mettere tutte le sedi nelle condizioni di attuarle. Ciò pare tendenzialmente possibile attraverso:

- *risorse* (informatiche, ma anche di personale, dato che l'imminente riassetto della geografia giudiziaria e, perciò, degli organici, se vi sarà, sarebbe occasione per valorizzare un settore giudiziario divenuto strategico per le scelte della politica nell'economia);
- nell'adozione di *strumenti organizzativi* (tabellari, protocollari, convenzionali, anche conciliativi all'interno della giurisdizione).

Dopo anni di fallimenti delle soluzioni deflattive promosse nel settore fuori del processo (vedasi certificazione, tentativo obbligatorio di conciliazione, ma anche arbitrato), è venuto il momento di mettere nelle condizioni di conciliare le parti l'unico soggetto che abbia davvero conoscenza delle loro ragioni tecniche e dei rischi processuali che affrontano nella causa: il giudice. Se preparato e dotato degli strumenti del caso, il giudice sarebbe il migliore conciliatore, come si va effettivamente rivelando, per ammissione degli avvocati, in talune sedi giudiziarie.

In questa logica e non solo in questa, il processo e la materia del lavoro si presentano come potenziale laboratorio ideale di sperimentazione di un **ufficio del giudice** che consenta al magistrato di avvalersi di un piccolo *staff* di collaboratori (neolaureati, praticanti, cancellieri, g.o.t., stagisti, ecc..) che lo affianchino nella preparazione iniziale della causa (studio, reperimento dati,

contatti con i difensori) e del provvedimento finale a lui pur sempre comunque spettante.

Se è vero infatti che, come detto, la rilevanza dei valori in gioco nelle cause di lavoro e previdenza sconsiglia l'impiego di magistrati onorari per la sentenza, è anche vero che numerosi fattori suggeriscono l'opportunità di modelli di affiancamento e di lavoro di gruppo: la minore presenza di atti difensivi; l'oralità e la celerità del rito; la sintesi tendenziale richiesta per le decisioni; la serialità di diversi contenziosi.

3) La riflessione sul processo del lavoro deve valorizzare gli elementi di peculiarità che vi sono introdotti quando la causa sia di natura previdenziale o assistenziale e una delle parti sia un istituto di previdenza. Le stesse ragioni di oralità e di concentrazione per lo più non si pongono.

Si rivelano dunque opportune soluzioni *ad hoc* – qui sì di crattere legislativo – per il **processo previdenziale**: all'idea dell'oralità si potrebbe sostituire quella d'un processo cartaceo, anzi, molto meglio, *informatico*, anche in tal caso con l'opportuno supporto del personale di *staff* che aiuti il giudice togato a predisporre la decisione finale.

A chiosa di queste proposte s'impone una riflessione più generale, particolarmente avvertita dagli operatori del settore, ma estensibile all'intero ordinamento. Le scelte e la tecnica legislativa sono col tempo sempre più condizionate da obiettivi economici contingenti, che traspaiono persino nel lessico e che sempre meno tengono conto del quadro d'insieme, spesso costituito da riferimenti normativi sovranazionali (se non soltanto costituzionali) e comunque sedimentati in decenni di produzione anche interpretativa. Ciò comporta la riduzione degli spazi per diritti già consolidati oltre a difficoltà interpretative che si riverberano sulla certezza dei diritti stessi o di quelli ulteriori che il legislatore intenderebbe tutelare.

Si rende perciò opportuno un fermo richiamo, da parte dell'ANM, al rispetto della **centralità del mondo del diritto e, nel processo, alla difesa delle ragioni delle parti**. La riforma 92/2012, in particolare, sta trasformando di fatto il giudizio da momento di risoluzione dei conflitti a luogo di confronto sulle tesi difensive contrapposte e sulle soluzioni processuali. E' il risultato di una riforma che ha messo mano ai diritti e alle regole del processo guardando, come si legge nella Rubrica, al *mercato del lavoro*, anziché all'*ordinamento giuridico* o al *diritto del lavoro*.