

Lavoro

“E il ritorno della causale farà aumentare i processi”

Secondo gli esperti la norma del decreto che la reintroduce è generica e si presta a più interpretazioni

ROSARIA AMATO, ROMA

Le cause di lavoro erano quasi scomparse dopo la legge Fornero e il Jobs Act, ma con il decreto Dignità le aule dei tribunali potrebbero tornare ad animarsi. A preoccupare le imprese sono in particolare le restrizioni nei contratti a termine. «Prima dell'abolizione dell'obbligo di causale nei contratti a termine - rileva Amedeo Rampolla, partner dello studio Bird & Bird - le cause di lavoro erano in media 8.000 all'anno. Nel primo semestre del 2017 sono state meno di 500. Non credo ci possano essere dubbi sul fatto che il contenzioso tornerà ad aumentare: la nuova norma impone delle causali che sono espresse in termini alquanto generici, suscettibili di non univoca interpretazione e che diventeranno inevitabilmente oggetto di contenzioso».

«Obbligare il datore di lavoro a inserire le causali nel contratto significa esporlo a una situazione di incertezza. - conferma Carlo Mayer, partner dello studio Littler - E l'inasprimento disorganico del sistema sanzionatorio per i licenziamenti illegittimi in regime di Jobs Act, senza il corrispondente adeguamento della previsione relativa all'offerta reale di conciliazione, che aveva avuto il pregio di disinnescare molti contenziosi, avrà l'effetto di incrementarne il numero».

Sul fatto che le cause di lavoro potrebbero riesplodere è d'accordo anche Michelangelo Salvagni, avvocato specializzato nella difesa dei lavoratori. A differenza dei suoi colleghi che di solito in tribunale affiancano le imprese, però, non ritiene che questo sia un male. Anzi, insieme ad altri nove giuslavoristi ha lanciato un appello per “migliorare” il decreto Dignità, chiedendo che l'obbligo di causale sia in vigore dal primo mese, e non dopo i primi dodici, e che torni l'obbligo di reintegro nel caso di licenziamento ingiusto: «Negli ultimi sei anni, dalla legge Fornero in poi, il legislatore si è preoccupato più

**Giuslavoristi sui due fronti**

A sinistra, l'avvocato Amedeo Rampolla, dello studio Bird & Bird, segue quasi esclusivamente le imprese. A destra, l'avvocato Michelangelo Salvagni, si occupa della tutela del lavoratore

di tutelare la flessibilità in entrata e in uscita nel mercato del lavoro che la stabilità e la dignità dei prestatori di lavoro. - osserva Salvagni. - I lavoratori sono da tempo nel tunnel di un precariato che non finisce mai. In realtà c'è stata una diminuzione del contenzioso perché sono sparite le regole. Non si tratta solo dei contratti a termine acausali, anche il Jobs Act ha inciso: quale avvocato patrocinava un dipendente che in caso di licenziamento ingiusto può aspirare al massimo a quattro mensilità, a due se l'azienda ha meno di 15 dipendenti?». «Il vero punto, a mio avviso - obietta Rampolla - è la situazione economica complessiva del Paese: raramente ho visto un'azienda non assumere i dipendenti di cui ha davvero bisogno, a prescindere dalla forma contrattuale: il problema vero è come mai non ci sia bisogno di dipendenti». «Il problema è invece se nel nostro ordinamento il contratto a termine è diventato la forma normale, o lo è quello a tempo indeterminato. - sottolinea Salvagni - Bisogna dare ai lavoratori, ai giovani, almeno la speranza di stabilità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA