Rimettere mano alla complessa normativa farebbe ripartire il contenzioso del lavoro

Jobs act, giuslavoristi in allarme per la riforma annunciata

Pagine a cura di **Sabrina Iadarola**

Il nuovo governo nasce con una importante novità: un superministero lavoro-sviluppo a guida Luigi Di Maio, che non lascia indifferenti i giuslavoristi italiani. Anzi li divide, tra chi ritiene positivo poter contare su un interlocutore unico per la gestione dei tavoli di crisi aziendale. E chi, al contrario, teme un sovraccarico di competenze, con il rischio che si trascurino tematiche di primaria importanza nel campo del lavoro, a partire da quello che non va del jobs act, al contrasto al precariato e alla revisione della disciplina sui contratti a termine acausali.

Alberto Maggi

Tutto ciò avviene in un momento storico in cui il ruolo del giuslavorista sta già cambiando la propria veste, spostandosi dal contenzioso puro alla consulenza strategica sulle dinamiche aziendali che ricadono anche sul personale, vuoi per l'avvento dell'industria 4.0 e la conseguente digitalizzazione dei processi produttivi (e della conseguente riorganizzazione del personale secondo le nuove logiche), vuoi per le novità legislative che hanno caratterizzato la materia lavoro negli ultimi due anni. Questo spinge gli avvocati lavoristi fare una riflessione: «Cosa faccio da grande?». E spinge noi a chiederci in quale direzione si muova il diritto del lavoro e come sarà il giuslavorista del futuro.

Luigi Di Maio

Per tracciare un quadro, «il primo dato da considerare», così sostiene **Alberto Maggi**, lavorista e managing partner di ***Legance***, «è rappresentato dal calo del contenzioso a partire dal jobs act».

I dati che emergono dal censimento permanente dei procedimenti giudiziari in materia di lavoro sono impressionanti. Dal 2012 al 2016 le cause di lavoro del settore privato in Italia sono scese del 33%, ovvero di un terzo. Ma ancora più drastica è la riduzione in atto, nello stesso settore, delle liti in materia di licenziamenti e di contratti a termine: nello stesso quinquennio il numero di questi procedimenti giudiziali si è ridotto del 69%.

«Dando per assunto che in quest'area non sia possibile operare senza fare anche il contenzioso», aggiunge Maggi, «sicuramente assistiamo a una trasformazione parziale delle attività che vengono svolte dagli studi lavoristici e dai dipartimenti lavoro degli studi in generale. Ma il mondo del lavoro è da sempre cambiamento. Sappiamo bene che i nuovi lavori sottopongono i giuslavoristi a nuove problematiche di inquadramento e di tutela di un lavoratore, in base all'evoluzione dell'economia, che si trasforma con un'incredibile velocità, ma questo avviene da sempre e incide relativamente sull'organizzazione dei lavoristi».

Enrico Del Guerra

«Come studio», spiega **Enrico Del Guerra**, partner di ***Pavia e Ansaldo***, «siamo stati tra i primi studi associati a riconoscere la rilevanza degli aspetti giuslavoristici quali "trait

L'EVOLUZIONE DELLA PROFESSIONE

Due anni di rivoluzioni normative hanno trasformato l'avvocato

Il diritto del lavoro è una materia relativamente giovane, le prime leggi ius laburiste sono figlie della rivoluzione industriale dell'Ottocento. Ma è soprattutto una materia dinamica, fortemente condizionata dall'economia e anche dalla politica. «Abbiamo in Italia una tale alternanza di politiche del lavoro», sottolinea **Francesco Rotondi**, giuslavorista e founding partner di ***Lablaw***, «tanto da non riuscire tracciare una linea precisa. Dal jobs act in avanti, la direzione è stata lo svecchiamento dell'apparato e quindi la possibilità di ragionare intorno ad attività di organizzazione di imprese che si rinnovano e di politiche di ristrutturazione, nell'obiettivo di avvicinarci agli ordinamenti europei. Le modifiche del mercato del lavoro, sia in termini di accesso al mercato del lavoro, sia in termini di qualità dell'attività legate all'industria 4.0 e alla digitalizzazione confermano che cambia l'attività del lavoratore, cambia l'impresa e anche l'organizzazione. Finora abbiamo agito con un'interpretazione e implementazione di norme (straordinarie) che però hanno un problema. Alla struttura ordinaria, ai principi generali, alle regole del contratto che non sono state abrogate, valgono da settanta anni in Italia, abbiamo aggiunto interpretazioni che vanno sull'onda dell'emergenza, per far fronte alle criticità che incontravamo volta per volta».

Francesco Rotondi

Pensiamo allo smart working, al lavoro agile, alle caratteristiche del cambiamento delle mansioni del lavoratore. «L'esigenza dell'organizzazione di impresa cambia, ma il contratto da applicare resta lo stesso di prima. E talvolta l'incertezza di ciò che potrebbe accadere davanti a un tribunale ci lascia perplessi».

