



Testo pubblicato a seguito di referaggio anonimo

Riforma del mercato del lavoro e giudizi sui licenziamenti individuali: prime evidenze*

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 210/20143

© Cristina Giorgiantonio 2014
Banca d'Italia - Servizio Struttura economica
cristina.giorgiantonio@bancaditalia.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020
csdle@lex.unict.it
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



Riforma del mercato del lavoro e giudizi sui licenziamenti individuali: prime evidenze^{* α}

**Cristina Giorgiantonio
Banca d'Italia - Servizio Struttura economica**

1. Introduzione	2
2. Il dibattito e le motivazioni sottese alla riforma	2
3. I recenti interventi del legislatore	5
4. Alcune valutazioni	10
4.1. La nuova disciplina sui licenziamenti.....	11
4.2. Il nuovo rito speciale.....	15
5. Possibili implicazioni di <i>policy</i>	23
6. Conclusioni.....	27
Bibliografia.....	28
Appendice	33
Tav. 1 – Disciplina dei licenziamenti prima e dopo la riforma ...	33
Tav. 2 – Rito del lavoro: andamento dell'intera procedura in primo grado	34
Tav. 3 – Rito Fornero: andamento dell'intera procedura in primo grado	35
Tav. 4 – Rito Fornero: principali profili di contrasto	36
Allegato: provvedimenti esaminati.....	43

* Il contributo è stato sottoposto a peer-review anonima da un revisore selezionato dalla Direzione della collana. Ricevuto il 11/04/2014; accettato il 25/04/2014; pubblicato il 08/05/2014

^α Il lavoro riflette esclusivamente le opinioni dell'autrice, senza impegnare la responsabilità dell'Istituzione di appartenenza. Si ringraziano per i preziosi commenti Magda Bianco, Riccardo Del Punta, Silvia Giacomelli, Marco Magnani e Paolo Sestito.

1. Introduzione

Con la l. 28 giugno 2012, n. 92 (*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* – c.d. riforma Fornero) è stato riformato il mercato del lavoro italiano, con gli obiettivi principali di operare un ribilanciamento tra flessibilità in uscita e flessibilità in entrata e un riordino, nella direzione dell'universalizzazione delle tutele, degli ammortizzatori sociali.

La riforma ridisegna la disciplina dei licenziamenti individuali, con le finalità – da un lato – di aumentare la flessibilità in uscita, circoscrivendo l'ambito della tutela reintegratoria; dall'altro, di accelerare la definizione delle relative controversie, affette da croniche lungaggini, dettando nuove regole di diritto processuale, in particolare con l'introduzione di un nuovo procedimento speciale (c.d. rito Fornero).

Il lavoro si propone di descrivere e analizzare i principali interventi adottati in materia di licenziamenti, valutandone la rispondenza alle finalità a essi sottesi. Data la recente entrata in vigore della riforma (18 luglio 2012), è stato possibile effettuare solo un'analisi preliminare del concreto funzionamento delle misure introdotte: le evidenze a oggi disponibili sono, infatti, limitate e rappresentate prevalentemente dalle prime decisioni rese dai giudici del lavoro in materia e pubblicamente accessibili (175 provvedimenti in tutto) e dalle linee guida interpretative sul nuovo rito adottate da 4 sedi giudiziarie.

Il lavoro è così articolato: il secondo paragrafo fornisce una descrizione del dibattito e dell'assetto precedente l'entrata in vigore della riforma, cercando di evidenziarne le principali criticità; il terzo paragrafo si sofferma sinteticamente sulle misure adottate dal legislatore italiano; il quarto paragrafo si concentra sul novellato art. 18 dello Statuto dei lavoratori e sul nuovo rito e, sulla base dell'analisi delle prime decisioni rese dai Tribunali in materia, fornisce prime valutazioni circa il suo funzionamento; il quinto paragrafo propone alcune linee di intervento integrative e possibili misure correttive; il sesto raccoglie le conclusioni.

2. Il dibattito e le motivazioni sottese alla riforma

Numerose analisi, provenienti sia dall'ambito accademico, sia da organismi internazionali (come la BCE o l'OCSE), sebbene non unanimemente condivise, hanno evidenziato l'eccessiva rigidità del mercato del lavoro italiano, con conseguenze negative in punto di variabilità ciclica dell'occupazione, della durata della disoccupazione e del

tasso di *turn over*¹. Un aspetto particolarmente critico era rappresentato dalla disciplina dei licenziamenti individuali, ritenuta eccessivamente limitativa della flessibilità in uscita.

Più in dettaglio, nel regime antecedente alla riforma Fornero, l'art. 18 della l. 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori) prevedeva – per le imprese con 15 dipendenti e oltre – l'obbligo per il datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro, laddove il giudice accertasse l'illegittimità del licenziamento. Il datore di lavoro era, altresì, tenuto a corrispondere un'indennità, stabilita dal giudice, commisurata alla retribuzione di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e comunque non inferiore a cinque mensilità (cfr. Tav. 1 in Appendice)².

Secondo le analisi citate, tale assetto, diverso da quello previsto per le imprese con meno di 15 dipendenti, nelle quali il datore di lavoro – in caso di illegittimità del licenziamento – ha facoltà, invece di riassumere il prestatore di lavoro, di corrispondergli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 e un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione di fatto³, rendeva particolarmente onerose le conseguenze economiche per le aziende interessate dall'applicazione dell'art. 18 in caso di un'eventuale decisione sfavorevole al datore di lavoro, costituendo un forte disincentivo ad assumere i lavoratori con contratti a tempo indeterminato.

Secondo alcuni studi, peraltro, la situazione sarebbe stata ulteriormente esacerbata dall'eccessiva ampiezza del sindacato del giudice, le cui decisioni tenderebbero a riflettere le condizioni correnti del mercato del lavoro, incorporando un'esigenza di tutela del lavoratore attraverso la salvaguardia del posto di lavoro, che introdurrebbe di fatto

¹ Cfr., tra gli altri, Hijzen e altri (2013); Elsby e altri (2009); Ichino (2012); OCSE (2011a); OCSE (2011b); BCE (2011); BCE (2007); Commissione Europea (2006). Va, tuttavia, notato che le evidenze empiriche basate su dati tendono generalmente a non rilevare effetti economicamente rilevanti del grado di protezione dell'impiego sulla dinamica dimensionale delle imprese (cfr. Schivardi e Torrini (2008); Garibaldi, Pacelli e Borgarello (2004)). Altri lavori hanno, inoltre, mostrato empiricamente come un maggior grado di regolamentazione del rapporto d'impiego o di litigiosità non necessariamente corrispondano a una maggiore rigidità del mercato del lavoro in termini economici (Galdon-Sanchez e Guell (2000); Fraisse, Kramarz e Prost (2009)).

² Il datore di lavoro era, inoltre, tenuto a versare i contributi assistenziali e previdenziali maturati nello stesso periodo. Era, infine, facoltà del lavoratore di chiedere, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità.

³ Cfr. l'art. 8 della l. 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dalla l. 11 maggio 1990, n. 108.

una rigidità nella scelte imprenditoriali di gestione del personale in base all'andamento del ciclo economico⁴.

Condizionatamente a un esito sfavorevole, l'onerosità era – poi – ascrivibile in larga misura alla durata del relativo giudizio, in genere particolarmente lunga. Nonostante le cause devolute ai giudici del lavoro⁵, compresi – quindi – i giudizi relativi ai licenziamenti, seguano già da anni un *iter* procedurale speciale, che – almeno sulla carta – dovrebbe caratterizzarsi per estrema celerità, elevato grado di concentrazione delle varie fasi processuali e limitato formalismo⁶ (cfr. Tav. 2 in Appendice), anche la giustizia del lavoro è affetta dalle croniche lungaggini che affliggono la giustizia civile in Italia, ormai ampiamente documentate da numerose analisi⁷. Si consideri che la durata media dei giudizi relativi a controversie di lavoro nel 2011 in primo grado è stata pari a 683 giorni; in secondo grado a 817. Si registrano, inoltre, divari territoriali particolarmente marcati. In primo grado si delinea una netta spaccatura fra i distretti di Corte d'appello del Nord Italia, che si caratterizzano per durate dei processi nettamente inferiori rispetto al dato medio nazionale (in particolare, Torino, Milano e Trento)⁸, e quelli del Sud, che – invece – presentano durate medie marcatamente superiori (con punte massime a Messina, Bari e Catania⁹: cfr. Fig. 1 in Appendice). Il secondo grado di giudizio è caratterizzato, invece, da un andamento molto più a macchia di leopardo: si individuano, infatti, distretti di Corte d'appello del Sud con durate ben al di sotto del dato medio nazionale (ad esempio, Potenza,

⁴ Cfr. Ichino e altri (1998). Lo studio analizza solo casi di licenziamento disciplinare. Tuttavia, secondo gli autori, le evidenze raccolte suggerirebbero implicitamente che, anche in presenza di motivi economici, il datore di lavoro che procedesse al licenziamento potrebbe incorrere in una decisione contraria del giudice e sostenere l'onere dell'indennizzo e, se di dimensioni superiori ai 15 addetti, del reintegro nel posto di lavoro.

⁵ Tutti i giudizi in materia di rapporti di lavoro (ad eccezione del pubblico impiego non privatizzato) e quelli in materia di previdenza e assistenza obbligatorie. In primo grado è competente il Tribunale in funzione di giudice del lavoro. Vi è la possibilità di ricorrere in secondo grado di fronte alla Corte d'appello competente per territorio e in terzo e ultimo grado di fronte alla Suprema Corte di cassazione.

⁶ Cfr. artt. 413-441 del codice di procedura civile – c.p.c., così come novellati dalla l. 11 agosto 1973, n. 533, che ha sostituito tutto il Titolo IV del c.p.c. Le principali caratteristiche di tale rito possono essere così sintetizzate: *i*) la competenza per materia di un giudice monocratico; *ii*) la previsione di termini stringenti in funzione acceleratoria; *iii*) il rigido sistema di preclusioni e decadenze ancorato agli atti introduttivi del giudizio, con l'obiettivo di avere un processo effettivamente concentrato e caratterizzato da rapporti immediati tra giudice, parti e difensori; *iv*) la tendenziale concentrazione dell'attività difensiva e istruttoria in poche udienze; *v*) la previsione di ordinanze anticipatorie di condanna. Su tali temi si rinvia a Giorgiantonio (2010); De Angelis (2007).

⁷ Cfr., ad esempio, Bianco e altri (2007); Marchesi (2008); Carmignani e Giacomelli (2009).

⁸ Con durate medie pari rispettivamente a 245, 247 e 276 giorni.

⁹ Con durate medie pari rispettivamente a 1.411, 1.277 e 1.088 giorni.

Caltanissetta e Reggio Calabria)¹⁰ e distretti di Corte d'appello del Centro-Nord con durate ben superiori (ad esempio, Bologna e Trieste¹¹: cfr. Fig. 2 in Appendice).

Si segnala, peraltro, come il contenzioso pendente di fronte ai giudici del lavoro sia composto per oltre il 50 per cento da cause di previdenza e assistenza (nel 2011 il 56 per cento dei sopravvenuti), con punte ancor più elevate nei distretti di Corte d'appello del Centro-Sud (cfr. Fig. 3 in Appendice)¹². Il loro numero sembra influenzare in modo non trascurabile la durata dei giudizi di lavoro¹³: come mostrato dalla Fig. 4 in Appendice, i distretti di Corte d'appello che si caratterizzano per le durate più significative dei processi di fronte al giudice del lavoro sono anche quelli dove è maggiore l'incidenza delle cause sopravvenute in materia di assistenza e previdenza obbligatorie¹⁴.

3. I recenti interventi del legislatore

Anche sulla base delle sollecitazioni ricevute a livello internazionale, la riforma Fornero ha introdotto alcune misure (in vigore dal 18 luglio 2012) tese a ovviare alle problematiche in precedenza descritte, secondo due principali linee direttrici tra loro strettamente interconnesse: da un lato, il perseguimento di una maggiore flessibilità in uscita attraverso la revisione della disciplina dei licenziamenti individuali, circoscrivendo il perimetro della tutela reintegratoria e introducendo dei "tetti" massimi all'indennità da corrispondere al lavoratore; dall'altro, il contenimento della durata dei giudizi concernenti i licenziamenti, in particolare attraverso l'introduzione di un rito speciale per tali controversie¹⁵.

