

Pubblicazione *on line* della collana ADAPT

Newsletter in Edizione speciale N. 62 del 6 dicembre 2006

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

In evidenza

**Sintesi del DDL n. 1047
(Salvi, Treu)**

a pag. 9

**Sintesi del DDL n. 1163
(Sacconi)**

a pag. 11

Contributi, pareri e proposte sui disegni di legge potranno essere inviati all'indirizzo csmb@unimore.it

Per saperne di più

Per approfondimenti e documentazione veda la voce **Processo del lavoro** in **Indice A-Z** al sito [Adapt/Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"](http://Adapt/CentroStudiInternazionaliComparati/MarcoBiagi), ove in particolare i testi del disegno di legge n. 1047, e del disegno di legge n. 1163.

Diritto delle Relazioni Industriali



Quale riforma del processo del lavoro?

Dossier a cura di Alessandro Corvino

Gentilissimi lettori,

il Parlamento sta esaminando in questi giorni due proposte di riforma del processo del lavoro. La materia è di indiscutibile rilevanza, non solo per l'incidenza del processo del lavoro sulla difficile situazione della giustizia civile, per l'ingente mole dei procedimenti pendenti e dell'arretrato (si vedano, in particolare, i dati forniti dall'Istat e lo studio della European Commission for the Efficiency of Justice, pubblicati sul sito della Fondazione Marco Biagi, www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, voce *Processo del lavoro*), ma anche per l'esigenza – da parte di tutti gli operatori economici, sociali e del diritto – di regole improntate a minore formalismo e maggiore coerenza con la realtà sostanziale dei rapporti di lavoro.

Con il presente Dossier sulla riforma del Processo del lavoro intendiamo divulgare i due disegni di legge che si confrontano

(ddl n. 1047, presentato dai Senatori Salvi, Treu ed altri firmatari, e ddl n. 1163, presentato dal Senatore Sacconi ed altri firmatari, entrambi disponibili nella loro versione integrale in *Indice A-Z*, voce *Processo del lavoro*) e fornire alcuni spunti critici per accompagnare il dibattito parlamentare. Il tema dovrà essere necessariamente approfondito in un prossimo Dossier speciale, che raccoglierà altre opinioni, anche sul disegno di legge n. 1163, reso pubblico da pochi giorni.

Vi ricordiamo altresì che una prima occasione di confronto, con i promotori dei due disegni di legge e con autorevoli relatori, è prevista il prossimo 19 dicembre, nel corso del Seminario, organizzato nell'ambito della Scuola internazionale di dottorato in *Diritto delle relazioni di lavoro* di Adapt e della Fondazione Marco Biagi.

Michele Tiraboschi

All'interno:

Commenti al ddl 1047

Il punto di vista del Responsabile Risorse Umane

di Marco Crippa

pag. 3

Il punto di vista dell'Avvocato

di Manfredo Lavizzari

pag. 8

Il punto di vista del funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro

di Marisa Fabbri

pag. 2

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: bettoni.marina@unimore.it

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito www.fmb.unimo.it
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: csmb@unimo.it

Commenti al ddl 1047

Il punto di vista del funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro

di Marisa Fabbri

La proposta di legge intende riformare la normativa processuale del lavoro, rinnovando il disposto degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c., promuovendo e rafforzando, altresì, le procedure di conciliazione ed arbitrato previste dall'art. 7 della l. n° 300/70, nonché dai Ccnl.

In particolare, è prevista l'introduzione di una procedura d'urgenza in caso di controversie di lavoro individuali in materia di licenziamenti (sia nell'ambito della tutela reale che obbligatoria), di qualificazione del rapporto di lavoro, di legittimità del termine apposto al contratto, di recesso del committente nei rapporti di lavoro economicamente dipendente, nonché di trasferimento ai sensi degli artt. 2103 e 2112 c.c., sottraendo l'intera casistica, unitamente a tutte le controversie di lavoro individuali del Pubblico Impiego (art. 63 del d.lgs. n. 165/2001) all'obbligo del tentativo

di conciliazione preliminare innanzi alle Commissioni di Conciliazione ed ai Collegi di Conciliazione istituiti presso le Direzioni Provinciali del Lavoro.

L'attuale tentativo di conciliazione, obbligatorio dal punto di vista procedurale prima di poter adire l'Autorità Giudiziaria, lascia il passo alla "conciliazione endogiudiziale", collocata all'interno del giudizio del lavoro ed affidata ad un arbitro delegato dal Giudice.

L'ampia casistica ricondotta alla procedura d'urgenza, più sopra evidenziata, rende di fatto *residuale l'attività delle Commissioni di Conciliazione* nel settore privato; parimenti *non sono più previsti i Collegi di Conciliazione* nel settore del pubblico impiego.

Nel merito, lo scrivente manifesta perplessità circa la limitazione dell'ambito di operatività di uno strumento, qual è quello della Commissione di Conciliazione, che at-

tualmente funziona non solo in modo ottimale, ma *garantisce un servizio pubblico gratuito all'utenza*, opportunità che verrebbe meno nel caso del tentativo "endogiudiziale" (peraltro oneroso), poiché quest'ultimo presuppone l'attivazione di una domanda giudiziale e l'assistenza del difensore di parte.

Parimenti, *c'è un ridimensionamento dell'attività di mediazione e conciliazione, ora espletata ai sensi dell'art. 411 c.p.c. dalle Parti Sociali*, attività che trova la sua massima espressione nei verbali di conciliazione redatti in sede sindacale, depositati presso la Dpl, che ne attesta l'autenticità e ne cura il deposito presso il Tribunale competente ai fini della dichiarazione di esecutività.

Non risulta, poi, condivisibile l'assunto, espresso nella relazione di presentazione del progetto di legge, in base al quale l'attività svolta

LE AUDIZIONI IN PARLAMENTO DELLE PARTI SOCIALI

I commenti delle Parti Sociali al disegno di legge n. 1047 sono consultabili al sito www.fmb.unimo.it, **Indice A-Z**, voce **Processo del lavoro**.

- 16 novembre 2006 - Audizione di Confindustria presso le Commissioni Lavoro Giustizia - Note al ddl 1047
- 16 novembre 2006 - Audizione di ABI (Associazione Bancaria Italiana) presso le Commissioni Lavoro Giustizia - Note al ddl 1047
- 16 novembre 2006 - Audizione di Confcommercio presso la Commissione Lavoro - Note al ddl 1047
- 16 novembre 2006 - Audizione di Confapi presso la Commissione Lavoro - Note al ddl 1047
- 16 novembre 2006 - Audizione di ANIA presso la Commissione Lavoro - Note al ddl 1047
- 9 novembre 2006 - Audizione di CIU (Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali) presso le Commissioni Lavoro Giustizia - Note al ddl 1047
- 9 novembre 2006 - Audizione di CIDA presso la Commissione Lavoro - Note al ddl 1047
- 9 novembre 2006 - Audizione di Confasal presso la Commissione Lavoro - Note al ddl 1047

dalle Commissioni di Conciliazione non avrebbe mai sortito l'effetto deflativo auspicato con la riforma del 1973 e con il d.lgs. n. 80/98 (che ha introdotto l'obbligatorietà della conciliazione) e successive modificazioni, in quanto assai diversa è la realtà riscontrabile sul territorio provinciale, considerato che il dato statistico percentuale dei verbali di conciliazione sottoscritti innanzi alle Commissioni di Conciliazione di Forlì e di Cesena si attesta intorno al 60%-70% delle controversie di lavoro trattate.

Di norma, anche le controversie in materia di licenziamenti pervengono ad una soluzione transattiva di tipo risarcitorio, agevolata dal fatto che, per lo più, ricorre la fattispecie della tutela obbligatoria, essendo il mercato locale contraddistinto dalla presenza di piccole-medie imprese.

Inoltre, pur essendo l'U.O. Relazioni Sindacali e Conflitti di Lavoro della Dpl di Forlì-Cesena carente di personale amministrativo, viene assicurato il rispetto dei termini previsti dalla legge per l'espletamento dei tentativi di conciliazione (60 giorni nel settore privato e 90 giorni nel settore del Pubblico Impiego).

Minor effetto deflativo (pari al 20%-30%) si riscontra, invece, sul versante del Pubblico Impiego, ma ciò è dovuto principalmente ad elementi di criticità riconducibili sia alle modalità di costituzione del

Collegio di Conciliazione, costituito *ad hoc* per ciascun contenzioso e composto da membri designati dalle Parti (che non presentano le garanzie di imparzialità necessarie per rivestire il ruolo di conciliatore *super partes*, come avviene diversamente per le Commissioni permanenti nel settore privato), sia all'effettivo potere di rappresentanza del rappresentante della P.A., al quale viene conferito un mandato formale a transigere, ma di fatto non ha poteri decisionali per poter aderire ad un'ipotesi di risoluzione bonaria del contenzioso, sia alla tipologia della conflittualità spesso di carattere seriale e attinente a problematiche organizzative e gestionali complesse.