«Strettamente collegato a questo», aggiunge Rotondi, «è il ruolo del giuslavorista, che è divenuto un partner che interviene in qualsiasi operazione di ripensamento dell'organizzazione. Da avvocati non siamo solo al fianco del cliente, ma dobbiamo assumerci responsabilità: la nostra non è più un'obbligazione di mezzi ma spesso di risultato. Un rischio che premia», prosegue, «l'alta specializzazione e la capacità di avere un'esperienza nell'osservazione per cercare di capire dove va a finire quell'operazione di organizzazione semplicemente perché l'hai già vissuta».

«Riorganizzazione del cambiamento in atto nelle imprese, digitalizzazione dei processi e gestione informatica della produttività e più in generale di tutte le attività», rileva **Aldo Bottini**, partner di ***Toffoletto De Luca Tamajo***, «si traducono, per gli uffici del personale, in ricercare nuove competenze, cambiare modo di lavorare, riqualificare. A questo si aggiunga il fatto che viviamo da due anni un momento di grande effervescenza legislativa nel campo del lavoro. Dal jobs act alla legge sul whistleblowing, dalla legge sullo smart working, e, infine, novità sul regolamento privacy. Tutte tematiche che interessano l'employment più o meno incidentalmente e che riguardano noi giuslavoristi corporate. Le novità che entrano oggi nei contratti aziendali sono tante e tali (pensiamo al premio di produttività oppure al welfare aziendale al salario variabile che potrebbero essere gestite in termini di contrattazione aziendale) che anche le rappresentanze sindacali dovrebbero entrare nell'ordine di idee di essere assistiti, come av-

Aldo Bottini

Dal 2012 al 2016 le cause del lavoro sono calate del 33%

d'union» di tutte le dinamiche giuridico-economiche, particolarmente quelle di natura societaria creando un dipartimento dedicato». In tale solco da alcuni anni si stanno muovendo anche gli altri studi, riconoscendo nel diritto del lavoro un punto di riferimento nelle strategie di sviluppo delle dinamiche societarie e quale elemento di raccordo fra quest'ultime e quelle di natura squisitamente lavoristica.

Luciano Racchi

«Così, il diritto del lavoro», aggiunge Del Guerra, «inizialmente concepito come materia residuale e di mero servizio, è progressivamente diventato uno dei principali elementi di coordinamento nelle operazioni societarie di natura straordinaria e di M&A, oltreché un fattore cardine nel potenziamento di figure aziendali «protagoniste», fra cui top manager, consulenti e, in generale, figure chiave di primo e secondo livello».

La flessione sensibile del contenzioso (e della tipologia di contenzioso) ha anche una ragione di carattere sociale. Secondo **Luciano Racchi**, responsabile del dipartimento labour in ***Legalitax*** «è conseguenza di una situazione di crisi che nei cinque o sei anni passati ha condotto le imprese a ridurre gli organici. Il dipendente che teme per il proprio futuro lavorativo, la causa di qualifica non la fa».

Non parliamo solo quindi di contenzioso legato alla risoluzione del rapporto di lavoro ma anche alla sua esecuzione. «Salvo per le grandi aziende in cui c'è una filosofia, una percezione della solidità del rapporto di lavoro maggiore». Ciò detto, «il diritto del lavoro», aggiunge Racchi, «è una materia ancellare ad altre, non si può fare a meno del giuslavorista. È imprescindibile alla cultura dell'impresa tanto nelle operazioni ordinarie, quanto nelle operazioni straordinarie e di ristrutturazione, come ad esempio la cessione di rami d'azienda».

Aldo Calza

Calo del contenzioso dunque equivale a maggiore attività di consulenza? La risposta è si. «Nel nostro paese con il jobs act è calato il contenzioso, e per i giuslavoristi è aumentata invece l'attività di consulenza», è l'analisi che fa l'avvocato **Aldo Calza**, partner dello studio legale ***Dentons.*** In Italia, così come per esempio in Francia, Germania, Spagna, Olanda, la figura del giuslavorista è divenuta quella di un consulente strategico sempre in prima linea nella gestione delle tematiche concernenti la gestione del personale, oltre che nello sviluppo delle operazioni societarie, sia day by day che straordinarie (fusioni, incorporazioni, consultazioni sindacali, armonizzazione dei trattamenti tra diverse legislazioni nel caso di multinazionali). Resta naturalmente il contenzioso prevalentemente in materia di licenziamenti, ma per il resto il focus è fortemente di natura stragiudiziale. Certo che», aggiunge Calza, «se il nuovo governo, come sostiene, abrogherà in tutto o in parte il jobs act, intervenendo sulla disciplina dei licenziamenti, dei contratti a termine, delle mansioni e di altre materie sensibili, allora ci sarà un'inevitabile recrudescenza del contenzioso, sicuramente poco utile per le aziende».

