

È la fine del processo del lavoro o dei diritti dei lavoratori?

Non bastava il pauroso arretramento dei diritti dei lavoratori a causa del ricatto occupazionale della delocalizzazione all'estero degli impianti produttivi, dello svuotamento della tutela reintegratoria in caso di licenziamenti illegittimi, del proliferare di infortuni sul lavoro (spesso neppure denunciati all'INAIL), dello sfaldamento della rappresentatività sindacale e del peggioramento delle condizioni retributive e normative minime (complici i contratti collettivi c.d. pirata, l'assenza del salario minimo e, ora, l'impennata dell'inflazione in assenza – ormai – della vecchia scala mobile).

Ci voleva anche la crisi della giustizia del lavoro.

Comma2 ha più volte lanciato un allarme sui guasti d'una giustizia del lavoro da troppo tempo debole con i forti e forte con i deboli.

E per quanto tale discorso non possa essere perfettamente generalizzato, esistendo realtà giudiziarie in linea di massima equidistanti fra le parti in lite, è tuttavia innegabile che in gran parte del Paese il trend sia di netto e aprioristico sfavore nei confronti del lavoro dipendente.

Ciò avviene soprattutto sul piano della concreta applicazione delle norme processuali, non di rado ispirate al massimo formalismo a danno dei lavoratori, mentre alle aziende si consente spesso una maggiore libertà di condotta processuale.

Troppo spesso in primo grado si consente ad aziende tardivamente costitutesi di produrre prove documentali o, in appello, di allegare fatti nuovi.

Oppure i poteri istruttori d'ufficio vengono esercitati soltanto per supplire all'inerzia di aziende rimaste contumaci, mentre in nessun caso vengono esercitati per accertare i diritti dei lavoratori, neppure a fronte d'una loro semiplena probatio.

In certi distretti, poi, domina in lungo e in largo l'abuso di pretesi difetti di allegazione nel ricorso, nel senso che il giudice, senza istruire la causa e senza neppure interrogare liberamente le parti, rigetta nel merito la domanda del lavoratore col pretesto che mancherebbe un qualche mero irrilevante dettaglio espositivo a suo arbitrio considerato – invece – fondamentale, senza mai distinguere tra (obbligatoria) allegazione dei fatti primari e (facoltativa) allegazione di quelli secondari.

Oppure il giudice di merito distorce il principio di non contestazione, applicandolo in modi e in casi da sempre esclusi dalla giurisprudenza della Cassazione e, non di rado, addirittura pretendendo che fin dal proprio ricorso introduttivo il lavoratore specificamente contesti le eccezioni e difese che l'azienda potrebbe ipoteticamente far valere una volta costituitasi.

Peraltro oggi, grazie all'abuso delle udienze a trattazione scritta, il lavoratore finisce con il non disporre di alcun momento processuale in cui contestare in maniera argomentata le avverse affermazioni e/o fornire i chiarimenti del caso o sollevare controeccezioni.

O, ancora, l'onere della prova viene sostanzialmente invertito, sempre e soltanto a danno del lavoratore, qualificando l'assenza di fatti impeditivi della pretesa azionata come suo fatto costitutivo.

In breve, il processo del lavoro nella prassi applicativa di interi grandi distretti è divenuto uno strumento che stritola a monte qualunque diritto del lavoratore che, per quanto espressamente

riconosciuto dalla legge, alla fine risulta scritto sulla sabbia nel momento in cui la sua pratica azionabilità è in vario modo impedita in sede giudiziaria.

Conosciamo anche le cause di tale malcelato sfavore – o vera e propria insofferenza – di moltissimi giudici del lavoro verso le domande dei lavoratori.

Negli ultimi decenni è mutato il clima culturale e la burocratizzazione dei giudici del lavoro ne è uno dei frutti avvelenati.

La c.d. globalizzazione viene letta come necessità di gareggiare a chi riduce di più il costo del lavoro; a tal fine si sono moltiplicate le figure contrattuali di lavoro precario (e le occasioni di mascheramento del lavoro subordinato mediante finte partite IVA), lavoro precario potenzialmente destinato a durare a vita: ad esempio, i limiti temporali dei contratti a termine vengono agevolmente aggirati imputando i rapporti a soggetti imprenditoriali apparentemente diversi, ma in realtà riconducibili al medesimo gruppo societario.