Altro dato significativo riscontrabile sul territorio provinciale, di tendenza opposta a quanto auspicato dalla proposta di legge, è il ricorso ormai residuale alla procedura di conciliazione ed arbitrato prevista dall'art. 7 della l. n. 300/1970 e la preferenza per il ricorso all'Autorità Giudiziaria, considerato che l'arbitrato è oneroso e, al contempo, la Commissione di Conciliazione, preliminarmente al giudizio del lavoro, rappresenta una reale opportunità di deflazione dei contenziosi in essere.

Da ultimo, per quanto concerne la ratio della riforma, appare poco credibile che la nuova procedura d'urgenza garantirà una maggior celerità al processo del lavoro,

considerato che l'attività degli Uffici Giudiziari subirà un notevole aggravio e, al riguardo, la proposta di legge non prevede il supporto di risorse umane e/o strumentali necessarie, né tanto meno l'esercizio del diritto d'opzione e/o mobilità volontaria del personale della Dpl interessato.

Diversamente, la previsione di una procedura più celere e garantistica a tutela del lavoratore appare possibile anche nell'attuale sistema, introducendo elementi maggiormente garantistici (ad es. il termine di decadenza di 120 giorni, anziché 60 giorni, per l'impugnativa del licenziamento e/o l'irripetibilità delle somme liquidate dal Giudice a titolo di risarcimento del danno) e salvaguardando, al contempo, la bontà e la funzionalità dell'attività svolta dalle Commissioni di Conciliazione.

Marisa Fabbri

Responsabile dell'Unità Operativa "Relazioni Sindacali e Conflitti di lavoro" della DPL di Forlì-Cesena

Le considerazioni contenute negli interventi dei funzionari e dirigenti della P.A. sono frutto esclusivo del pensiero dei rispettivi Autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione alla quale essi appartengono

Il punto di vista del Responsabile Risorse Umane

di Marco Crippa

Per mantenere un certo ordine espositivo seguo l'articolato del disegno di legge, anticipando però in alcuni casi considerazioni di carattere generale che riprenderò nelle conclusioni finali. La mia breve analisi tralascia la parte relativa agli accertamenti sanitari. Vogliate perdonarmi qualche accenno polemico.

Il primo comma, lett. a), dell'art. 1 estende l'applicazione della nuova normativa, oltre che ai licenziamenti e ai contratti a termine, anche alle questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro. Ciò rappresenta una contraddizione con gli scopi generali della normativa, in quanto, se da una parte il nuovo procedimento di urgenza

nelle intenzioni degli estensori dovrà essere un procedimento agile e di breve durata, dall'altra, molto spesso, la qualificazione di un rapporto di lavoro, anche in ragione delle nuove tipologie di contratto introdotte dalla Legge Biagi e dalle recenti tendenze della Cassazione che enfatizzano il ruolo e la volontà delle parti, implica una ricerca e un'istruttoria molto elaborata, che non di rado comprende gli aspetti documentali della vicenda contrattuale, l'audizione delle parti, nonché l'interrogatorio di testimoni. Imporre in ogni caso, *ope legis*, che tali casi debbano essere trattati con urgenza e che l'urgenza sia il criterio ispiratore dell'operato del Giudice (comma 2, art. 2, del disegno di legge), impone una cogni-

zione sommaria che espone a rischi di decisioni scorrette e non pienamente consapevoli dei fatti di causa. Invece, il giudicante scrupoloso non potrà fare a meno di utilizzare i mezzi istruttori più ampi per la corretta conoscenza dei fatti di causa, vanificando però in tal modo le intenzioni del legislatore sulla rapidità del processo.

La successiva lett. b) reca un maldestro tentativo di limitare l'ambito di applicabilità del procedimento di urgenza alle causali di cessazione del contratto a progetto o delle collaborazioni coordinate e continuative diverse da quelle previste dall'art. 67 della Legge Biagi. In sostanza l'art 67 trova nella conclusione del progetto la naturale cessazione del contratto, oppure,

in alternativa rinvia alle causali previste dal contratto individuale secondo le modalità stabilite dalle parti. Pertanto, in astratto, i casi di cessazione del contratto diversi da quelle sopra indicati non sarebbero investiti dal nuovo procedimento di urgenza, ma dovrebbero seguire la via ordinaria. Tuttavia, la tendenza principe nello strutturare il contenzioso riguardante qualsiasi causa di cessazione del contratto a progetto è quella di lamentare innanzitutto un "licenziamento mascherato" e quindi di ottenere il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato. Per fare ciò, e per avvalersi del nuovo procedimento di urgenza, basterà al ricorrente proporre la causa come *qualificazione del rapporto di lavoro* e in subordine come richiesta di dichiarazione di illegittimità del licenziamento. Il trucco è presto svelato, ma non serviva particolare acume analitico.

La volontà di applicare il procedimento di urgenza ai casi di trasferimento e cessione di azienda o rami di essa manifesta in modo inequivocabile il disfavore degli estensori per questi fenomeni. Notoriamente, l'ambiente sindacale vede con grande sospetto e preoccupazione gli eventi che conducono a divisioni societarie, cessioni o trasferimenti, che in qualche modo riducono la massa critica del numero dei dipendenti dell'impresa e quindi riducono la capacità del sindacato di essere adeguatamente rappresentato in azienda. I fenomeni di scissione, cessione, trasferimento ormai corrispondono a normali esigenze di diversificazione e decentramento organizzativo richieste da un mercato globale e sensibile alle sollecitazioni della concorrenza. Ma in ambiente sindacale vengono invece generalmente intesi come la volontà datoriale di annullare il peso sindacale o comunque come il tentativo di aggirare la disciplina limitativa dei licenziamenti attraverso "false" cessioni ad aziende con meno di quindici dipendenti. Nel nuovo schema, l'atto giuridico di cessione o trasferimento della proprietà dell'impresa o di parte di essa, rimane soggetto alla cogni-

zione sommaria del Giudice che si limiterà ad una analisi allo "stato degli atti" con grave e possibile nocimento per una situazione giuridica invece molto complessa che vede spesso trasferiti oltre al personale, anche valori economici rilevanti (rapporti di debito e credito), contratti e attività commerciali che coinvolgono terzi ed infine la proprietà di beni anche per valori consistenti. Non si dimentichi infine che processi di acquisizione di rami di azienda corrispondono a investimenti (e quindi a impegni finanziari) effettuati dall'acquirente che potrebbero essere vanificati nello stretto termine di centoventi giorni, sulla base di un processo cognitivo sommario e parziale, e magari viziato da preclusioni ideologiche. Infatti, a parere di chi scrive, il fatto stesso di comprendere nel processo di urgenza sempre e comunque i casi di trasferimento e/o cessione di azienda indica che tali fenomeni agli occhi del legislatore risultano sempre, per definizione, "sospetti" e, solo per il fatto che vengano compiuti, sono quasi certamente lesivi dei diritti dei lavoratori. Tale sospetto troverà terreno fecondo nelle menti del giudicante che tradizionalmente è più sensibile alle istanze del lavoratore che a quelle dell'azienda.

Ma vi sono ulteriori motivi di perplessità. L'attuale normativa sul procedimento di urgenza, incentrata sull'art. 700 c.p.c., oltre a definire i termini teorici e pratici per la sua applicabilità (*periculum in mora* e *fumus boni iuris*), ha carattere

eminentemente cautelare e ha determinato una interessante produzione giurisprudenziale di merito, peraltro abbastanza equilibrata, che prevede

l'impossibilità che la struttura dei rapporti sostanziali discendenti da un contratto possa essere alterata attraverso un provvedimento di tutela atipica quale è quello ex art. 700 c.p.c.

In particolare, la giurisprudenza di merito ha affermato che «*posto che: a) non è ammissibile la condanna all'adempimento di un'obbligazione avente ad oggetto un fare infungibile; b) attraverso la tutela cautelare atipica non può*

essere alterata la struttura dei rapporti sostanziali discendenti da un contratto; non sussistono i presupposti per accogliere il reclamo proposto avverso l'ordinanza che aveva rigettato il ricorso con cui un'impresa fornitrice di prodotti destinati alla cosmesi chiedeva di inibire in via d'urgenza l'interruzione delle relazioni commerciali intrattenute con il committente, nonché il conferimento ad altra impresa dell'incarico di provvedere alla fornitura degli stessi prodotti» (Trib. Roma 12 settembre 2002, in *FI* 2002, I, 3207 ss.).

L'elaborazione interpretativa dell'art. 700 C.P.C. ha quindi voluto evitare che in sede di sommaria cognizione si potessero generare effetti distortivi e definitivi in capo a terze parti (come possono essere l'acquirente del ramo di azienda o i clienti e fornitori del ramo di azienda ceduto), tali da stravolgere l'assetto giuridico determinato dalla cessione di ramo. La tutela quindi del lavoratore, in sede cautelare, troverebbe il limite della definitività dei rapporti giuridici con i terzi, nati con il trasferimento di azienda.

L'odierna proposta di legge, invece, con una impostazione teorica opposta, aggira tale limite eliminando il carattere cautelare della tutela, creando casi di urgenza *ope legis*, suscettibili in sé di travalicare ogni assetto giuridico di terzi, anche sulla base di un processo sommario e parziale.

