

LAVORO E SICUREZZA: ITALIA ED EMIRATI A CONFRONTO

Le controversie di lavoro: i termini fissati dalla legge e il tempo reale di una causa, negli Emirati e in Italia

> *Negli Emirati la legge assegna al Ministero quattordici giorni per tentare la conciliazione e alla Corte d'appello trenta giorni lavorativi per decidere. In Italia anche il rito del lavoro fissa termini brevi, ma il tempo reale di una causa che arrivi in Cassazione si misura in anni. Il confronto dice poco della qualità delle norme e molto dell'organizzazione che le deve applicare.*

Nella Lezione 1 il tema delle controversie è stato affrontato come appendice della riforma del 2021. Merita invece un discorso autonomo, perché è il punto in cui la differenza tra i due sistemi si vede meglio. Non per la diversità delle regole sostanziali, ma per il tempo che serve a farle valere.

Il percorso emiratino: un filtro obbligatorio affidato all'amministrazione

Dopo il Decreto-Legge federale n. 9 del 2024, in vigore dal 31 agosto 2024, ogni controversia individuale di lavoro deve essere portata anzitutto davanti al Ministero delle Risorse Umane e dell'Emiratizzazione, che tenta una composizione amichevole; il giudice non accetta l'azione proposta senza questo passaggio (art. 54, commi 1 e 8). Il regolamento di attuazione dà al Ministero un termine preciso: se la conciliazione non riesce, la controversia è rimessa al tribunale competente entro quattordici giorni dalla presentazione del reclamo, con una memoria che riassume la lite e contiene le raccomandazioni del Ministero (Cabinet Resolution n. 1 del 2022, art. 31).

Per le controversie di valore non superiore a 50.000 dirham, e per quelle nate dal mancato rispetto di un accordo di conciliazione già raggiunto, il Ministero non si limita a conciliare: decide, con un provvedimento definitivo munito di formula esecutiva. Ciascuna parte può impugnarlo davanti alla Corte d'appello entro quindici giorni lavorativi dalla notifica; la Corte fissa l'udienza entro tre giorni lavorativi e decide entro trenta giorni lavorativi, con sentenza definitiva (art. 54, commi 2 e 3). Oltre la soglia, il giudice che riceve il fascicolo dal Ministero fissa l'udienza entro tre giorni lavorativi.

Il percorso è gratuito per il lavoratore. Le azioni di lavoro sono esenti dalle spese giudiziali in ogni fase, compresa l'esecuzione, per le domande dei lavoratori o dei loro eredi fino a 100.000 dirham (art. 55). E se la lite riguarda retribuzioni non pagate, il Ministero può imporre al datore di continuare a corrisponderle per un massimo di due mesi mentre il giudizio è in corso (art. 54, comma 5).

Che cosa dicono i numeri emiratini

Il 9 marzo 2026 il Ministero ha comunicato di aver composto nel 2025 il 98,6 per cento delle controversie di lavoro del settore privato, con appena l'1,4 per cento rimesso all'autorità giudiziaria; le controversie collettive trasferite all'apposito Comitato sono state tre, per un totale di 322 lavoratori. Il comunicato non distingue tra accordi raggiunti e decisioni ministeriali sulle liti minori, e il dato proviene dalla stessa amministrazione che lo celebra: va letto con prudenza. Resta comunque l'indicazione di un sistema nel quale il giudice vede una frazione minima del contenzioso.

Sulla durata dei giudizi che arrivano in tribunale non dispongo di una statistica ufficiale federale recente. L'ultimo dato che ho trovato è quello del rapporto annuale delle Dubai Courts per il 2017, ripreso da uno studio legale di Dubai: in media 89,2 giorni dal reclamo alla sentenza di primo grado. Le stime più recenti della pratica professionale parlano di sei settimane nei casi semplici, più spesso da tre a sei mesi, e di un anno o più quando viene nominato un perito. Sono dati da prendere per quello che sono, indicazioni e non rilevazioni; ma l'ordine di grandezza è chiaro.

Per una lite di valore contenuto, dunque, la legge costruisce un percorso che, anche con l'impugnazione, si chiude in tre o quattro mesi con un provvedimento definitivo. Per le liti maggiori il primo grado si misura in mesi.

