

Semplificazione dei riti in materia di licenziamento

PROPOSTA DI MODIFICA

Adozione d'un provvedimento legislativo dotato d'un solo articolo (come già l'art. 2 d.d.l. per la riforma del processo civile depositato presso il Parlamento nella scorsa legislatura) e composto dei sei comi seguenti:

1. Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 48 a 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono abrogate.
2. Alla trattazione dei giudizi nei quali si controverte sulla validità, l'efficacia o la legittimità dei licenziamenti ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono riservati specifici giorni nel calendario delle udienze del giudice, che deve trattarli e definirli con particolare speditezza.
3. I dirigenti degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 2.
4. I giudizi già introdotti con ricorso depositato entro la data di entrata in vigore della presente legge sono trattati e definiti secondo le norme di cui all'articolo 1, commi da 48 a 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92.
5. Le azioni di nullità dei licenziamenti discriminatori, ove non siano proposte con ricorso ai sensi dell'articolo 414 del codice di procedura civile, sono introdotte, ricorrendone i presupposti, con i rispettivi riti speciali di cui agli articoli 38 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e 28 del decreto legislativo 1 settembre 2011, n. 150. La proposizione dell'azione, nell'una o nell'altra forma, preclude la possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso.
6. Le azioni relative al licenziamento incidente sul rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa, anche nel caso in cui venga a cessare, con il rapporto di lavoro, quello associativo, sono introdotte con ricorso ai sensi degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile e sono soggette alle disposizioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo.

CRITICITA' ATTUALI DELL'ISTITUTO

La proposta vuole rimediare alla permanenza attuale d'un doppio rito per i licenziamenti: uno (ai sensi della legge 92/2012, cd. legge Fornero) per i lavoratori assunti sino al 7.3.2015; uno (ai sensi dell'art. 419 segg. c.p.c.) per i lavoratori assunti dopo quella data. Verrebbe così ripristinato per tutti il solo processo del lavoro, con la previsione d'una corsia preferenziale nella materia dei licenziamenti riservata grazio ai commi 2 e 3.

L'attuale doppio regime comporta una diversità di riti, contraria agli obiettivi di semplificazione perseguiti fin dal 2011 (d. lgs. 150), ed evita soluzioni abnormi, come quella

di due lavoratori licenziati per lo stesso fatto commesso in concorso tra loro e tuttavia sottoposti a discipline disomogenee per il solo fatto di essere stati assunti in date differenti.

Le norme dell'art. 1, commi 48 segg., l. 92/2012, inoltre, hanno introdotto un regime processuale speciale problematico per difficoltà interpretative, attecnicismi, impossibilità di trattazione congiunta con le cause introdotte della stesse parti per crediti di diverso genere, imprevedibilità nella durata anche a causa della doppia fase di trattazione in primo grado di giudizio. Tutto ciò determina: 1) incertezza per imprese e lavoratori sulle soluzioni applicative delle norme stesse; 2) difficoltà di prevedere i costi processuali e, dunque, di pervenire a conciliazioni consapevoli e vantaggiose; 3) deviazione dal principio di concentrazione del processo che ha fatto del rito del lavoro, se genuinamente praticato, uno strumento fondamentale per la definizione accelerata della controversie.

Le proposte inserite nei commi quinto e sesto sono dirette a rimediare ad altrettante situazioni d'incertezza che permangono nei casi in cui i licenziamenti vengano impugnati per motivi di discriminazione o da parte d'un socio lavoratore di cooperativa.

FINALITA' E OBIETTIVI DELLA PROPOSTA

Gli obiettivi di semplificazione di cui s'è detto si sposano con quelli della chiarezza e dunque della migliore tutela degli interessi delle parti in causa. Il giudice del lavoro tornerebbe a potere trattare unitariamente tutte le cause introdotte dalle stesse parti, con risparmio complessivo di tempi e di costi economici, con garanzia di maggiore coerenza della (unica) decisione e con più concreta possibilità di pervenire a proposte conciliative che tengano conto dell'intera materia litigiosa esistente tra quelle parti.

Verrebbe inoltre prevenuto il rischio di possibili questioni d'incostituzionalità legate alla diversità dei riti basata, irragionevolmente, sull'elemento formale della data di assunzione d'un lavoratore.

La chiarezza che deriverebbe anche dall'adozione delle norme dei commi quinto e sesto eviterebbe alle parti d'incorrere in possibili pronunce d'incompetenza funzionale (e territoriale), assicurando anche in quei casi una trattazione unitaria delle loro controversie davanti al solo giudice del lavoro.