La pericolosità ideologica di tale impostazione risiede nel tentativo

La cognizione sommaria espone a rischi

Indice A-Z

In questa sezione

del sito www.fmb.unimo.it si trova tutta la documentazione di supporto alle pubblicazioni scientifiche del Centro Studi, organizzata in un indice analitico e in ordine alfabetico.

di disincentivare sempre e comunque i fenomeni di scorporo e divisione societaria, non tenendo conto che la realtà economica italiana agisce in un mercato globale fortemente esposto alla concorrenza e alla variabilità del contesto, e non tenendo conto, per di più, che la realtà economica italiana è *rappresentata* da piccole e medie aziende (il 56% delle aziende italiane ha meno di 50 dipendenti) che hanno la necessità di nascere, dividersi e trasformarsi secondo le esigenze del mercato medesimo.

Infine, non può non vedersi in questa nuova disciplina il tentativo di arginare la portata innovativa dell'art. 32 della Legge Biagi, il quale, conferendo alle parti contrattuali maggiori libertà nella individuazione del ramo di azienda oggetto di cessione, è sembrato ad alcuni troppo liberale o liberista e quindi foriero di danni ai diritti dei lavoratori. Se, a livello politico, può risultare ancora impopolare modificare apertamente la Legge Biagi, allora si ricorre a strumenti indiretti, sotterranei, ma quantomeno idonei a depotenziarne gli effetti. Una vera vergogna.

Ma sul tema del "trasferimento" i propugnatori del testo dimostrano anche un certo grado di confusione mentale.

Equivocando (dolosamente?) sul termine "trasferimento", vengono accostati e unificati nel trattamento due fattispecie giuridiche differenti: i trasferimenti intesi come cessione d'azienda e i trasferimenti intesi come mutamento di sede di lavoro. Questi istituti nell'organizzazione del lavoro e dell'impresa assolvono a necessità assolutamente diverse, come diverse sono le conseguenze giuridiche oggettive. Del trasferimento inteso come cessione di azienda abbiamo detto sopra, ma la nuova normativa si applicherebbe anche ai casi di cui all'art. 2103 del c.c. Detto articolo tratta la materia delle mansioni del lavoratore, del divieto della *diminutio* del loro contenuto professionale e infine del mutamento della sede di lavoro, chiamato appunto trasferimento. Ecco che allora la nuova protezione legislativa viene estesa non solo alla conservazione del posto di lavoro in quanto tale, ma anche alla conservazione della sede originariamente deputata a tale posto di lavoro. La protezione

codicistica che condiziona il mutamento di sede alle sole comprovate ragioni organizzative e produttive non è più sufficiente: occorre una protezione anche di carattere processuale, rapida e per quanto possibile dissuasiva contro il datore di lavoro, costituita dal procedimento di urgenza. Qui la posizione processuale dell'azienda si fa, se mai possibile, ancora più difficile. L'art. 2103 infatti introduce una sorta di inversione dell'onere della prova dell'esistenza delle ragioni oggettive che giustificano il trasferimento. L'aggettivo "comprovate" costringe, giustamente, il datore a dimostrare innanzitutto l'esistenza delle stesse, ma nella nuova situazione processuale dovrà farlo in regime di cognizione sommaria, nelle ristrettezze procedurali di una istruttoria spiccia e per sua natura lacunosa. In tali casi, chi deve fornire la prova è sempre in posizione di maggiore difficoltà.

Ma vorrei tornare alle differenze tra i due "trasferimenti". La cessione di ramo di azienda e il trasferimento di sede, ancorché siano identificati, nella terminologia comune, con la medesima parola "trasferimento", non solo sono diversi in fatto e in diritto, ma assolvono a esigenze organizzative diverse e traggono la loro esistenza da differenti contesti reali. Se il primo (la cessione) determina il cambio di proprietà aziendale e la nuova titolarità del rapporto di lavoro e corrisponde alla volontà dell'azienda di liberarsi di alcune attività o parti di azienda non più interessanti o importanti per la propria attività, il secondo (il mutamento di sede) assolve a necessità tutte interne all'azienda e prevede la continuità del rapporto di lavoro in capo al medesimo datore. Ma siccome i propugnatori della riforma in commento sono accecati dal furore ideologico, ritengono che ogni mutamento di sede mascheri sempre un intento espulsivo e quindi non potendo vietare il trasferimento di sede e comunque non potendo richiedere di più di quanto già richiesto (ripetesi giustamente) dall'art. 2103 c.c., intervengono nel campo delle tutele processuali, avvertendo il datore

che contro ogni fenomeno *latu sensu* "espulsivo", vi sarà decisione immediata e sommaria. E, incredibile a dirsi, anche nei casi di trasferimento (in entrambe le accezioni), laddove quindi non vi è perdita di retribuzione per il lavoratore (sia che muti la sede, sia che venga comprato da altra azienda, il lavoratore mantiene sia il contratto che la retribuzione) opera la nuova penale di ottemperanza indicata dall'art. 4, che, se nel licenziamento ha il significato di copertura economica contro la resistenza dell'azienda sconfitta in giudizio, nei casi di trasferimento si trasforma, da una parte, in eccessiva persecuzione dell'azienda e, dall'altra, in ingiustificato arricchimento e motivo di discriminazione per il lavoratore ricorrente. Infatti, con tale sistema appare più tutelato il lavoratore illegittimamente trasferito (che comunque ha mantenuto in corso di causa rapporto di lavoro e retribuzione) del lavoratore licenziato che invece essendosi visto risolvere il rapporto di lavoro può soffrire di un "buco" economico, ancorché temporaneo, tra la sentenza e la

effettiva reintegra.

Veniamo ora alla famosa penale di ottemperanza dell'art. 4. Detta penale, prevista per la mancata o ritardata esecuzione della decisione di reintegrazione è sicuramente pesante, ma l'inversione dell'onere della prova circa l'avvenuta reintegra dimostra palesemente ancora di più il disprezzo degli estensori verso il datore di lavoro: secondo i principi generali di diritto il creditore deve provare l'esistenza del credito, in questo caso al ricorrente è già stato riconosciuto il posto di lavoro, è creditore della normale retribuzione a partire dalla reintegra (e anche delle retribuzioni pregresse dalla data del licenziamento), mi pare oltremodo persecutorio e vizioso di forti connotazioni ideologiche invertire l'onere della prova circa la reintegra.

L'irripetibilità delle somme di cui al comma 1 dell'art. 4 rasenta invece il ridicolo e l'assurdo giuridico: in primo grado il datore viene condannato alla reintegra, non ottempera subito, paga la penale, ma il secondo grado lo vede vincitore,

Si depotenziano gli effetti della Biagi

quindi viene acclarato che l'imposizione della penale proveniva da decisione *contra legem*, quindi tecnicamente non sarebbe dovuta, e invece si trasforma in ingiustificato arricchimento per lo Stato, creditore di somme per sentenze contrarie alle disposizioni di legge. Insomma la mancata ottemperanza ad una decisione giurisdizionale errata si trasforma in sicura perdita economica per l'azienda e in fonte di reddito per lo Stato.

Veniamo ora all'analisi del licenziamento disciplinare (art. 7 del disegno di legge). L'intenzione di ingabbiare ogni scelta datoriale che abbia come effetto "l'espulsione" del lavoratore è percepibile nelle previsioni sospensive contenute in questo articolo, che, nel caso particolare

***Visione che scarica
sul datore qualsiasi
conseguenza del
rapporto***

del licenziamento disciplinare, tenta di congelare gli effetti espulsivi almeno sino alla conclusione del procedimento di conciliazione. Qui l'effetto sospensivo è di sessantacinque giorni (venti per l'impugnazione e quarantacinque per la decisione, di più se trattasi di caso di particolare complessità), ma non è chi non veda le conseguenze e di danni "organizzativi" che il datore di lavoro può ricevere dalla forzata permanenza in azienda del lavoratore colpito da licenziamento disciplinare. Posto che la norma prevede la possibilità del ricorso alla sospensione cautelare (che dobbiamo presumere di durata almeno uguale al procedimento di conciliazione, ma la norma non lo dice espressamente, e comunque alcuni contratti collettivi la limitano al solo termine per rendere le giustificazioni) solo nei casi di licenziamento per giusta causa, vi sono diversi casi sanzionati dal licenziamento con preavviso per i quali la permanenza in azienda sarebbe oltremodo gravosa e difficile da gestire. Penso ad esempio ai casi indicati dal Ccnl Metalmeccanici, quali la rissa, l'insubordinazione o le condanne a pene detentive che ledano la figura morale del lavoratore. In tutti questi casi, che definirei di "igiene" nell'organizzazione del lavoro e dell'impresa, l'azienda licenzia e paga il preavviso, anche per ovvie ragioni di credibilità nei

confronti dei lavoratori che si comportano correttamente. Imporre quindi la permanenza in azienda in attesa di futuri giudizi rappresenta una iper-protezione oltre limiti ragionevoli.

La visione che l'azienda disponga di risorse illimitate e che possa sostenere tutte le conseguenze che attengono al rapporto di lavoro, compresi i fenomeni patologici, porta a caricare il datore di lavoro di costi impropri il cui impatto economico è difficile da valutare, ma il conseguente danno organizzativo è enorme.

Solo chi non conosce i fenomeni sociali che intervengono nell'ambiente di lavoro e quali sono le leve gestionali per una corretta ed efficiente organizzazione delle attività produttive (leve

che non posso eludere il concetto di responsabilità personale) può pensare che il rapporto di lavoro possa "navigare solitario" quale variabile indipendente senza alcun legame con l'organizzazione dell'impresa.

