

Incontro di studio: l'accelerazione del processo civile e prospettive di riforma

RITO SPECIALE IN MATERIA DI LICENZIAMENTI ED IN MATERIA DI PRESTAZIONE SANITARIA

Due importanti riforme sono intervenute nella materia del processo del lavoro e del processo previdenziale: il nuovo procedimento in materia di licenziamenti (legge n. 92/2012), e quello in materia di prestazioni sanitarie (art. 445 bis cpc).

Il primo, un procedimento specifico che si inserisce e deve convivere con il processo del lavoro (anch'esso speciale); l'altro che ha invece cambiato radicalmente il processo previdenziale in materia sanitaria, riconducendolo ad un modello ibrido, in cui, c'è una prima fase in cui l'intervento del giudice è solo diretto al controllo di legalità delle attività da svolgere, ed un successivo eventuale giudizio in cui è invece concentrata la attività giurisdizionale, di merito, in materia (le sentenze pronunciate non sono appellabili) .

Il tempo di prima applicazione dei due nuovi riti è tale da tentare un primissimo bilancio sulla **utilità** di tali interventi.

L'utilità si misura in termini di :

-tempi del processo,

- quantità della risposta data

-ma, si misura, soprattutto, in termini di qualità ed effettività dei diritti fatti valere (qualora vengano riconosciuti).

Come sappiamo lo strumento processuale non è mero involucro indifferente rispetto alla domanda sostanziale , ma è esso stesso modalità di riconoscimento e modalità di traduzione e passaggio dalla fase del bisogno enunciato e reclamato , del diritto leso, alla sua declaratoria. Quindi più adatto ed adeguato alla domanda sottostante è lo strumento processuale utilizzato, maggiore è la possibilità di reale riconoscimento dell'eventuale diritto (si pensi, come esempio di immediata percezione, al procedimento d'urgenza ex art. 700 cpc, che è specificamente strutturato per dare risposte immediate in caso di imminente pregiudizio).

Il tema dell'adeguatezza dello strumento processuale si intreccia ed è diretta espressione del principio del giusto processo, e dunque di uno dei suoi cardini, quale il principio di **ragionevole durata**. E' rispetto a tale parametro che i due procedimenti sono stati voluti dal legislatore. E dunque di tale parametro ci occupiamo analizzando qualche dato.

DURATA x licenziamenti (dati statistici)

DURATA x ATP (dati statistici)

I tempi risultano migliorati pur a fronte di quantità di domanda tendenzialmente in aumento.

Elementi positivi:

Per i **licenziamenti** il nuovo rito risulta adeguato solo in termini di durata del processo, ma a scapito della concentrazione e del principio di economia processuale rispetto a domande diverse da licenziamento.

Pure adeguato e' risultato il rito "Fornero" con riguardo alla scelta della sommarietà nel senso di informalità dell'istruttoria e di attribuzione al giudice della scelta e della individuazione delle modalità istruttorie piu' idonee rispetto alla specifica domanda .

Altro elemento che e' risultato accentuato e utilizzato nel nuovo rito e' la conciliazione giudiziale, ampiamente e costantemente utilizzata dai giudici , con la proposta conciliativa .

Per gli **ATP** la introduzione di un procedimento di solo controllo giudiziale che considera solo l'eventuale possibilità di una fase a cognizione ordinaria , nonche' la riduzione di un grado del giudizio richiede che almeno la fase a cognizione ordinaria sia completa di accertamento del diritto e non solo di accertamento del requisito sanitario.

Da ultimo la Suprema Corte (Cass. n. 6085/2014) ha invece indicato un percorso interpretativo della nuova normativa che sembra in antitesi rispetto alla necessità di assicurare , in tempi celeri, la risposta piena e cioe' l'accertamento del diritto.

La sottolineatura degli aspetti positivi che ho cercato di evidenziare, risulta pure in sintonia con le esperienze che, rispetto alla materia del processo del lavoro , sono state fatte in altri paesi.

In **FRANCIA** ad esempio il tentativo di conciliazione e' uno dei principii cardine del processo del lavoro anche se la particolare struttura e composizione dei **CONSEILS des Prud'Hommes** , che sono organi paritari rappresentativi dei lavoratori e dei datori di lavoro, deputati a trattare le controversie in primo grado (in secondo grado giudici togati) , rendono certamente differente il sistema di riferimento.

Anche in **SPAGNA** in prima battuta il giudice effettua sempre il tentativo di conciliazione .

Nel sistema spagnolo troviamo un processo ispirato ai principi di oralità immediatezza , concentrazione e celerità allo stesso modo di quanto accade nel processo del lavoro in Italia, e, piu, incisivamente , nel nuovo rito sui licenziamenti. I poteri del giudice nella fase istruttoria, i poteri di direzione e di impulso del processo sono ampi e finalizzati a garantire la celerità del giudizio.

Quindi volendo fornire qualche indicazione su cio' che la nostra esperienza ha indicato come elementi positivi , pure confermati dalle esperienze di altri paesi e dalle regole processuali che in essi vigono e che assicurano durata piu' contenuta dei tempi processuali, si puo' dire che, con riguardo al rito in materia di licenziamenti sarebbe opportuno mantenere, in ipotesi di eventuali riforme :

- 1) Il rafforzamento del tentativo di conciliazione giudiziale
- 2) la deformalizzazione dell'attività istruttoria, con attribuzione al giudice ampi poteri di direzione ed impulso nel processo,
- 3) il mantenimento dei tempi con assicurazione di corsie preferenziali per la specifica materia.

La scelta di garantire tempi celeri ravvicinati per un solo tipo di controversie certamente confligge e penalizza altre tipologie di controversie (e si tratta spesso di controversie che riguardano categorie di lavoratori con posizioni contrattuali meno protette –contratti a termine, somministrazione...-), che, al contrario , potrebbero veder allungata la loro durata. Credo che una differente organizzazione del lavoro del giudice , con l'effettivo funzionamento dell'ufficio del giudice, e con la presenza di altri soggetti che con il giudice collaborino in maniera costante s strutturata, potrebbe in qualche misura contenere tale penalizzazione e raccorciare le distanze tra i tempi di trattazione.

Con riguardo al processo previdenziale –sanitario, la chiara opzione per una fase giudiziale che, consenta ed assicuri la valutazione del diritto alla prestazione con l'accertamento, in quella fase di tutti i requisiti necessari, e non rimandi ad un ulteriore giudizio a cio' diretto, puo' rappresentare modalità decisamente utile a raccorciare i tempi di attuazione dei diritti accertati.

Margherita Leone – Presidente sezione lavoro Tribunale di Roma