

ON. CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI  
DI LAGONEGRO

Lagonegro, li 6 ottobre 2017

In occasione della manifestazione promossa dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Lagonegro per il giorno 7 c. m. per il conferimento di significativi riconoscimenti per i Colleghi che hanno maturato 50 anni di attività forense e per i Colleghi che ne hanno maturato 40 anni (tra i quali ultimi il sottoscritto), mi ricorre andare nel tempo per ricordi e salienti considerazioni.

Sono stato prevalentemente avvocato giuslavorista e ho sempre svolto la professione prevalentemente dalla parte dei lavoratori.

Un primo ricordo va riversato a tutti i Giudici del lavoro che sono succeduti presso il Tribunale di Lagonegro, che hanno assicurato la tutela dei diritti del lavoro con imparzialità, senso di giustizia e garantismo, ai saluti di commiato per i loro trasferimenti e con alcuni i graditi incontri e saluti nella loro occasionale venuta presso il Foro.

Stessa stima per gli Avvocati del Foro, con coloro cui mi sono o associato o con coloro che ho avuto come antagonisti. Egregi per i tratti personali, umani e professionali, di cui tutti conservo ottimo ricordo e con i quali è stato impossibile pervenire in contrasto. Non esagero se mi ricorre considerare il Foro di Lagonegro, in tutti i suoi aspetti, di assoluta gradevolezza e prestigio. Un ricordo particolare e sempre vivo per i Colleghi più anziani e di lunga consuetudine e per quelli che ci hanno lasciato.

Inoltre, sulle parti del processo.

Nei lavoratori, contraenti più deboli del rapporto di lavoro, ho sempre rivenuto un senso di giustizia e di prudenza, molto accorti nell'indicare le circostanze del rapporto di lavoro e i diritti violati.

Per essi, mi è gradito ricordare un'espressione di Brno Trentin, il quale in riferimento alla sua vita spesa nel Sindacato (e ovviamente non nelle Aule giudiziarie), diceva quasi a suo testamento spirituale:

*"Ho passato tutta una vita nel lavoro sindacale.*

*Probabilmente questa scelta l'ho fatta perché ho scoperto, anche quand'ero molto*

*giovane, nella classe lavoratrice, una straordinaria voglia di conoscenza e libertà"*

(da un incontro con un gruppo di studenti del 30 marzo 1998).

Negli imprenditori riscontrati in processo, diversamente, ho riscontrato spesso opportunismo e ingiustizie, che prima ancora di danneggiare i lavoratori, danneggiano le imprese sane con una sleale concorrenza, con applicazione di retribuzioni insufficienti e non proporzionali, con apposizione di firme dei lavoratori su fogli bianchi, su cui da ultimo ha posto rimedio in legislatore per le dimissioni del lavoratore, che vanno convalidate, con imposizione di sottoscrizione di buste-paga-quietanze con importi maggiori di quelli effettivamente percepiti, con licenziamenti ingiustificati e ritorsivi e alimentando il metus datoris sia negli altri lavoratori e sia nei confronti di eventuali lavoratori chiamati a testimoniare in una condizione sociale di precarietà e ricatto.

Detta imprenditoria, in specie meridionale, invece di progredire, per il giusto profitto, nell'innovazione, nella capacità di direzione e organizzazione del lavoro, nell'acquistare nuovi mercati e capacità di approvvigionamento e cioè nell'ottimizzazione dei fattori produttivi, spesso predilige la speculazione sui soggetti più deboli dei fattori produttivi, la merce lavoro, violando i diritti dei lavoratori.

Nell'imprenditoria del Nord-Italia, invece, ho riscontrato una pratica di relazioni industriali più corretta e progredita. Spesso, anche per carenza di lavoro in loco, i lavoratori vi ricorrono con effettuazione di lavoro lontano da casa in trasferta in vari cantieri mobili in varie Regioni del Nord-Italia.