Una visione quindi che scarica sul datore di lavoro qualsiasi conseguenza del rapporto contrattuale e che predilige, prima di ogni altro aspetto, la protezione e la conservazione del posto di lavoro (ma non del lavoro!). Una visione che impone una idea statica del mondo economico, di sola difesa e di scarsa fiducia nell'avvenire e nella capacità del sistema di auto regolarsi. Una visione che dimostra scarsa fiducia nelle possibilità dei lavoratori di mantenere vivo un rapporto di lavoro sulla base delle proprie capacità e impegno. Ne deriva una sempre maggiore deresponsabilizzazione del lavoratore verso le conseguenze del proprio operato e un aggravio di costi sulla collettività.

Poco chiaro appare l'art. 11, che dispone la destinazione delle somme pagate dall'azienda per ritardata esecuzione dell'ordine di reintegra. Tali somme andrebbero a coprire gli "oneri sostenuti (da chi?) per effetto di decisioni che modificano provvedimenti che hanno riconosciuto la legittimità del licenziamento".

Il Capo III della proposta di legge

tratta dei procedimenti di conciliazione e arbitrato. E qui si nota in modo chiaro l'intenzione di "intercettare" il contenzioso del lavoro e di evitare di congestionare le aule di Tribunale. È noto che un gran numero di cause vengono ormai conciliate in prima udienza e quindi ben venga che la conciliazione sia sottratta al Giudice che si occuperà invece delle vere controversie. La nomina del conciliatore è prevista nel caso in cui il Giudice che si renda conto, sulla base del proprio calendario, di non poter fissare la comparizione delle parti o la trattazione entro il termine di trenta giorni dal deposito del ricorso. I termini per le notifiche sono alquanto brevi, e destano qualche preoccupazione sulla mancanza di tempo tecnico per redigere una buona difesa, tenuto conto vengono confermate le preclusioni istruttorie previste dal secondo comma dell'art 416 c.p.c.

Il procedimento prosegue spedito sino alla redazione del processo verbale di conciliazione (o di mancata conciliazione), in ogni caso da compiersi entro trenta giorni (dal deposito del ricorso?). Il ruolo attivo del Giudice e del conciliatore la possibilità di fissare nel verbale di mancata conciliazione le questioni non contestate o le possibili soluzioni prospettate ancorché non accettate dalle parti hanno l'evidente scopo di forzare le parti a raggiungere la conciliazione o, quanto meno, di rendere più semplice e agile il giudizio successivo.

Tra l'altro concedendo ampia libertà al conciliatore nella redazione del verbale di mancata conciliazione, potendo egli aggiungere quanto "ritenga utile" comunicare al Giudice per il prosieguo della controversia, presumiamo che il conciliatore fisserà i termini provvisori della tentata conciliazione magari fornendo alcuni elementi sul contegno tenuto dalle parti in sede di tentata conciliazione.

Ottima la soluzione di detassare gli importi derivanti dalla conciliazione. Spesso ci si inventa titoli inesistenti rispetto alla domanda per sottrarre le somme di conciliazione al prelievo fiscale e/o contributivo, allo scopo di ottenere un "netto a pagare" soddisfacente per il lavoratore ricorrente e di costo contenuto per il datore.

Conclusioni

Come è ormai noto, l'applicazione del procedimento di urgenza ex art. 700 c.p.c. al processo del lavoro è la conseguenza di iniziative nate e diffuse nei primi anni Settanta, dopo la promulgazione dello Statuto dei lavoratori, sulla spinta dei cosiddetti pretori d'assalto. In seguito, la produzione giurisprudenziale ha confermato l'applicabilità dell'art. 700 c.p.c. anche al processo del lavoro, intendendo il suddetto articolo quale principio generale di tutela della parte che attivando il processo si dovesse trovare a subire danni irreparabili a causa della eccessiva durata del processo stesso.

Oggi, in un contesto economico e sociale mutato, il legislatore, sembra avere preso atto di tre elementi fondamentali:

la straordinaria lentezza del processo del lavoro;

le nuove fattispecie contrattuali introdotte dalla Legge Biagi;

le mutevoli vicende economiche e le varianti degli assetti organizzativi dell'impresa che impattano direttamente sui rapporti e sui contratti tra datore e lavoratore.

L'esito che scaturisce dalla conseguente riflessione, a modesto parere di chi scrive, è lo stesso degli anni Settanta del secolo passato. Di fronte a fenomeni sociali ed economici di difficile lettura e controllo, che disegnano scenari in-

certi, viene predisposta una serie di provvedimenti "difensivi" e "conservativi" che possano costituire un argine all'incertezza. La paura quindi del futuro, unita ad una visione ideologica pessimistica verso i fenomeni sociali ed economici dettati dal mercato ha quindi generato una reazione di difesa e di protezione dei diritti acquisiti con una netta preferenza per questi rispetto alle possibili evoluzioni dei diritti o delle condizioni nei futuri nuovi assetti sociali ed economici.

La reazione quindi è quella tipica, rinvenibile anche nelle aziende private, dei *managers* che incerti sul futuro e incapaci di leggere le evoluzioni del mercato o del contesto economico o sociale in cui operano, adottano strategie economiche e organizzative di difesa del proprio settore o della propria quota di mercato, in attesa di capire le evoluzioni future. È ovvio che in tali casi costoro vengono sempre superati da chi invece legge in anticipo il nuovo contesto, anticipa le soluzioni, è primo nelle proposte.

La proposta di legge in commento, che ha il dichiarato scopo di velocizzare il processo del lavoro, ha il merito di incentivare il procedimento conciliativo e l'arbitrato con l'obiettivo di dirottare il contenzioso su binari "non giudiziari" alleggerendo così il carico di lavoro della magistratura ordinaria. Ma

allora perché definire "urgenti" *ope legis* alcune fattispecie allo scopo, nemmeno tanto celato, di bloccare qualsiasi cambiamento e trasformazione del contesto lavorativo? Dalla lettura del progetto legislativo appare certo che dopo un'analisi di carattere tecnico sulla situazione del contenzioso del lavoro sia seguita una valutazione e volontà "politica" di incidere sull'assetto sociale ed economico del Paese; partendo però da una visione errata e datata della realtà che crede di vivere in un conteso economico caratterizzato da grandi imprese, dalle illimitate risorse, e non si avvede che invece la sfida del futuro sarà rappresentata dalla flessibilità organizzativa delle piccole e medie imprese che ancora oggi costituiscono l'asse portante dell'Italia.

La volontà di frustrare ogni cambiamento organizzativo (e ogni nuovo istituto contrattuale) corrisponde quindi a una lettura della realtà legata a vecchi schemi sociali e vecchi equilibri sociali che poco conosce della dinamicità del mondo moderno. Spiace di vedere tra gli estensori del progetto riformisti, come il prof. Treu, che in passato hanno dato miglior prova di coraggio in tema di novità legislative.

Marco Crippa
Responsabile Risorse Umane
A Novo Italia Spa

Diritto delle Relazioni Industriali

Si segnala che l'Osservatorio di Legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva del fascicolo n. 4/2006 di **Diritto delle Relazioni Industriali**, in corso di pubblicazione, riserva specifica attenzione ai dati empirici e alle problematiche ancora aperte in materia di giustizia del lavoro nonché all'analisi dei recenti interventi che, nell'ambito della riforma del processo civile, hanno investito anche il rito del lavoro.

Si segnalano, in particolare, i commenti di A. BELSITO, *Controversie di lavoro e previdenziali: impressioni sui dati Istat concernenti la litigiosità nel territorio nazionale* e A. CORVINO, *Le modifiche al processo del lavoro nel d.lgs. 2 febbraio 2006, n. 40*.

Si ricorda che i Soci Adapt e gli Abbonati al Bollettino Adapt hanno diritto al 10% di sconto sul costo annuale dell'abbonamento alla Rivista.

Commento al ddl n. 1047. Il punto di vista dell'Avvocato

di Manfredo Lavizzari

L'art. 1 del disegno di legge indica le controversie in tema di licenziamento, di trasferimento, di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, di recesso nei rapporti parasubordinati e nelle collaborazioni a progetto come quelle a cui è riservata la precedenza nella trattazione sulle altre controversie di lavoro.

Per queste controversie è previsto un rito specialissimo, delineato come segue:

- trattazione sommaria avanti al Giudice del Lavoro di primo grado, simile a quella prevista per i procedimenti d'urgenza;
- definizione con ordinanza;
- reclamabilità della ordinanza avanti alla Corte d'Appello competente "nelle forme di cui all'art. 414 e sgg. c.p.c." (artt. 2-3).

L'art. 4 disegna, poi, un particolare sistema sanzionatorio per il caso di ritardi, anche brevissimi, nel dare esecuzione ai provvedimenti di reintegrazione.

Le critiche cui un tale sistema si oppone sono numerose:

1) La giustizia sommaria destinata a concludersi con provvedimento immediatamente esecutivo la cui esecuzione è, oltretutto, garantita da pesanti

sanzioni economiche anche in caso di modesti ritardi, non garantisce soluzioni corrette.

