

## Il nuovo rito per i licenziamenti\*

Pietro Curzio

1. Procedimento giudiziario specifico e sistema processuale.	318
2. Finalità della legge e criteri ermeneutici.	319
3. Ambito di applicazione della disciplina processuale speciale.	319
4. Questioni relative alla qualificazione del rapporto.	323
5. Improponibilità di domande diverse.	324
6. Scelta del rito e domanda giudiziale.	325
7. Mutamenti di rito.	326
8. Indisponibilità del tipo processuale.	327
9. Disciplina applicabile 'ratione temporis'.	328
10. La fase sommaria del procedimento.	329
11. La fase di opposizione.	332
12. Il reclamo.	335
13. Il giudizio in Cassazione.	337
14. Regole sull'organizzazione degli uffici.	339
15. Riferimenti bibliografici.	339

---

\* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 158/2012

## 1. Procedimento giudiziario specifico e sistema processuale.

La l. 28 giugno 2012, n. 92, nel ridisegnare la disciplina dei licenziamenti, detta anche nuove regole di diritto processuale, allo scopo, espressamente enunciato nell'art. 1, di «accelerare la definizione delle relative controversie».

Varie norme della legge sono riconducibili a questa finalità<sup>965</sup>, ma è soprattutto attraverso la revisione della disciplina processuale, operata con i cc. 47-69 dell'art. 1, che il legislatore mira a tale risultato.

Lo strumento utilizzato è la previsione di un procedimento giudiziario definito dal legislatore “specifico”, accompagnato da alcune disposizioni sull'organizzazione degli uffici giudiziari. Si configura un procedimento con regole speciali all'interno del processo del lavoro, che già di per sé costituisce un rito speciale, e tale procedimento viene collocato su di una corsia preferenziale.

Sotto questo profilo la legge si pone in controtendenza con l'esigenza, largamente sentita, di ridurre il numero dei procedimenti speciali e di semplificare i riti, che aveva portato il legislatore, meno di un anno prima, a emanare il decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150 (intitolato: “Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell'art. 54 della legge 18 giugno 2009, n. 69, semplificazione dei riti”).

Le regole che integrano il “procedimento specifico” riprendono elementi da vari procedimenti speciali, senza assumere il modello di nessuno di essi in modo integrale. Vi è affinità strutturale con la procedura di repressione della condotta antisindacale dell'art. 28 st. lav.; in alcuni tratti della disciplina riecheggia il procedimento sommario di cognizione disciplinato dagli artt. 702-*bis* - 702-*quater* c.p.c.; la disciplina dell'istruttoria ripropone formule dei procedimenti cautelari delineati dall'art. 669-*bis* e ss. c.p.c.

Ne scaturisce un procedimento ibrido, che mette insieme varie componenti, ma si distingue, connotandosi per una sua autonomia.

La dotazione normativa, però, non è completa e autosufficiente: molti elementi, necessari perché il procedimento funzioni, non sono regolati o sono regolati solo in parte, a volte minima. La necessaria integrazione della disciplina non potrà che fare riferimento alle regole del processo del lavoro dettate dal codice di rito, che a loro volta, quando manchi una previsione, vengono integrate con quelle generali del processo civile<sup>966</sup>.

Questa operazione porrà problemi di non poco momento, perché bisognerà verificare che una regola specifica manchi e che la regola generale del processo del lavoro, o ancor più generale del processo civile, da applicare, non sia incompatibile con le finalità e la struttura peculiare del procedimento.

<sup>965</sup> Possono essere ricondotti alla finalità di pervenire a un giudizio rapido sulla legittimità del licenziamento anche il c. 37 dell'art. 1, che modifica l'art. 2 della l. 15 luglio 1966, n. 604, imponendo la specificazione dei motivi già nella comunicazione del licenziamento, nonché l'abbreviazione del termine per la proposizione dell'azione di impugnativa del recesso disposta dal c. 38 del medesimo articolo.

<sup>966</sup> CONSOLO, RIZZARDO, 2012, 736; DE ANGELIS 2012.

## 2. Finalità della legge e criteri ermeneutici.

La nuova normativa, come si vedrà, pone problemi interpretativi delicati e complessi, rispetto ai quali il testo della legge e le connessioni con il sistema processuale civile in generale e del lavoro in particolare, sembrano a volte consentire più soluzioni.

In questi casi sarà opportuno tener sempre presente l'indicazione teleologica espressa dal legislatore nell'*incipit* della normativa. La chiarezza della disposizione ("procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione" delle controversie in materia di licenziamenti) e la sua collocazione all'inizio dell'art. 1, indicano che ogni volta che l'interpretazione letterale o sistematica del testo possa dare luogo a più soluzioni, bisognerà privilegiare quella che risponde meglio alla finalità della normativa.

L'enunciazione legislativa costituisce una declinazione accentuata del principio costituzionale della ragionevole durata del processo. Principio fondamentale, che non deve prevalere su ogni altro interesse costituzionalmente tutelato, come riconosce anche il legislatore, in particolare nella normativa sull'istruttoria laddove indica il limite del principio del contraddittorio, ma che segna il carattere dell'intervento legislativo e costituisce quindi per l'interprete un criterio guida.

Sul perché il legislatore compia una scelta così netta possono essere formulate molteplici riflessioni. Sicuramente non è una scelta a sostegno unilaterale di una delle parti del processo, come fu quella compiuta con l'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, funzionale ad una tutela rapida dell'interesse collettivo espresso dalle organizzazioni sindacali di carattere nazionale. In questo caso l'accelerazione è ricercata nell'interesse di entrambe le parti del giudizio, considerata la delicatezza della materia, e forse soprattutto di un interesse più generale a che i conflitti giudiziari concernenti i licenziamenti, così determinanti nei meccanismi del mercato del lavoro, pervengano in tempi ragionevoli a definizioni dotate di stabilità e certezza. Quali che siano le spiegazioni della scelta, è certo che essa costituisce la ragione di fondo dell'intervento sulla normativa processuale e quindi la sua cifra ermeneutica.

## 3. Ambito di applicazione della disciplina processuale speciale.

Il procedimento giudiziario "specifico" si applica a una parte delle controversie di lavoro così delimitata dal c. 47: «controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto».

Per stabilire le regole processuali da seguire si deve, pertanto, in primo luogo verificare se la domanda è di impugnazione di un licenziamento ai sensi dell'art. 18 st. lav. (oggetto della domanda deve essere, come si è visto, «l'impugnazione del licenziamento nelle ipotesi regolate dall'art. 18 St. lav.»).

Ovviamente bisogna considerare che la medesima legge, ai cc. 42 e seguenti, ha innovato profondamente l'art. 18, a cominciare dalla rubrica (ora: «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo»).

In sintesi, la nuova previsione dell'art. 18 ha sostituito la disciplina unitaria del licenziamento illegittimo con tutela reale dettata dalla norma previgente, con una disciplina differenziata, in quattro tipi.

La differenziazione dei tipi è basata sulle diverse conseguenze giuridiche dell'invalidità del licenziamento, che il nuovo testo dell'art. 18 st. lav. individua in relazione al contenuto della sentenza che conclude il giudizio.

I casi più gravi, previsti dal primo comma, portano a una sentenza con la quale il giudice dichiara la nullità del licenziamento o l'inefficacia del licenziamento orale. Accertate tali situazioni il giudice deve ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro, nonché la condanna al risarcimento integrale del danno.

Una seconda categoria di situazioni comporta l'annullamento del licenziamento, con reintegra e condanna al risarcimento del danno mediante il pagamento di una indennità che non può essere superiore a dodici mensilità. Sono i casi previsti dal quarto comma e dalla prima parte del settimo comma.

Una terza categoria, delineata dal quinto comma e dalla seconda parte del settimo comma, porta ad una sentenza con la quale il giudice, pur avendo accertato che il licenziamento è illegittimo perché privo di giustificato motivo o della giusta causa, tuttavia «dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento», e condanna il datore di lavoro a pagare una «indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto».

Una quarta e ultima categoria, configurata dal sesto comma, prevede forme di illegittimità del licenziamento, che portano anch'esse ad una sentenza con la quale il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, ma condanna il datore di lavoro a pagare una indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata in misura ridotta, tra un minimo di sei ed un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La prima categoria prescinde dal numero dei dipendenti dell'azienda. Le altre tre portano alle sentenze di cui si è detto solo in presenza dei requisiti numerici fissati dall'ottavo e dal nono comma del medesimo articolo. Per queste ultime situazioni, in assenza dei requisiti numerici, l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento comporterà le conseguenze previste dall'art. 8 della legge 604 del 1966.

In conclusione, un licenziamento di cui venga accertata l'invalidità, sarà soggetto a cinque regimi di conseguenze giuridiche, a seconda che rientri in una delle categorie su tratteggiate, determinate dall'incrocio di più elementi di valutazione: il diverso tipo di illegittimità e il numero dei dipendenti del datore di lavoro. La normativa previgente non differenziava la materia in base al tipo di invalidità del licenziamento e prevedeva solo una diversificazione di tutele, reale e obbligatoria, in base al numero dei dipendenti. Oggi la situazione è molto più complessa perché il tipo di invalidità incide sul tipo di sanzione e, come si è visto, incide anche sul rito da seguire.

Rientrano nel rito specifico, e quindi nella corsia preferenziale che esso comporta, le impugnative di licenziamento delineate dal primo comma (licenziamenti discriminatori, licenziamenti orali e alcuni altri specifici casi di particolare gravità, ma numericamente contenuti) quale che sia il numero dei dipendenti. In tutti gli altri casi l'applicazione del rito specifico è legata al numero dei dipendenti dell'azienda in una logica che ripropone la scelta differenziata dell'art. 18 previgente, estendendola alle regole processuali.

Definito l'assetto di fondo del rapporto tra tipo di invalidità del licenziamento e rito applicabile, è necessario approfondire il significato dell'espressione «impugnativa di licenziamento nelle ipotesi regolate dall'art. 18».