Il percorso italiano: termini brevi sulla carta

Sarebbe sbagliato pensare che il nostro legislatore non si sia posto il problema. Il rito del lavoro, introdotto dalla legge n. 533 del 1973, è nato proprio per essere rapido. Depositato il ricorso, il giudice fissa con decreto l'udienza entro cinque giorni, e tra il deposito e l'udienza di discussione non devono decorrere più di sessanta giorni (art. 415 c.p.c.); la sentenza è pronunciata in udienza con la lettura del dispositivo e, nei casi complessi, depositata entro sessanta giorni (art. 429 c.p.c.). Lo stesso schema vale in appello: decreto entro cinque giorni, udienza entro sessanta dal deposito (art. 435 c.p.c.).

Sulla carta, quindi, anche da noi un processo di lavoro di primo grado potrebbe concludersi in tre o quattro mesi. Quei termini, però, sono ordinatori. La loro violazione non produce alcuna conseguenza processuale, e l'esperienza di chiunque frequenti le aule è che l'udienza di discussione viene fissata a molti mesi dal deposito, in alcuni uffici a più di un anno.

Che cosa dicono i numeri italiani

I dati del Ministero della Giustizia permettono di misurare la distanza tra la norma e la realtà. Nel monitoraggio degli indicatori PNRR del 7 ottobre 2025, relativo al primo semestre 2025, la materia del lavoro presenta nei Tribunali 121.563 procedimenti definiti e 156.119 pendenti a fine periodo; in Corte d'appello 8.294 definiti e 17.572 pendenti. Rapportando le pendenze alle definizioni, secondo il criterio del disposition time adottato dalla CEPEJ, se ne ricava un tempo prevedibile di definizione di circa 234 giorni in primo grado e di circa 387 giorni in appello. Per

la Cassazione il monitoraggio non scorpora la materia del lavoro; il dato dell'intero contenzioso civile è di 889 giorni.

Sommati, sono circa 1.500 giorni: oltre quattro anni per una causa di lavoro che percorra tutti i gradi. Il dato complessivo del contenzioso civile, nello stesso semestre, è di 1.814 giorni, ancora lontano dall'obiettivo dei 1.507 giorni fissato dal PNRR per giugno 2026.

Il disposition time, inoltre, è una stima che tende a sottovalutare la durata vissuta dalle parti. Per i Tribunali, il Ministero misura anche la durata effettiva, cioè il tempo trascorso dall'iscrizione alla sentenza dei procedimenti conclusi nell'anno: per il lavoro, nel 2023, è stata di 341 giorni a fronte di un disposition time di 279. Quasi un anno, in primo grado, contro i sessanta giorni previsti per arrivare alla prima udienza.

Il nostro ordinamento, del resto, ha preso atto della situazione nel modo più eloquente. La legge n. 89 del 2001 considera ragionevole, ai fini dell'indennizzo per irragionevole durata, un processo che non superi tre anni in primo grado, due in appello e uno nel giudizio di legittimità, e comunque sei anni complessivi (art. 2, commi 2-bis e 2-ter). Lo Stato riconosce come fisiologica, e quindi non indennizzabile, una durata che negli Emirati sarebbe semplicemente inconcepibile.

Il confronto: la differenza non sta nelle norme

Messi uno accanto all'altro, i due sistemi dicono una cosa che preferirei non dover scrivere. La distanza non nasce dalla qualità delle regole processuali. Il nostro rito del lavoro ha termini brevi quanto quelli emiratini e una struttura, oralità, concentrazione, decisione in udienza, pensata per la rapidità. La distanza nasce dall'organizzazione.

Negli Emirati i termini sono posti a carico di un'amministrazione che risponde al governo e che è stata attrezzata per rispettarli: canali digitali, centri di conciliazione accreditati, personale dedicato. Nel solo 2025 il Ministero dichiara di aver gestito circa 9,43 milioni di contatti tra chiamate e consulenze su reclami e questioni di lavoro. Il giudice arriva dopo, su un numero ridotto di casi, e anche a lui la legge assegna tempi stretti.

In Italia tutto il peso grava sul giudice. Il tentativo di conciliazione dell'art. 410 c.p.c. è facoltativo dal 2010; la conciliazione monocratica dell'art. 11 del D.Lgs. 124/2004 presuppone una richiesta di intervento all'Ispettorato e si regge sulla volontà delle parti; la diffida accertativa dell'art. 12, che può diventare titolo esecutivo trascorsi trenta giorni, nasce dall'attività ispettiva ed è limitata ai crediti retributivi accertati. Gli strumenti alternativi esistono, ma sono tutti volontari e nessuno filtra in modo sistematico il contenzioso. Quando le parti non trovano da sole una soluzione, resta la causa, con i tempi che i numeri descrivono.