Si noti che a differenza di quel che accade in un giudizio cautelare ordinario (ex art. 700 c.p.c.), nel quale l'onere della prova della esistenza del *fumus* è a carico del lavoratore, nel nuovo procedimento onerato della prova è esclusivamente il datore di lavoro.

Si nota, inoltre, che non è prevista la *immediata* reclamabilità al Collegio come nei procedimenti cautelari.

2) Quanto, poi, alla possibilità di rimediare, avanti alla Corte d'Appello, chiamata a giudicare per la prima volta con cognizione piena, le perplessità sono numerose: non si vede come le Corti d'Appello già

attualmente incapaci di definire i giudizi di secondo grado in tempi ragionevoli, possano farsi carico anche di giudizi sostanzialmente di primo grado, e, quindi, delle indispensabili attività istruttorie.

In conclusione, il sistema qui brevemente esaminato sarebbe destinato ad assicurare una giustizia assai celere nella prima fase, ma senza garanzie, e, soprattutto, con ben poche possibilità di rimedi in tempi ragionevoli.

In mancanza di diverse disposizioni, la sentenza della Corte d'Appello, ovvero la prima sentenza resa nel procedimento a cognizione piena, dovrebbe essere impugnabile soltanto con ricorso avanti alla Corte di cassazione.

Anche in ciò va vista una netta diminuzione delle garanzie assicurate dall'attuale sistema, che prevede una prima sentenza a cognizione piena, un riesame del merito in appello, infine il giudizio di legittimità avanti alla Corte di cassazione.

Va sottolineato, inoltre, il fatto che la precedenza accordata alle cause

indicate sopra non potrà che comportare ritardi e gravi ritardi, nella trattazione delle altre vertenze.

L'art. 10 privilegia le controversie in

tema di licenziamento disciplinare (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) fra quelle già privilegiate dei licenziamenti in genere e dei trasferimenti.

Nel caso di licenziamento disciplinare compete al lavoratore di "comunicare al datore di lavoro di essere intenzionato a scegliere tra il ricorso in giudizio e la promozione della costituzione del Collegio di Conciliazione ed Arbitrato prevista dal sesto comma dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300"; e di presentare, poi, nel termine di (ulteriori?) venti giorni, richiesta in tal senso.

Il terzo ed il quarto comma della norma stabiliscono che il licenziamento rimane sospeso "sino alla pronuncia, da parte del Collegio di

Conciliazione ed Arbitrato", salva la facoltà del datore di disporre la sospensione cautelare del dipendente (retribuita) nel caso di licenziamento per giusta causa.

Il successivo quinto comma prevede che qualora il datore di lavoro non consenta la definizione in sede arbitrale della vertenza ed adisca l'autorità giudiziaria, "il licenziamento rimane sospeso fino alla definizione del giudizio": punizione francamente intollerabile.

Non è chiaro che accada ove il datore di lavoro non adisca l'autorità giudiziaria ma neanche provveda alla nomina del suo rappresentante in sede al Collegio.

In tal caso, però, è stabilito, ancora una volta, che "il licenziamento rimane sospeso".

La decisione del Collegio dovrebbe pervenire nel termine di 45 giorni, ma, stando al sesto comma "è possibile un prolungamento del termine" non si sa fino a quando.

Si sa benissimo, però, che il licenziamento continua a rimanere sospeso.

Il sistema così delineato può soltanto portare a queste conseguenze:

a) Il lavoratore licenziato per giustificato motivo soggettivo o giusta causa sceglierà immancabilmente la via del Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, visto che in questo modo otterrà la sospensione della esecuzione del provvedimento (e, quindi, seguirà a percepire la retribuzione);

b) il datore di lavoro non potrà che accettare la scelta del dipendente, risultando troppo oneroso affrontare il giudizio sempre mantenendo sospesa la esecuzione del provvedimento di licenziamento;

c) non potrà neppure essere adottata la sospensione cautelare nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo;

d) la "giustizia" delle commissioni non potrà che essere quella che conosciamo in tema di sanzioni disciplinari conservative: assolutamente inaffidabile.

Le norme di cui al capo III, concernenti le *altre* controversie di lavoro, disciplinano un macchinoso

Commissioni composte da personaggi portati al compromesso ed impreparati

tentativo di conciliazione che il Giudice può affidare ad un conciliatore, nonché il giudizio arbitrale che le parti possono, d'accordo, deferire al conciliatore nominato dal Giudice.

In buona sostanza, vengono creati intralci, nuova burocrazia, impedimenti al normale processo del lavoro; per non parlare delle maggiori spese (compensi ai conciliatori).

A mio avviso, si tratta di un tentativo di deflazionare il processo del lavoro, già inutilmente esperito con precedenti interventi legislativi.

Di buono, io penso, vi è unicamente il fatto che gli importi concordati in sede di conciliazione è previsto vadano soggetti a contributi e ritenute fiscali dimezzati.

A parte quest'ultima previsione

che potrebbe veramente incentivare le soluzioni conciliative, ma che sembra ben poco in linea con le tendenze odierne (è stata recentemente abrogata la norma che riduceva alla metà le aliquote IRPEF sugli incentivi all'esodo dei lavoratori anziani) di accettabile e condivisibile nel disegno di legge in esame vi è assai poco.

È persino paradossale che vengano concessi privilegi assai importanti, di carattere procedurale e sostanziale, ai lavoratori licenziati per mancanze (categoria che ovviamente comprende ladri, violenti, molestatori, etc.).

È intollerabile che risultino discriminati, rispetto ai primi, i lavoratori licenziati per ragioni che non hanno nulla a che vedere con comportamenti scorretti.

È, comunque, assurdo, e penaliz-

zante per i datori di lavoro, che ci si affidi, per la risoluzione di controversie importanti e delicate, ad una giustizia sommaria e persino ad una giustizia di tipo arbitrale, affidata a commissioni composte da personaggi tendenzialmente portati al compromesso, in generale senza alcuna preparazione di tipo giuslavoristico (e giuridico in generale).

Infine, non si sente proprio la necessità di nuove complicazioni nella trattazione delle controversie ordinarie; e non sembra giustificata una classificazione di queste controversie come di serie b, viste le corsie preferenziali riservate a quelle in materia di licenziamento.

Avv. Manfredo Lavizzari

Studio Legale Lavizzari

Associazione Professionale in Milano

Le sintesi dei disegni di legge

Sintesi del disegno di legge n. 1047 d'iniziativa dei Senatori Salvi, Treu, Roilo, Adragna, Bobba, Di Siena, Livi Bacci, Mercatali, Mongiello, Casson, D'Ambrosio, Magistrelli, Manzione e Rubinato, comunicato alla Presidenza il 28 settembre 2006

Tratta dalla relazione illustrativa

Il disegno di legge affronta e propone una riforma del processo del lavoro con l'intenzione di garantire celerità e certezza alla soluzione delle controversie che riguardano i licenziamenti e i trasferimenti, e con l'obiettivo altresì di risolvere questioni che riguardano il processo previdenziale, in particolare con riferimento agli accertamenti sanitari connessi a controversie previdenziali e alle controversie in serie. Inoltre, si predispone una riforma complessiva delle tecniche normative di composizione e di soluzione delle controversie individuali di lavoro, intervenendo sulla conciliazione, sull'arbitrato, sulla formazione di conciliatori e di arbitri, nonché sulle risorse finanziarie [...].

L'articolato si ispira e recepisce larga parte dell'analisi e delle proposte già formulate, durante la XIII Legislatura, dalla Commissione per lo studio e la revisione della normativa processuale del lavoro,

presieduta da Raffaele Foglia, costituita con decreto del Ministro della giustizia del 24 luglio 2000. [...]

L'urgenza del recupero di funzionalità del processo del lavoro suggerisce [...] un intervento normativo con riferimento alle controversie che trattano i momenti più delicati e patologici del rapporto di lavoro. Il bilanciamento degli opposti interessi - del lavoratore alla conservazione del posto, del datore di lavoro all'organizzazione del lavoro - consiglia, nella specie, di ridisegnare la tutela reintegratoria contro il licenziamento ingiustificato nelle forme di un'azione tipica urgente a cognizione sommaria, sì da imprimere a siffatte azioni una durata ragionevole.

La riforma intende garantire celerità al giudizio, mediante una procedura d'urgenza, con la conseguenza di escludere queste controversie dalla procedura preventiva obbligatoria di conciliazione.

Non si intende peraltro escludere totalmente queste controversie dalla conciliazione e dall'arbitrato, sia perché è da ritenere che anche le controversie per licenziamento possano utilmente trovare soluzione in sede conciliativa o arbitrale, sia perché non si può dimenticare che, pur restando nell'area dell'accesso volontario alla giustizia «alternativa», esiste già nell'ordinamento una procedura conciliativa ed arbitrale applicabile: quella prevista per le sanzioni disciplinari (articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300), che potrebbe essere migliorata e implementata.

Nel disegno di legge è, pertanto, collegata l'introduzione di una specifica procedura d'urgenza giudiziale e la promozione della procedura conciliativo-arbitrale prevista per le sanzioni disciplinari, con un collegio che opera presso la direzione provinciale del lavoro o

con un collegio espressamente previsto dal contratto collettivo.