La legge usa il termine "regolate". Ma se si cerca una regolamentazione, cioè una disciplina della materia, nell'art. 18, si rischia di pervenire a soluzioni incomprensibilmente selettive, perché la disciplina che permette di stabilire se un licenziamento è legittimo o meno, ai fini dell'applicabilità dell'art. 18 st. lav., spesso è contenuta in altra sede normativa e nell'art. 18 è solo menzionata, non regolata. Dalla lettura sistematica della legge si evince che il legislatore ha utilizzato il termine "regolate" dall'art. 18 in senso ampio: nel senso che le conseguenze dell'invalidità del licenziamento, derivante dalla violazione di norme di legge quale che sia la loro collocazione, devono essere quelle dettate dall'art. 18. Ciò che rileva è che ad una determinata ipotesi di illegittimità del licenziamento si applichi l'art. 18 st. lav.

Questa interpretazione appare anche più coerente con la finalità della legge che, come si è visto, è quella di consentire un giudizio in tempi rapidi circa la legittimità o illegittimità di un licenziamento, quando l'illegittimità comporti conseguenze incisive come quelle previste dall'art. 18 st. lav. Se questo è il fine, la necessità di un processo accelerato vale per tutti i casi ai quali si applica l'art. 18 e non solo per quelli espressamente menzionati nella norma.

La lettura proposta comporta che rientrano nell'area del procedimento specifico i licenziamenti collettivi, la cui disciplina è ancora contenuta nella l. 223/1991, ma per i quali il c. 46 dell'art. 1 della l. 92/2012, prevede, in caso di illegittimità, l'applicazione dell'art. 18<sup>967</sup>. Sarebbe veramente difficile rinvenire una *ratio* nella diversità di trattamento processuale tra licenziamenti collettivi ed individuali, alla luce delle finalità dell'intervento legislativo: la dimensione collettiva rende anzi più estesa ed incisiva la ripercussione degli effetti di questi licenziamenti e, di conseguenza, più intensa la necessità di una decisione chiara e rapida delle relative controversie.

Un altro tipo di licenziamenti che potrebbe dare luogo a dubbi è quello dei dipendenti pubblici. Deve ritenersi che anche l'impugnativa dei licenziamenti di questi lavoratori sia soggetta alle regole del rito specifico, in quanto anche a loro si applica l'art. 18 st. lav., a causa del rinvio operato dal secondo comma dell'art. 51 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per il quale «la legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti»<sup>968</sup>. In assenza di controindicazioni, l'art. 18, in quanto parte della legge 300 del 1970, si applica pertanto al lavoro pubblico. Di conseguenza, le relative controversie dinanzi al giudice del lavoro saranno soggette al rito specifico. E ciò coerentemente con le opzioni di fondo della riforma, perché, se la finalità della nuova legge è quella di dare certezze alle parti dei rapporti di lavoro ai quali si applica l'art. 18 st. lav., non si vede perché i lavoratori e le amministrazioni pubbliche debbano essere discriminati sotto il profilo processuale.

Questa conclusione non sembra essere messa in discussione dalle disposizioni specifiche, il settimo e l'ottavo comma, che la legge 92/2012, dedica al raccordo con la disciplina dell'impiego pubblico<sup>969</sup>. Il settimo comma afferma che le disposizioni della legge 92/2012, per quanto da esse

<sup>967</sup> In senso conforme, DALFINO, 2012; CAVALLARO, 2012; *contra*: CIRIELLO, LISI, 2012.

<sup>968</sup> Sul punto, da ultimo, Cass. 5.1.2011 n. 190.

<sup>969</sup> Sulle quali cfr., PINTO, 2012.

non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolamentazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti contrattualizzati delle pubbliche amministrazioni. Con una formula alquanto contorta si afferma un principio di fondo per cui, a parte previsioni espressamente indirizzate in senso contrario, le regole contenute nella legge 92/2012 valgono anche per l'impiego pubblico. La previsione, quindi, rafforza la lettura per la quale il rito specifico si applica anche alle controversie del settore pubblico. L'ottavo comma prevede che, ai fini dell'applicazione del settimo comma, quindi ai fini della convergenza dei due settori, il Ministro per la pubblica amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative di dipendenti pubblici, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione. Sino a quando tali iniziative non verranno prese e non si concretizzeranno in norme, deve ritenersi che il quadro regolativo sia quello su descritto, implicante l'applicazione dell'art. 18 e del rito specifico per i licenziamenti anche alle controversie dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni soggetti al regime privatistico.

Si è sostenuto che il testo dell'art. 18 st. lav. da applicare sarebbe quello previgente<sup>970</sup> alla legge 92/2012, ma il richiamo dell'art. 51 del t.u. alla legge 300 del 1970 «e successive modificazioni ed integrazioni» delinea un rinvio mobile, che assimila le modifiche apportate alle norme dello statuto dei lavoratori da leggi successive, una volta che queste siano entrate in vigore. Né la vaga enunciazione del comma ottavo mostra di voler congelare questo meccanismo in attesa di una futura disciplina.

Alle imprese di tendenza, cioè «ai datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto», per espresso disposto dell'art. 4 della l. n. 108 del 1990, non si applica l'art. 18 st. lav. Di conseguenza, non si applicherà il procedimento specifico. Tuttavia è opportuno ricordare che la Cassazione raccomanda una lettura di “stretta interpretazione” di tale norma<sup>971</sup>, che si rifletterà anche sulle conseguenze processuali.

Ai dirigenti non si applica l'art. 18 st. lav. e quindi non si applicherà il rito specifico. Ma anche questa affermazione non è di portata generale. Il licenziamento discriminatorio del dirigente era soggetto all'art. 18 st. lav. per il tramite dell'art. 3 della legge n. 108 del 1990 e della giurisprudenza relativa<sup>972</sup> e la regola viene confermata nel nuovo testo dell'art. 18: nel primo comma si

<sup>970</sup> VALLEBONA, 2012, 55.

<sup>971</sup> Cass. 2.12.2010 n. 24437 ha affermato il seguente principio di diritto: «In tema di licenziamento, la disciplina stabilita per le cosiddette “organizzazioni di tendenza” dall'art. 4 legge 11 maggio 1990, n. 108, che esclude l'operatività della tutela reale stabilita dall'art. 18 legge 20 maggio 1970, n. 300, è applicabile alle associazioni che svolgano senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione, non essendo necessario che dette attività presentino una “caratterizzazione ideologica”, che pure può connotare alcune di esse, fermo restando che detta norma, derogatoria alla regola generale di piena riparazione della lesione inferta al diritto soggettivo al lavoro di cui all'art. 4 Cost., ha carattere eccezionale ed è di stretta interpretazione. Ne consegue l'inapplicabilità della disposizione ad un'organizzazione associativa di assistenza sanitaria il cui scopo dichiarato sia quello, del tutto vago, di favorire la cultura dell'*handicap*, ove manchi l'accertamento delle modalità di svolgimento dell'attività e si versi nell'impossibilità di escluderne il carattere imprenditoriale in presenza dell'erogazione di servizi a terzi che siano tenuti a pagare un corrispettivo proporzionale al valore dei servizi stessi».

<sup>972</sup> Cass. 1.12.2010 n. 24347 ha affermato che «la nullità del licenziamento discriminatorio, ai sensi dell'art. 3 della l. n. 108 del 1990, e quindi anche del licenziamento determinato per esclusivo fine di ritorsione o di rappresaglia, comporta l'applicazione dell'art. 18 St. lav. quale che sia il numero dei dipendenti ed anche a favore dei dirigenti».

afferma infatti «la presente disposizione si applica anche ai dirigenti»<sup>973</sup>. Entro questi limiti, pertanto, anche ai dirigenti si applica l'art. 18. Vi è poi tutto il complesso capitolo delle distinzioni tra dirigente e pseudo-dirigente che incide sull'individuazione della disciplina sulla invalidità del licenziamento applicabile<sup>974</sup>, con le relative implicazioni sul piano processuale.

Si discute anche dell'assoggettabilità al rito specifico delle controversie in materia di nullità del termine nel contratto a tempo determinato, che costituiscono una parte ormai molto consistente del contenzioso del lavoro<sup>975</sup>. La soluzione, dovrebbe essere, di massima, negativa perché in queste cause si chiede l'accertamento della nullità della clausola che appone il termine e la conversione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, oltre che le determinazioni sulle conseguenze economiche. Non si è dinanzi ad una impugnativa di licenziamento.

La ricostruzione su cui si fonda questo giudizio è consolidata quanto meno a partire dalla sentenza 6.7.1991 n. 7471 delle Sezioni unite, nella quale si affermò il seguente principio di diritto: «Nel caso di scadenza di un contratto di lavoro a termine illegittimamente stipulato e di comunicazione (da parte del datore di lavoro) della conseguente disdetta, non sono applicabili – tenuto conto della specialità della disciplina della legge n. 230 del 1962 (sul contratto di lavoro a tempo determinato) rispetto a quella della legge n. 604 del 1966 (relativa all'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato) e della qualificabilità dell'azione diretta all'accertamento dell'illegittimità del termine non come impugnazione del licenziamento ma come azione (imprescrittibile) di nullità parziale del contratto – né la norma dell'art. 6 della legge n. 604 del 1966, relativa alla decadenza del lavoratore dall'impugnazione dell'illegittimo recesso, né la norma dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 relativa alla reintegrazione nel posto di lavoro (ancorché la conversione del rapporto a termine nel rapporto a tempo indeterminato dia ugualmente al dipendente il diritto di riprendere il suo posto e di ottenere il risarcimento del danno qualora ciò gli venga negato)»<sup>976</sup>.