¹⁰ Con durate medie pari rispettivamente a 410, 657 e 674 giorni.

¹¹ Con durate medie pari rispettivamente a 1.370 e 968 giorni.

¹² Nel 2011 a Messina l'incidenza delle cause di previdenza e assistenza obbligatorie sul totale dei sopravvenuti è stata pari al 73 per cento, a Bari al 67,8 per cento, a Potenza al 65,1 per cento e a Catania al 59,2 per cento.

¹³ Senza contare che, come denunciato dallo stesso Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - INPS, in molti casi sembrerebbe trattarsi di forme di ricorso "opportunistico" alla giustizia, motivato da fini speculativi e di strumentalizzazione dei percorsi giudiziari. Cfr. INPS (2011); Mastrapasqua (2010); Giorgiantonio (2012).

¹⁴ Invece, la durata di tali cause - salvo alcune eccezioni - non si discosta significativamente da quella dei giudizi di lavoro. Cfr. Fig. 5 e 6 in Appendice: il dato medio in primo grado coincide con quello delle cause di lavoro; la durata media in grado di appello è superiore di appena 8 giorni.

¹⁵ Cfr. Fornero (2013). E l'obbligo di esperimento di una procedura preventiva di conciliazione nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Si precisa come varie norme della riforma Fornero possano essere riconducibili alla finalità di accelerare la definizione delle controversie relative ai licenziamenti: ad esempio, il comma 37 dell'art. 1 della l. 28 giugno 2012, n. 92, che - modificando l'art. 2 della l. 15 luglio 1966, n. 604 - ha

a) *La nuova disciplina sui licenziamenti individuali.* La riforma opera un importante intervento sul regime dei licenziamenti individuali¹⁶ effettuati in base all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Il nuovo impianto contempla, sostanzialmente, tre regimi sanzionatori dei licenziamenti illegittimi, a seconda che il giudice accerti: *i)* la natura discriminatoria o il motivo illecito determinante del licenziamento (licenziamenti c.d. discriminatori); *ii)* l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. soggettivi o disciplinari); *iii)* l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. oggettivi o economici: cfr. Tav. 1 in Appendice)¹⁷.

Laddove sia accertata la natura discriminatoria del licenziamento¹⁸, le tutele coincidono sostanzialmente con il pregresso regime dell'art. 18: il giudice deve disporre la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro, con diritto a un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto

imposto la specificazione dei motivi già nella comunicazione del licenziamento; così come il comma 38 del medesimo art. 1, che ha abbreviato il termine per la proposizione dell'azione di impugnativa del recesso da 270 a 180 giorni (cfr. la nuova formulazione dell'art. 6, comma 2, della l. 15 luglio 1966, n. 604). Giova, inoltre, segnalare come – negli ultimi anni – siano stati presentati numerosi progetti di legge aventi la comune finalità di contenere la durata dei giudizi concernenti i licenziamenti e, più in generale, le cause di lavoro (cfr., in particolare, i disegni di legge presentati nel corso della XV Legislatura AS 1047 (Salvi-Treu) e AS 1163 (Sacconi), e il testo deliberato l'8 maggio 2007 dalla Commissione ministeriale istituita con d.M. 28 novembre 2006 (c.d. Progetto Foglia)). Tuttavia, con l'eccezione di qualche timida apertura recata dalla l. 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro: in particolare, le disposizioni sull'arbitrato per le controversie di lavoro (art. 31) e quelle relative alla previsione di termini di decadenza per l'impugnazione dei licenziamenti da parte del lavoratore (art. 32), per un commento delle quali si rinvia a Giorgiantonio (2011)), essi sono perlopiù rimasti lettera morta, anche perché parziali e spesso oggetto di critica da parte degli operatori del settore.

¹⁶ Introduce anche alcune modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi, prevalentemente in funzione di raccordo con la nuova disciplina sui licenziamenti individuali intimati in base all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Cfr. Tosi (2012); Lambertucci (2013).

¹⁷ Cfr. Carinci (2012).

¹⁸ La legge (cfr. art. 18, comma 1, dello Statuto dei lavoratori) riconduce a tale tipologia i casi di nullità del licenziamento perché *i)* discriminatorio ai sensi dell'art. 3 della l. 11 maggio 1990, n. 108; *ii)* ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'art. 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198; *iii)* o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni; *iv)* ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 del codice civile. In tali casi si prescinde dal requisito dimensionale del datore di lavoro, applicandosi il medesimo regime sanzionatorio anche alle aziende con meno di 15 dipendenti.

percepito – nel periodo di estromissione – per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro¹⁹.

Nel caso di licenziamenti privi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, le alternative sono fra: *i*) il regime di reintegrazione, unitamente ad un risarcimento del danno, che comunque non può eccedere le 12 mensilità²⁰, e contribuzione previdenziale fino all'effettiva reintegra, che si applica in caso di inesistenza del fatto contestato al lavoratore ovvero riconducibilità dello stesso alle condotte punibili con una sanzione minore alla luce delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti collettivi nazionali del lavoro (CCNL) applicabili; *ii*) la tutela obbligatoria, che si fonda sull'erogazione di un'indennità onnicomprensiva compresa tra le 12 e le 24 mensilità, e che trova – invece – applicazione negli altri casi di accertata illegittimità del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo²¹.

Infine, anche in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo sussiste l'alternativa tra reintegrazione e sola tutela risarcitoria: *i*) è prevista la reintegrazione e il risarcimento del danno fino all'effettiva reintegra, ma con il tetto delle 12 mensilità, se risulta ingiustificato il licenziamento intimato per inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero prima della scadenza del periodo c.d. di comporta a causa della malattia o infortunio in cui versa il lavoratore, ovvero se viene accertata "la manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo"²²; *ii*) nelle altre ipotesi di illegittimità del

¹⁹ Il lavoratore può chiedere, in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

²⁰ Nella determinazione del risarcimento del danno il giudice deve dedurre quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso, rimane ferma la possibilità per il lavoratore di chiedere, in sostituzione della reintegrazione, l'erogazione di 15 mensilità. Cfr. art. 18, comma 4, dello Statuto dei lavoratori.

²¹ Il giudice determina l'ammontare dell'indennità in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo. Cfr. art. 18, comma 5, dello Statuto dei lavoratori.

²² In tale ultima, ipotesi dispone la reintegrazione del lavoratore è solo una facoltà per il giudice, non un obbligo. Nella determinazione del risarcimento del danno il giudice deve dedurre quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso, rimane ferma la possibilità per il lavoratore di chiedere, in sostituzione della reintegrazione, l'erogazione di 15 mensilità. Cfr. art. 18, comma 7, dello Statuto dei lavoratori.

licenziamento, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e dispone il pagamento, in favore del lavoratore, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva modulata tra 12 e 24 mensilità di retribuzione²³.

b) *Introduzione di un rito speciale per le controversie in materia di licenziamento.* La riforma introduce un rito *ad hoc* (c.d. rito Fornero), per le controversie sull'impugnazione dei licenziamenti intimati in base all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori²⁴, avente finalità di ulteriore accelerazione e semplificazione rispetto all'ordinario processo del lavoro. In primo grado, il procedimento si svolge essenzialmente in due fasi: *i*) una prima fase, necessaria e a carattere sommario con istruttoria deformalizzata²⁵, che costituisce la maggiore novità della procedura, volta ad assicurare una tutela urgente del lavoratore e che si conclude con un provvedimento (ordinanza) immediatamente esecutivo, non sospendibile o revocabile se non con la sentenza che definisce il giudizio; *ii*) una seconda fase, eventuale, che prende l'avvio con l'opposizione – nelle forme del rito del lavoro, anch'esso maggiormente deformalizzato²⁶ – avverso la decisione di accoglimento o rigetto che conclude la fase sommaria (cfr. Tav. 3 in

²³ Ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, il giudice tiene conto, oltre ai criteri previsti in caso di illegittimità del licenziamento disciplinare, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura preventiva di conciliazione di cui all'art. 7 della l. 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Cfr. art. 18, comma 7, dello Statuto dei lavoratori.

²⁴ E l'eventuale connessa qualificazione formale del rapporto di lavoro sottostante (cfr. art. 1, comma 47, della l. 28 giugno 2012, n. 92). Restano, viceversa, escluse tutte le domande che abbiano un contenuto diverso e che non siano fondate sugli stessi fatti costitutivi. Il rito Fornero è applicabile "alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore" (18 luglio 2012) della legge stessa (cfr. art. 1, comma 67, della l. 28 giugno 2012, n. 92). Le regole che integrano il nuovo procedimento speciale riprendono elementi da vari procedimenti, 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 dello Statuto dei lavoratori; 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. Cfr. Curzio (2012).

²⁵ Il ricorso introduttivo del giudizio non deve osservare i requisiti e le formalità di cui all'art. 414 c.p.c., previste per il rito del lavoro ordinario. All'esito dell'udienza, per la quale si prevede che – omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio – il giudice provveda unicamente agli atti di istruzione ritenuti indispensabili alla definizione della causa, viene emessa l'ordinanza di accoglimento o di rigetto. Cfr. art. 1, commi 49 e 50, della l. 28 giugno 2012, n. 92.

²⁶ Infatti, in base all'art. 1, comma 57, della l. 28 giugno 2012, n. 92, "all'udienza, 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 dall'articolo 421 del codice di procedura civile [...]".

Appendice). Le finalità acceleratorie emergono prevalentemente dalla tempistica prevista per la fase sommaria: il giudice è, infatti, tenuto a fissare l'udienza preliminare entro 40 giorni dal deposito del ricorso introduttivo e l'eventuale opposizione contro il provvedimento che definisce tale fase deve essere proposta entro 30 giorni dalla sua notifica (o dalla sua comunicazione, se anteriore: cfr. Tav. 3 in Appendice).

Anche per la fase di appello e per il giudizio in Cassazione sono previsti termini in funzione acceleratoria²⁷. La riforma ha, inoltre, previsto che alla trattazione delle controversie governate dal rito Fornero siano riservati particolari giorni nel calendario delle udienze (c.d. corsie preferenziali). Sulla fissazione di tali udienze specificamente dedicate devono vigilare i capi degli uffici giudiziari²⁸.

c) *Introduzione della procedura preventiva di conciliazione.* Con intenti chiaramente deflattivi del contenzioso giudiziario, la riforma ha previsto l'obbligo di esperire una procedura preventiva di conciliazione di fronte alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) competente in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo²⁹. Nell'ambito della procedura conciliativa, che deve concludersi entro 20 giorni (salvo richiesta di sospensione, non superiore a 15 giorni), le parti – anche assistite da un avvocato – devono esaminare possibili soluzioni alternative al recesso, compresa la risoluzione consensuale del rapporto. Quest'ultima consente al lavoratore di fruire dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), che – a decorrere dal 1° gennaio 2013 – ha sostituito l'indennità di disoccupazione. In mancanza di un accordo, decorso il termine di legge (20 giorni, più l'eventuale sospensione), il datore di lavoro può intimare il licenziamento, i cui effetti retroagiscono alla data di avvio della procedura, salvo il diritto del lavoratore al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva³⁰. In base alla nuova formulazione dell'art.

²⁷ In particolare, si è previsto che il giudice d'appello, "sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi" e che la Corte di Cassazione fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso (art. 1, comma 63).

²⁸ Cfr. art. 1, commi 65 e 66, della l. 28 giugno 2012, n. 92.

