



Numero 1 / 2022

Mario Fezzi

Essere e dover essere

Essere e dover essere

Mario Fezzi

Faccio l'avvocato dal 1971 (mamma mia !) e dopo un paio di anni "a bottega" da un luminare del diritto societario, ho scelto di dedicarmi al diritto del lavoro, settore nel quale pensavo di poter dare concretamente una mano ai lavoratori (retaggio della mia esperienza di sessantottino). Nel 1973, quando lasciai il diritto societario per quello del lavoro, ci fu la fortunata combinazione della nascita del nuovissimo processo del lavoro, che come tutti sanno cambiò radicalmente il modo di fare le cause; fino ad allora il processo era scritto, lento e farraginoso.

Nei primissimi anni il nuovo processo venne applicato alla lettera: si faceva tutto in una sola udienza (tentativo di conciliazione, interrogatorio delle parti, assunzione delle prove, discussione orale e lettura del dispositivo al termine dell'udienza).

Poco alla volta queste entusiasmanti abitudini sono state abbandonate, tanto che oggi è difficile che un processo non duri almeno 3 o 4 udienze.

Ma oltre alla oralità e celerità del processo c'era una effettiva partecipazione ideale da parte di tutti i protagonisti del processo. Tutti, giudici avvocati e pubblico (perché all'epoca le udienze, essendo pubbliche, erano molto spesso frequentate dai colleghi del lavoratore ricorrente) avevano chiaro che non si stava solo celebrando un processo, ma erano in discussione valori che trascendevano la singola questione controversa.

E i più convinti di esercitare un ruolo sociale importantissimo erano proprio i magistrati, che all'epoca facevano concreta applicazione di quel diritto diseguale, che il ministro Brodolini padre dello Statuto dei Lavoratori, riteneva indispensabile per raddrizzare la disparità che esisteva all'interno dei luoghi di lavoro. Quei rapporti lavorativi sbilanciati dovevano essere riequilibrati con una normativa diseguale e un'applicazione giurisprudenziale altrettanto diseguale.

Nei fatti, a quel tempo, sui giornali e tra la gente, girava la favola che un lavoratore se faceva causa aveva sempre la certezza di vedere accolta la propria richiesta.

Non era così, però è vero che l'applicazione rigorosa del diritto diseguale portava a più sentenze favorevoli che di rigetto.

Questi valori però oggi si sono persi.

I lavoratori continuano a essere in condizioni sbilanciate nel rapporto di lavoro, ma le loro istanze vengono spesso trattate alla pari delle cause di incidente stradale. Vi è sovente una valutazione strettamente giuridica che prescinde da valori sociali primari. Le cause di lavoro, quelle di famiglia, quelle di locazione, quelle relative ai diritti degli immigrati e quelle penali che riguardano la libertà personale, non sono cause come le altre. Richiedono obbligatoriamente una partecipazione ideale del magistrato che deve occuparsene, che va molto al di là della semplice interpretazione della norma.

E una giustizia troppo formale è sovente una denegata giustizia.

Ma anche gli avvocati hanno da tempo rinunciato a rivestire un ruolo socialmente rilevante.

E questo per due ordini di ragioni: da un lato la caduta generale dei valori nella società odierna. Dall'altro il livello del contenzioso che si è abbassato considerevolmente. I grandi temi sociali e politici di un tempo (licenziamenti di massa dei malati, trasferimento in reparti confino dei sindacalizzati, casse integrazioni di massa che privatizzavano i profitti ma addossavano alla collettività le perdite, difesa degli scioperi e delle proteste sindacali e tante altre) questi temi oggi non ci sono più. Le cause sono prevalentemente individuali e i temi in discussione non sono apparentemente sociali e valoriali, mentre dovrebbero esserlo sempre.

I lavoratori non fanno le cause per capriccio o divertimento. Se arrivano a doversi rivolgere a un avvocato e quindi a un giudice, affrontando, ingiustamente, il costo del contributo unificato e il rischio di una pesante condanna alle spese, è perché ne sono costretti da una necessità vitale.

I diritti dei lavoratori, perlomeno dalla legge Fornero in avanti, sono stati ridotti in maniera drammatica. Oggi più che mai avrebbero bisogno di un avvocato e di un giudice che si rendessero conto fino in fondo della gravità della loro condizione sbilanciata e ne traessero le dovute conseguenze.

Un'interpretazione giurisprudenziale che applicasse il *favor laboratoris* porterebbe con sé anche la possibilità di aumentare le conciliazioni, a condizioni accettabili dai ricorrenti. Oggi il datore di lavoro è spesso portato a preferire la decisione del giudice a un'offerta conciliativa ragionevole. Se temesse maggiormente la decisione sarebbe sicuramente portato a cercare di evitarla con offerte conciliative adeguate e non miserabili, come spesso avviene.

E del resto tutte le cause sono portatrici di valori sociali primari e se anche non ci sono più le grandi questioni giudiziarie degli anni settanta e ottanta (e parzialmente degli anni novanta) gli interpreti del processo non possono non comprendere il ruolo fondamentale che stanno svolgendo e agire di conseguenza per cercare di raddrizzare quella sbilanciata eguaglianza che caratterizza il rapporto di lavoro.

E se la condanna alle spese venisse davvero considerata come un'orrenda e ingiusta deterrenza per chi deve affrontare un giudizio, la soluzione della compensazione delle spese in modo sistematico, con la sola eccezione dei giudizi temerari, potrebbe rappresentare una prima forma di partecipazione a quei valori che ho tante volte sopra ricordato.

Sono un nostalgico ? Certo.

E' cambiato il mondo ? Certo.

Ma i diritti dei lavoratori sono sempre da tutelare, oggi più che mai dopo l'erosione legislativa che ne è stata fatta.