Le Sezioni unite sottolinearono anche che questa ricostruzione non opera nei casi in cui il datore di lavoro «anziché limitarsi a comunicare (con un atto nel quale non è assolutamente ravvisabile un licenziamento) la disdetta per scadenza del termine, abbia intimato – nel presupposto dell'intervenuta conversione del rapporto a termine in un rapporto a tempo indeterminato - un vero e proprio licenziamento da quest'ultimo rapporto». In queste ipotesi, pertanto, applicandosi l'art. 18 st. lav. diviene applicabile il rito speciale per i licenziamenti. È questo il motivo per il quale, poc'anzi si è operata una riserva in ordine alla soluzione proposta, che vale "di massima", salvo questo ristretto ambito in cui la soluzione dovrebbe essere diversa.

#### 4. Questioni relative alla qualificazione del rapporto.

Può essere che la domanda di applicazione dell'art. 18 st. lav. non si presenti in purezza, ma sia la conseguenza della qualificazione del rapporto come rapporto di lavoro subordinato.

<sup>973</sup> Per approfondimenti, cfr., CHIECO, *supra*, cap. II, sez. IV.

<sup>974</sup> V., da ultimo, Cass. 17.1.2011 n. 897, anche per la ricostruzione della evoluzione della giurisprudenza nel suo complesso e delle Sezioni unite in particolare.

<sup>975</sup> Per la soluzione negativa si sono pronunciati: VALLEBONA, 2012, 73; CIRIELLO, LISI, 2012; CAVALLARO, 2012. In senso contrario: CONSOLO, RIZZARDI, 2012, 735.

<sup>976</sup> La ricostruzione delle Sezioni unite del 1991 è poi stata sempre costantemente ribadita, dalle stesse Sezioni unite nella decisione 8.10.2002 n. 14381 e dalla Sezione lavoro, da ultimo con le sentenze 25.5.2009 n. 12011 e 12.3.2009 n. 6010.

Per espressa disposizione della legge anche tali domande rientrano nel rito specifico, in quanto il comma 47 dopo aver affermato che le disposizioni che seguono si applicano alle controversie in materia di licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18, prevede espressamente che ciò avviene "anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto".

Si applica il rito specifico, quindi, per espressa previsione di legge, anche nei casi in cui, a monte dalla impugnativa ex art. 18 st. lav., si sostiene che il rapporto tra le parti, sebbene qualificato in altro modo (lavoro autonomo, lavoro parasubordinato, associazione in partecipazione, ecc.) era in realtà un rapporto di lavoro subordinato, con la conseguenza che l'atto di recesso della parte datoriale è un atto di licenziamento.

Non quindi per autonome azioni di accertamento della natura subordinata del rapporto, ma solo se tale azione è la premessa per una impugnativa del licenziamento ex art. 18. L'azione di accertamento viene attratta nel nuovo rito se ed in quanto sia funzionale alla decisione sulla legittimità del licenziamento.

Ci si potrebbe chiedere se possa considerarsi "questione relativa alla qualificazione del rapporto", quella concernente la legittimità del termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato. La soluzione è negativa perché altro è qualificare come subordinato o meno un rapporto, altro è valutare la legittimità o meno della clausola di apposizione del termine ad un rapporto di natura subordinata. Una conferma del fatto che anche per il legislatore i due concetti sono distinti, la si rinviene nel comma 11 dell'art. 1 della legge, laddove, innovando l'art. 32, c. 3, lett. a) della legge 183 del 2010 in materia di decadenza dall'azione, si fa riferimento ai «licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro». La disgiuntiva "ovvero" indica la distinzione dei concetti e quindi delle questioni.

#### **5. Improprietà di domande diverse.**

Mentre il comma 47 determina in positivo le domande che possono essere proposte con il rito specifico, all'interno del comma successivo il legislatore statuisce che «con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate su identici fatti costitutivi».

La norma porrà problemi interpretativi delicati, consistenti nello stabilire se altre eventuali domande proposte con il medesimo ricorso siano o meno fondate sui medesimi fatti costitutivi di quelli dell'azione proposta ai sensi del comma 47.

Il legislatore richiede domande "diverse" con "identità" di fatti costitutivi, spingendosi ai limiti dell'ossimoro.

L'utilizzazione del concetto di "identità" di fatti costitutivi rende la selezione molto incisiva. Se al concetto di identità viene dato il significato di totale coincidenza di fatti costitutivi sembra davvero difficile individuare delle ipotesi che integrino tale requisito. Se, invece, facendo perno sul rilievo che deve trattarsi pur sempre di domande "diverse", viene ammessa anche l'ipotesi di comunanza parziale di fatti costitutivi, in cui le domande ulteriori presentino "oltre" a fatti costitutivi identici a quelli della domanda di impugnativa di licenziamento e di eventuale accertamento della natura del rapporto, anche altri fatti costitutivi, il quadro si allarga.



La scelta non è felice, per almeno due ragioni. In primo luogo perché si presta a dispute sottili, che complicheranno notevolmente le questioni da affrontare. In secondo luogo perché determinerà frammentazioni di cause relative a un medesimo rapporto di lavoro, che ragioni di economia processuale e di unitarietà della decisione, avrebbero dovuto indurre il legislatore a tenere unite, secondo una linea che peraltro era stata seguita in precedenti interventi legislativi<sup>977</sup>.

La conseguenza di tutto ciò è che il ricorrente dovrà presentare più ricorsi per proporre domande che prima di questa legge avrebbe potuto proporre con un unico atto. Nel caso in cui il ricorrente ometta di farlo il giudice dovrà disporre la separazione dei procedimenti e la trattazione della domanda di impugnazione del licenziamento ex art. 18 con il rito specifico e di quella o quelle fondate su altri fatti costitutivi con il rito ordinario del lavoro. Un esito che appare in contrasto con l'efficienza della giustizia del lavoro determinando duplicazioni di giudizi e incrementando le possibilità di disarmonie decisionali.

Diversa deve ritenersi la situazione quando il ricorrente proponga un ricorso contenente una domanda principale, rientrante nell'ambito di applicazione del procedimento specifico, nonché una o più domande subordinate in tutto o in parte estranee a tale ambito. È il caso, che potrà divenire sempre più frequente data la frammentazione della materia e le incertezze insite nel nuovo sistema, di impugnative di licenziamento in cui si chiede, in via principale, l'applicazione dell'art. 18 st. lav. prospettando una o più delle situazioni delineate dalla nuova formulazione di tale norma ed, in via subordinata, l'applicazione delle minori sanzioni previste dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966. Deve ritenersi che anche le domande subordinate vengano attratte nel rito specifico<sup>978</sup>; soluzioni diverse sarebbero artificiose ed ultronee rispetto alle indicazioni normative.

## 6. Scelta del rito e domanda giudiziale.

Il legislatore imposta la scelta del rito, come si è visto, sul contenuto della decisione richiesta, in ordine al tipo di vizio del licenziamento, con la variante connessa al numero dei dipendenti. Ma tipo di vizio del licenziamento e numero dei dipendenti dell'azienda sono elementi il cui accertamento richiede di frequente indagini complesse, che si identificano spesso con il contenuto della decisione o di una parte di essa.

Se si assume che il licenziamento è discriminatorio e che pertanto deve essere deciso con il rito specifico, perché l'art. 18 trova applicazione a prescindere dal numero dei dipendenti, si formula un'affermazione che ineluttabilmente sarà oggetto di contestazione della controparte e che potrà essere verificata solo al termine di una istruttoria, eventualmente complessa.

Se si assume che il vizio del licenziamento è di altro tipo e che il rito è quello specifico perché il datore di lavoro ha un numero di dipendenti che va oltre la soglia necessaria alla applicazione dell'art. 18 st. lav. si formula un'affermazione che, in molti casi, potrà essere oggetto di contestazione da parte del convenuto e potrà richiedere accertamenti più o meno articolati.

In altri casi, per stabilire quale rito applicare bisognerà verificare, come si è visto, se ad esempio, il datore di lavoro sia o meno una impresa di tendenza, o se il dirigente sia tale o non sia un pseudo-dirigente.

---

<sup>977</sup> Per una compiuta ricostruzione di tali orientamenti legislativi si rinvia a DALFINO, 2011.

<sup>978</sup> In tal senso: VALLEBONA, 2012, 73.

Si corre così il forte rischio di impegnare tempi e risorse del processo non per stabilire chi ha torto e chi ragione, ma semplicemente per stabilire quale procedura applicare. Il giudice dovrà perciò usare molta cautela. Solo la sperimentazione concreta permetterà di tarare i meccanismi.

Sarà importante non discostarsi dai principi generali dell'ordinamento e in particolare dal criterio per il quale la competenza si determina con riferimento alla domanda indipendentemente dalla fondatezza della medesima e deve porsi un problema di mutamento del rito solo quando dall'atto introduttivo stesso si evinca la erroneità di quello prescelto<sup>979</sup> o quando la prospettazione della domanda appaia *prima facie* artificiosa<sup>980</sup>.

È una scelta che presenta il rischio di procedere con il rito specifico anche in qualche caso in cui ciò non sarebbe stato possibile. Analogo rischio si corre invero nel condividere la tesi per cui le domande subordinate sono attratte nel rito della domanda principale. Potrebbero essere proposti ricorsi articolati in modo da usufruire del rito specifico. È però un rischio che un'attenta lettura dei ricorsi, da un lato, e provvedimenti rigorosi sulle spese in sede di decisione definitiva (ad esempio quando venga rigettata la domanda principale ed accolta la subordinata), dall'altro, permettano di contenere. Mentre appare più consistente e pregevole di conseguenze negative sul sistema processuale la dispersione di energie per stabilire quale rito applicare che è insita in scelte di segno diverso.

Deve poi per completezza ricordarsi che, per giurisprudenza consolidata anche a sezioni unite, la scelta del rito è irreversibile nelle fasi successive del processo, perché la materia è regolata da principi che tendono, a quel punto, a privilegiare la certezza del diritto: il "principio della apparenza", per il quale il regime di impugnazione, comprese le norme relative al computo dei termini per impugnare, va individuato in base alla qualificazione che il giudice "a quo" ha dato all'azione proposta in giudizio e non in base al rito applicabile<sup>981</sup>, nonché il "principio di ultrattività" del rito<sup>982</sup>.

## 7. Mutamenti di rito.

Un ulteriore problema è quello di stabilire, quando emerga un errore nella scelta del rito, quali conseguenze si determinino. Per il procedimento in esame il legislatore non ha dettato una regola specifica e l'ordinamento non detta una disciplina generale del mutamento di rito. All'interno del decreto legislativo n. 150 del 2011, l'art. 4 prevede che «quando una controversia viene promossa in forme diverse da quelle previste dal presente decreto, il giudice dispone il mutamento di rito con ordinanza» ed aggiunge con riferimento al caso in cui il passaggio debba avvenire "verso" il rito del lavoro, che il giudice deve fissare l'udienza di cui all'art. 420 c.p.c. e il termine perentorio

<sup>979</sup> Cass. 16.2.1993 n. 1916; ma v. anche Cass. 16.6.1983 n. 4156 e Cass. 17.6.1996 n. 5544. La giurisprudenza ha elevato a principio generale quanto previsto dall'art. 10 c.p.c. con riferimento alla competenza per valore (cfr., tra le tante, Cass. 3.3.2000 n. 2368; Cass., ord., 22.5.2003 n. 8121; Cass., ord., 18.1.2007 n. 1122; Cass. 17.5.2007 n. 11415). Il principio vale a maggior ragione per situazioni in cui non si discute del giudice competente, ma semplicemente di rito che il giudice pacificamente competente deve seguire. L'interpretazione della domanda giudiziale è operazione riservata al giudice del merito (Cass. S.U., 25.2.2011 n. 4617; Cass. 9.5.2012 n. 7097).

<sup>980</sup> Così, in particolare, Cass. 11415/2007 cit. alla nota precedente.

<sup>981</sup> Il principio è costantemente affermato. Tra le ultime, Cass., ord., 11.1.2012 n. 171; Cass. 9.11.2010 n. 22738; Cass. ord. 15.10.2010 n. 21363; Cass. 9.2.2009 n. 3192. Cass. 9.11.2010 n. 22738.

<sup>982</sup> Cass. 21.5.2010; Cass. 7.6.2011 n. 12290.

entro il quale le parti devono provvedere all'eventuale integrazione degli atti introduttivi mediante deposito di memorie e documenti in cancelleria.

Nel processo del lavoro gli artt. 426 e 427 c.p.c., dettano regole per il passaggio da una competenza funzionale del giudice ordinario a quella del giudice del lavoro e viceversa.

La situazione ipotizzabile nel caso di passaggio dal rito specifico sul licenziamento al rito speciale ordinario del lavoro è diversa, ma in realtà meno complessa, perché la competenza funzionale è comunque del giudice del lavoro. Può sorgere al massimo un problema di ordine tabellare, risolvibile con meccanismi a ciò preposti, che non riguardano la competenza, ma solo la distribuzione del lavoro interna all'ufficio. L'elemento differenziale concerne solo le regole processuali da applicare: il rito specifico o il rito generale del lavoro.

Sono ipotizzabili due soluzioni: il giudice può dichiarare inammissibile il ricorso oppure emettere un provvedimento con il quale dispone la conversione del rito, conferendo un termine per la regolarizzazione degli atti, sempre che sia necessaria. La seconda strada è più aderente al principio di conservazione che impone al giudice, in presenza di un errore sul rito, di non azzerare il processo, ma di adottare i provvedimenti necessari per consentirne la prosecuzione. Principio generale che sicuramente viene rafforzato dalla finalità acceleratoria che guida il legislatore della riforma in esame.

Nonostante le diversità evidenziate, peraltro, anche in questo caso, varranno, e a maggior ragione, i principi affermati dalla Corte di cassazione con riferimento al più incisivo provvedimento previsto dall'art. 427 c.p.c. Quindi dovrà ritenersi che l'ordinanza non ha contenuto decisorio; non ha portata vincolante in ordine alla qualificazione del rapporto; non è impugnabile in Cassazione né con regolamento di competenza né con ricorso ordinario<sup>983</sup>.

Inoltre, il mancato cambiamento del rito, per giurisprudenza consolidata, «non spiega effetti invalidanti sulla sentenza, che non è né inesistente, né nulla» e l'errore consistito nella utilizzazione di un diverso rito processuale può essere dedotto come motivo d'impugnazione solo nel caso in cui abbia inciso sul contraddittorio o sui diritti della difesa<sup>984</sup>.

Ancora, il giudice ha l'obbligo di provvedere al mutamento solo quando la controversia si presenti, sin dall'atto introduttivo del giudizio, estranea alla materia per la quale è previsto quello specifico rito e non quando l'estraneità emerga al momento della decisione di merito, come conseguenza dell'accertamento e dell'istruzione probatoria effettuati per pervenire alla decisione medesima<sup>985</sup>.

## 8. Indisponibilità del tipo processuale.

Un problema connesso è quello di stabilire se il rito speciale per i licenziamenti debba essere obbligatoriamente seguito o invece la parte che promuove l'azione possa percorrere la via del processo del lavoro ordinario.

---

<sup>983</sup> Cass. 18.9.2007 n. 19345.

<sup>984</sup> Cass. 24.12.1997 n. 13038 e Cass. 9.10.1998 n. 10030.

<sup>985</sup> Cass. 17.6.1996 n. 5544.

Nelle prime letture emergono opinioni diverse<sup>986</sup>. La giurisprudenza sull'art. 28 st. lav. che consente il ricorso all'azione ordinaria per la proposizione della controversia in materia di condotta antisindacale<sup>987</sup> non sembra spendibile in questo caso, per più ragioni.

La prima è di ordine testuale: l'espressione utilizzata dal legislatore nel comma 48 («La domanda avente ad oggetto l'impugnativa di licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al Tribunale [...]») collega in modo univoco quel tipo di domanda al tipo specifico di processo. Si delinea una situazione analoga a quella per cui chi intende proporre una domanda sulle materie oggetto dell'art. 409 ss c.p.c. deve necessariamente seguire le regole del procedimento speciale per le cause di lavoro, senza possibilità di scegliere il rito civile ordinario, nel cui alveo pure si colloca il rito del lavoro.

Ma forse il rilievo più consistente è che l'interesse all'accelerazione del processo, perseguito mediante la predisposizione di un "procedimento specifico", considerato dal legislatore, non è unilaterale (come nell'art. 28 st. lav. che tutela l'interesse collettivo del sindacato), ma, come si è visto<sup>988</sup>, riguarda entrambe le parti processuali e, più a monte, un interesse generale, il che induce a propendere per la tesi della indisponibilità del tipo processuale.

### 9. Disciplina applicabile *ratione temporis*.

«Le nuove regole processuali dettate dai commi 47-66 si applicano alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge».

Il concetto di 'controversie instaurate' implica che deve tenersi conto dell'atto di avvio del processo, che per giurisprudenza costante formatasi in casi analoghi<sup>989</sup>, nel processo del lavoro si identifica con il deposito del ricorso introduttivo del giudizio. Ciò vale per tutta la disciplina, anche nelle parti relative al giudizio di opposizione, di reclamo e di cassazione. Ad es. le nuove regole del giudizio di Cassazione dettate dai cc. 62 e ss, si applicheranno solo quando giungeranno in Corte i processi instaurati con atti introduttivi del giudizio depositati dopo l'entrata in vigore della legge.

Al contrario, le modifiche dell'art. 18 st. lav. introdotte dalla prima parte dell'art. 1, ed in particolare dai commi 42 e ss, si applicano ai licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della legge. Così come, solo ai licenziamenti successivi all'entrata in vigore della legge si applicano le nuove regole sulla motivazione immediata e sulla riduzione da duecentosettanta a centottanta giorni del termine per proporre l'azione giudiziaria.

<sup>986</sup> Per la disponibilità del rito si sono pronunciati CONSOLO, RIZZARDI, 2012, 735. Al contrario TOSI, 2012; DE ANGELIS, 2012; CAVALLARO, 2012, sostengono la tesi della vincolatività.

<sup>987</sup> Cass. 8.9.1995 n. 9503, in RGL, 1996, II, 89, con nota di FRONTINI, *In tema di assoggettabilità al rito ordinario della controversia per condotta antisindacale*.

<sup>988</sup> V. *supra*, par. 2.

<sup>989</sup> Ad esempio, analoga espressione ("giudizi instaurati") è utilizzata dall'art. 45 della legge 18 giugno 2009, n. 69, per disciplinare l'entrata in vigore delle modifiche introdotte da quella stessa legge al codice di procedura civile. Cass. 4.5.2012 n. 6784, ha confermato che con espressioni di quel tipo il legislatore indica l'atto di avvio del giudizio di primo grado e non gli atti di impugnazione, con la conseguenza che le modifiche alle norme processuali si applicano ai giudizi in cui l'atto introduttivo viene compiuto dopo l'entrata in vigore della legge.

Nella fase di avvio della riforma non saranno infrequenti i casi in cui la disciplina sostanziale del licenziamento rimarrà quella previgente, essendo il recesso avvenuto prima della entrata in vigore della nuova legge, mentre la disciplina processuale sarà quella nuova, in quanto l'instaurazione del giudizio è avvenuta a legge già entrata in vigore.

#### 10. La fase sommaria del procedimento.

L'atto introduttivo del giudizio è un "ricorso". Al pari di quello del processo del lavoro con il rito speciale ordinario, si propone al Tribunale in funzione di giudice del lavoro. La competenza funzionale, come si è visto, è la medesima.

Mancano disposizioni sulla competenza territoriale, ma non vi sono ragioni per non fare riferimento a quelle dettate in generale per il processo del lavoro dall'art. 413 c.p.c.<sup>990</sup>

Quanto ai requisiti dell'atto, non viene richiamato l'art. 414 c.p.c., bensì l'art. 125 c.p.c. cioè la norma che disciplina in generale il contenuto degli atti di parte. L'art. 414 rientra in gioco, come si vedrà, solo in sede di opposizione.