Angelo Zambelli

Restano ancora due considerazioni da fare. La prima riguarda l'attitude del giuslavorista. «Un giuslavorista non è tale se non è innanzitutto un fortissimo litigator», afferma **Angelo Zambelli**, partner di ***Grimaldi Studio Legale***, responsabile del dipartimento di Labour dello studio, «perché il processo del lavoro è caratterizzato da concentrazione, oralità, immediatezza, decadenza dei termini, che lo avvicinano per certi aspetti al penale (soprattutto per l'oralità della trattazione del dibattimento), ma è terribilmente feroce nelle decadenze dei termini processuali ed è peraltro l'unico processo che funziona in Italia. Tanto che le varie riforme del processo civile hanno tentato di avvicinare il processo civile a quello del lavoro, ma invano».

E prosegue «la riforma del jobs act ha comportato indubbiamente una deflazione del contenzioso giuslavoristico facendo sì che il giuslavorista si sposti ancor di più di ieri, ma lo ha sempre fatto, sull'attività di consulenza, cosiddetta advisory, e quindi su quella consulenza quotidiana, strutturata in rapporti on going con i propri clienti, mentre una volta interveniva era in pronto soccorso. Una intelligence preventiva serve a evitare il contenzioso o eventualmente farlo nascere in maniera governata».

La seconda, è la necessità di mantenere un forte grado di specializzazione, di fronte ad una clientela sempre più ampia, sensibile e sofisticata.

«I nuovi lavori che discendono dalla gig economy ad esempio presuppongono una certa riflessione da parte di noi avvocati», racconta **Fabrizio Morelli**, partner del dipartimento Employment di ***Dla Piper***, «che ci porta a confrontarci con realtà non nuove, poiché rispondono sempre a principi e regole tradizionali, ma diverse da quelle del passato. Di fronte agli scenari dettati dall'innovazione tecnologica, i principi fondamentali sulla natura del rapporto del lavoro (autonomo subordinato) restano, ma ricondurre fattispecie che non trovano automaticamente tipizzazione rispetto al sistema normativo esistente, lo si fa con qualche difficoltà. Per questo è importante l'esperienza e la specializzazione. Ciò non significa». prosegue, «che ci sia necessità di trovare regole nuove e norme nuove, per risolvere casi nuovi. Perché il sistema appronta tutti gli strumenti per fare interpretazione e risolvere il caso concreto. Ma lo sforzo e l'esercizio interpretativo sono maggiori».

Fabrizio Morelli

© Riproduzione riservata

Supplemento a cura di Roberto Miliacca *rmiliacca@class.it* e Gianni Macheda *gmacheda@class.it*

in un super esperto di organizzazione

viene nel resto d'Europa, da un giuslavorista».

Dunque, non solo c'è bisogno di essere solo specializzati in diritto del lavoro, ma anche talvolta iperspecializzati. Una scelta che ha portato alcuni studi boutique che si occupano esclusivamente di lavoro, a dedicare il proprio impegno ad una «sottomateria» del diritto del lavoro, orientata alla specifica tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

È il caso dello studio legale ***Lexellent***, che qualche mese fa ha costituito al proprio interno un dipartimento di sicurezza del lavoro, guidato dal prof. **Francesco Bacchini**, giurista e docente dell'Università Bicocca, ritenendo la sicurezza sul luogo di lavoro un tema cruciale e di stringente attualità. «In questi anni, nonostante i miglioramenti e le performance registrate dal settore, il numero di infortuni gravi e gravissimi resta alto», commenta Bacchini.

Francesco Bacchini

A dieci anni dall'entrata in vigore del Testo unico effettivamente la situazione non sembra cambiata. Gli infortuni sono ancora troppi, e di morti sul lavoro nel 2017 ce ne sono state più di tre al giorno, per un totale di 1.115, un aumento del 1,1% rispetto al 2016. «Quando non succede nulla o poco, si finisce presto per dimenticare. Poi accadono una serie di incidenti a ripetizione oppure in giornate significative, come raccontano gli episodi di cronaca dell'anno in corso, e la materia torna a far parlare di sé. Ma non può stupire la recrudescenza del fenomeno», aggiunge Bacchini. «Nel periodo della grande crisi era diminuito il lavoro. Ora che l'economia si sta riprendendo, con una crescita non clamorosa ma costante, aumenta il lavoro e crescono gli infortuni. La ragione vera è che nel nostro paese manca una scarsa cultura manageriale della sicurezza del lavoro, intesa sia come cultura del management, cioè di chi dirige le aziende e di chi gestisce i processi produttivi, ma in generale di tutte le risorse umane, i lavoratori. La formazione e l'addestramento servono, di formazione se ne fa tanta, ma forse viene fatta male».

© Riproduzione riservata