

Lettera al Ministro - Contributo AGI all'incontro del 1° agosto 2018

AGI - AVVOCATI GIUSLAVORISTI ITALIANI - GIOVEDÌ 2 AGOSTO 2018

Ill.mo Sig. Ministro, nel ringraziarLa per l'invito e l'attenzione che ha voluto dedicare alla nostra come alle altre associazioni forensi, mi permetto esporre le considerazioni e le proposte di AGI- Avvocati giuslavoristi italiani, confidando non soltanto sulla Sua sensibilità di ministro, ma anche sulla Sua diretta conoscenza delle questioni poste, in quanto avvocato.

La specializzazione

Consideriamo urgente attuare la legge professionale forense in tema di specializzazione, a ormai oltre cinque anni dalla sua approvazione. Chi ha necessità di assistenza legale ha il diritto di potersi informare e orientare nella scelta del professionista, e gli avvocati devono poter comunicare, ove lo ritengano, il proprio settore di specializzazione, con la garanzia di un percorso serio che abbia accertato e certificato l'effettiva competenza in tale ambito. La travagliata vicenda giudiziaria del Regolamento emanato dal Suo predecessore è a Lei nota. Ora va approvato al più presto il decreto ministeriale modificativo del regolamento, tenendo conto delle indicazioni e delle parti annullate dal Consiglio di Stato, per avviare finalmente il riconoscimento del titolo di specialista. Il CNF e tutte le associazioni forensi specialistiche sono concordi su questo punto e sul contenuto del decreto di modifica.

La negoziazione assistita nelle controversie di lavoro

Come è noto, l'avvocatura tutta ha salutato con favore l'introduzione nel nostro ordinamento dell'istituto della negoziazione assistita ad opera del Decreto legge 132/2014, quale misura alternativa alla giurisdizione che valorizza il ruolo e le competenze degli avvocati nella risoluzione stragiudiziale delle controversie ed efficace strumento di deflazione del contenzioso giudiziale e del suo arretrato. L'originario testo del decreto includeva la materia del lavoro nella negoziazione assistita, riconoscendo agli accordi raggiunti con tale procedura la stessa stabilità e inoppugnabilità di quelli raggiunti nelle altre sedi cd. "protette" previste dall'art. 2113 cod.civ. (commissione conciliativa sindacale, Direzione Territoriale del Lavoro, sede giudiziaria, commissione di certificazione, collegio arbitrale). Ma, in sede di conversione in legge, la materia del lavoro è stata esclusa dalla