²⁹ Intimati da un datore di lavoro che abbia i requisiti dimensionali per l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori: cfr. l'art. 1, comma 40, della l. 28 giugno 2012, n. 92, che ha introdotto il nuovo art. 7 della l. 15 luglio 1966, n. 604 e la circolare del Ministero del lavoro del 16 gennaio 2013, n. 3, recante chiarimenti operativi su ambito ed effetti della procedura ex art. 7 della l. 15 luglio 1966, n. 604. Più in dettaglio, il datore di lavoro deve inviare – alla DTL e, per conoscenza, al lavoratore – una comunicazione che evidenzii i motivi del previsto licenziamento ed eventuali misure di assistenza alla sua ricollocazione. La DTL deve convocare le parti per un esame congiunto innanzi alla commissione provinciale di conciliazione entro 7 giorni (termine perentorio) dalla ricezione della richiesta.

³⁰ Il periodo di eventuale lavoro svolto, in costanza della procedura, si considera come preavviso lavorato.

18 dello Statuto dei lavoratori (comma 6), in caso di mancato rispetto della procedura di conciliazione, il lavoratore licenziato ha diritto ha un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra 6 e 12 mensilità di retribuzione globale di fatto³¹. È, invece, esclusa la reintegrazione, salvo che il licenziamento sia illegittimo anche per ragioni sostanziali: in questo caso, si applicano le sanzioni previste per la violazione più grave.

4. Alcune valutazioni

Al fine di fornire riscontri preliminari circa l'applicazione del novellato art. 18 dello Statuto dei lavoratori e il funzionamento del nuovo rito speciale, sono state esaminate le prime decisioni rese in materia dai giudici del lavoro. Più in dettaglio, il campione oggetto di analisi consta di tutti i provvedimenti resi pubblici dai Tribunali sui loro siti e di quelli pubblicati sui quotidiani e sulle riviste specializzate³².

In totale, sono stati raccolti 175 provvedimenti emanati da 42 Tribunali italiani: Ancona, Arezzo, Bari, Bergamo, Bologna, Brescia, Brindisi, Campobasso, Como, Cosenza, Forlì, Frosinone, Genova, Latina, Lecce, Lucera, Mantova, Milano, Modena, Napoli, Padova, Palermo, Perugia, Piacenza, Ravenna, Reggio Calabria, Rieti, Roma, Rossano, Santa Maria Capua Vetere, Siena, Siracusa, Taranto, Terni, Torino, Torre Annunziata, Trento, Treviso, Varese, Vicenza, Vigevano e Voghera (cfr. Allegato in Appendice). Si stima che il campione rappresenti circa l'1 per cento dei giudizi per estinzione del rapporto di lavoro in I grado instaurati dopo l'entrata in vigore della riforma³³.

³¹ In sostanza, il mancato rispetto della procedura comporta il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità, anche in ipotesi di licenziamento sostanzialmente legittimo.

³² In particolare: *Sole24Ore, Guida al lavoro, Massimario del Diritto del Lavoro, Rivista Italiana del Diritto del Lavoro* (ultimo dato raccolto: dicembre 2013). Dei 175 provvedimenti censiti 41 sono pubblicati per estratto.

³³ Tale stima è stata effettuata sulla base dei dati sui giudizi per estinzione del rapporto di lavoro relativi al 2006, ultimo anno per il quale le rilevazioni curate dall'ISTAT consentono una disaggregazione dei procedimenti in materia di lavoro per oggetto della controversia, assumendo che il peso proporzionale rispetto al totale di tali cause in primo grado sia rimasto invariato (l'ultimo dato disponibile sul totale di tali cause in primo grado è relativo al 2012). Tale modalità di calcolo verosimilmente sovrastima il campione, in quanto è presumibile che il peso relativo dei giudizi per licenziamento sul totale delle cause in materia di lavoro sia aumentato nel corso degli ultimi anni in considerazione delle difficoltà scaturenti dall'attuale contesto di crisi economico-finanziaria. Si tenga, in ogni caso, presente che il dato relativo ai giudizi per estinzione del rapporto di lavoro non comprende solo le cause relative ai licenziamenti intimati sulla base dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, ma ogni tipologia di controversia che abbia ad oggetto l'estinzione del rapporto di lavoro, comprese – ad esempio – quelle che vedano coinvolte imprese che occupano fino a 15 dipendenti (pertanto non soggette all'applicazione dell'art. 18) o che riguardino casi di licenziamento collettivo.

Con specifico riferimento al funzionamento del nuovo rito sono state, inoltre, oggetto di analisi tutte le linee guida adottate da alcune sedi giudiziarie, volte a fornire indicazioni operative su come applicare la nuova procedura (in totale, 4 documenti approvati dalle sedi di Firenze, Monza, Rieti e Venezia)³⁴.

4.1. La nuova disciplina sui licenziamenti

Le evidenze disponibili circa l'applicazione del nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori sono piuttosto limitate: nell'ambito dei 175 provvedimenti oggetto di analisi solo 58 ne hanno fatto applicazione³⁵. Questi ultimi sono stati analizzati secondo tre principali parametri: *i*) riconoscimento o meno della tutela reintegratoria; *ii*) prospettazione della domanda, in via principale, dell'accertamento della natura discriminatoria del licenziamento; *iii*) presenza di orientamenti interpretativi contrastanti circa l'applicazione delle tutele previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

i) Ampiezza della tutela reintegratoria. Nell'ambito dei 58 provvedimenti che hanno fatto applicazione del nuovo art. 18, in 38 casi il licenziamento è stato intimato per ragioni disciplinari, in 20 per motivi di natura oggettiva³⁶.

In 9 dei 58 casi esaminati il licenziamento è stato dichiarato legittimo, non dandosi quindi luogo né alla tutela reintegratoria, né a quella risarcitoria (con risultato analogo a quello che si sarebbe determinato nel vigore del pregresso art. 18).

³⁴ La presente analisi non si sofferma, invece, sul funzionamento della nuova procedura preventiva di conciliazione, che si svolge al di fuori del circuito giurisdizionale e sulla quale non sono allo stato disponibili evidenze puntuali. Tuttavia, il fatto che la nuova procedura sia prodromica rispetto al licenziamento, debba essere attivata su iniziativa del datore di lavoro e preveda incentivi di carattere economico per aziende e lavoratori per addivenire alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovrebbe determinarne un successo maggiore rispetto alle esperienze maturate in precedenza (la procedura di conciliazione obbligatoria e preventiva rispetto al ricorso in Tribunale era stata resa poi meramente facoltativa a partire dal 2010 dall'art. 31 della l. 4 novembre 2010, n. 183: cfr. Giorgiantonio (2011)).

³⁵ Il nuovo art. 18 è, infatti, applicabile ai soli licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della riforma (quindi, a partire dal 18 luglio 2012). I restanti 117 provvedimenti in alcuni casi hanno fatto applicazione dell'art. 18 nella sua pregressa formulazione (in quanto il licenziamento era stato intimato prima dell'entrata in vigore della riforma); in altri non hanno applicato il nuovo art. 18, rigettando la pretesa per ragioni procedurali (ad esempio, carenza del requisito dimensionale, insussistenza del *periculum in mora*, ecc.: cfr. par. 4.2).

³⁶ La netta prevalenza dei casi di licenziamento disciplinare (quasi il doppio di quelli per ragioni oggettive) sembrerebbe confermare l'effetto deflattivo della nuova procedura preventiva di conciliazione, che riguarda i soli licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Nell'ambito dei 49 provvedimenti che hanno accertato l'illegittimità del licenziamento, in 8 casi è stata ritenuta la natura discriminatoria del licenziamento, con conseguente applicazione del medesimo regime di tutele previsto dal pregresso art. 18, confermato dalla riforma Fornero per tale tipologia di licenziamenti³⁷. I restanti 41 provvedimenti hanno riconosciuto l'illegittimità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari (27 casi) o oggettive (14): la tutela reintegratoria è stata disposta in 27 casi (dei quali 20 relativi a ipotesi di licenziamento disciplinare e 7 a ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo), accordandosi nei restanti 14 la sola tutela risarcitoria (7 relativi a ipotesi di licenziamento per ragioni oggettive, 7 a fattispecie di licenziamento disciplinare).

Sembra pertanto registrarsi, coerentemente con le finalità della riforma, una parziale riduzione dell'ampiezza della tutela reintegratoria (circa un terzo dei casi nei quali è stata riscontrata l'illegittimità del licenziamento, al netto delle ipotesi di licenziamento discriminatorio). Tuttavia, tale riduzione pare interessare prevalentemente i licenziamenti illegittimi per ragioni oggettive (per i quali è stata disposta la sola tutela indennitaria nella metà dei casi) e molto meno i licenziamenti disciplinari illegittimi (che rappresentano il 65 per cento del campione e per i quali – anche nel vigore del nuovo regime – la reintegrazione nel posto di lavoro è stata disposta in nei tre quarti dei casi).

ii) Licenziamento discriminatorio. Sembra prospettarsi un ampliamento dei casi di domanda, in via principale, dell'accertamento della natura discriminatoria del licenziamento, per beneficiare del regime di reintegrazione piena, e – in subordine – di altre ipotesi di licenziamento ingiustificato. Ciò è avvenuto in più di un terzo dei casi oggetto di esame (18) e la natura discriminatoria del licenziamento è stata ritenuta sussistente solo in 8 casi. Si segnala in proposito come l'esame di tale domanda possa comportare l'espletamento di una complessa attività istruttoria da parte del giudice per appurarne la fondatezza o meno (in termini sia di analisi documentale, sia di assunzione di testimonianze), con conseguente aggravio della procedura anche in termini di durata.

iii) Orientamenti interpretativi contrastanti sul nuovo art. 18. Il nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori sembra sollevare alcune difficoltà interpretative, foriere di incertezze per aziende e lavoratori, specie per quel che concerne l'ampiezza da attribuire alla tutela reintegratoria³⁸.

³⁷ Si includono i casi di licenziamento orale (2) e quelli intimati in violazione di norme imperative (1).

³⁸ Cfr. Barbieri e Dalfino (2013); Carinci (2013); Tursi (2012); Rivero (2012); Perulli (2012); Vallebona (2012); Mazzotta (2012).

L'ipotesi più controversa è quella de licenziamento disciplinare, nell'ambito della quale – peraltro – si è registrata la minore riduzione dell'ampiezza della tutela reintegratoria. Secondo la maggior parte delle sedi giudiziarie (Bologna, Bergamo, Napoli, Ravenna, Taranto), nei casi di licenziamento per ragioni soggettive illegittimo, l'insussistenza del fatto contestato – con conseguente applicabilità della tutela reintegratoria – andrebbe valutata in modo ampio: pertanto, il fatto dovrebbe ritenersi insussistente in mancanza degli elementi materiali e oggettivi (effettivo comportamento del lavoratore) o di quelli soggettivi (quali la colpa)³⁹. Secondo altre sedi (Milano, Voghera), invece, il fatto contestato dovrebbe ritenersi sussistente in presenza anche dei soli elementi materiali⁴⁰.

Inoltre, considerata la tendenziale genericità delle fattispecie disciplinari contemplate dai contratti collettivi, emerge la difficoltà di comprendere quando il fatto, che non integri gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, rientri "tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili" e, quindi, debba comportare la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Le sedi giudiziarie di Bologna e di Milano (quest'ultima, però, con alcune eccezioni) ritengono l'infrazione disciplinare comunque riconducibile a una delle fattispecie – ampie, se non del tutto generiche – contemplate dai contratti collettivi, omettendo una specifica motivazione con riferimento alle disposizioni dei contratti stessi⁴¹. Viceversa, il Tribunale di Voghera e quello di Ancona sembrano riferirsi, secondo una *ratio* di certezza giuridica, alla necessità di un'espressa tipizzazione della condotta tra quelle per le quali è prevista una sanzione conservativa nel contratto collettivo⁴². L'adesione alla prima soluzione ermeneutica prospettata

³⁹ Valutata in rapporto di proporzionalità con la sanzione. Cfr. Trib. Bologna, Ord., 15 ottobre 2012, Est. Marchesini; 7 ottobre 2013, Est. Marchesini; Trib. Bergamo, Ord., 18 aprile 2013; Trib. Napoli, Ord., 26 febbraio 2013, Est. Amendola; Trib. Ravenna, Ord., 18 marzo 2013, Est. Rivero; Trib. Taranto, Ord., 3 giugno 2013, Est. Magazzino.