Per quanto riguarda il licenziamento disciplinare (per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo) è ormai indubitabile la sua qualificazione come sanzione rientrante nella tipologia prevista nell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori di cui alla citata legge n. 300 del 1970. Questo anche nel settore del lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni, ad opera della contrattazione collettiva di comparto. Ciò vale anche sotto il profilo delle conseguenze in caso di mancato rispetto delle garanzie procedurali poste all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori (illegittimità e non nullità; con conseguente applicazione della tutela reale o della tutela obbligatoria a seconda del campo di applicazione).

La scelta è quella di rafforzare il canale costituito dal ricorso al collegio di conciliazione ed arbitrato dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, escludendo però qualsiasi altra applicazione di procedure di conciliazione e/o di arbitrato (tranne quelle eventualmente introdotte dalla contrattazione collettiva):

- sempre mantenendolo quale alternativa volontaria al ricorso alla giustizia ordinaria, chiarendo alcuni passaggi interpretativi,
- introducendo o migliorando alcuni elementi a carattere promozionale.

[...] La procedura di conciliazione ed arbitrato, così come prevista dal citato articolo 7 con i correttivi in chiave promozionale sopra visti, viene affiancata da una speciale procedura d'urgenza, che si estende anche a risolvere alcuni nodi interpretativi in materia di risarcimento del danno e di ripetibilità o meno delle somme percepite dal lavoratore, escludendo l'obbligo di conciliazione preventiva.

In particolare, è prevista una procedura d'urgenza nelle vesti di un'azione sommaria, basata su un'ordinanza, reclamabile in appello, affiancata da una misura coercitiva forte che interviene in materia di risarcimento del danno. Passaggio decisivo è quello della irripetibilità delle somme, somme che corrispondono alla retribuzione versata nel periodo intercorso

tra il provvedimento di condanna e la sentenza di riforma dichiarativa della legittimità del licenziamento. La tutela reintegratoria contro il licenziamento ingiustificato è ridisegnata nelle forme di un'azione tipica urgente a cognizione sommaria, sì da imprimere a siffatte azioni una durata ragionevole.

La procedura d'urgenza si applica sia nell'ambito della tutela reale sia in quello della tutela obbligatoria; sia ai datori di lavoro privati sia alle pubbliche amministrazioni. Contemporaneamente si chiarisce la questione del regime da applicare in caso di nullità del licenziamento, con riconduzione di tutte le ipotesi nell'ambito della tutela reale [...].

Un altro aspetto qualificante della riforma proposta è costituito dall'estensione della procedura d'urgenza anche al campo dei rapporti di collaborazione di cui all'articolo 409, primo comma, numero 3, del codice di procedura civile e al lavoro a progetto, di cui all'articolo 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, con riferimento ai casi di recesso del committente senza giusta causa ovvero secondo causali o con modalità (incluso il preavviso) diverse da quelle stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

La procedura d'urgenza è inoltre estesa all'accertamento della legittimità del termine apposto al contratto di lavoro, alle controversie in materia di trasferimenti, di cui all'articolo 2103 del codice civile, e alle controversie individuali in materia di trasferimento d'azienda o di suo ramo, di cui all'articolo 2112 del codice civile. Per queste ultime ipotesi (termine, trasferimento, licenziamento non disciplinare) è confermata l'esclusione dell'obbligo di qualsiasi procedura conciliativa, ma nel contempo senza accesso a quella prevista dal citato articolo 7.

Il termine per l'impugnazione, a pena di decadenza, è di centoventi giorni. Questo termine viene espressamente previsto anche in caso di nullità del licenziamento. La competenza è del tribunale e l'ordinanza diventa irrevocabile in mancanza di reclamo in appello. Successivamente si passa al giudizio di legittimità in Cassazione.

Elemento qualificante della disciplina proposta è la predisposizione di una misura coercitiva di carattere pecuniario che preveda il destino delle somme corrisposte o da corrispondere al lavoratore, ad esempio nel periodo che intercorre tra il provvedimento di condanna e la sentenza di riforma.

[...] Nel capo III è predisposta una riforma complessiva delle tecniche normative di composizione e di soluzione delle controversie individuali di lavoro, intervenendo sulla conciliazione, sull'arbitrato, sulla formazione di conciliatori e di arbitri, nonché sulle risorse finanziarie.

[...] Il meccanismo disegnato conserva l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione giacché esso tende a soddisfare l'interesse generale sotto un duplice profilo: evitando, da un lato, che l'aumento delle controversie attribuite al Giudice ordinario in materia di lavoro provochi un sovraccarico dell'apparato giudiziario, ostacolandone il funzionamento; favorendo, dall'altro, la composizione preventiva delle liti e assicurando alle posizioni sostanziali un soddisfacimento più immediato rispetto a quello conseguibile attraverso il processo (vedi la sentenza della Corte costituzionale n. 276 del 6 luglio 2000).

Sulla base delle prime esperienze applicative del nuovo articolo 412-bis del codice di rito e alla luce delle più recenti indicazioni della Corte costituzionale, è apparso opportuno esplicitare l'esclusione dell'obbligo di conciliazione, *ratione materiae*, per le controversie previdenziali [...], per i procedimenti sommari o d'urgenza [...], ivi comprese le controversie in materia di trasferimenti e licenziamenti che, secondo quanto previsto nel capo I, sono assoggettate ad una procedura sommaria tipica, per le cause relative ai rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni cosiddette privatizzate [...].

Con riferimento agli arbitrati si propone di connotare l'istituto in guisa tale da filtrare, in termini selettivi, il ricorso alla giustizia del lavoro al fine di consentire, a quest'ultima, di intervenire nelle controversie di maggiore rango con la dovuta professionalità e tempesti-

ività, e da costituire una reale attrattiva per la celerità e stabilità del ricorso all'arbitrato.

Ma soprattutto si ritiene necessaria una formazione completa e specialistica della figura dell'arbitro (oltre che dei conciliatori), evitando di limitarsi a un semplice trasferimento di sede della soluzione della controversia [...].

La nuova proposta prevede l'inserimento della conciliazione all'interno del giudizio: la conciliazione è tentata dal Giudice o dal conciliatore da questi appositamente designato tra quelli iscritti in apposito albo, una volta che la controversia sia conosciuta in tutti i suoi risvolti.

La conservazione della concorrenza disciplina arbitrale, espressione dell'autonomia negoziale collettiva, è volta a favorire un sistema integrato dell'arbitrato nelle controversie di lavoro che si avvalga dell'apporto di importanti accordi già perfezionati, o *in itinere*, taluni con disposizioni peculiari, qual è la soluzione adottata, fra gli altri, dall'accordo che consente di pervenire, nella medesima sede, ad

un'interpretazione autentica sull'efficacia e validità di una clausola del contratto collettivo nazionale, introducendo, così, un efficace strumento di prevenzione delle controversie seriali. Peraltro le divergenze che, nei vari accordi, emergono in ordine all'ambito di impugnabilità dei lodi vengono risolte, con l'articolato proposto, riconducendo ad unità il regime delle impugnazioni sicché anche per l'arbitrato previsto dalla contrattazione collettiva si applica il regime di impugnazione introdotto con la novella, *id est* l'impugnabilità, per qualsiasi vizio, davanti alla Corte d'appello.

In definitiva, si riconosce che, anche in ragione del quadro normativo vigente, l'avvio della funzione arbitrale necessita tuttora di essere accompagnato dallo sviluppo di un'efficace funzione conciliativa che, se ben attuata, potrebbe produrre effetti deflattivi importanti in materia di contenzioso di lavoro. È noto infatti che attualmente la funzione, in ragione delle storiche carenze organizzative delle strutture pubbliche preposte al suo

svolgimento, si riduce spesso ad un mero momento formale, nel corso del quale difficilmente le parti sono stimolate al raggiungimento di una conciliazione.

Per valorizzare questa funzione, si ritiene dunque necessaria la costituzione di una struttura composta da professionalità specifiche in grado di proporre alle parti convincenti soluzioni conciliative, basate sul probabile esito delle controversie e adeguate alle richieste delle stesse.

Allo stesso modo, si prevede che anche l'avvio e la diffusione dell'attività arbitrale non possano prescindere dall'utilizzo di professionalità specifiche, in quanto la validità e la correttezza delle decisioni costituiscono momenti decisivi per conferire autorevolezza alla camera arbitrale e per ingenerare nei suoi confronti un clima di affidamento e fiducia.

Il testo completo della relazione illustrativa e del disegno di legge è disponibile al sito www.fmb.unimo.it alla sezione Indice A-Z, voce *Processo del Lavoro*.

Sintesi del disegno di legge n. 1163 d'iniziativa dei Senatori Sacconi, Quagliariello, Centaro, Morra, Gentile, Piccone e Novi comunicato alla presidenza il 14 novembre

Tratta dalla relazione illustrativa

Il presente disegno di legge prospetta una riforma del processo del lavoro diretta non solo a favorire la celerità dei giudizi e la certezza alla soluzione delle controversie ma, prima ancora, a incidere sulle ragioni dell'imponente contenzioso e della conflittualità in materia di rapporti di lavoro.