negoziiazione assistita, nonostante la contrarietà dell'avvocatura tutta e non solo di quella giuslavoristica. Il Congresso Nazionale Forense, massima assise dell'avvocatura, riunito proprio in quei giorni a Venezia, aveva infatti approvato l'11 ottobre 2014 una mozione del seguente tenore: *“Il Congresso chiede che il Parlamento mantenga il testo delle norme sulla negoziazione assistita quale risulta dal DL 132/2014, in particolare non consentendo la modifica delle norme stesse che escluda la materia del lavoro dall'ambito di operatività della procedura”*. L'esclusione delle controversie di lavoro dalla negoziazione assistita, oltre a far torto all'avvocatura (ritenuta forse meno tutelante, per le parti, di un sindacalista o di un funzionario della DTL?) si pone in stridente contrasto con gli obiettivi di semplificazione e riduzione dei costi della giustizia. Come Lei ben sa l'avvocato, la cui funzione sociale è riconosciuta dalla Costituzione, è un professionista iscritto ad un albo, tenuto al rispetto di un codice deontologico, soggetto a controllo disciplinare e obbligatoriamente assicurato contro i danni eventualmente arrecati alla parte assistita nello svolgimento del suo mandato. Offre pertanto al lavoratore garanzia di tutela non certo minore di quella riconosciuta a un sindacalista o a un funzionario ministeriale e garantisce appieno i requisiti di genuità e libertà della volontà manifestata dal lavoratore, richiesti dalla norma. Gli avvocati infatti da sempre, nella materia del lavoro, trattano la composizione delle controversie e negoziano transazioni, in misura peraltro assai superiore rispetto ad altre materie, sia per la natura stesse delle controversie sia per l'incentivo rappresentato dalla celerità nella soluzione del conflitto, rispetto ai tempi non sempre brevi del processo del lavoro. Ma gli accordi raggiunti tra le parti con l'assistenza degli avvocati devono essere “ratificati” in una delle sedi attualmente deputate a conferire all'atto transattivo l'inoppugnabilità di cui all'art. 2113 cod.civ. Questo passaggio nella maggior parte dei casi si traduce in una mera formalità (limitandosi la commissione conciliativa ad una semplice presa d'atto dell'accordo raggiunto dalle parti assistite dagli avvocati) e comporta un inutile dispendio di tempo e di denaro, che non può certo trovare ragione in una presunta minore capacità degli avvocati delle parti di assicurare la tutela posta alla base della norma codicistica. Nè l'esclusione si giustifica con riferimento alla natura dei diritti previsti dalla legislazione giuslavoristica, posto che i diritti definiti indisponibili dal nostro ordinamento (art. 1966 cod.civ), non potendo formare oggetto di transazione a pena di nullità della medesima, sono già espressamente esclusi dall'ambito della negoziazione assistita (art. 2, lettera b) DL 132/2014). L'estensione dell'istituto alle controversie di lavoro non potrebbe, dunque, in alcun modo pregiudicare i diritti indisponibili del lavoratore, così come non sono attualmente pregiudicati da tale istituto i diritti indisponibili in altri ambiti del diritto. Il

lavoratore può invece disporre dei diritti, pur derivanti da norme inderogabili dell'ordinamento, che siano già entrati a far parte del suo patrimonio. I relativi atti dispositivi (rinunzie e transazioni) sono impugnabili entro sei mesi (dalla cessazione del rapporto o dalla transazione, se successiva) a meno che non siano stati formati in una delle sedi "protette" elencate nell'art. 2113 cod.civ. (ad oggi cinque, non solo "pubbliche"). Quello che si chiede, pertanto, è semplicemente che la negoziazione assistita da avvocati sia parificata agli accordi stipulati nelle sedi in cui oggi possono essere raggiunte transazioni valide e non più impugnabili. Nel Congresso nazionale forense dell'ottobre 2016, a Rimini, l'avvocatura unanime ha approvato una mozione (allegata, insieme con una breve proposta di articolato) per sollecitare la modifica poi effettivamente accolta, in forma di delega, nel disegno di legge sull'efficienza del processo civile approvato dalla Camera, la cui definitiva approvazione al Senato (atto 2284/S) è stata impedita dalla conclusione della legislatura.

L'abrogazione del cd. "rito Fornero" per l'impugnazione dei licenziamenti.

Il medesimo articolato che sottoponiamo alla Sua attenzione prevede l'abrogazione del procedimento speciale previsto dalla legge 92/2012 (cd. legge Fornero) per l'impugnazione dei licenziamenti rientranti nel campo di applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Anche questa norma era contenuta nel sopracitato disegno di legge delega, e riprende alla lettera una proposta avanzata congiuntamente fin dal 2013 da AGI e Associazione Nazionale Magistrati. La proposta recepiva l'unanime giudizio negativo di operatori, giudici e avvocati sugli effetti prodotti dal rito speciale introdotto dalla legge 92/2012. Il nuovo rito infatti aveva sin da subito generato innumerevoli problemi interpretativi e applicativi, appesantendo il funzionamento della giustizia con intricate questioni processuali, alle quali erano state date soluzioni difformi tra loro a seconda delle sedi giudiziarie, con applicazione disomogenea sul territorio nazionale, consacrata in veri e propri "editti" tra loro contrastanti, adottati da molti tribunali. Per non dire dei problemi, anche organizzativi, creati dalla sostanziale introduzione di un grado/fase di giudizio in più. Il D.Lgs. 4 marzo 2015 n. 23, prevede che al licenziamento dei lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 non si applichi il rito previsto dalla legge 92/2012. Per l'impugnazione dei licenziamenti vi sono pertanto riti diversi, a seconda della data di assunzione del lavoratore. Con la conseguenza che i ricorsi contro licenziamenti intimati nel medesimo contesto e per le medesime ragioni (si pensi ad esempio ad un licenziamento collettivo) debbano essere valutati attraverso procedimenti introdotti con riti diversi. L'abrogazione del rito speciale, che già appariva opportuna in precedenza, appare dunque indispensabile dopo la riforma sul

