

FORUM TUTTOLAVORO2015
in collaborazione con www.dottrinalavoro.it

Piero Martello: Jobs Act, effetti sul contenzioso non prevedibili

di **Piero Martello - Presidente del Tribunale del Lavoro di Milano**

“Prima di formulare una prognosi su quello che sarà l'impatto sul contenzioso, occorre vedere gli effetti di sistema che seguiranno alla definitiva e completa realizzazione del progetto che il legislatore ha concepito con la riforma legislativa”. E' quanto ha dichiarato Piero Martello, Presidente del Tribunale del Lavoro di Milano, nell'intervista rilasciata a IPSOA Quotidiano, che anticipa i contenuti del suo intervento al Forum TuttoLavoro 2015, organizzato dalla Scuola di Formazione IPSOA di Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, che si svolge oggi a Milano, dalle ore 14.00 alle 18.30, presso l'Auditorium Centrale di Expo Milano

Sono stati recentemente approvati i decreti attuativi del Jobs Act. Quali saranno gli impatti sul contenzioso?

Ancora devono essere approvati altri decreti attuativi, attualmente all'esame del Parlamento. Anche per tale ragione una realistica previsione sull'andamento del contenzioso del lavoro appare prematura. La riforma del diritto del lavoro attuata con il Jobs Act delinea un sistema complessivo che innova profondamente la realtà normativa preesistente, e disegna in modo diverso le relazioni fra le parti del rapporto di lavoro e ne modifica gli equilibri, come li abbiamo conosciuti fino ad ora.

Anche sotto questo profilo, prima di formulare una prognosi su quello che sarà l'impatto sul contenzioso, occorre vedere gli effetti "di sistema" che seguiranno alla definitiva e completa realizzazione del progetto che il legislatore ha concepito con la riforma legislativa. La riforma espande taluni diritti e ne comprime altri, per modo che i comportamenti dei protagonisti del rapporto di lavoro, sia sul posto di lavoro sia nella sede giudiziaria, saranno prevedibilmente influenzati da una valutazione complessiva della nuova realtà che così si determinerà, anche sulla base della valutazione dei diritti e dei doveri che per ognuna delle parti derivano nuovo assetto normativo.

In linea generale, e fatte salve le riserve di cui ho già detto, si può prevedere una riduzione del contenzioso in taluni settori e per talune materie, e un parallelo incremento per altre situazioni giuridiche; specialmente per quelle introdotte "ex novo" dalla nuova legislazione.

Ma si tratta di valutazioni di tipo prognostico che ben potrebbero essere smentite dalla realtà e da diverse, e per ora non prevedibili, valutazioni delle parti, individuali e collettive.

Una cosa, però, mi sento di poter assicurare sin da ora e cioè l'impegno del Tribunale del Lavoro di Milano per assicurare, anche per il futuro, un servizio-justizia efficace ed efficiente come si è avuto fino ad oggi. Pare opportuno ricordare, infatti, che -secondo le ultime rilevazioni statistiche relative al periodo gennaio-maggio 2015- la durata media dei processi è stata inferiore ai 5 mesi (149 giorni) e che non esistono cause arretrate, poiché le cause attualmente pendenti risalgono per la quasi totalità al 2014 e al 2015. Tali performances contiamo di consolidare e di migliorare nel prossimo futuro, grazie ad adeguate soluzioni organizzative e, soprattutto, al grande impegno e alla dedizione al servizio dei Giudici del Tribunale del Lavoro.

La nuova disciplina del regime sanzionatorio del licenziamento ridurrà il numero dei processi?

La risposta a tale domanda comporta le stesse riserve e precauzioni che ho illustrato in precedenza. In linea generale si potrebbe ritenere che la significativa riduzione dello spazio della "tutela reale" potrebbe avere l'effetto di ridurre il contenzioso.

Analogo effetto si può ipotizzare per la nuova disciplina del contratto a termine che, eliminando il requisito della "causalità" potrebbe determinare un decremento del contenzioso che su tale materia era molto cospicuo. Ma si tratta di mere previsioni, poiché la recente entrata in vigore di queste riforme non ha ancora creato le condizioni per la nascita di un eventuale contenzioso. A ciò si aggiunga che, nel frattempo, la Dottrina accademica e, in generale, gli studiosi della materia, hanno ipotizzato non pochi e non secondari profili di contrasto con la normativa costituzionale e, soprattutto, con la normativa comunitaria.