⁴⁰ Cfr. Trib. Milano, Ord., 28 gennaio 2013, Est. Lualdi; 23 aprile 2013, Est. Porcelli; 18 aprile 2013, Est. Lualdi; Trib. Voghera, Ord., 18 marzo 2013, Est. Dossi. V., però, *contra* Trib. Milano, Ord., 30 gennaio 2013, Est. Gasparini.

⁴¹ Cfr. Trib. Milano, Ord., 24 gennaio 2013; 20 marzo 2013; Trib. Bologna, Ord., 25 settembre 2012, Est. Coco; 15 ottobre 2012, Est. Marchesini; App. Bologna 23 aprile 2013, Est. Brusati. Nelle prime due pronunzie citate non si menziona quale sia il corrispondente addebito previsto dal contratto collettivo; nella quarta e nella quinta, si tratta di un'ipotesi di "lieve insubordinazione nei confronti dei superiori. V., però, *contra* Trib. Milano, Ord., 23 aprile 2013, Est. Porcelli, che – pur in presenza di un licenziamento disciplinare illegittimo – non accorda la tutela reintegratoria in quanto le previsioni del CCNL di riferimento sono troppo generiche per stabilire se c'è sanzione conservativa o meno.

⁴² Cfr. Trib. Voghera, Ord., 14 marzo 2013, Est. Dossi, rispetto a una fattispecie di inadempimento da parte di una guardia giurata delle procedure di segnalazione di eventuali

renderebbe oggi probabilmente di fatto quasi inapplicabile la tutela indennitaria di cui al comma 5 dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, stante la genericità dei contratti collettivi; la seconda – per converso – ridurrebbe al minimo l'ambito di applicazione della sanzione reintegratoria.

In relazione all'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'aspetto più dibattuto concerne la sanzione per il mancato adempimento – da parte del datore di lavoro – del c.d. obbligo di *repechage*⁴³. Secondo alcune sedi (Bologna, Perugia, Taranto, Brindisi), nei casi di licenziamento per motivo oggettivo illegittimo, la manifesta insussistenza del fatto – con conseguente applicabilità della tutela reintegratoria – andrebbe valutata anche con riferimento all'adempimento di tale obbligo. Secondo altre sedi (Milano, Roma, Varese), invece, il suo mancato assolvimento – pur determinando l'illegittimità del licenziamento – non comporterebbe la tutela reintegratoria, ma il solo risarcimento del danno⁴⁴.

Giova rilevare come tali conflitti interpretativi potrebbero non trovare rapidamente una composizione da parte della giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione, nell'esercizio della propria funzione di uniforme interpretazione del diritto (c.d. nomofilachia): nel 2011 la durata media nel distretto di Corte d'appello dove i processi del lavoro vengono definiti in minore tempo (Torino), considerando tutti e tre i gradi di giudizio, è stata pari a quasi 5 anni (56 mesi); la durata media nazionale a più di 7 anni (88 mesi); la sola durata del giudizio in Cassazione a 3 anni (36 mesi). Senza contare che il disegno dei meccanismi di definizione giudiziale dei conflitti interpretativi in Cassazione è particolarmente complesso e articolato: cosa che potrebbe ulteriormente allungare la tempistica necessaria e determinare ulteriori incertezze⁴⁵.

furti; Trib. Ancona, Ord., 31 gennaio 2013, Est. Sbanò. V., anche, Trib. Bari, Ord., 4 giugno 2013, Est. Ariola, che argomenta l'interpretazione analogica delle previsioni del CCNL.

⁴³ Vale a dire la dimostrazione di non poter impiegare ragionevolmente il dipendente interessato in altre mansioni equivalenti o, in mancanza, anche in mansioni deteriori. Cfr. Trib. Bologna, Ord., 19 novembre 2012, Est. Coco; Trib. Perugia, Ord., 14 marzo 2013, Est. Claudiani; Trib. Taranto, Ord., 16 gennaio 2013, Est. Sodo; Trib. Brindisi, Ord., 28 febbraio 2013, Est. Toni, seppure entro limiti ben circoscritti.

⁴⁴ Cfr. Trib. Milano, Ord., 28 novembre 2012, Est. Casella; Trib. Roma, Ord., 8 agosto 2013, Est. Pagliarini; Trib. Varese, Ord., 4 settembre 2013, Est. Fumagalli.

⁴⁵ Di regola, è – infatti – necessario che insorga un conflitto fra le singole sezioni della Corte (che, quindi, dovranno decidere alcuni giudizi), prima dell'intervento della Corte stessa a Sezioni Unite al fine di uniformare l'interpretazione delle norme interessate (cfr. art. 374 c.p.c.).

In sintesi, pur con tutte le cautele dovute all'esiguità del campione, i primi riscontri disponibili sembrano testimoniare una parziale riduzione dell'ampiezza della tutela reintegratoria, che – unitamente alla previsione di "tetti" massimi all'indennità da corrispondere al lavoratore in caso di illegittimità del licenziamento (disciplinare o economico)⁴⁶ – appare, in linea con la finalità di aumentare la flessibilità in uscita sottesa alla riforma Fornero, circoscrivendo il rischio economico gravante sull'impresa. Tuttavia, la riduzione dell'ampiezza della tutela reintegratoria sembra interessare prevalentemente l'area del licenziamento per ragioni oggettive e molto meno i casi di licenziamento disciplinare, che rappresentano la quota più significativa del campione (65 per cento) e nell'ambito dei quali tale tutela continua a essere applicata in oltre i tre quarti dei casi. Inoltre, si segnala l'insorgere di numerosi contrasti interpretativi che rischiano di determinare una riduzione "a macchia di leopardo" dell'area della tutela reale e di alimentare l'incertezza per aziende e lavoratori e – quindi – anche il contenzioso, in un ambito quale quello giuslavoristico che ne è già fortemente interessato.

4.2. Il nuovo rito speciale

A differenza dell'applicazione del nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori, è stato possibile valutare il funzionamento del rito speciale per i licenziamenti sulla base dell'intero campione dei provvedimenti raccolti (175)⁴⁷, oltre che delle linee guida emanate dai Tribunali di Firenze, Monza, Rieti e Venezia.

⁴⁶ La riforma opportunamente diversifica il limite massimo dell'indennità a seconda che essa si accompagni o meno alla tutela reintegratoria: nel primo caso esso è inferiore (12 mensilità) in considerazione del fatto che al dipendente viene, in ogni caso, assicurata la tutela più intensa possibile, rappresentata dalla reintegrazione nel posto di lavoro; nel secondo esso è maggiore (si va da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità) dato che, pur in presenza di un licenziamento illegittimo, non è prevista la tutela reintegratoria.

⁴⁷ Si precisa, infine, come dei 175 provvedimenti censiti solo 159 siano stati emanati sulla base del rito Fornero. I restanti 16 – nonostante siano state adottati sulla base di procedimenti differenti – rilevano comunque ai fini della presente indagine, in quanto hanno affrontato problematiche attinenti all'ambito di applicazione del nuovo rito e alla sua compatibilità con la richiesta di altre forme di tutela. Cfr. Trib. Bari, Ord., 17 ottobre 2012, Est. Tarantino; Trib. Lecce, Ord., 27 novembre 2012, Est. Ferreri; 20 dicembre 2012, Est. Santo; Trib. Perugia, Ord., 9 novembre 2012, Est. Medoro; 15 gennaio 2013, Est. Claudiani; Trib. Santa Maria Capua Vetere, Ord., 12 febbraio 2013, Est. Cervelli; Trib. Ravenna, Ord., 18 marzo 2013, Est. Rivero; Trib. Bologna, Ord., 25 settembre 2012, Est. Coco; Trib. Rossano, Ord., 5 novembre 2012, Est. Manera; Trib. Forlì, Ord., 19 dicembre 2012, Est. Angelini, che – emanate in base al procedimento d'urgenza *ex art. 700 c.p.c.* – hanno valutato la compatibilità della tutela cautelare offerta da tale procedimento con il rito Fornero; Trib. Bologna, Ord., 27 novembre 2012, Est. De Meo; Trib. Milano, Ord., 19 giugno 2013, Est. Buffone; 11 luglio 2013, Est. Crugnola, 11 ottobre 2013, Est. Bichi; Trib. Monza,

L'analisi condotta si è concentrata sui seguenti profili: *i)* tempistica della nuova procedura; *ii)* rapporti con i giudizi connessi; *iii)* presenza di orientamenti interpretativi contrastanti circa l'applicazione del nuovo rito.

i) Tempistica della nuova procedura. Il nuovo rito prevede una tempistica piuttosto stringente, in particolare per la fase necessaria a carattere sommario che, nelle intenzioni del legislatore, dovrebbe essere definita entro 40 giorni dalla proposizione del ricorso (cfr. Tav. 2 in Appendice) e tendenzialmente chiudere il processo.

Proprio in relazione a tale fase è stato possibile svolgere un'analisi più puntuale, dato che la maggior parte dei provvedimenti censiti (148) sono ad essa relativi. Nell'ambito di tali provvedimenti, solo per 38 è stato possibile risalire alla data di proposizione del ricorso (dato che ne contenevano l'espressa menzione): l'analisi mostra come – benché il termine di 40 giorni non sia stato mai esattamente rispettato – in media intercorrano circa 99 giorni tra la data di proposizione del ricorso e quella di adozione del provvedimento⁴⁸.

Tale dato – considerate le lungaggini della giustizia del lavoro e la recente entrata in vigore della riforma – sembra testimoniare complessivamente un buon funzionamento dello strumento dal punto di vista della tempistica. Esso va, però, letto congiuntamente con quello sull'effettiva definizione della pretesa, sempre a livello di fase sommaria, avvenuta nella metà dei casi. Infatti, solo in 18 casi l'ordinanza ha definitivamente concluso la fase sommaria, decidendo nel merito (accogliendo o respingendo il ricorso). Nei restanti 20 sono stati, infatti, affrontati solo aspetti di carattere procedurale, con rinvio a un'udienza successiva per il merito (13 casi) o con declaratoria di inammissibilità o improcedibilità (totale o parziale) del ricorso (7 casi).

Sul punto è, in ogni caso, opportuno precisare come – considerando tutte le 148 ordinanze emanate al termine della fase sommaria del rito Fornero (quindi, sia quelle che indicano la data di proposizione del ricorso, sia quelli che non la esplicitano), solo in poco più della metà dei casi (84) l'ordinanza ha concluso la fase sommaria, decidendo effettivamente il merito della controversia. Nei restanti casi, o è stato disposto il rinvio a un'udienza successiva (30 casi) o una

Ord., 27 luglio 2013, Est. Lombardi che hanno valutato la possibilità o meno che il giudice che ha deciso la fase sommaria del nuovo rito, decida anche la fase eventuale a cognizione piena, respingendo o accogliendo le istanze di ricusazione presentate dalle parti in causa; Trib. Napoli, Sentenza, 25 settembre 2013, Est. Coppola, che – emanata sulla base dell'ordinario rito del lavoro – ha affermato l'alternatività tra quest'ultimo e il rito Fornero.

⁴⁸ Si registrano, in ogni caso, significative oscillazioni tra Tribunali del Nord e del Sud della Penisola: nel Tribunale di Milano (7 ordinanze) la durata media della fase sommaria è stata pari a 77 giorni; nel Tribunale di Bari (8 provvedimenti) la durata media di tale fase è stata pari a 165 giorni.

declaratoria di inammissibilità o improcedibilità (totale o parziale) del ricorso, con necessità di introdurre un nuovo giudizio (34 casi).

Un altro aspetto significativo è rappresentato dal fatto che, dato il carattere sommario della cognizione nella fase necessaria, i provvedimenti analizzati, che hanno affrontato il merito della controversia o che comunque hanno valutato l'ammissibilità di mezzi di prova o di determinati accertamenti, hanno affermato che l'istruttoria deve essere limitata a quei soli mezzi necessari a consentire al giudice la formazione di un giudizio di mera verosimiglianza sulla fondatezza della domanda del lavoratore⁴⁹.