lavoro del 2015. La modifica legislativa che Le proponiamo presidia adeguatamente l'esigenza di celerità, che - almeno nelle intenzioni - era alla base del nuovo rito, confermando la disposizione che riserva specifici giorni di udienza alla trattazione delle cause di licenziamento, sulla cui osservanza i dirigenti degli uffici giudiziari sono chiamati a vigilare. Del resto il processo "ordinario" del lavoro introdotto nel 1973 costituisce un collaudato e valido modello processuale, che, ove sia correttamente applicato e accompagnato dalle necessarie misure organizzativa, ha tutte le caratteristiche (oralità, concentrazione e immediatezza della discussione, contatto diretto con il magistrato) per garantire la rapida definizione delle controversie, come di fatto avviene in alcune sedi giudiziarie. Opportune appaiono infine le disposizioni in materia di licenziamenti discriminatori (co. 5) e licenziamento del socio di cooperativa (co. 6), che risolvono questioni interpretative su cui si sono verificati contrasti giurisprudenziali.

La razionalizzazione delle attività di consulenza del lavoro

La legge 12/1979, che ha formalmente istituito la professione di "consulente del lavoro", all'art. 1 stabilisce che tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non siano curati dal datore di lavoro, direttamente o attraverso propri dipendenti, possano essere espletati dagli iscritti all'albo dei consulenti del lavoro, nonché dagli avvocati, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali. In buona sostanza la legge professionale pone sullo stesso piano gli iscritti all'albo dei consulenti del lavoro (consulenti del lavoro "in senso stretto") nonché altri professionisti, che possono svolgere l'attività in ragione della semplice iscrizione al proprio albo professionale, senza quindi doversi iscrivere *anche* a quello dei consulenti del lavoro. Senonché, da qualche tempo, sono adottate disposizioni che determinano, a parere dell'avvocatura e in particolare dei giuslavoristi, una irragionevole disparità di trattamento tra le categorie professionali, riservando alcune attività ai soli iscritti all'albo dei consulenti del lavoro, in violazione del principio generale fissato nella legge istitutiva e mai modificato. A titolo di esempio, l'art. 26 D.Lgs 151/2015 in materia di dimissioni "telematiche", al co. 4 stabilisce che la trasmissione delle stesse possa avvenire, tra l'altro, anche per il tramite dei (soli) consulenti del lavoro. Auspichiamo quindi un intervento che ristabilisca condizioni di eguaglianza formale e sostanziale nell'attività di consulenza del lavoro, tra tutti i professionisti legittimati dalla legge 12/1979 al relativo esercizio. Gli avvocati giuslavoristi, in piena sintonia con tutte le componenti della professione forense e con i dottori commercialisti, restano a disposizione degli uffici del Ministero e dei Suoi

collaboratori, per ogni eventuale supporto o contributo, inclusa la predisposizione di una bozza di articolato. E così per ogni opportuno approfondimento sugli altri temi segnalati. La ringraziamo per l'attenzione e, con l'augurio di buon lavoro, Le porgiamo i più cordiali saluti.

Avv. Aldo Bottini Presidente AGI