Nel ricorso introduttivo devono, pertanto, ai sensi dell'art. 125, essere indicati: l'ufficio giudiziario, le parti, l'oggetto, le ragioni della domanda e le conclusioni. L'atto deve essere sottoscritto dalla parte se sta in giudizio personalmente o dal difensore che deve indicare il proprio codice fiscale, l'indirizzo di posta elettronica ed il numero di fax.

Se si raffronta quanto richiesto dall'art. 125 con quanto richiesto dall'art. 414 c.p.c. si evince che in entrambi i casi devono essere indicati giudice e parti, nonché l'oggetto della domanda. L'art. 125 richiede l'indicazione delle «ragioni della domanda» e delle «conclusioni». L'art. 414 «l'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la domanda con le relative conclusioni». La differenza non è incisiva. La prima norma consente un'esposizione più generale e sintetica, ma richiede comunque l'indicazione della domanda e delle ragioni su cui la stessa si fonda.

La diversità più consistente riguarda la prova. Solo l'art. 414 c.p.c. richiede, al n. 5, "l'indicazione specifica dei mezzi di prova di cui il ricorrente intende avvalersi ed in particolare dei documenti che si offrono in comunicazione". Niente di analogo vi è nell'art. 125. Sembra di doverne trarre la conseguenza che il rito speciale per i licenziamenti possa essere avviato anche senza l'indicazione specifica dei mezzi di prova. Il che trova riscontro nella disciplina dell'attività istruttoria definita dal comma 49, di cui si dirà.

Con il ricorso viene proposta direttamente la domanda di impugnazione del licenziamento; non si deve prospettare, né provare il *periculum in mora*. Il procedimento ha natura sommaria non cautelare<sup>991</sup>.

Si è aperta la discussione sulla compatibilità del procedimento specifico per i licenziamenti con la procedura d'urgenza ex art. 700 c.p.c. Sul piano strutturale non sembra che i due procedimenti si escludano e che la procedura d'urgenza sia per definizione inammissibile in questi casi. La legge n. 92 del 2012 non prevede nulla in tal senso e sono ipotizzabili situazioni estreme in cui nel tempo necessario per far valere il diritto in giudizio, anche nelle modalità del rito specifico, questo sia

<sup>990</sup> CSM, Parere sul ddl, in [www.cosmag.it](http://www.cosmag.it), 2012; TOSI, 2012; VALLEBONA, 2012; DE ANGELIS, 2012.

<sup>991</sup> DALFINO, 2012, cui si rinvia per approfondimenti.

minacciato da un pregiudizio imminente ed irreparabile. Sul piano concreto, tuttavia, la collocazione della materia dei licenziamenti *ex art. 18 st. lav.* su di una corsia preferenziale e i tratti caratterizzanti la fase sommaria, dovrebbero comportare un'accelerazione dei tempi processuali tale da rendere ben più ristretto il "tempo occorrente per far valere il diritto in via ordinaria" e quindi da restringere ad ipotesi del tutto eccezionali l'ammissibilità del ricorso all'art. 700 c.p.c. Nel fare questa valutazione il giudice dovrebbe contestualizzare il giudizio, considerando non i tempi teorici previsti dal legislatore, ma quelli in concreto rispettati nel singolo ufficio<sup>992</sup>.

A seguito della presentazione del ricorso il giudice deve svolgere una serie di attività. In primo luogo emette un decreto con il quale fissa l'udienza di comparizione delle parti. Il legislatore detta un termine massimo a tal fine: l'udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso.

Il giudice, inoltre, assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto di fissazione dell'udienza non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza. Infine, fissa un termine, non inferiore a cinque giorni prima della udienza, per la costituzione del resistente. La notifica è a cura del ricorrente, che può provvedervi anche a mezzo di posta elettronica certificata.

La normativa nulla dice in ordine alla costituzione del resistente, se non che, come si è visto, egli avrà diritto a conoscere il ricorso almeno venticinque giorni prima dell'udienza ed il giudice deve fissargli un termine entro il quale costituirsi, non inferiore a cinque giorni prima dell'udienza.

Nulla si dice in particolare sulle modalità di costituzione. Deve ritenersi che valgano per il resistente le regole dettate dall'art. 125 c.p.c. richiamate dalla legge per il ricorso; norme che in generale valgono anche per le comparse di costituzione. Quindi anche l'atto di costituzione del resistente dovrà indicare l'ufficio giudiziario, le parti, l'oggetto, le ragioni della parte che si costituisce e le sue conclusioni e dovrà ovviamente essere sottoscritto dalla parte se sta in giudizio personalmente o dal suo difensore, che dovrà indicare il suo codice fiscale, posta elettronica e fax.

Trattando del ricorso si è visto cosa implica sul piano ricostruttivo il richiamo dell'art. 125 c.p.c. ed il mancato richiamo dell'art. 414 c.p.c. Per simmetria deve ritenersi che anche in materia di costituzione del convenuto, il mancato richiamo dell'art. 416 c.p.c. abbia un rilievo, quanto meno nel senso di escludere la parte della norma che prevede la decadenza per la mancata indicazione dei mezzi di prova. Ciò ha indotto alcuni processualciviltisti ad impegnarsi nella affermazione per cui «nella fase sommaria non maturano preclusioni»<sup>993</sup>.

Il fatto che la costituzione tardiva non determina preclusioni non significa che il termine fissato per la costituzione sia irrilevante. Se la memoria viene depositata tardivamente sarà inammissibile. La parte resistente potrà ovviamente esporre in udienza le sue posizioni, ma la memoria sarà acquisibile al processo solo se depositata tempestivamente. La previsione legislativa del termine di almeno cinque giorni prima dell'udienza per il deposito della memoria è funzionale a che parti e giudice giungano in udienza conoscendo ricorso e memoria, quindi avendo un quadro completo delle posizioni, il che è indispensabile affinché l'udienza non debba essere rinviata per consentire controdeduzioni del ricorrente e possa svolgersi con cognizione di causa. La precisione con la

---

<sup>992</sup> La tesi della compatibilità in questa fase di avvio del dibattito sembra prevalere. In tal senso: VALLEBONA, 2012, 75; CIRIELLO, LISI, 2012; CONSOLO, RIZZARDI, 2012, 735 n. 31. Per la incompatibilità si esprime invece TOSI, 2012.

<sup>993</sup> CONSOLO, RIZZARDI, 2012, 736.

quale i termini sono fissati e la finalità dell'intervento legislativo più volte richiamata non consentono prassi dilatorie.

Particolare stringatezza presentano le norme sull'attività istruttoria. Il legislatore dispone che il giudice «sentite le parti», «procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio ai sensi dell'art. 421 c.p.c.». Come si è detto, viene riproposta l'ampia formula dell'art. 669-sexies c.p.c. L'istruttoria è "deformalizzata".

Il limite alla libertà di movimento del giudice è costituito dal fatto che devono essere rispettate le formalità essenziali per il principio del contraddittorio. Lo si desume "a contrario" dalla disposizione per cui il giudice deve omettere, quindi guardarsi dal seguire, "ogni formalità non essenziale al contraddittorio". La norma è strutturata nel senso che la regola imposta al giudice è di non seguire formalità procedendo nel modo che ritiene più opportuno, l'eccezione-limite riguarda il rispetto di norme essenziali al contraddittorio.

Si è già visto che il ricorso, e simmetricamente la comparsa di costituzione, non hanno vincoli di contenuto quanto alle richieste istruttorie. Nel ricorso potranno esservi ovviamente richieste istruttorie e allo stesso potranno essere allegati dei documenti<sup>994</sup>. Analoga possibilità varrà ovviamente per il resistente. Ma ciò potrà anche non accadere. Le parti e il giudice potranno muoversi con totale libertà, salvo il rispetto del principio del contraddittorio.

Un altro incisivo limite a questa libertà di azione si desume però dal criterio della 'indispensabilità' degli atti di istruzione, che è più selettivo di quello della rilevanza. L'istruttoria, in questa fase, anche per coerenza con la celerità che la connota, deve essere la più asciutta possibile, limitata a ciò che è indispensabile ai fini della decisione.

La decisione viene adottata con ordinanza. Quindi con un provvedimento che, ai sensi dell'art. 134 c.p.c. deve essere motivato "succintamente"<sup>995</sup>. Il contenuto della decisione, per espressa previsione di legge, potrà essere "di accoglimento o di rigetto della domanda". Il giudice, come si è detto, non emette un provvedimento cautelare, si esprime direttamente sulla domanda.

Ovviamente trova applicazione il canone dell'art. 112 c.p.c. e quindi il giudice ha l'obbligo di pronunciarsi "su tutta la domanda e non oltre i limiti di essa", nonché di non pronunciarsi d'ufficio su "eccezioni, che possono essere proposte soltanto dalle parti".

Il provvedimento che conclude la fase sommaria potrebbe definire la controversia, perché, come si vedrà, la fase di opposizione è solo eventuale. Il giudice dovrà pronunciarsi anche sulle spese.

L'ordinanza in questione è "immediatamente esecutiva" e conserva tale efficacia sino alla pronuncia della sentenza che chiude il giudizio di opposizione<sup>996</sup>. Prima, per espressa previsione del comma 50. non è possibile né sospenderne l'efficacia, né revocarla. Eventuali istanze in tal senso dovranno pertanto essere dichiarate inammissibili.

---

<sup>994</sup> L'ultima previsione del comma 48 impone alle parti, qualora ritengano di produrre dei documenti, di depositarli in cancelleria in duplice copia. La disposizione rischia di determinare problemi logistici di non poco conto. Si potrebbe forse intenderla nel senso che la seconda copia possa essere prodotta su supporto informatico.

<sup>995</sup> Sempre a norma dell'art. 134, l'ordinanza, se viene adottata in udienza, sarà inserita nel processo verbale, se viene pronunciata fuori udienza dovrà essere comunicata alle parti dal cancelliere.

<sup>996</sup> Come nella procedura ex art. 28 st. lav., il cui secondo comma contiene analoga previsione.