Pertanto, risultano incompatibili con questa struttura accertamenti istruttori più approfonditi, e – per questo – più complessi da effettuare, che pure sono ricorrenti nelle cause di licenziamento o di qualificazione del rapporto, data la delicatezza degli interessi in gioco⁵⁰. Si tratta di mezzi di prova idonei a incidere profondamente sul giudizio di mera verosimiglianza iniziale: è, dunque, presumibile che gli incentivi della parte risultata soccombente ad assumerli nella fase eventuale a cognizione piena saranno piuttosto elevati. Tale fase, pertanto, da meramente eventuale potrebbe diventare nei fatti "necessitata", costituendo una sorta di "grado zero" di giudizio, contrariamente agli intenti del legislatore.

È ancora presto per avere una stima dei casi nei quali si siano effettivamente esperite le ulteriori fasi di giudizio, successive a quella sommaria. Non mancano, però, evidenze della proposizione di ricorsi in opposizione alle ordinanze che hanno definito la fase sommaria: nel campione sono presenti 5 ordinanze relative a istanze di riconsuazione del

⁴⁹ Cfr., ad esempio, Trib. Milano, Ord., 17 settembre 2012, Est. Lualdi; 22 settembre 2012, Est. Greco; 15 ottobre 2012, Est. Casella; Trib. Piacenza, Ord., 12 novembre 2012, Est. Picciau; Trib. Genova, Ord., 16 novembre 2012, Est. Barengli.

⁵⁰ Si pensi, a titolo esemplificativo, alla consulenza tecnica d'ufficio o alla prova delegata, o a tutte quelle variabili attività istruttorie che possono verificarsi nelle cause di licenziamento o di qualificazione del rapporto, come – ad esempio – il disconoscimento di scrittura privata o la presentazione di querela di falso. Cfr., tra gli altri, Scognamiglio (2013). Si segnala, poi, come si sia anche affermato in giurisprudenza (cfr., ad esempio, Trib. Taranto, Ord., 30 novembre 2012, Est. Magazzino) che, nella fase a cognizione sommaria del nuovo rito per l'impugnazione dei licenziamenti di cui alla l. 28 giugno 2012, n. 92, le domande riconvenzionali e le domande di garanzia e/o di risarcimento danni formulate dal convenuto nei confronti delle altre parti, ancorché basate su fatti costitutivi identici a quelli che fondano la domanda di reintegrazione nel posto di lavoro, sono inammissibili, ma possono essere riproposte nell'eventuale fase di opposizione. Nello stesso senso v., anche, Trib. Bari, Ord., 15 ottobre 2013, Est. Colucci.

giudice designato per decidere sull'opposizione⁵¹, 4 sentenze di Tribunale⁵² e 7 provvedimenti di Corte d'appello⁵³.

Ad ogni modo, il fatto che in alcuni giudizi si sia già giunti alla definizione della controversia in fase di appello⁵⁴, nonostante la riforma sia entrata in vigore da meno di 18 mesi, sembrerebbe essere sintomatico di un'accelerazione – almeno parziale – rispetto ai tempi registrati nel regime previgente alla riforma anche laddove si esperiscano le ulteriori fasi di giudizio, successive a quella sommaria.

ii) Rapporti con i giudizi connessi. Un profilo particolarmente critico sono risultati i rapporti con i giudizi connessi⁵⁵. Nelle cause nelle quali si impugna il licenziamento è, infatti, frequentissima la proposizione di domande plurime (come, ad esempio, la domanda subordinata di pagamento del trattamento di fine rapporto o dell'indennità sostitutiva del preavviso). Con l'entrata in vigore del rito Fornero tali domande devono essere trattate separatamente da quella di licenziamento, comportando delle duplicazioni di controversie finora introdotte unitariamente, nonché il sorgere di delicatissimi problemi di rapporti tra procedimenti⁵⁶. Si consideri che solo nel campione di provvedimenti che hanno definito la

⁵¹ Cfr. Trib. Bologna, Ord., 27 novembre 2012, Est. De Meo; Trib. Milano, Ord., 19 giugno 2013, Est. Buffone; 11 luglio 2013, Est. Crugnola.

⁵² Cfr. Trib. Milano, Sentenza, 15 febbraio 2013, Est. Greco; 17 maggio 2013, Est. Vilardo; 17 maggio 2013, Est. Scarzella; Trib. Siena, Sentenza, 16 agosto 2013, Est. Cammarosano.

⁵³ Cfr. App. Bologna 23 aprile 2013, Est. Brusati; 21 maggio 2013, Est. Brusati; App. Brescia 19 settembre 2013, Est. Nuovo; App. Milano 10 aprile 2013, Est. Pattumelli; 23 maggio 2013, Est. Cincotti; 3 giugno 2013, Est. Sbordone; 13 dicembre 2013, Est. Pizzi.

⁵⁴ Per nessuno dei provvedimenti di Corte d'appello analizzati è stato possibile risalire alla data di effettiva proposizione del ricorso, per stabilire la durata esatta del giudizio a quella fase.

⁵⁵ Infatti, si è configurato un procedimento con regole speciali all'interno del processo lavoro, che – peraltro – già di per sé costituisce un rito speciale. Sotto questo profilo la legge si pone in controtendenza con l'esigenza, largamente sentita, di ridurre il numero dei procedimenti speciali (proliferati a dismisura negli ultimi tempi) e di semplificare i riti, che ha portato il legislatore – meno di un anno prima – a emanare il d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150 (*"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"*). Infatti, negli ultimi anni il sistema della giustizia civile era stato interessato dall'introduzione episodica, in alternativa al giudizio di cognizione ordinaria, di numerosi riti speciali, a seconda del tipo di materia da trattare (fallimentare, giuslavoristica, locatizia e così via) che – lungi dal migliorare le *performance* del sistema della giustizia civile – avevano ridotto l'agilità nella gestione e nella conclusione dei processi, determinando l'insorgere di numerose questioni di rito, la cui risoluzione era prodromica all'esame nel merito delle controversie (in proposito cfr. Costantino (2005); Proto Pisani (2006); Giorgiantonio (2010)). Con il d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150 si è cercato di ovviare a tali criticità, disponendosi la riconduzione dei vari riti speciali esperibili nel processo di cognizione a tre principali tipologie: *i)* rito di cognizione ordinaria, *ii)* rito del lavoro e *iii)* rito di cognizione sommaria.

⁵⁶ Cfr. De Angelis (2012); Tosi (2012); Dalfino (2013).

fase sommaria, tale duplicazione si è verificata in circa il 40 per cento dei casi (57 su 148).

Si tratta chiaramente di conseguenze contrarie agli intenti del legislatore e dalle quali la giustizia del lavoro potrebbe risultare ulteriormente appesantita.

iii) Orientamenti interpretativi contrastanti. L'analisi delle linee guida adottate dalle sedi giudiziarie di Firenze, Monza, Rieti e Venezia e del campione di decisioni rese in materia dai giudici del lavoro segnala l'emergere di orientamenti profondamente contrastanti (anche all'interno del medesimo Tribunale) su aspetti di rilievo significativo (cfr. Tav. 3 in Appendice), confermando le perplessità già sollevate in tal senso in ambito dottrinario⁵⁷.

In primo luogo, la giurisprudenza è divisa circa la facoltatività o meno del rito Fornero. Sebbene la maggior parte dei Tribunali (Bari, Bologna, Foggia, Genova, Mantova, Milano, Monza, Perugia, Reggio Calabria, Rieti, Torino, Venezia, Vicenza)⁵⁸ ritenga che il ricorso al rito Fornero per l'impugnazione dei licenziamenti *ex art. 18* dello Statuto dei lavoratori sia obbligatorio, non mancano sedi secondo le quali tale ricorso sarebbe meramente facoltativo. È questo il caso del Tribunale di Firenze, che – con le linee guida approvate il 17 ottobre 2012 – ne ha espressamente sancito la facoltatività⁵⁹. Anche il Tribunale di Napoli, in alcuni provvedimenti, ha affermato la facoltatività di tale rito⁶⁰. Altre sedi giudiziarie (Piacenza e Roma), poi, hanno affermato che – in presenza di

⁵⁷ Cfr., tra gli altri, Barbieri e Dalfino (2013); Scognamiglio (2013); Rivero (2013); Stanchi (2013); Leone e Torrice (2012); Curzio (2012); De Angelis (2012); Mazzotta (2012); Tosi (2012).

⁵⁸ Cfr. Trib. Genova, Ord., 9 gennaio 2013, Est. Ravera; Trib. Terni, Ord., 14 dicembre 2012, Est. Piantadosi; Trib. Perugia, Ord., 8 ottobre 2012, Est. Gambaracci; 23 ottobre 2012, Est. Medoro; 9 novembre 2012, Est. Medoro; 15 gennaio 2013, Est. Claudiani; Trib. Mantova, Ord., 28 settembre 2012, Est. Bettini; Trib. Roma, Ord., 14 marzo 2013; Trib. Voghera, Ord., 18 marzo 2013, Est. Dossi; Trib. Bologna, Ord., 25 settembre 2012, Est. Coco; Trib. Torre Annunziata, Ord., 8 febbraio 2013, Est. Rocco; Trib. Padova, Ord., 7 febbraio 2013, Est. Dosi; Trib. Rieti, linee guida; Trib. Torre Annunziata, Ord., 5 dicembre 2012, Est. Rizzo; Trib. Reggio Calabria, Ord., 6 febbraio 2013, Sicari; Trib. Foggia, Ord., 23 maggio 2013, Est. Di Pumpo; Trib. Milano, Ord., 24 dicembre 2012, Est. Perillo; Trib. Vicenza, Ord., 4 marzo 2013, Est. Bianchi; Trib. Bari, Ord., 26 novembre 2012, Est. Mastrorilli; 29 novembre 2012, Est. Calia; 7 gennaio 2013, Est. Calia; 14 gennaio 2013, Est. Vernia; 22 marzo 2013, Est. Tarantino; 23 marzo 2013, Est. Tarantino. V., però, *contra* Trib. Bari, Ord., 19 giugno 2013, Est. Colucci.

⁵⁹ Osservando che "sarebbe illogico obbligare la parte, che eventualmente abbia più istanze di tutela, a proporre più cause moltiplicando i processi".

⁶⁰ Cfr. Trib. Napoli, Sentenza, 25 settembre 2013, Est. Coppola.

un accordo tra le parti – la fase sommaria del rito Fornero può essere omessa, per passare direttamente alla fase a cognizione piena⁶¹.

Altro profilo controverso è rappresentato dalla sorte del giudizio, laddove la parte chieda la tutela reale e – invece – il giudice ritenga che vi siano solo i presupposti per la tutela obbligatoria (vale a dire, quando emerga che il datore di lavoro non ha più di 15 dipendenti e, come tale, non è soggetto all'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori). Infatti, secondo alcune sedi giudiziarie (Arezzo, Bari, Forlì, Napoli, Perugia, Reggio Calabria, Rieti, Venezia), bisognerebbe convertire il rito Fornero in rito ordinario⁶²; secondo altre (Bologna, Padova, Siracusa) si applicherebbe comunque il rito Fornero⁶³; secondo altre ancora (Firenze, Monza, Torino), la domanda sarebbe inammissibile senza conversione del rito (e, quindi, bisognerebbe instaurare *ex novo* il giudizio)⁶⁴.

La giurisprudenza appare divisa anche in ordine all'esatta individuazione delle controversie che rientrano nel rito speciale in quanto abbiano ad oggetto la "qualificazione del rapporto"⁶⁵. Secondo alcune sedi (Milano, Roma), infatti, non rientrano in questa definizione le controversie per le quali si chieda la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze di un soggetto diverso da quello che formalmente è datore di lavoro (per esempio, appalto o somministrazione)⁶⁶; rientrano – invece – nella nozione (e, quindi, nel nuovo rito) le controversie nelle quali le parti del rapporto coincidano con quelle della controversia (per esempio, causa avente a oggetto la trasformazione in lavoro subordinato di un contratto autonomo). Questa lettura sembra, tuttavia, poco condivisa in altre sedi (Genova), che stanno trattando sulla base del rito Fornero anche

⁶¹ Cfr. Trib. Piacenza, Ord., 16 gennaio 2013, Est. Picciau; Trib. Roma, Ord., 28 novembre 2012, Est. Sorgi; 13 febbraio 2013, Est. Pucci.