In un quadro regolatorio moderno dei rapporti di lavoro la prevenzione e la composizione delle controversie individuali di lavoro devono certamente ispirarsi a criteri di equità ed efficienza, ciò che senza dubbio non risponde alla situazione attuale. Così come è vero che la crisi della giustizia del lavoro è legata ai tempi con cui vengono celebrati i processi, tali da risolversi in un diniego della medesima. Tuttavia, come bene rilevato da una recente ricerca della Commissione europea, la vera anomalia

italiana è determinata dal numero esorbitante di cause che ogni anno investono i rapporti di lavoro, a dimostrazione della persistenza nel nostro Paese di un diritto del lavoro ancora ispirato a logiche formalistiche e repressivo-sanzionatorie che incentivano a dismisura la litigiosità (individuale e collettiva) e il conflitto tra le parti in causa [...].

L'elevato contenzioso in materia di lavoro non è frutto dunque (o comunque non in modo preponderante) di regole procedurali poco efficienti [...]. Sono piuttosto le regole di diritto sostanziale e la cultura giuridica che le pervade tali da incentivare il conflitto tra le parti del rapporto di lavoro.

I nuovi modi di organizzare il lavoro e di produrre, unitamente a una estesa tutela del prestatore di lavoro che non giustifica più una vi-

sione aprioristicamente conflittuale e antagonista dei rapporti di lavoro, richiedono oggi regole ispirate alla certezza del diritto, alla libertà di impresa e alla tutela del prestatore di lavoro contro prassi o comportamenti fraudolenti senza che il Giudice o il mediatore giuridico siano chiamati a interferire con valutazioni di merito nelle logiche aziendali ispirate a un uso corretto dei poteri datoriali e, più in generale, nella libera dialettica intersindacale.

Proprio su tale presupposto, la più recente legislazione ha fatto spesso rinvio a norme contenenti «clausole generali», che cioè legittimano il ricorso a particolari tipologie di lavoro o a decisioni delle parti non in presenza di specifici causali tipizzate, ma in presenza di requisiti riscontrabili ed effettivi, ma flessibili. E queste norme sono

state affiancate da percorsi e sedi di sostegno della volontà delle parti negoziali, come le sedi di certificazione dei contratti di lavoro, ispirate alla regola dello «stare ai patti» che è poi il vero argine contro la deriva della conflittualità permanente.

Si pensi, ad esempio, alla riforma del contratto a termine di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, che ha previsto la possibilità di ricorso a tale rapporto non più in specifiche e rigide ipotesi, bensì con riferimento alle esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive del datore di lavoro. Gli stessi presupposti, già dall'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, sono posti anche alla base delle scelte datoriali di trasferimento del lavoratore. Analoga formulazione è contenuta nell'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, con riferimento alla ammissibilità di ricorso alla somministrazione a tempo determinato. Lo stesso decreto legislativo prevede in materia di lavoro a progetto, all'articolo 69, che il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, e in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Essendo questo l'indirizzo già seguito dal legislatore, spesso anche sulla scorta di avvisi comuni delle parti sociali come nel caso del lavoro a termine, è tuttavia necessario che, nel rispetto del principio costituzionale di libertà di impresa, il controllo sul riscontro dei presupposti che la legge pone con le clausole generali sia vincolato alla verifica (*ex ante* in sede di certificazione dei contratti di lavoro o *ex post* in sede giudiziale) della esistenza concreta di tali condizioni, senza tuttavia che possa essere sindacato il merito o la opportunità della scelta datoriale, compito questo che appartiene semmai, sempre in funzione della tutela di principi di rilevanza costituzionale, alla contrattazione collettiva e alla autotutela collettiva. È evidente

infatti che ove si legittimi il giudice a valutazioni nel merito o di opportunità tecnico-organizzativa, la norma diviene non solo alquanto incerta, perché vincolata ad interpretazioni soggettive e comunque eccessivamente ampie e contrastanti, ma anche del tutto irrazionale perché richiama il Giudice a un compito che non gli appartiene, quello cioè di fare l'imprenditore, là dove il Giudice ha invece un compito altrettanto importante e delicato che attiene alla verifica della legittimità dei poteri datoriali e alla repressione di prassi o comportamenti fraudolenti.

Nell'area delle clausole generali quindi le valutazioni dei giudici dovrebbero più avvicinarsi, nella loro struttura logica, ai controlli di legittimità sui poteri datoriali, piuttosto che a valutazioni sul merito di specifiche scelte aziendali, dal che deriverebbe, anche, una maggiore uniformità dei giudicati e un omaggio più realistico se non alla certezza del diritto, almeno alla prevedibilità delle decisioni.

[...] Ancora elevato è poi il contenzioso in materia di qualificazione del rapporto di lavoro. Il disegno di legge propone, su tale aspetto, di promuovere ed incentivare l'istituto della certificazione dei contratti di lavoro [...].

Si prevede che, a seguito della avvenuta certificazione del contratto di lavoro secondo la volontà delle parti, qualora i terzi, ivi compresa dunque la pubblica amministrazione, ricorrano avanti l'autorità giudiziaria chiedendo una diversa configurazione del rapporto, il giudicante, in caso di soccombenza della parte ricorrente, non possa derogare al principio della soccombenza di cui all'articolo 91, primo comma, del codice di procedura civile. L'amministrazione soccombenza potrà agire, sussistendone i requisiti, nei confronti del funzionario responsabile ai fini del risarcimento del danno.

[...] Si è del parere che il ruolo delle commissioni di certificazione possa essere spinto oltre quello attualmente attribuito dalla legge Biagi; l'assistenza delle parti nel momento formativo e nello svolgimento del rapporto o, in ultima analisi, nel momento del recesso del rapporto di lavoro, può essere incentivata prevenendo non soltanto

che le commissioni possano certificare le rinunzie e transazioni, ma anche che ad esse possano essere devolute procedure di conciliazione o di risoluzione consensuale ed arbitrale delle controversie, senz'altro più celere, meno onerosa e più aderente all'equità sostanziale ed agli interessi delle parti, rispetto alla giustizia ordinaria.

D'altro canto, il disegno di legge, nell'affrontare la questione dei metodi alternativi di risoluzione delle controversie, non può non tener conto anche della recente riforma del codice di procedura civile, che ha, come noto, ridisegnato anche le procedure arbitrali, definendo limiti e specificità dell'arbitrato rituale e di quello libero. Per quanto qui rileva, il nuovo articolo 806 del codice di procedura civile, nel prevedere che le parti possano far decidere da arbitri le controversie tra loro insorte che non abbiano per oggetto diritti indisponibili, salvo espresso divieto di legge, dispone tuttora che le controversie di lavoro possano essere decise da arbitri solo se previsto dalla legge o nei contratti o accordi collettivi di lavoro. La ragione per cui il legislatore ha visto sempre con sospetto l'arbitrato nelle controversie di lavoro viene individuata comunemente nel fatto che in esse si debbano applicare norme inderogabili, norme cioè che i privati non possono escludere con un accordo privato, norme a cui il legislatore ha voluto dare una particolare forza a causa della usuale disparità di partenza delle posizioni sociali delle parti coinvolte. Si ritiene che ciò possa essere ovviato, oggi, tramite l'assistenza della volontà delle parti in sede di certificazione del contratto di lavoro ad opera di commissioni terze, imparziali ed autorevoli, istituite nell'ambito degli Enti bilaterali, delle Direzioni provinciali del lavoro, delle Università pubbliche e private e dei Consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

In primo luogo, esse cioè potrebbero utilmente illustrare ai contraenti l'effetto dei compromessi da esse stipulati, verificando la effettiva volontà delle parti di preferire, in caso di contrasto, il ricorso a vie alternative alla risoluzione che possano comportare anche, eventualmente, il ricorso a regole di e-

quità. Inoltre, esse potrebbero poi essere la sede stessa della risoluzione di ogni eventuale controversia nello svolgimento del rapporto di lavoro, senz'altro in grado di proporre e trovare soluzioni conciliative maggiormente aderenti agli interessi in contesa, giudicando anche, su accordo delle parti, secondo equità. In tal modo le commissioni potrebbero potenzialmente accompagnare le parti durante tutto l'arco del rapporto di lavoro, quale organo imparziale di assistenza della volontà e di risoluzione concordata dei conflitti.

[...] Oltre a prevedere, in coerenza con quanto sopra affermato, l'estensione della competenza delle commissioni di certificazione [...], si introduce la possibilità di istituire presso tali sedi apposite camere arbitrali, le quali, per la loro professionalità ed imparzialità, costituirebbero organi di particolare eccellenza per la definizione delle liti mediante determinazione contrattuale delle controversie. [...] Al lodo è assegnata efficacia di legge fra le parti, essendo esso frutto della volontà contrattuale delle stesse, e si dispone, in merito alla tenuta dell'accordo, l'applicazione dell'ultimo comma dell'articolo 21-13 del codice civile. Il lodo è impugnabile, in unico grado, soltanto per i vizi che possano avere vulnerato la manifestazione di volontà negoziale delle parti o degli arbitri. Al lodo è inoltre riconosciuta efficacia di titolo esecutivo ai sensi dell'articolo 474 del codice di procedura civile, anche nonostante la eventuale impugnazione.