## 11. La fase di opposizione.

La legge prevede la possibilità di proporre opposizione all'ordinanza, aprendo una nuova fase processuale. La fase di opposizione è quindi eventuale, rimessa alla scelta di chi ha ricevuto una pronuncia negativa, in tutto o in parte, in sede sommaria. L'opposizione potrà essere proposta tanto nel caso in cui l'ordinanza sia di accoglimento che di rigetto della domanda. Quindi, tanto da parte del ricorrente che si è visto rigettare la domanda che da parte del resistente in caso di accoglimento. Situazioni più complesse potranno delinearsi in caso di accoglimento parziale della domanda e di soccombenza reciproca. Saranno in tal caso ipotizzabili opposizioni di entrambe le parti<sup>997</sup>.

L'opposizione si propone con ricorso, che, per espressa previsione della legge, deve presentare i requisiti di cui all'art. 414 c.p.c.

Il termine, indicato a pena di decadenza, per la proposizione di tale ricorso è di trenta giorni, che decorrono "dalla notificazione" della ordinanza o dalla "comunicazione se anteriore". L'atto da compiere nei termini è il "deposito" del ricorso nella cancelleria del giudice.

L'ufficio giudiziario dove il ricorso deve essere depositato è il "medesimo Tribunale che ha emesso il provvedimento opposto". La competenza territoriale, oltre che funzionale, è quindi guidata dal provvedimento oggetto di opposizione.

Come si è detto, per il ricorso in opposizione la legge richiede espressamente il rispetto dei requisiti di cui all'art. 414 c.p.c. Si è anche visto in precedenza come gli stessi siano più ampi ed articolati di quelli richiesti dall'art. 125 c.p.c., in particolare con riferimento al punto n. 5, in materia di prove. Si torna quindi, in sede di opposizione, nell'alveo dei requisiti richiesti per qualsiasi ricorso in materia di lavoro.

Quanto al contenuto, il ricorso, essendo un atto di opposizione ad una ordinanza di accoglimento o di rigetto della domanda, deve parametrarsi sul contenuto dell'ordinanza. Se l'ordinanza ha rigettato la domanda del ricorrente, con l'opposizione questi ne chiederà l'accoglimento. Se la domanda è stata accolta, sarà il resistente che con il suo ricorso in opposizione ne chiederà il rigetto.

Ma le cose non sono semplici neanche sotto questo profilo. Il legislatore ha previsto che la domanda possa essere ampliata in sede di opposizione. La formula utilizzata è alquanto contorta, ma non equivoca. Si prevede che con il ricorso in opposizione «non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47, salvo che siano fondate su gli identici fatti costitutivi e siano svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti».

Il legislatore consente quindi l'ampliamento dell'azione non solo con l'aggiunta di domande su fatti costitutivi identici (non proposte in fase sommaria, ma che avrebbero potuto essere proposte già in quella fase), bensì anche con l'ulteriore aggiunta di domande che, oltre a presentare tale requisito, siano «svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti».

---

<sup>997</sup> Sulle opposizioni incidentali, cfr. *ampie*, TOSI, 2012 e VALLEBONA, 2012, 75.



La fase di opposizione non costituisce quindi un nuovo giudizio sul medesimo tema della decisione definito in sede sommaria, ma consente l'ampliamento del tema e l'ampliamento dell'ambito soggettivo del processo.

Ulteriore indizio del fatto che con l'opposizione si torna nell'alveo dell'ordinario giudizio di lavoro, è costituito dalla circostanza che l'udienza viene definita "di discussione".

Anche i termini sono analoghi a quelli di un ordinario processo del lavoro, in quanto «il giudice fissa con decreto tale udienza non oltre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza».

Ricorso e decreto devono essere notificati dall'opponente all'opposto, anche a mezzo di posta elettronica certificata, entro trenta giorni prima della data fissata per la costituzione.

In parallelo con il richiamo dei requisiti dell'art. 414 c.p.c. per il ricorso, la costituzione dell'opposto deve avvenire ai sensi dell'art. 416 c.p.c., quindi nel rispetto delle regole dettate da tale norma e con le decadenze dalla stessa previste.

Non potrà non avere rilievo però il fatto che questo atto dell'opposto, come del resto il ricorso in opposizione, non sarà il primo atto con il quale la parte entra nel giudizio e quindi molte prese di posizione richieste dalla norma saranno state già assunte nella fase sommaria. Così come avrà conseguenze il fatto che, nel caso in cui l'ordinanza sia stata di accoglimento della domanda, i ruoli nel giudizio di opposizione saranno invertiti e sarà ricorrente colui che nella fase sommaria era resistente. Questi elementi influiranno spesso nei meccanismi processuali e richiederanno una più attenta valutazione da parte del giudice, ad esempio in materia di applicazione del principio di non contestazione o anche di ammissione delle richieste istruttorie.

Il motivo per cui nella fase sommaria non si è prevista la possibilità della chiamata in causa è chiaramente connesso alle esigenze di celerità che la caratterizzano. Con il rientro nell'alveo dell'ordinario processo del lavoro questa esigenza si attenua. Come si è visto, in sede di opposizione, possono essere convenuti anche soggetti ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti (comma 51).

Il comma 54 consente espressamente l'integrazione del contraddittorio nei confronti dei litisconsorzi necessari (art. 102 c.p.c.), la chiamata in causa di un terzo al quale la parte ritiene comune il processo o dalla quale pretende di essere garantita (art. 106 c.p.c.), l'intervento per ordine del giudice quando questi ritenga opportuno che il processo si svolga in confronto di un terzo al quale la causa è comune (art. 107 c.p.c.).

In tali casi il giudice fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione dell'opposto, con l'osservanza dei termini per la costituzione previsti dal comma 52. Il terzo chiamato in causa deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma del comma 53 e quindi ai sensi dell'art. 416 c.p.c.

Il richiamo dell'art. 416 c.p.c. con riferimento alla costituzione del convenuto (opposto) implica anche che questi con la memoria di costituzione deve, a pena di decadenza, proporre eventuali domande in via riconvenzionale.

Peraltro, non solo nella fase sommaria ma anche in quella di opposizione, le domande proponibili sono solo quelle di cui al comma 47, con l'aggiunta di quelle considerate dal comma 48, che consente la proposizione di domande diverse a condizione che siano fondate sui medesimi fatti costitutivi. Ciò vale anche per le domande riconvenzionali. Di conseguenza, il comma 56 dispone che «quando la causa relativa alla domanda riconvenzionale non è fondata su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale il giudice ne dispone la separazione».

Le perplessità già espresse su questa scelta di frammentare processi che ragioni di economia processuale imporrebbero di trattare unitariamente, valgono anche con riferimento a tale disposizione.

Il fatto che questa previsione sia inserita nella parte che disciplina l'opposizione, unitamente al mancato richiamo per la fase sommaria dell'art. 416 c.p.c. deve probabilmente indurre a ritenere che, anche se fondata su fatti costitutivi identici, la domanda riconvenzionale possa essere proposta solo in questa fase e non nella fase sommaria<sup>998</sup>.

Ci si è chiesti se, nel silenzio del legislatore, trovi applicazione la norma generale del processo del lavoro dettata dall'art. 418 c.p.c., implicante la fissazione di una nuova udienza in caso di riconvenzionale. L'opinione che ritiene tale disciplina incompatibile con la finalità acceleratoria del rito specifico<sup>999</sup> appare eccessiva, posto che l'opposizione è una fase in cui il ritmo processuale diviene meno intenso e considerate le esigenze di garanzia del contraddittorio sottese alle regole dell'art. 418 c.p.c.

L'attività istruttoria non è disciplinata in modo analogo al giudizio del lavoro ordinario, ma ricalcando quanto previsto per la fase sommaria, salvo una importante differenza. «Il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dell'art. 421 c.p.c.».

Come nella fase sommaria il giudice, sentite le parti e, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede «nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione». Fin qui le espressioni legislative sono perfettamente coincidenti. Valgono quindi le considerazioni già fatte. Anche in ordine all'impulso dell'attività istruttoria, le disposizioni sono coincidenti, perché si può trattare, indifferentemente, di atti «richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dell'art. 421 c.p.c.».

La differenza concerne il tipo di atti di istruzione: mentre nella fase sommaria devono essere compiuti solo gli atti istruttori "indispensabili", in sede di opposizione devono essere compiuti gli atti istruttori "ammissibili e rilevanti". L'istruttoria della fase di opposizione ha quindi un raggio di azione più ampio perché il criterio selettivo passa dalla indispensabilità alla rilevanza<sup>1000</sup>.

Sotto il profilo istruttorio l'opposizione si propone come una fase di ampliamento e completamento dell'attività di acquisizione e formazione della prova. Lo si deduce dal fatto che nella fase sommaria non si determinano preclusioni, sicché non vi sono cesure tra le due fasi del giudizio di primo grado, e che in sede di opposizione il raggio di azione istruttoria è più ampio perché i criteri

---

<sup>998</sup> In senso conforme: VALLEBONA, 2012, 76.

<sup>999</sup> TOFFOLI, 2012.

<sup>1000</sup> Sul concetto di indispensabilità degli atti istruttori, si tornerà, *ampie*, al par. 12.

di ammissione della prova si dilatano e anche perché il tema della decisione, come si è visto, può essere a sua volta ampliato, tanto sotto il profilo contenutistico che soggettivo.

Terminata l'istruttoria può procedersi direttamente alla discussione (l'udienza, come nel processo del lavoro ordinario, è definita, dal comma 51, di discussione) oppure il giudice può differire la discussione, assegnando alle parti, se lo ritiene opportuno, un termine per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione.

Il giudizio di opposizione viene chiuso da una sentenza. Quindi da un provvedimento che deve presentare gli elementi richiesti dall'art. 132 c.p.c. e dall'art. 118 disp. att. c.p.c.

Anche sul punto viene dettata una regola peculiare: «la sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione».