⁶² Trib. Arezzo, Ord., 22 novembre 2012, Est. Salcerini; Trib. Bari, Ord., 26 novembre 2012, Est. Mastrorilli; 7 gennaio 2013, Est. Calia; 15 gennaio 2013, Est. Colucci; 23 marzo 2013, Est. Tarantino; 28 maggio 2013, Est. Vernia; 18 giugno 2013, Est. Ariola; 19 giugno 2013, Est. Colucci; Trib. Venezia, linee guida; Trib. Reggio Calabria, Ord., 19 novembre 2012, Est. Morabito; Trib. Rieti, linee guida; Trib. Forlì, Ord., 14 dicembre 2012, Est. Angelini; Trib. Napoli, Ord., 26 ottobre 2012, Est. Spena.

⁶³ Cfr. Trib. Bologna, Ord., 22 marzo 2013, Est. Sorgi; Trib. Padova, Ord., 16 ottobre 2012, Est. Perrone; Trib. Siracusa, Ord., 24 dicembre 2012.

⁶⁴ Cfr. linee guida del Tribunale di Monza; Trib. Torino, Ord., 26 gennaio 2013, Est. Fierro; Trib. Firenze, linee guida approvate il 17 ottobre 2012.

⁶⁵ A mente dell'art. 1, comma 47, della riforma Fornero, il nuovo rito è applicabile alle controversie aventi a oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della l. 20 maggio 1970, n. 300, anche quando devono essere risolte "questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro".

⁶⁶ Cfr. Trib. Milano, Ord., 5 ottobre 2012, Est. Scarzella; 25 ottobre 2012, Est. Scarzella; 27 marzo 2013, Est. Casella; Trib. Roma, Ord., 31 ottobre 2012, Est. Vetrutto.

contenziosi relativi all'imputazione dei rapporti di lavoro in capo a terzi, senza eccepire la loro inammissibilità⁶⁷.

Si registrano significative oscillazioni, poi, per quel che concerne la sorte processuale delle domande che, pur non rientrando nell'ambito di applicazione del rito Fornero, siano state comunque introdotte con tale rito. Secondo un primo orientamento interpretativo (sedi giudiziarie di Arezzo, Firenze, Foggia, Frosinone, Milano, Monza, Torino), infatti, tali domande sarebbero inammissibili, con necessità – quindi – di proporre, in relazione alle stesse, un altro ricorso (secondo le modalità del rito "ordinario" del lavoro)⁶⁸. Altre sedi (Genova, Napoli, Palermo, Perugia, Piacenza, Rieti, Taranto, Venezia) consentono il "passaggio" al rito del lavoro, optando per la c.d. conversione del rito⁶⁹, senza necessità – pertanto – di proporre un nuovo ricorso⁷⁰. Del tutto peculiare la posizione dei Tribunali di Bari, di Roma e di Palermo, nell'ambito dei quali si registrano pronunzie sia in un senso (inammissibilità), sia nell'altro (conversione del rito)⁷¹.

⁶⁷ Cfr. Trib. Genova, Ord., 21 novembre 2012, Est. Parodi.

⁶⁸ Cfr. Trib. Milano, Ord., 1 ottobre 2012, Est. Lualdi; 2 ottobre 2012, Est. Gasparini; 5 ottobre 2012, Est. Scarzella; 5 ottobre 2012, Est. Perillo; 6 ottobre 2012; 15 ottobre 2012, Est. Gasparini; 15 ottobre 2012, Est. Porcelli; 16 ottobre 2012, Est. Lualdi; 18 ottobre 2012, Est. Taraborrelli; 22 ottobre 2012, Est. Mariani; 23 ottobre 2012; 23 ottobre 2012, Est. Colosimo; 25 ottobre 2012, Est. Scarzella; 22 novembre 2012; 28 marzo 2013, Est. Lualdi; Trib. Firenze, linee guida del 17 ottobre 2012; Trib. Arezzo, Ord., 22 novembre 2012, Est. Salcerini; Trib. Torino, Ord., 16 novembre 2012, Est. Fierro; 26 gennaio 2013, Est. Fierro; Trib. Monza, linee interpretative approvate il 30 ottobre 2012; Trib. Foggia, Ord., 16 ottobre 2012, Est. Mancini; Trib. Frosinone, Ord., 4 dicembre 2013, Est. Gregori. L'azione intrapresa con il nuovo rito, anche se inammissibile, purché tempestivamente attuata, è idonea a impedire la decadenza di cui all'art. 32 del Collegato Lavoro.

⁶⁹ Applicando analogicamente l'art. 4 del d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150. In caso di cumulo di domande (vale a dire, quando solo alcune delle domande proposte dalla parte possono essere trattate con il rito Fornero), il giudice dovrebbe prima disporre la separazione delle domande, stabilendo la formazione di un nuovo fascicolo di ufficio e una nuova iscrizione a ruolo per le domande separate; nella stessa ordinanza dovrebbe, poi, disporre la conversione del rito (fissando l'udienza ex art. 420 c.p.c.).

⁷⁰ Cfr. Trib. Genova, Ord., 29 gennaio 2013, Est. Ravera; Trib. Venezia, linee guida; Trib. Bologna, Ord., 5 dicembre 2012, Est. Marchesini; Trib. Palermo, Ord., 15 gennaio 2013, Est. Barone; Trib. Piacenza, Ord., 19 novembre 2012, Est. Picciau; 16 gennaio 2013, Est. Picciau; Trib. Rieti, linee guida; Trib. Taranto, Ord., 30 novembre 2012, Est. Magazzino; Trib. Siracusa, Ord., 4 giugno 2013, Est. Parisi.

⁷¹ Cfr., nel senso dell'inammissibilità, Trib. Bari, Ord., 15 ottobre 2013, Est. Colucci; Trib. Roma, Ord., 31 ottobre 2012, Est. La Marra; 8 novembre 2012; 14 gennaio 2013, Est. Valle; 14 gennaio 2013, Est. Nunziata; 20 febbraio 2013, Est. Redavid; Trib. Palermo, Ord., 11 aprile 2013, Est. Soffientini. Per la conversione del rito v., invece, Trib. Bari, Ord., 7 gennaio 2013, Est. Calia; 14 gennaio 2013, Est. Vernia; 14 gennaio 2013, Est. Vernia; 15 gennaio 2013, Est. Colucci; 27 maggio 2013, Est. Vernia; Trib. Roma, Ord., 31 ottobre 2012, Est. Pucci; 12 novembre 2012, Est. Falato; 28 novembre 2012, Est. Sordi; 29

Altra questione piuttosto controversa è la possibilità per lo stesso giudice di definire sia la fase necessaria a carattere sommario, sia quella eventuale a cognizione piena: si evidenzia, infatti, un *trade-off* tra esigenze di speditezza ed economia processuale, che militerebbero a favore della trattazione di entrambe le fasi da parte dello stesso giudice, e il principio di terzietà del magistrato giudicante, declinato anche dall'art. 52, comma 1, n. 4, c.p.c., che impone al giudice di astenersi se ha conosciuto della stessa causa come magistrato "in altro grado del processo"⁷². Alcune sedi (Bologna, Genova, Monza, Piacenza, Rieti, Roma)⁷³ prediligono le prime, argomentando la possibilità di trattazione da parte dello stesso giudice sulla base della diversità dell'oggetto della cognizione (nella prima fase meramente sommaria, nella seconda piena). Secondo altre sedi (Bari, Firenze, Siena, Torino, Venezia)⁷⁴, invece, ciò sarebbe inammissibile, dato che lo stesso giudice non può trattare un procedimento attinente al medesimo oggetto considerato e alle stesse valutazioni espresse nella fase sommaria. Altre sedi ancora (Milano) registrano pronunzie sia in un senso, sia nell'altro⁷⁵.

Molto variegati sono, infine, gli orientamenti circa la compatibilità o meno del rito Fornero con i provvedimenti cautelari e urgenti disciplinati dall'art. 700 c.p.c. Alcune sedi giudiziarie (Perugia, Ravenna, Roma, Santa Maria Capua Vetere)⁷⁷ ammettono in linea di principio tale compatibilità. Altre sedi l'ammettono, purché – però – l'esame del

novembre 2012, Est. Barboncini; 21 febbraio 2013, Est. Leone; Trib. Palermo, Ord., 15 gennaio 2013, Est. Barone.

⁷² Come puntualizzato dalla Corte Costituzionale (cfr. sentenza 15 ottobre 1999, n. 387), "l'espressione «altro grado» non può avere un ambito ristretto al solo diverso grado del processo, secondo l'ordine degli uffici giudiziari, come previsto dall'ordinamento giudiziario, ma deve ricomprendere con un'interpretazione conforme a Costituzione anche la fase che, in un processo civile, si succede con carattere di autonomia, avente contenuto impugnatorio, caratterizzata (per la peculiarità del giudizio di opposizione di cui si discute) da pronuncia che attiene al medesimo oggetto e alle stesse valutazioni decisorie sul merito dell'azione proposta nella prima fase, ancorché avanti allo stesso organo giudiziario". Su questi temi si rinvia a Stanchi (2013); Tosi (2012); Dalfino (2013).

⁷³ Cfr. Trib. Piacenza, Ord., 12 novembre 2012, Est. Picciau; Trib. Bologna, Ord., 27 novembre 2012, Est. De Meo; Trib. Monza, linee interpretative.

⁷⁴ Cfr. Trib. Firenze, linee guida; Trib. Venezia, linee guida; Trib. Siena, Sentenza, 16 agosto 2013, Est. Cammarosano, che ha rimesso la questione alla Corte Costituzionale.

⁷⁵ Cfr. Trib. Milano, Ord., 17 settembre 2012, Est. Lualdi; 19 giugno 2013, Est. Buffone; Sentenza, 17 maggio 2013, Est. Scarzella; Ord., 11 ottobre 2013, Est. Bichi secondo le quali lo stesso giudice potrebbe trattare entrambe le fasi. *Contra v.*, però, Trib. Milano, Ord., 11 luglio 2013; App. Milano 13 dicembre 2013, Est. Pizzi secondo le quali il giudice che ha deciso la fase sommaria dovrebbe astenersi da quella a cognizione piena.

⁷⁷ Cfr., ad esempio, Trib. Ravenna, Ord., 18 marzo 2013, Est. Riviero; Trib. Santa Maria Capua Vetere, Ord., 12 febbraio 2013, Est. Cervelli.

requisito del *periculum* tenga conto del fatto che l'ordinamento mette a disposizione del lavoratore un rito, la cui fase sommaria si caratterizza per una particolare celerità (Firenze, Venezia)⁷⁸ o solo in presenza di un *periculum in mora* particolarmente stringente (Bari, Forlì, Rossano, Torino)⁷⁹. Altre sedi (Bologna, Lecce, Milano, Monza), infine, ritengono il nuovo rito Fornero incompatibile con la tutela d'urgenza *ex art. 700 c.p.c.*, in virtù dell'esclusività ed esaustività del primo procedimento⁸⁰.

Come già segnalato (cfr. par. 4.1), a causa delle lungaggini giudiziarie e del disegno dei meccanismi procedurali di definizione dei conflitti interpretativi insorti in sede giurisprudenziale, tali questioni potrebbero non trovare rapidamente una composizione da parte della giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione, nell'esercizio delle propria funzione di uniforme interpretazione del diritto.

In sintesi, i primi riscontri disponibili circa il funzionamento del rito Fornero sembrano testimoniare una parziale accelerazione dei giudizi sui licenziamenti individuali in linea con le finalità della riforma. Tuttavia, tale accelerazione si sta verificando a fronte di una consistente duplicazione di giudizi prima introdotti unitariamente (circa il 40 per cento dei casi), con inevitabile ulteriore appesantimento della giustizia del lavoro, che versa già in condizioni critiche. Inoltre, come già evidenziato in relazione al nuovo art. 18, si segnala l'emergere di orientamenti interpretativi profondamente contrastanti (anche all'interno del medesimo Tribunale) su aspetti di rilievo significativo nell'applicazione del nuovo procedimento, con conseguente aumento dell'incertezza e dell'instabilità del quadro normativo.

