

# STANZA CHE VAI, PRASSI CHE TROVI. RIFLESSIONI ORGANIZZATIVE SULLA GIUSTIZIA DEL LAVORO

di Luca Verzelloni  
18 giugno 2010

A fronte di un'unica legge processuale, certa e uguale per tutti, i giudici specializzati nella trattazione dei procedimenti di lavoro, assistenza e previdenza, traducono in pratica le medesime disposizioni normative in maniera spesso profondamente differente.

Da osservazione empirica, sulla base di un lavoro etnografico di oltre due anni (Verzelloni 2009), il rito del lavoro, non viene interpretato allo stesso modo in ogni corte di giustizia, ma varia notevolmente a seconda del giudice che istruisce la risoluzione di una causa.

Le differenze interpretative e comportamentali fra i giudici, specialmente sulle questioni prettamente procedurali, sono di sovente estremamente rilevanti. Ferma restando l'inviolabile autonomia di ogni giudice, costituzionalmente sancita, questa forte difformità si ripercuote direttamente sulle performance del sistema e potenzialmente rischia di mettere in discussione il presupposto fondamentale secondo cui "la legge è uguale per tutti".

Nella maggior parte degli uffici giudiziari vige il principio: stanza che vai, prassi che trovi. Pur lavorando a pochissima distanza fra loro, spesso i giudici di una sezione ignorano totalmente come operano i colleghi della porta accanto. Vediamo di seguito alcuni esempi di questa difformità.

a) Fissazione delle udienze. Nonostante il Codice prescriva un procedimento del lavoro fondato sull'oralità, la concentrazione delle udienze e l'immediata decisione, i giudici del lavoro nella maggior parte dei casi utilizzano di sovente lo strumento del rinvio. Le tempistiche di dilazione delle udienze variano moltissimo. In alcuni contesti le udienze di discussione vengono rinviate fino a 34 mesi di distanza, in altre sezioni invece non sono mai posticipate oltre 30 giorni dalla conclusione della fase istruttoria. All'interno di un ufficio spesso le tempistiche di rinvio fra i giudici, rispetto ad una medesima tipologia processuale (prima udienza, prove testimoniali, discussione), si differenziano anche di 10-12 mesi. Nel determinare i rinvii alcuni giudici, ma non tutti, danno priorità alle cause ritenute "urgenti" (non necessariamente cautelari), relative a licenziamenti a tutto reale o infortuni sul lavoro. Solo alcuni magistrati risolvono effettivamente in tempi rapidi, come richiesto dal Codice, i ricorsi cautelari e i reclami ex articolo 28 dello Statuto dei lavoratori.

In alcuni uffici i giudici concedono molto facilmente rinvii su richiesta delle parti, nonostante sia tendenzialmente vietato dall'articolo 420 c.p.c., per tentare una conciliazione o per la carenza di atti processuali e notifiche. L'accoglimento di queste richieste varia notevolmente fra i giudici di una medesima sezione. Questi continui rinvii inevitabilmente dilatano in maniera esponenziale la durata dei procedimenti.

b) Tentativo di conciliazione. Durante la prima udienza la maggior parte dei giudici tenta una soluzione conciliativa ed interroga liberamente le parti. Queste procedure di sovente si configurano unicamente come mere formalità procedurali, che spesso non producono risultati effettivi. In alcune realtà le parti non compaiono nemmeno personalmente in udienza. Solamente in pochi uffici i giudici dedicano una parte rilevante del proprio tempo alla promozione del confronto e alla ricerca di una soluzione conciliativa fra le parti; in questi contesti i tentativi di conciliazione che hanno buon esito sono molto più elevati.

c) Prove testimoniali. Analogamente alla prima udienza, anche le prove testimoniali sono gestite in modo molto diverso fra i giudici del lavoro. Alcuni magistrati si limitano a formulare le domande proposte dagli avvocati nei capitoli di prova e redigono verbali estremamente sintetici, altri invece interrogano i testi direttamente, filtrando le richieste di parte, ed approfondiscono nel dettaglio le situazioni oggetto di contenzioso.

d) Trattazione orale. Soltanto in alcuni rari contesti, superata la fase istruttoria, i giudici propongono direttamente agli avvocati di discutere la causa. La stragrande maggioranza dei magistrati posticipa la

decisione a un'udienza successiva, in modo da poter studiare in dettaglio (spesso per la prima volta) gli atti del fascicolo e ponderare il proprio giudizio.

In generale lo spazio riservato all'oralit  varia notevolmente da giudice a giudice. Alcuni magistrati riservano pochi minuti al confronto fra avvocati, altri addirittura scoraggiano la trattazione orale e invitano i legali ad esplicitare le loro conclusioni in una nota scritta da depositare, solitamente 10 giorni prima dell'udienza, direttamente in cancelleria. Soltanto alcuni giudici permettono agli avvocati di esprimere oralmente le loro tesi difensive e non pongono limiti temporali alle arringhe.

e) Conclusione del procedimento. Le norme del Codice relative alla conclusione dei procedimenti sono tradotte in pratica dai giudici in maniera molto differente. Solamente alcuni magistrati leggono effettivamente il testo dei dispositivi in udienza. Molti giudici depositano direttamente le proprie decisioni in cancelleria. Il termine per la produzione delle motivazioni   rispettato raramente (art. 430 c.p.c.). Alcuni giudici motivano le decisioni in 15 giorni, altri in 60, altri ancora saltuariamente in 90 giorni. Lo strumento della sentenza contestuale (art. 281 sexies c.p.c.)   utilizzato solo in alcuni uffici, soprattutto per derimere fascicoli di minore complessit  o ricorsi assistenziali e previdenziali.

Le rilevanti difformit  comportamentali che caratterizzano l'attivit  dei giudici producono effetti che non si limitano a riflettere la naturale autonomia interpretativa dei magistrati, ma danno luogo a chiare ed evidenti ricadute sul sistema giudiziario italiano e sulla sua capacit  di fornire una risposta adeguata e uniforme alla domanda di giustizia proveniente dai cittadini.

In termini generali, i giudici impegnati nel rito del lavoro oggi non condividono in alcun modo un insieme di metodologie e tecniche specialistiche comuni su come tradurre  in modo opportuno  le norme procedurali in pratica. La comunit  professionale dei giudici non ha ancora autonomamente definito degli  standard prestazionali  (Hughes 1958), impliciti o espliciti, che devono essere garantiti da tutti i magistrati.

Le corti di giustizia, in particolare, si configurano spesso come una sorta di  condominio  (Zan 2003). I giudici appaiono  monadi  che condividono unicamente comuni spazi fisici di lavoro, ovvero  artigiani  che autonomamente producono, sperimentano e mettono in pratica delle loro autonome e solipsistiche interpretazioni della legge.

Queste considerazioni richiamano tematiche di ampio respiro quali selezione, formazione e carriera dei giudici. Lungi dal voler esprimere una valutazione  politica  sull'operato della magistratura, affinch  i tribunali italiani ed in particolare le sezioni lavoro - oggetto di questo articolo - si trasformino da  condomini  a vere e proprie organizzazioni integrate   assolutamente necessario favorire una cultura del confronto e promuovere occasioni di apprendimento collettivo fra pari.

Il superamento del principio stanza che vai, prassi che trovi, passa inevitabilmente anche attraverso un  nuovo  ruolo attivo dei presidenti di sezione che, come sancito dall'articolo 47 quater dell'Ordinamento giudiziario (r.d. 12/1941), devono effettivamente favorire lo  scambio di informazioni sulle esperienze giurisprudenziali all'interno della sezione .