È un regime differente da quello della sentenza che conclude l'ordinario rito del lavoro, per il quale «il giudice terminata la discussione, pronuncia sentenza con cui definisce il giudizio dando lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione. In caso di particolare complessità della controversia, il giudice fissa nel dispositivo un termine, non superiore a sessanta giorni, per il deposito della sentenza» (art. 429, c. 1, c.p.c.).

La soluzione adottata, si discosta, ma il grado di scostamento dovrà essere indagato in tutte le sue implicazioni, da entrambe le possibilità previste dall'art. 429, primo comma. È una scelta intermedia, fatta ritenendo evidentemente complessa per definizione la controversia e quindi abbandonando il meccanismo di decisione al termine della discussione con lettura del dispositivo e delle ragioni della decisione, ma altresì imponendo un termine massimo per il deposito della sentenza, completa di motivazione, di soli dieci giorni, in ragione delle esigenze di rapidità che connotano le intenzioni del legislatore in materia di giudizi sui licenziamenti ex art. 18.

L'inciso «completa di motivazione» implica il rinvio alle regole sulla motivazione delle sentenze, dettate dal n. 4 dell'art. 132 c.p.c. («concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione») ed integrate dall'art. 118 disp. att. c.p.c. sotto la rubrica «motivazione della sentenza» (definita dalla norma codicistica, novellata dalla legge n. 69 del 2009: «succinta esposizione dei fatti rilevanti della causa e delle ragioni giuridiche della decisione, anche con riferimento a precedenti conformi», nella quale «debbono essere esposte concisamente ed in ordine le questioni discusse e decise [...] ed indicati le norme di legge ed i principi di diritto applicati»).

La sentenza potrà essere, specifica il legislatore con affermazione forse superflua, di accoglimento o di rigetto della domanda. Poiché è una sentenza che chiude la fase di opposizione, il dispositivo sarà probabilmente più complesso perché il giudice dovrà esprimersi sull'accoglimento o rigetto della opposizione e, quindi, di conseguenza, sull'esito della domanda o delle domande originarie, nonché delle eventuali nuove domande.

La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

## 12. Il reclamo.

Contro la sentenza è ammesso il reclamo dinanzi alla Corte d'appello (in funzione di giudice del lavoro). La dottrina processualciviltistica ha subito rilevato che questo gravame, «denominato reclamo per tributo semantico alla celerità, è nella sostanza un appello e che per tutti i profili non regolati dalla scarse disposizioni specifiche, varrà la disciplina dell'appello nel rito del lavoro, che

del resto più comprovatamente realizza il *mix* tra celerità ed affidabilità tra i riti modello del d.lgs. n. 150 del 2011, oltre ad essere il più vicino per materia»<sup>1001</sup>. È opportuno allora ricordare che tali norme sono state recentemente riformulate, in più punti ed in maniera incisiva, dall'art. 54 del decreto legge 22 giugno 2012 n. 83, convertito, con modificazioni, nella legge 7 agosto 2012 n. 134<sup>1002</sup>.

Le disposizioni specifiche per il rito dei licenziamenti dettate dalla l. 92/2012 sono le seguenti. Il reclamo si propone con un ricorso, da depositare, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione della sentenza o dalla notificazione se anteriore. Quindi, contrariamente a quanto previsto in generale dall'art. 326 c.p.c., il termine non decorre esclusivamente dalla notificazione, ma anche dalla comunicazione della sentenza se avviene prima della notificazione<sup>1003</sup>. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza, si applica l'art. 327 c.p.c., in forza del quale le impugnazioni, in ogni caso, non possono essere proposte oltre il termine massimo di sei mesi dalla pubblicazione della sentenza<sup>1004</sup>. La norma, invero, menziona espressamente l'appello (nonché il ricorso per cassazione e la revocazione), ma la sua applicabilità al reclamo del procedimento specifico per i licenziamenti non può essere posta in discussione, stante l'espresso richiamo, né sembra sostenibile che in questo caso quello da proporre sia un ordinario appello.

La Corte d'appello (ma si deve intendere il suo presidente) fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi (rispetto al deposito) sessanta giorni. Si applicano i termini previsti dai commi 51-53 per il giudizio di opposizione.

È possibile ottenere la sospensione dell'efficacia della sentenza. Una regola specifica è dettata dal secondo periodo del c. 60. Il provvedimento di sospensione dovrà essere adottato, precisa la norma, "alla prima udienza". Il meccanismo e i requisiti sono diversi da quelli previsti in generale dall'art. 431 c.p.c.

Il fatto che l'art. 431 c.p.c. faccia riferimento alle sentenze di condanna "per crediti derivanti dal rapporto di lavoro" aveva indotto la giurisprudenza ad affermare che non poteva sospendersi l'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro<sup>1005</sup>; la disposizione in esame, dettata nell'ambito di un procedimento specifico per i licenziamenti ex art. 18, sembra comportare il superamento di tale orientamento<sup>1006</sup>. La norma specifica consente la sospensione della "efficacia della sentenza"; la norma lavoristica generale parla di sospensione della esecuzione, non della esecutività della sentenza<sup>1007</sup>. La norma specifica consente la sospensione "se ricorrono gravi motivi"; la

<sup>1001</sup> Così si esprimono CONSOLO, RIZZARDI, 2012, 736. DE ANGELIS, 2012, ritiene che il reclamo abbia natura di impugnazione in senso stretto e sia quindi soggetto agli artt. 323 ss. c.p.c ed alle regole sull'appello di lavoro. Pur non impegnandosi in affermazioni di ordine generale, anche DALFINO, 2012, ricostruisce la disciplina integrando le previsioni specifiche con le norme del codice di procedura sull'appello nel processo del lavoro.

<sup>1002</sup> Per approfondimenti si rinvia a COSTANTINO, 2012b.

<sup>1003</sup> Per tale motivo il CSM, nel suo parere sul disegno di legge *cit.*, sottolineò «l'opportunità di prevedere che le comunicazioni della cancelleria, oggi effettuabili a norma del codice di rito anche mezzo di posta certificata, riportino non solo l'estratto del provvedimento ovvero il solo dispositivo, ma anche, al pari della notificazione, l'intera parte motiva, onde effettivamente porre in condizione tutte le parti di usufruire per intero del termine di trenta giorni per riflettere sulle possibili opzioni da adottare».

<sup>1004</sup> Lo stesso art. 327 c.p.c. fa salvi però i casi in cui la parte contumace dimostri di non aver avuto conoscenza del processo per nullità della citazione o della notificazione di essa o per nullità della notificazione degli atti di cui all'art. 292 c.p.c.

<sup>1005</sup> Cass. 26.7.1984 n. 4424, MGL, 1984, 5, 436 e AC, 1985, 6, 720.

<sup>1006</sup> DE ANGELIS, 2012.

<sup>1007</sup> La sottolineatura è di CONSOLO, RIZZARDI, 2012, 736, n. 35, in quali considerano, in generale, la scelta di introdurre un regime specifico della sospensione "inopinata e criticabile".

norma generale differenzia le sentenze che pronunciano condanne per crediti a favore del lavoratore (primo comma) dalle sentenze che pronunciano condanne a favore del datore di lavoro (quinto comma). Per le prime la sospensione è possibile quando dalla sentenza possa derivare all'altra parte un "gravissimo danno"; per le seconde è possibile in presenza di "gravi motivi". La normativa specifica per i licenziamenti utilizza l'espressione, "gravi motivi", quindi assume la formula che nel regime del processo del lavoro riguarda la sospensione delle sentenze favorevoli al datore di lavoro; formula meno intensa che lascia un margine più ampio alla possibilità di sospensione.

Delicato è il tema della istruttoria. Il comma 59 detta la regola per cui in sede di reclamo «non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti». Questa regola trova due eccezioni: il caso in cui «la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile» ed il caso in cui «il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione».

Il tema più complesso è quello della indispensabilità della prova ai fini della decisione. A seguito delle modifiche apportate dalla legge 7 agosto 2012 n. 134, il nuovo testo dell'art. 345 c.p.c. non prevede più questa eccezione. Stranamente però il legislatore non ha esteso questa modifica del processo civile ordinario al processo del lavoro, cosicché l'art. 437 c.p.c. tuttora prevede il divieto di nuovi mezzi di prova in appello «salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili». Né tanto meno è stato toccato il comma 59 del procedimento specifico in esame.

I mezzi di prova «indispensabili ai fini della decisione» della causa sono pertanto ammissibili nello specifico gravame del procedimento in tema di licenziamenti<sup>1008</sup>.

Se ammette, entro questi limiti, atti di istruzione, il collegio li assume nel modo che ritiene più opportuno, omissa ogni formalità non essenziale al contraddittorio. La formula utilizzata è analoga a quella impiegata per le precedenti fasi del giudizio.

Nella stessa udienza il collegio decide la causa, oppure, se lo ritiene opportuno rinvia ad una nuova udienza, dando termine alle parti per depositare note difensive sino a dieci giorni prima.

La sentenza viene definita di «accoglimento o rigetto della domanda». Poiché è una sentenza di secondo grado, il suo contenuto sarà più complesso, dovendosi esprimere il giudice sulla fondatezza del reclamo e solo di conseguenza sull'esito della domanda originaria.

Come per la sentenza di primo grado, anche quella che chiude il secondo grado del giudizio, dovrà essere, «completa di motivazione, depositata in cancelleria entro dieci giorni dalla data dell'udienza di discussione». Valgono sul punto le osservazioni già fatte.

### 13. Il giudizio in Cassazione.

Contro la sentenza che definisce il giudizio di reclamo si può proporre ricorso per cassazione. Le regole specifiche, in questo caso, sono veramente esigue. Valgono, pertanto, le regole generali dettate dagli artt. 360 ss. c.p.c. Anche queste regole generali sul giudizio di cassazione, peraltro, sono state in alcuni punti cruciali modificate ad opera dell'art. 54 della l. n. 134 del 2012. Non è

---

<sup>1008</sup> Per i delicati problemi ermeneutici che questa formula legislativa pone, cfr., in particolare, Cass. 4.5.2012 n. 6753; Cass. (ord. VI sez.) 6.3.2012 n. 2012; Cass. 7.6.2011 n. 12303; Cass. 5.12.2011 n. 26020.

questa la sede per approfondire la delicata e complessa materia. Ci si limita a segnalare la necessità di tenerne conto.