5. Possibili implicazioni di *policy*

L'analisi effettuata suggerisce, pur a fronte di alcuni esiti coerenti con le finalità della riforma, l'esistenza di criticità non esclusivamente riconducibili a problemi di iniziale implementazione e messa a regime delle nuove norme, che potrebbero limitare l'efficacia in concreto delle misure adottate e aumentare la complessità del sistema. Per mitigare tali problematiche potrebbero essere considerati gli interventi di seguito indicati.

⁷⁸ Cfr. Trib. Firenze, linee guida del 17 ottobre 2012.

⁷⁹ Cfr., Trib. Bari, Ord., 17 ottobre 2012, Est. Tarantino; Trib. Rossano, Ord., 5 novembre 2012, Est. Manera; Trib. Forlì, Ord., 19 dicembre 2012, Est. Angelini.

⁸⁰ Cfr. Trib. Bologna, Ord., 25 settembre 2012, Est. Coco; Trib. Monza, linee interpretative del 30 ottobre 2012; Trib. Lecce, Ord., 27 novembre 2012, Est. Ferreri. V., però, Trib. Lecce, Ord., 20 dicembre 2012, Est. Santo, che fa riferimento alla sussistenza di un *periculum in mora* particolarmente stringente.

i) *Adeguato monitoraggio delle misure introdotte.* È fondamentale assicurare un adeguato monitoraggio degli effetti della riforma. Accanto alle iniziative già intraprese dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e dal Ministero della Giustizia, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 2, della l. 28 giugno 2012, n. 92⁸¹, sarebbe importante assicurare una maggiore trasparenza e accessibilità dei provvedimenti emanati dai singoli Tribunali, attraverso – ad esempio – la creazione di banche dati *on line* che, come già realizzato nell'ambito della giustizia amministrativa⁸², rendano pubblicamente consultabili i provvedimenti adottati, consentendo – tra le altre cose – l'individuazione più immediata dei profili controversi.

Sarebbe, altresì, auspicabile il rafforzamento dei canali di comunicazione istituzionale tra gli uffici giudiziari e i Ministeri competenti (quello della Giustizia e quello del Lavoro e delle Politiche sociali), in particolare dei flussi informativi concernenti le tipologie e i dati quantitativi relativi al contenzioso, al fine – tra l'altro – di segnalare le caratteristiche dei giudizi in essere e gli aspetti più problematici.

ii) *Superamento dei contrasti interpretativi.* Al fine di ridurre l'incertezza che sta caratterizzando l'applicazione della riforma, si potrebbero introdurre dei chiarimenti, in alcuni casi sul piano legislativo, in altri attraverso circolari interpretative dei Ministeri competenti, per assicurare soluzioni uniformi, quanto meno relativamente alle principali questioni oggetto di contrasto in precedenza segnalate.

In particolare, per quel che concerne l'applicazione del nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori, con riferimento al licenziamento per ragioni economiche, potrebbe essere chiarito che il mancato assolvimento dell'obbligo di *repechage* non comporta la tutela reintegratoria; relativamente al licenziamento per motivi disciplinari, potrebbero circoscriversi le possibilità da parte del giudice di ricorso alle previsioni del contratto collettivo nazionale del lavoro per accordare la tutela reintegratoria, prevedendo – in particolare – che la condotta per la quale è prevista una sanzione conservativa debba essere espressamente tipizzata dal CCNL.

⁸¹ A mente del quale, "al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori".

⁸² Cfr. <http://www.giustizia-amministrativa.it/>.

iii) *Misure correttive del nuovo rito speciale.* Per mitigare le criticità emerse andrebbe, poi, valutata l'opportunità di introdurre alcune misure correttive del nuovo procedimento speciale. In primo luogo, andrebbe valutata l'eliminazione della fase sommaria del rito Fornero, che rischia di portare a 4 i gradi di giudizio (ricorso in fase sommaria, opposizione nella fase a cognizione piena, reclamo in appello e ricorso in cassazione), con contestuale immediato accesso alla fase a cognizione piena. La finalità acceleratoria propria della fase sommaria del rito Fornero potrebbe essere ugualmente perseguita con un ampliamento delle possibilità di ricorso alla tutela cautelare atipica, che consente di assicurare provvisoriamente gli effetti della decisione sul merito⁸³. Tale forma di tutela accelerata può, infatti, essere richiesta congiuntamente nell'ambito del ricorso principale che introduce la causa a cognizione piena, senza necessità della doppia fase di giudizio. In questo modo, inoltre, si limiterebbero le dichiarazioni di inammissibilità o improcedibilità della domanda per i casi nei quali – pur invocandosi la tutela reintegratoria sulla base dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori – la controversia richieda accertamenti complessi, ad esempio relativi all'effettiva dimensione del datore di lavoro.

Tale modifica, da un lato, sarebbe in linea con alcune recenti interpretazioni giurisprudenziali, che hanno riconosciuto che la fase sommaria del rito Fornero può essere omessa, per passare direttamente alla fase a cognizione piena⁸⁴; dall'altro, consentirebbe, di superare in radice buona parte dei contrasti interpretativi insorti tra i diversi Tribunali circa l'applicazione del nuovo rito, relativi in prevalenza ai rapporti tra fase sommaria e fase a cognizione piena⁸⁵.

Sempre al fine di gestire in maniera più adeguata i casi di duplicazione dei giudizi andrebbe, altresì, considerata la previsione di meccanismi di raccordo tra il nuovo procedimento speciale e il processo ordinario, consentendo il "passaggio" da un rito all'altro (c.d. conversione del rito), laddove siano introdotte con il rito Fornero domande che andrebbero trattate con il rito del lavoro e viceversa, evitando la

⁸³ Prevedendo – ad esempio – che, per le controversie relative ai licenziamenti intimati sulla base dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, la concessione dei provvedimenti atipici d'urgenza non sia subordinata alla sussistenza del requisito, previsto in via generale dall'art. 700 c.p.c., del pregiudizio imminente e irreparabile (c.d. *periculum in mora*) o che tale requisito possa essere valutato con minor rigore. Cfr. Vallebona (2007); Rivero (2013); Mazzotta (2012); Giorgiantonio (2012).

⁸⁴ Cfr. Trib. Piacenza, Ord., 16 gennaio 2013, Est. Picciau; Trib. Roma, Ord., 28 novembre 2012, Est. Sorgi.

⁸⁵ Si pensi, ad esempio, ai conflitti circa la possibilità per lo stesso giudice di decidere sia la fase sommaria, sia quella eventuale a cognizione piena o relativi alla compatibilità del nuovo rito con la richiesta dei provvedimenti d'urgenza *ex art. 700 c.p.c.*

necessità di proporre un nuovo ricorso e i connessi ulteriori appesantimenti procedurali.

iv) Ulteriori interventi deflattivi dei giudizi pendenti di fronte al giudice del lavoro. Condivisibile appare, inoltre, la finalità di deflazionare il numero dei processi, attraverso l'introduzione di strumenti di risoluzione stragiudiziale delle (potenziali) controversie, quali la nuova procedura preventiva di conciliazione in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. La congestione dei giudizi sembra rappresentare un aspetto fondamentale nel determinare l'eccessiva durata delle cause di lavoro⁸⁶.

Potrebbero – dunque – essere presi in considerazione ulteriori interventi tesi a una più ampia razionalizzazione del contenzioso devoluto ai Tribunali del lavoro, specie per quel che concerne i giudizi in materia di previdenza e assistenza obbligatorie⁸⁷, che sembrano influenzare in misura significativa la durata dei processi di fronte al giudice del lavoro (cfr. paragrafo 2). In tal senso, si potrebbero considerare: *a)* l'armonizzazione della disciplina delle procedure contenziose amministrative in materia previdenziale e la loro articolazione in un unico grado, anche attraverso l'uniformazione dei termini e il rafforzamento

⁸⁶ Un'ulteriore disaggregazione dei dati, che consenta di catturare la durata per fasi processuali (in particolare, dall'iscrizione a ruolo della causa alla data della prima udienza e da quest'ultima data alla definizione della causa) e di separare il peso dei giudizi sui licenziamenti da quello delle altre cause di lavoro, è disponibile solo fino al 2006 (a partire dal 2007 l'ISTAT ha, infatti, cessato di effettuare tali rilevazioni). Tali evidenze segnalavano, in primo luogo, un intervallo molto lungo tra l'iscrizione a ruolo della causa e la data della prima udienza (nel 2006 più del 30 per cento dell'intera durata: 255 giorni su 805 di durata media a livello nazionale), effetto presumibilmente dell'elevato carico pendente, che si ripercuoteva negativamente sulla durata dei giudizi, fin dalle primissime fasi.

⁸⁷ Negli ultimi anni l'INPS, in collaborazione con dieci tribunali, ha già realizzato interventi di riassetto organizzativo e funzionale per limitare il contenzioso e contrastare forme pretestuose di ricorso alla giustizia, emanando a ottobre 2011 – anche per consentire la piena operatività di alcuni strumenti introdotti dal legislatore con finalità deflattive del contenzioso in materia di previdenza e assistenza (cfr. l'art. 38, comma 1, del d.l. 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla l. 15 luglio 2011, n. 111 e l'art. 16, comma 9, del d.l. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con modificazioni dalla l. 4 aprile 2012, n. 35) – una circolare (11 ottobre 2011, n. 132, operativa dal 1° gennaio 2012) al fine di uniformare la gestione del contenzioso amministrativo e giudiziario in tutte le sue sedi secondo le prassi individuate con i dieci tribunali pilota. Essa punta – tra l'altro – a valorizzare *a)* il ricorso a procedure informatiche a fini di semplificazione e di una più efficace interazione fra la fase amministrativa e quella giudiziaria; *b)* la definizione più tempestiva dei ricorsi amministrativi e l'adozione di interventi in autotutela; *c)* iniziative di sviluppo formativo del personale amministrativo su conoscenze normative, operative e procedurali; *d)* la semplificazione delle relazioni tra le due unità organizzative centrali per la gestione del contenzioso amministrativo e giudiziario e le singole Avvocature dell'ente. Cfr. Giorgiantonio (2012).

della fase istruttoria⁸⁸; b) la condivisione con il sistema giustizia (limitatamente alle informazioni oggettive e neutrali) del patrimonio informatizzato di dati e notizie attinenti ai contenziosi già sviluppato dall'INPS; c) la creazione di un canale di comunicazione istituzionale verso i Ministeri competenti e gli uffici giudiziari, finalizzato – tra l'altro – alla segnalazione delle caratteristiche del contenzioso in essere⁸⁹.

Inoltre, sarebbe opportuna l'effettiva implementazione e valorizzazione dell'arbitrato nelle controversie di lavoro, già previsto dal c.d. Collegato lavoro (l. 4 novembre 2010, n. 183, in particolare l'art. 31) e allo stato non ancora operativo⁹⁰.

6. Conclusioni

L'analisi teorica e le evidenze a oggi disponibili, limitate e preliminari data la recente entrata in vigore della riforma, mostrano – coerentemente con le finalità a essa sottese – una riduzione, seppur circoscritta, dell'ampiezza della tutela reintegratoria (che sta interessando soprattutto il licenziamento per giustificato motivo oggettivo) e una parziale accelerazione dei giudizi sui licenziamenti individuali. Tuttavia, evidenziano anche l'esistenza di aspetti di criticità, non esclusivamente riconducibili a problemi di iniziale implementazione e messa a regime

⁸⁸ Muovono in questa direzione, ad esempio, alcune delle proposte recate dal Progetto Foglia.