In riferimento a tali condizioni e modalità di lavoro in trasferta, mi rammarico soltanto ricordare che in una vertenza di lavoro nei confronti di un'impresa locale che agiva (scorrettamente) in sub-appalto da grandi imprese su un vasto territorio nazionale, articolavo la prova testimoniale sul punto della su riferita condizione di lavoro:

*"ha prestato lavoro con la frequenza media mensile di almeno 26 giornate, così*

articolate:

il lavoro veniva svolto, in trasferta, per 15-20 giorni consecutivi, compresi sabati,

domeniche e festivi, con rientro a casa per 2-4 giorni consecutivi a seconda della

distanza dal cantiere di lavoro, per poi riprendere per ulteriori 15-20 giorni consecutivi come innanzi;"

Sebbene la circostanza dedotta "fotografava" la pesante situazione lavorativa di fatto, mi è sgradito ricordare che il G.d.L. adito, per insondabili motivazioni ha ritenuto generica la circostanza, pur non meglio specificabile, e ha rinviato la causa per la discussione esattamente ad un anno successivo (si precisa che tutte le altre circostanze del rapporto erano precisamente e analiticamente dedotte, anche se qui non riportate).

Sulla più recente legislazione del lavoro.

Vi è da considerare, innanzi tutto, un fatto strano si sta verificando nei tribunali del lavoro del nostro Paese: a fronte del forte aumento di richieste di mensilità arretrate non pagate (procedimenti destinati a sfociare in pignoramenti negativi e istanze di fallimento) si registra una flessione delle cause relative a licenziamenti o provvedimenti disciplinari ingiustificati, demansionamenti, molestie o mobbing, rivendicazioni di qualifiche superiori o di qualsiasi altro diritto.

Pur non essendo in presenza di un diffuso clima di legalità e i diritti continuano ad essere violati esattamente come prima, i lavoratori spesso preferiscono non ricorrere al giudice.

Una di queste ragioni è certamente da ricondursi ai recenti interventi legislativi di questo secolo che hanno, oggettivamente, ridotto le tutele del lavoro dipendente in base alla concezione per cui la ripresa dell'economia e lo sviluppo possano darsi solo con una manodopera demansionata, sottopagata e facilmente licenziabile senza la sgradevole interferenza della magistratura.

Con il JobsAct, vengono progressivamente sottratte le possibilità di tutela dei lavoratori, pur contraenti più deboli nel rapporto contrattuale:

ai magistrati vengono sottratti i poteri di effettuare valutazioni sulle scelte economiche e organizzative delle imprese, anzi è arrivata la sentenza n. 25201 del 7 dicembre 2016 della Corte di Cassazione che allarga il campo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Né potrebbe sostenersi che se il giudice potesse, come avveniva prima, compensare le spese a favore del lavoratore soccombente, si verificherebbe un'ingiustizia a carico del datore.

A parte il fatto che il magistrato avrebbe tutti i poteri per valutare le condizioni soggettive anche del datore (e quindi, ad esempio la natura di piccolo imprenditore, o il suo stato di difficoltà economica), la possibilità di trattare in modo difforme situazioni disuguali corrisponde al principio di uguaglianza sostanziale garantito dalla nostra Costituzione (articolo 3 secondo comma). E in tal modo si attuerebbe un altro principio costituzionale: quello che intende garantire l'accesso alla giustizia a tutti i cittadini (articolo 24).

Una giustizia che rende eccessivamente onerosa la possibilità di tutela processuale dei diritti non può ritenersi tale.

In questo quadro si rischia di allontanare definitivamente dall'accesso alla tutela giudiziaria cittadini che già hanno subito, nel corso di un rapporto giuridico non paritario, sostanziali ingiustizie.

A meno che il legislatore non intervenga tempestivamente a porre riparo a questa ingiustizia, attraverso l'introduzione del principio della compensazione delle spese in casi particolari nonché attraverso l'espressa esclusione della condanna alle spese per la parte che presenti scarse possibilità reddituali (a meno che questa non abbia presentato una domanda macroscopicamente infondata, ovvero una lite temeraria).

Una proposta di questo tipo risulta già fatta propria dall'Organizzazione Unitaria dell'Avvocatura –Oua: se recepita dal legislatore contribuirebbe a rendere un po' più effettiva e giusta la giustizia.

avv. Giuseppe Ferraioli  