Va invece ricordato, in questa sede, che il comma 43 dell'art. 1 l. 92 del 2012 è nuovamente intervenuto in materia di limiti del sindacato giurisdizionale. L'art. 30, c. 1, della legge n. 183 del 2010 (c.d. collegato lavoro) stabilì che in tutti i casi nei quali norme in materia di lavoro privato o pubblico «contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio di poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente».

Ora il legislatore ha ritenuto, con il comma 43 *cit.*, di rafforzare tale enunciazione aggiungendo la seguente frase: «l'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto».

La materia, che implica l'esame dei complessi problemi relativi alla ermeneutica delle clausole generali ed al controllo di legittimità sui suoi esiti<sup>1009</sup> non può essere adeguatamente sviluppata in questa sede. Affermazioni di ordine complessivo sulla giurisprudenza scontano necessariamente una notevole approssimazione, ma sembra difficile negare che i principi richiamati dalla norma sono generalmente condivisi e rispettati nella giurisprudenza lavoristica<sup>1010</sup>.

Deve sottolinearsi che il medesimo legislatore della legge 92 del 2012 ha introdotto ulteriori elementi di elasticità delle norme, persino in sede processuale. Nel disciplinare il procedimento specifico per i licenziamenti differenziandolo, sotto molteplici profili, dal processo del lavoro ordinario, come si è visto, ha deformalizzato l'istruzione probatoria, utilizzando formule di massima elasticità, e ciò non solo per la fase sommaria ma anche per quella di opposizione e per il reclamo. In tal modo ha fortemente dilatato i poteri del giudicante ampliando le possibilità di variabili applicative e rendendo più complessa ed ardua «la deduzione in Cassazione di "errores in procedendo" (che) non potrà fondarsi sulla violazione di specifiche regole processuali ma solo sulla inosservanza dei principi fondamentali che regolano l'andamento del processo, come avviene nei casi nei quali è prevista l'applicazione del procedimento camerale alle materie contenziose»<sup>1011</sup>.

Tutto ciò premesso, le poche regole peculiari dettate per il procedimento in Cassazione in materia di licenziamenti sono le seguenti. Il ricorso per cassazione deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza o dalla sua notificazione se anteriore. Quindi, contrariamente a quanto previsto in generale, il termine di sessanta giorni non

<sup>1009</sup> La letteratura generale e lavoristica sul tema è molto ampia. Per approfondimenti si rinvia a CALIA, 2011, 209 ss.

<sup>1010</sup> Le coordinate entro cui deve muoversi il controllo del giudice sulla giusta causa o giustificato motivo oggettivo di licenziamento sono state ancora una volta definite dalla Corte di cassazione. Nelle sentenze 30.11.2010, n. 24235 e 8.2.2011, n. 3040. Si è ribadito che in materia di giustificato motivo oggettivo, determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, il giudice non può sindacare l'esercizio dei poteri di gestione dell'impresa, né tanto meno le valutazioni economiche dell'imprenditore, espressioni della libertà di iniziativa economica garantita dall'art. 41 Cost., mentre deve verificare la effettiva esistenza del motivo di licenziamento indicato dall'imprenditore, su cui grava, per legge, il relativo onere della prova.

<sup>1011</sup> COSTANTINO, 2012a.

decorre esclusivamente dalla notificazione, ma anche dalla comunicazione della sentenza se avviene prima della notificazione. Anche ai fini del ricorso per cassazione, se la sentenza da impugnare non è stata né comunicata, né notificata, si applica la regola dettata dall'art. 327 c.p.c., già esaminata, che fissa il termine c.d. lungo, invalicabile, di sei mesi dalla pubblicazione della sentenza, salvo i casi eccezionali previsti dalla medesima norma<sup>1012</sup>.

La decisione di secondo grado può essere anch'essa sospesa. Giudice competente è la stessa Corte d'appello che ha emesso la sentenza. Le regole e i requisiti dell'inibitoria sono quelli previsti per la sospensione della efficacia della sentenza di primo grado, già esaminati. Infatti, il comma 62 dispone che la Corte «provvede a norma del comma 60». Anche in questo caso, pertanto, viene derogata la disciplina generale della materia, dettata dall'art. 373 c.p.c.

Ulteriore norma specifica è che la Corte di cassazione «fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso». Anche in cassazione, pertanto, dovrà operare una corsia preferenziale per queste controversie e varranno le regole finali dettate dal legislatore, di carattere organizzativo.

#### 14. Regole sull'organizzazione degli uffici.

La legge prevede espressamente che «alla trattazione delle controversie regolate dai commi da 47 a 64 devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze». Non si dice che tali giorni devono essere riservati in via esclusiva, ma si impone chiaramente di specificare, in sede di programmazione delle udienze e quindi in sede tabellare, giorni, o quanto meno particolari fasce orarie di determinati giorni di udienza, riservati alla trattazione di queste cause.

I capi degli uffici giudiziari dovranno vigilare sul rispetto di tale disposizione: uno specifico “dovere di vigilanza” è loro imposto dal comma 66. Analogo dovere è imposto ai capi degli uffici giudiziari dal comma 68, con riferimento al controllo della applicazione delle norme del rito speciale alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della legge. Il controllo non può riguardare il merito dell'applicazione di tali norme, ma sicuramente riguarderà il rispetto dei termini fissati dalla legge.

Queste puntualizzazioni del legislatore indicano che la previsione ed il rispetto di tali regole non sono affidati alla scelta del singolo giudice, ma devono essere definiti dall'ufficio nel suo complesso, in modo unitario, e devono essere oggetto del dovere di vigilanza del dirigente.

#### 15. Riferimenti bibliografici.

BENASSI G. (2012), *La riforma del mercato del lavoro: le modifiche processuali*, LG, p. 749 ss.

BOLLANI A. (2012), *Il rito speciale in materia di licenziamenti*, in Magnani M. e Tiraboschi M. (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, p. 309 ss.

CALIA I. (2011), *I poteri del giudice*, in Dalfino D. (a cura di), *La nuova giustizia del lavoro*, Cacucci, Bari, p. 209 ss.

CAPONI R. (2012), *La corsia preferenziale per alcune cause di lavoro rallenta le altre in assenza di adeguate risorse*, GL, 18, p. 9 ss.

---

<sup>1012</sup> V., *supra*, nota n. 41.

- CAVALLARO L. (2012), *La riforma c.d. Fornero: questioni processuali*, relazione all'incontro di studio "La tutela del lavoratore tra novità normative e *revirements* giurisprudenziali", organizzato su base decentrata dal Consiglio Superiore della Magistratura in memoria di Rosario Livatino, Agrigento, 21 settembre 2012.
- CIRIELLO A. e LISI M. (2012), *Disciplina processuale*, in Pellacani G., *Riforma del lavoro. Tutte le novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012 n. 92*, Giuffrè, Milano, p. 279 ss.
- CONSOLO C., RIZZARDO D. (2012), *Vere o presunte novità, sostanziali e processuali, sui licenziamenti individuali*, CG, p. 729 ss.
- COSTANTINO G. (2012a), *Rassegna di legislazione (1° marzo – 30 giugno 2012)*, RCP, p. 1120 ss.
- COSTANTINO G. (2012b), *Le riforme dell'appello civile e l'introduzione del 'filtro'*, <http://www.trecani.it/magazine/diritto/>.
- DALFINO D. (2012), *Il nuovo procedimento in materia di impugnativa del licenziamento (nella l. 28 giugno 2012 n. 92)*, in corso di pubblicazione in GPC.
- DALFINO D. (2011), *Il rito speciale del lavoro come modello processuale*, in Dalfino D. (a cura di), *La nuova giustizia del lavoro*, Cacucci, Bari, p. 209 ss.
- DE ANGELIS L. (2012), *Art. 18 dello Statuto dei lavoratori e processo: prime considerazioni*, in corso di pubblicazione in DLRI.
- GUARISO A. (2012), *Il procedimento speciale per l'impugnazione dei licenziamenti*, in Fezzi M. e Scarpelli F., *Guida alla riforma Fornero*, Wikilabour.it, Dizionario dei diritti dei lavoratori, Milano, p. 115 ss.
- PINTO V. (2012), *Il disegno di legge Fornero e la disciplina del lavoro pubblico*, relazione al convegno "La disciplina dei licenziamenti alla luce del disegno di legge Fornero" organizzato dall'Associazione Legali di Capitanata e dagli Ordini degli Avvocati di Foggia e di Lucera, Foggia, 23 giugno 2012.
- POLI G.G. (2011), *Il divieto di nuovi documenti in appello*, in Dalfino D. (a cura di), *La nuova giustizia del lavoro*, Cacucci, Bari, p. 209 ss.
- POLI G.G. (2012), *Ultrattività delle decadenze e 'indispensabilità' dei mezzi di prova in appello: ricerca di una convivenza possibile*, in GPC, p. 163 ss.
- RAUSEI P. (2012), *Tre gradi (più uno) in corsia preferenziale nel nuovo processo per i licenziamenti*, in Rausei P. e Tiraboschi M. (a cura di), *Lavoro: una riforma sbagliata*, ADAPT University press, Modena, p. 168 ss.
- TOFFOLI S. (2012), *Le novità processuali. Un altro rito speciale?*, dattiloscritto.
- TOSI P. (2012), *L'improbabile equilibrio tra rigidità 'in entrata' e flessibilità 'in uscita' nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro*, relazione svolta al convegno "La riforma del mercato del lavoro nel disegno di legge 324 A.S." organizzato a Matera il 25-26 maggio 2012 dal Centro Studi Domenico Napoletano, Sezione Lucana e dall'Università di Bari, Facoltà di Giurisprudenza di Taranto.
- VALLEBONA A. (2012), *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino.