

Jobs act, giuslavoristi in allarme per la riforma annunciata

PAGINE A CURA DI SABRINA IADAROLA

Rimettere mano alla complessa normativa farebbe ripartire il contenzioso del lavoro. 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 acasuali. 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. 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 giudiziari 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



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. 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 giudiziari 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». «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 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. «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, oltretutto 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 ancillare 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». Calo del contenzioso dunque equivale a maggiore attività di consulenza? La risposta è sì. «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». 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». © Riproduzione riservata.