Ove queste prospettive dovessero rafforzarsi e venissero coltivate si potrebbe determinare, piuttosto che una riduzione, un incremento del contenzioso. Pare opportuno, infine, considerare che nel nuovo quadro normativo un posto significativo è affidato alla conciliazione extragiudiziale per favorire la quale sono state previste condizioni incentivanti sul piano economico e fiscale.

Occorrerà vedere se, nella valutazione delle parti, prevarrà la preferenza per queste condizioni favorevoli oppure la volontà di affrontare il rischio di causa.

Ma fino a questo momento è solo possibile fare delle previsioni di carattere ampiamente generale e generico, anche perché non vi è ancora stato il tempo per il consolidarsi di valutazioni e di orientamenti.

Vi è, poi, da considerare che molti dei profili regolati in termini generali dalla nuova riforma, potrebbero formare oggetto di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, così orientando diversamente in un senso o nell'altro i comportamenti dei soggetti singoli e individuali.

Riforma dei contratti: quali saranno secondo lei le fattispecie che creeranno maggior contenzioso?

La riforma delle tipologie contrattuali è stata, in effetti, meno ampia e meno incisiva di quanto si poteva prevedere sulla base dei propositi iniziali. In realtà, il "disboscamento" delle tipologie contrattuali è stato meno ampio e meno incisivo di quanto sarebbe stato, e sarebbe ancora, opportuno.

Vi è, tuttavia, da osservare che la maggiore "flessibilità" nella costituzione e nella cessazione di rapporti di lavoro, così come la maggiore facilità di accesso ai contratti a termine autorizzano a prevedere che potrebbe diminuire il ricorso a i cosiddetti "contratti atipici" ai quali, com'è noto, si faceva spesso ricorso per evitare la "rigidità" (vera o presunta) dei contratti di lavoro.

In tale contesto, credo che un ruolo importante potranno svolgere i professionisti di impresa e, più in generale, i consulenti giuridici dei datori di lavoro. Spetterà, infatti, a tali soggetti illustrare adeguatamente ai loro assistiti i profili di convenienza da considerare al momento di stabilire se stipulare un contratto di lavoro a tempo indeterminato che (come è detto nella legge e come è stato in ogni occasione ricordato dai sostenitori della riforma) resta la forma tipica del rapporto di lavoro; oppure se stipulare un contratto di altro tipo, ove se ne ravvisino profili di convenienza rispetto al contratto a tempo indeterminato.

Leggi anche:

-[Jobs Act, collaborazioni coordinate e continuative ritorno al passato](#), di Vitantonio Lippolis

-[Dal Jobs Act semplificazioni per adempimenti e procedure](#), di Eufrazio Massi

-[Jobs Act, nuova flessibilità nel riordino dei contratti di lavoro](#), di Paolo Stern

- Jobs Act, ammortizzatori sociali nuovi oneri contributivi per le imprese, di Maria Rosa Gheido
 - Tre le procedure di conciliazione dopo il Jobs Act, di Roberto Camera
 - Jobs Act, ammortizzatori sociali non un riordino, ma una riforma, di Maria Rosa Gheido
-

La **Scuola di Formazione IPSOA** di Wolters Kluwer, in collaborazione con **Dottrina Per il Lavoro** (ex DPL Modena), presenta il **15 luglio 2015** il **primo Forum TuttoLavoro** che si svolgerà, dalle 14.00 alle 18.30, nell'esclusiva cornice dell'**Auditorium Centrale di Expo Milano**.

In questo contesto internazionale, i più autorevoli esperti e tecnici della materia (tra gli altri Marina Calderone, Arturo Maresca, Piero Martello, Eufanio Massi, Paolo Pennesi), faranno chiarezza sulle importanti **novità normative e sugli aspetti applicativi** legati ai decreti delegati del **Jobs Act**.

L'evento è accreditato per Consulenti del lavoro, Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

Per maggiori informazioni: www.ipsoa.itforumtuttolavoro

Copyright © - Riproduzione riservata