Lo dico con dispiacere, ma in questo ambito non siamo avanti. Abbiamo norme migliori sotto il profilo delle garanzie e un'organizzazione che non riesce a farle funzionare nei tempi che esse stesse prevedono. Il risultato è che la durata del processo diventa un elemento della controversia: pesa sulla parte debole, che non può aspettare, e finisce per orientare le scelte più del merito.

I costi del modello emiratino

Il confronto, per essere onesto, deve dire anche che cosa costa la rapidità emiratina.

Il primo costo è di garanzia. Affidare a un'amministrazione il potere di decidere le controversie significa attribuirle una funzione quasi giurisdizionale, con una terzietà diversa da quella del

giudice. La soglia dei 50.000 dirham fa sì che proprio le controversie dei lavoratori a più bassa retribuzione siano decise in quella sede; il contrappeso è l'impugnazione in tempi contingentati davanti alla Corte d'appello, che però resta un grado unico.

Il secondo costo è meno visibile e riguarda il tema da cui sono partite le lezioni. La rapidità del sistema è anche una necessità. Il regolamento di attuazione impone al lavoratore, quando la controversia è rimessa al giudice, di iscrivere prontamente la causa e di regolarizzare la propria posizione di soggiorno (art. 31). Un lavoratore il cui permesso dipende dal rapporto non può attendere quattro anni una sentenza: se il processo fosse lungo come il nostro, per lui non sarebbe un processo. Il sistema emiratino è veloce anche perché il suo destinatario principale non ha alternative alla velocità.

Il terzo costo riguarda i termini per agire. Negli Emirati nessuna azione è ammessa decorsi due anni dalla cessazione del rapporto (art. 54, comma 9). In Italia i crediti retributivi si prescrivono in cinque anni e, secondo la giurisprudenza di legittimità più recente, per i rapporti privi di stabilità reale la prescrizione decorre dalla cessazione; il licenziamento va impugnato entro sessanta giorni e l'azione proposta nei successivi centottanta (art. 6 L. 604/1966). Da noi si ha più tempo per agire e molto più tempo per ottenere una decisione; negli Emirati il contrario.

Che cosa significa per l'impresa italiana

Per l'impresa italiana che opera negli Emirati la conseguenza pratica è che la controversia si apre presto e si chiude in fretta, e che la partita decisiva si gioca in sede amministrativa, davanti a un funzionario, nelle prime due settimane. Non c'è il tempo, che in Italia spesso c'è, per ricostruire a posteriori la storia del rapporto.

Contratto registrato, buste paga transitate dal sistema di protezione dei salari, presenze, contestazioni disciplinari, ricevute di consegna dei dispositivi di protezione e della formazione: tutto deve essere pronto e ordinato prima che la controversia nasca. Il regolamento, del resto, impone già termini stretti anche al datore di lavoro: nessuna contestazione per una violazione scoperta da oltre trenta giorni, nessuna sanzione oltre sessanta giorni dalla conclusione dell'indagine, e un sistema interno per i reclami nelle imprese con almeno cinquanta dipendenti (Cabinet Resolution n. 1 del 2022, art. 24).

Per chi viene dal nostro sistema è un cambio di mentalità. Da noi la causa di lavoro è spesso una prova di resistenza. Negli Emirati è una verifica documentale rapida, e chi non è pronto la perde prima di rendersene conto.

Riferimenti normativi

Federal Decree-Law n. 33 del 2021, come modificato dal Federal Decree-Law n. 9 del 2024, artt. 54, 55 e 56; Cabinet Resolution n. 1 del 2022, artt. 24, 31 e 32; art. 410, 415, 429 e 435 c.p.c.; L. 533/1973; D.Lgs. 124/2004, artt. 11 e 12; L. 604/1966, art. 6; L. 89/2001, art. 2, commi 2-bis e 2-ter. Dati: Ministero della Giustizia, Direzione generale di statistica e analisi organizzativa, Monitoraggio statistico degli indicatori PNRR, I semestre 2025 (7 ottobre 2025) e La durata media dei procedimenti civili nei Tribunali ordinari (dati 2015-2023); MoHRE, comunicato del 9 marzo 2026 sui risultati 2025; Dubai Courts, rapporto annuale 2017, come riportato da Anders Legal Consultancy.

Avv. Federico Lentini. Aprile 2026.