Ulteriore attribuzione delle commissioni di certificazione è la possibilità di esperire in tale sede, oltre che in quelle tradizionali delle Direzioni provinciali del lavoro e delle sedi sindacali, il tentativo di conciliazione obbligatorio prodromico della vertenza giudiziaria.

Il ddl propone inoltre una sostanziale modifica del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile.[...]

Il disegno di legge propone in primo luogo di rendere il tentativo di conciliazione da obbligatorio a facoltativo, prevedendo – nel contempo – incentivi per la scelta, libera, dell'ADR. [...] D'altro canto, un incoraggiamento a trovare una via conciliativa – che, secondo le previsioni del presente disegno di legge, non sarà una fase obbligatoria, ma sarà scelta deliberatamente dalle parti – può essere rappresentato dalle seguenti previsioni:

a) il Giudice dovrà tener conto, al momento della condanna alle spese processuali ed alla sua liquidazione, dell'atteggiamento assunto dalle parti in sede di tentativo di conciliazione;

b) sugli importi monetari riconosciuti in sede di conciliazione a favore della lavoratrice o del lavoratore è riconosciuto il beneficio dell'abbattimento, in misura pari al 50 per cento, dell'aliquota applicabile per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale, nonché della ritenuta ai fini dell'imposta sul reddito.

[...] Le commissioni di conciliazione adite dalle parti [...] potranno [...], in caso di mancata conciliazione, avanzare una proposta per la bonaria definizione della controversia; se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti, ciò di cui il Giudice dovrà poi tenere conto al momento della condanna alle spese. Non solo. Alle commissioni, le parti, durante la conciliazione o in caso di esito negativo, potranno conferire mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, indicando il termine per la emanazione del lodo e le

norme che la commissione dovrà applicare al merito, ivi compresa la decisione secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento.

L'articolo 8 propone una ulteriore alternativa al ricorso alla giustizia ordinaria, riconoscendo in tale ambito il ruolo già da tempo assunto dalle sedi previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, quale luogo tradizionale e pregiato di assistenza delle parti sociali. Permarrà quindi anche avanti tali sedi la possibilità di esperire il tentativo di conciliazione, oltre alla possibilità, già riconosciuta dalla legge, di promuovere in sede sindacale l'arbitrato di cui agli articoli 806 e seguenti del codice di procedura civile.

Lo stesso articolo 8 prospetta un'ulteriore possibilità di risoluzione della controversia, devoluta a collegi composti da arbitri scelti dalle parti e presieduti da professori universitari di materie giuridiche o da avvocati cassazionisti, nella forma dell'arbitrato irrituale, ma con la procedura ivi descritta. Tale opzione si pone come alternativa ai collegi precostituiti presso le sedi delle commissioni di certificazione, alle commissioni istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro ed a quelle individuate dai contratti collettivi.

Il capo V, infine, propone norme in tema di decadenza, nel quando e nel quomodo, volte a rendere certi i tempi di impugnazione dei licenziamenti (o del recesso nel caso di collaborazioni coordinate e continuative) e dei trasferimenti del lavoratore.

Il testo completo della relazione illustrativa e del disegno di legge è disponibile al sito www.fmb.unimo.it alla sezione Indice A-Z, voce *Processo del Lavoro*.

www.fmb.unimore.it

In occasione dell'inaugurazione della nuova sede della Fondazione universitaria Marco Biagi, è stato attivato un nuovo sito a supporto del programma scientifico e culturale che si intende realizzare.

Il nostro programma è in fondo molto semplice: seguire lo sviluppo del diritto del lavoro con particolare attenzione alle relazioni industriali, nella dimensione comparata e interdisciplinare, prestando attenzione soprattutto alle esperienze più innovative che non mancano anche in questo inizio di nuovo secolo.

Marco Biagi

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.fmb.unimo.it, **Indice A-Z**, voce **Processo del lavoro**, con gli ultimi aggiornamenti

In particolare si segnalano:

Documentazione nazionale

14 novembre 2006 - Senato della Repubblica - **Disegno di legge n. 1163** - Riforma del processo del lavoro

28 settembre 2006 - Senato della Repubblica - **Disegno di legge n. 1047** - Riforma del Processo del Lavoro

28 settembre 2006 - Fascicolo di documentazione sul Disegno di legge n. 1047.

2004 - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di lavoro - Divisione VI - Dati statistici sull'attività conciliativa svolta dalla Direzioni Provinciali del Lavoro.

2001 - Ministero della Giustizia e Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Relazione della Commissione "Foglia" per lo studio e la revisione della normativa processuale del lavoro.

Novembre 2001 - Disegno di legge n. 848.

Documentazione comunitaria

2006 - European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ) - European Judicial System (Rapporto).

Studi - ricerche - percorsi di lettura

16 maggio 2006 - Istat - Le cause di lavoro, previdenza e assistenza in Italia (anni 2000 - 2004).

Siti internet

<http://giustiziaincifre.istat.it>

Istat - Sistema territoriale informativo sulla giustizia - Questo sistema informativo è una banca dati interamente dedicata alla diffusione delle statistiche sulla giustizia. Ha l'obiettivo di dare un quadro del sistema giudiziario e dei soggetti che vi ricorrono, evidenziando gli aspetti sociali.

www.welfare.gov.it/Lavoro/TutelaCondizioniDILavoro/controversie

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Controversie di lavoro - La Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro svolge una delicata attività di mediazione in presenza di vertenze nazionali di lavoro e in generale in situazioni di crisi aziendali, inoltre, ha compiti rilevanti relativi alla disciplina e coordinamento delle procedure relative ai tentativi obbligatori di conciliazione delle controversie individuali di lavoro nei settori pubblico e privato (art. 410 c.p.c. e d.lgs n. 80 1998) e della materia relativa all'arbitrato nelle controversie individuali di lavoro.

Bollettino Adapt - Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"

Al sito www.fmb.unimo.it, sezione Newsletters, è possibile consultare l'archivio storico dei Bollettini Adapt, attivo dal gennaio 2004, ed il nuovo archivio Dossier Adapt/Csmb.

In particolare la sezione **Dossier** propone un focus di interventi, articoli e ricerche di collaboratori Adapt e di collaboratori esterni su tematiche di settore di notevole risonanza nazionale e internazionale.

Dal settembre 2006 i Dossier offrono sintetici approfondimenti che colgono tempestivamente gli aspetti attuali e concreti riguardanti il mercato del lavoro,



Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

in collaborazione con

ADAPT



**XIX e ultimo incontro per l'anno 2006 dei seminari del dottorato
in Relazioni di lavoro internazionali e comparate**

Quale riforma del processo del lavoro?

ore 9.00 – 9.15 Apertura e coordinamento dei lavori

MICHELE TIRABOSCHI (*Università di Modena e Reggio Emilia*)

ore 9.15 – 10.00 Relazioni introduttive:

presentazione delle proposte "Salvi – Treu" e "Sacconi" di riforma del processo del lavoro

MAURIZIO SACCONI, TIZIANO TREU

ore 10.00 – 11.30 Discussant

CLARA ENRICO (*Università di Genova*), **MARIELLA MAGNANI** (*Università di Pavia*), **MATTIA PERSIANI** (*Università La Sapienza*), **ANTONIO VALLEBONA** (*Università Tor Vergata*)

ore 11.30 – 13.00 Dibattito e interventi programmati

PAOLA MALANETTO (*Tribunale di Torino*),
FLAVIA PASQUINI (*Fondazione Marco Biagi*), **GIORGIO SANTINI** (*CISL*),
ALESSANDRO CORVINO (*Avvocato Foro di Bergamo*),
MARCO CRIPPA (*Responsabile Risorse Umane A Novo Italia*),
RITA IORIO (*Avvocato Foro di Roma*), **GIORGIO USAI** (*Confindustria*)

ROMA

19 dicembre 2006

**Palazzo Altemps – Sala dei Papi
Via dei Gigli d'Oro, n. 21**

*La partecipazione è libera e aperta a tutti previo accreditamento.
Per informazioni e per l'accreditamento è necessario contattare la segreteria scientifica entro
e non oltre il 15 dicembre 2006.*

Segreteria scientifica e coordinamento organizzativo:

FLAVIA PASQUINI, IACOPO SENATORI
tel. 059.2056980 e-mail: csmb@unimore.it

**Dottorato
Internazionale
Relazioni di Lavoro Internazionali e Comparate**

ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Direttore

Michele Tiraboschi

Redazione

Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Tiziana Bellinvia; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (senior advisor); Alessandro Corvino; Luigi Degan; Lorenzo Fantini; Laura Ferretti; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Paolo Pennesi; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Patrizia Tiraboschi; Chiara Todeschini.

Coordinatore di redazione bollettino speciale e Dossier

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro
CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali
UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova
Associazione Industriale Bresciana
Associazione Industriali della Provincia di Vicenza
Confindustria Bergamo
Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone
Unione degli Industriali della Provincia di Treviso
Unione degli Industriali della Provincia di Varese
Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro-Regione Lombardia; Ailt; Ali spa; Ancc-Coop; Ance; Apla; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Banca Popolare Emilia Romagna; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; Electrolux-Italia spa; Fastweb; Federalberghi; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Gruppo Cremonini spa; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro spa; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta spa; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom spa; Ugl; Uil; Vedior.