È evidente che un precariato destinato a durare a vita riduce il saggio generale del salario e annichilisce la forza contrattuale dei lavoratori, ancor più deboli in sede giudiziaria vuoi per mancanza di adeguate informazioni da spendere nel processo (più il lavoratore è precario e passa da un'occupazione sottoprotetta ad un'altra, più ignora organizzazione e rilevanti fatti interni dell'azienda), vuoi per riduzione dei margini di resistenza a fronte di proposte transattive irrisorie o di vere e proprie minacce da parti datoriali che, in vaste zone del Paese, sono contigue alla criminalità organizzata.

Il ricorso al giudice da parte del lavoratore è visto con sfavore anche da alcuni sindacati, che nella speranza di recuperare quella centralità che da tempo hanno perso, preferiscono negoziare a basso prezzo con le aziende. Proliferano i verbali di conciliazione tombali.

Ma sul piano giudiziario pesa ancora di più il diffuso e fallace convincimento, da anni pompato dai mezzi di informazione, secondo cui il servizio giustizia dovrebbe funzionare secondo mere logiche produttive.

Paragonare un potere istituzionale, come quello giudiziario, agli operatori economici è insensato: il primo, a differenza dei secondi, non è libero di scegliere se, come e quando collocarsi sul mercato. Né esso è libero di acquisire e allocare da sé nel migliore dei modi le necessarie risorse umane e materiali: queste sono distribuite in sede di legge di stabilità secondo fini e prospettive che di tutto si preoccupano meno che del miglioramento del servizio giustizia.

Nondimeno tale distorto modo di vedere è fatto proprio dal Ministero della Giustizia, dal CSM e da buona parte della Magistratura del lavoro.

I primi due richiedono continue riduzioni delle pendenze, non importa come realizzate: in altre parole, ogni anno devono “prodursi” più sentenze dell'anno precedente e in tempi sempre più brevi, ma a “costo zero”, cioè senza nuove risorse a parte quelle, recenti, di (anche qui precario) personale di supporto (gli addetti all'ufficio del processo).

Dal canto suo una buona parte della Magistratura del lavoro, sempre al fine di ridurre le pendenze e assecondare le aspettative del CSM, usa in modo distorto quel processo del lavoro che la riforma del 1973 aveva caratterizzato in termini di concentrazione, immediatezza, oralità ed esercizio officioso dei poteri istruttori.

Oggi, di fatto abolita l'oralità grazie all'abuso delle udienze a trattazione scritta e da tempo sparito dal radar l'esercizio officioso di poteri istruttori, l'immediatezza e la concentrazione vengono declinate per lo più come necessità di fare a meno dell'istruttoria, considerata “disfunzionale” alla ragionevole durata del processo.

E di qui prove testimoniali spesso giudicate inammissibili perché, asseritamente, generiche o esplorative.

E siccome l'onere della prova grava quasi sempre sul lavoratore, è quest'ultimo a pagarne le conseguenze, anche in termini di pesante condanna alle spese, che suona come una vera e propria beffa quando non gli sia stato neppure consentito di provare il proprio buon diritto: anche questo è un modo per disincentivare il ricorso al giudice.

Non a caso, da un'analisi del fenomeno effettuata in un arco temporale che va dal 2014 al 2021 è emerso che su tutto il territorio nazionale la diminuzione media delle cause di lavoro è superiore al 30%, nonostante la persistenza del lavoro nero, la precarietà, gli appalti di mera manodopera, i licenziamenti illegittimi, l'inefficacia della tutela da parte dei sindacati etc.

Di contro, il massiccio incremento dei rigetti delle domande dei lavoratori – pur non esattamente quantificabile per carenza di dati ufficiali, a riguardo, da parte del Ministero della Giustizia – costituisce dato d'esperienza che tutti i giuslavoristi, anche gli avvocati che solitamente difendono le aziende, possono toccare con mano.

Insomma, quel processo destinato a colmare il divario tra le parti in termini di forza economica e di accesso alle informazioni rilevanti è ora usato come formidabile strumento di compressione della tutela dei diritti del lavoratore, al punto che oggi sarebbe più tutelato se potesse avvalersi del rito ordinario, maggiormente equilibrato sul piano dell'uguaglianza dei contendenti davanti al giudice.

Comma2 – Lavoro è Dignità