⁸⁹ Ad esempio, la tempestiva segnalazione che una certa tipologia di cause sta crescendo in modo anomalo in particolari distretti può consentire alle istituzioni giudiziarie di reagire tempestivamente, almeno sotto il profilo organizzativo. La formalizzazione di tali flussi informativi concernenti le tipologie e i dati quantitativi relativi al contenzioso sarebbe particolarmente rilevante per prevenire il formarsi di cause seriali. Infatti, sulla base di iniziative opportunamente coordinate, in caso di controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatorie, riguardanti anche potenzialmente un numero consistente di soggetti e aventi a oggetto questioni analoghe, da un lato, le amministrazioni interessate potrebbero promuovere incontri con i Ministeri competenti e anche con gli istituti di patronato che hanno fornito assistenza nelle medesime controversie, al fine di chiarire gli aspetti delle questioni in discussione e individuare, laddove possibile, ipotesi di soluzione. Inoltre, in un'ottica di valorizzazione della funzione di uniforme interpretazione del diritto svolta dalla Corte di Cassazione, tali informazioni potrebbero aiutare la Sezione filtro (istituita dalla l. 18 giugno 2009, n. 69 e deputata al vaglio dell'ammissibilità dei ricorsi presentati innanzi alla Suprema Corte di cassazione), che esamina – in buona sostanza – tutti i ricorsi che vengono presentati in cassazione, a individuare quelli che meritano una trattazione immediata, e – quindi – *in primis* quelli suscettibili di creare filoni di cause analoghe o seriali, contestualmente inviandoli alla Sezione competente, segnalandone l'urgenza nella definizione. È evidente come un intervento immediato della Corte, che statuisca sulla specifica tipologia di controversia prima che si formi il contenzioso seriale di fronte ai giudici di merito, potrebbe svolgere un'importante funzione deflattiva per le eventuali ulteriori cause. Cfr. Giorgiantonio (2012).

⁹⁰ Con esclusione dei giudizi relativi ai licenziamenti. Su questi temi si rinvia a Giorgiantonio (2011).

delle nuove norme, che potrebbero limitare l'efficacia in concreto delle misure adottate e aumentare la complessità del sistema.

In particolare, si evidenzia un consistente aumento dell'incertezza e dell'instabilità del quadro normativo, dato l'emergere di orientamenti interpretativi contrastanti (anche all'interno del medesimo Tribunale) su aspetti di rilievo significativo, per quel che concerne sia l'applicazione del novellato art. 18 dello Statuto dei lavoratori, sia i profili procedurali del nuovo rito. Inoltre, si assiste a una duplicazione di giudizi prima introdotti unitariamente, con inevitabile ulteriore appesantimento della giustizia del lavoro.

È necessario un adeguato monitoraggio degli effetti della riforma, che assicuri una maggiore trasparenza e accessibilità delle informazioni relative al concreto funzionamento delle misure introdotte, anche attraverso la creazione di banche dati *on line* per la raccolta dei provvedimenti emanati dai singoli Tribunali, come già realizzato per la giustizia amministrativa. Sarebbe, altresì, auspicabile il rafforzamento dei canali di comunicazione istituzionale tra gli uffici giudiziari e i Ministeri competenti, al fine – tra l'altro – di segnalare le caratteristiche dei giudizi in essere e gli aspetti più problematici.

Per mitigare le criticità già emerse andrebbe, inoltre, considerata l'opportunità di:

i) chiarire – a livello legislativo – le principali questioni oggetto di contrasto nell'interpretazione dei Tribunali;

ii) eliminare la fase sommaria del nuovo rito speciale, con una contestuale valorizzazione del ricorso alla tutela cautelare atipica, e introdurre meccanismi di raccordo tra tale rito e il processo ordinario del lavoro;

iii) garantire la deflazione dei giudizi pendenti di fronte al giudice del lavoro, in particolare tramite una decongestione dei processi in materia di assistenza e previdenza, la cui frequenza è spesso endemica.

Bibliografia

- Albi, P. (2012), *Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo dopo la riforma Monti-Fornero*, in *Working papers del Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 152.
- Barbieri, M. e D. Dalfino (2013), *Il licenziamento individuale nell'interpretazione della legge Fornero*, Bari, 2013.
- Bianco, M., S. Giacomelli, C. Giorgiantonio, G. Palumbo e B. Szëgo (2007), *La durata (eccessiva) dei procedimenti civili in Italia: offerta, domanda o rito?*, in *Rivista di politica economica*, vol. 97, fasc. 9-10, pp. 3-53.

- BCE (2007), *Banca Centrale Europea – Bollettino mensile*, Gennaio.
- BCE (2011), *Banca Centrale Europea – Bollettino mensile*, Settembre.
- Caponi, R. (2012), *La corsia preferenziale per alcune cause di lavoro rallenta le altre in assenza delle adeguate risorse*, in *Guida al diritto* n. 18, 28 aprile.
- Carinci, F. (2013), *Il nodo gordiano del licenziamento disciplinare*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1, pp. 5-16.
- Carinci, F. (2012), *Il legislatore e il giudice: l'imprevidente innovatore e il prudente conservatore (in occasione di Trib. Bologna, ord., 15 ottobre 2012)*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 4-5, pp. 773-784.
- Carmignani, A. e S. Giacomelli (2009), *La giustizia civile in Italia: i divari territoriali*, in *Questioni di economia e finanza* n. 40, Banca d'Italia.
- Commissione Europea (2006), *Libro Verde – Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, 22 novembre.
- Costantino, G. (2005), *Le riforme della giustizia civile nella XIV Legislatura*, in *Rivista di diritto processuale*, 15-36.
- Curzio, P. (2012), *Il nuovo rito per i licenziamenti*, in *Working papers del Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 158.
- Dalfino, D. (2013), *L'impugnativa del licenziamento secondo il c.d. «rito Fornero»: questioni interpretative*, in *Foro italiano*, V, cc. 6-12.
- De Angelis, L. (2012), *Art. 18 dello Statuto dei lavoratori e processo: prime considerazioni*, in *Working papers del Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 152.
- De Angelis, L. (2010), *Collegato lavoro e diritto processuale: considerazioni di primo momento*, in *Working papers del Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 111.
- De Angelis, L. (2007), *Rilievi critici al Progetto Foglia di riforma del processo del lavoro*, in *Working papers del Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 59.
- De Luca Tamajo, R. (2000), *La disciplina del licenziamento individuale tra conservazione «miope» e tentativi di riforma*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, p. 517 e ss.
- Del Punta, R. (2013), *I problemi del nuovo art. 18*, mimeo.
- Del Punta, R. (2010), *Diritto del lavoro*, III ed., Milano.
- Elsby, M., B. Hobijn e A. Şahin (2009), *Unemployment Dynamics in the OECD*.
- Favalli, G. e F. Rotondi (2005), *Manuale pratico di diritto del lavoro*, II ed., Padova.

- Fornero, E. (2013), *Reforming labor markets: reflections of an economist who (unexpectedly) became the Italian Minister of Labor*, in *IZA Journal of European Labor Studies*, 2:20.
- Fraisse, H., F. Kramarz e C. Prost (2009), *Labor Court Inputs, Judicial Cases Outcomes and Labor Flows: Identifying Real EPL*, in *Working papers* n. 256, Banque de France.
- Galdon-Sanchez, J. e M. Guell (2000), *Let's go to court! Firing costs and dismissal conflicts*, in *Working Papers* n. 823, Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section.
- Garibaldi P., L. Pacelli e A. Borgarello (2004), *Employment Protection Legislation and the Size of Firms*, in *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*.
- Giorgiantonio, C. (2012), *Accelerazione dei giudizi sui licenziamenti: possibili linee di intervento*, mimeo, Banca d'Italia.
- Giorgiantonio, C. (2011), *Collegato Lavoro: il difficile equilibrio tra flessibilità e tutela del contraente debole*, mimeo, Banca d'Italia.
- Giorgiantonio, C. (2010), *Le riforme del processo civile italiano tra adversarial system e case management*, in *Questione giustizia*, n. 1, pp. 107-140.
- Hijzen, A., L. Mondauto e S. Scarpetta (2013), *The Perverse Effects of Job-security Provisions on Job Security in Italy: Results from a Regression Discontinuity Design*, in *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 151
- Ichino, P. (2012), *La riforma dei licenziamenti e i diritti fondamentali dei lavoratori*, consultabile su <http://www.pietroichino.it/wp-content/uploads/2012/05/Licenziamenti-11V12.pdf>.
- Ichino, A., P. Ichino e M. Polo (1998), *L'influenza delle condizioni del mercato del lavoro regionale sulle decisioni dei giudici in materia di licenziamento*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, pp. 19-47.
- INPS (2011), *Relazione annuale del Presidente*, 25 maggio.
- Lambertucci, P. (2013), *La disciplina dei licenziamenti collettivi nella legge 28 giugno 2012, n. 92 in materia di riforma del mercato del lavoro: prime riflessioni*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, pp. 242-263.
- Leone, M. e A. Torrice (2012), *Il nuovo processo per i licenziamenti ex art. 18 legge 18 maggio 1970 n. 300*, mimeo.
- Malanetto, P. (2007), *Crisi della giustizia del lavoro e prospettive di riforma del processo: l'apporto dell'analisi empirica. Il caso del Tribunale di Torino*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, p. 388 e ss.

- Marchesi, D. (2008), *L'enforcement delle regole. Problemi di efficienza della giustizia civile, riforme intraprese e riforme possibili*, in *I Temi dei Rapporti Trimestrali ISAE*.
- Mastrapasqua, A. (2010), *Intervento al XXX Congresso Associazione Nazionale Magistrati*, Roma, 26 novembre.
- Mazzotta, O. (2012), *I nodi irrisolti del nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, in *Working papers del Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"*, n. 159.
- Panico, G. (2013), *Prime riflessioni sulle modifiche all'art. 18 e sul nuovo rito per i licenziamenti*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 2, pp. 137-147.
- Perulli, A. (2012), *Fatto e valutazione giuridica del fatto nella nuova disciplina dell'art. 18 St. lav. Ratio e aporie dei concetti normativi*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, pp. 785-802.
- Proto Pisani, A. (2006), *Dai riti speciali alla differenziazione del rito ordinario*, in *Foro italiano*, V, cc. 85-89.
- OCSE (2011a), *Rapporto Italia – Sintesi. Valutazioni e raccomandazioni*, www.oecd.org.
- OCSE (2011b), *Employment Outlook – L'Italia a confronto con altri paesi*, www.oecd.org.
- Riverso, R. (2013), *Indicazioni operative sul rito Fornero (con una divagazione minima finale)*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1, pp. 17-23.
- Riverso, R. (2012), *Alla ricerca del fatto nel licenziamento disciplinare*, mimeo.
- Schivardi, F. e R. Torrini (2008), *Identifying the effects of firing restrictions through size-contingent differences in regulation*, in *Labour Economics*, fasc. 15, pp. 482-511.
- Scognamiglio, P. (2013), *Le controversie di licenziamento nella riforma Fornero*, in *Guida al lavoro. Il Punto*, n. 2, marzo.
- Stanchi, A. (2013), *Il processo, Lewis Carroll e il Rito Fornero: i diritti fondamentali della procedural due process f law nello "sguardo di Alice"*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 4, pp. 345-355.
- 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*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 4-5, pp. 813-843.
- Tursi, A. (2012), *Il nuovo articolo 18 post-riforma Fornero alla prima prova giudiziaria: una norma di applicazione impossibile?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 1133-1143.
- Vallebona, A. (2012), a cura di, *L'ingiustificatezza qualificata del licenziamento*, in *Colloqui giuridici sul lavoro*, n. 1, dicembre.

Vallebona, A. (2007), *I disegni di riforma del processo del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, p. 362 e ss.

Appendice

Tav. 1 – Disciplina dei licenziamenti prima e dopo la riforma

Tipologia di licenziamento	Disciplina prima della riforma	Disciplina dopo la riforma
<p><i>Licenziamento discriminatorio</i> (Si tratta del licenziamento a causa dell'attività sindacale, la partecipazione a uno sciopero, oppure dovuto a motivi politici, religiosi, razziali o di sesso)</p>	<p>L'art. 18 condannava il datore di lavoro (qualunque fosse il numero di dipendenti) alla riassunzione del dipendente, al risarcimento di un minimo di 5 mensilità e al versamento dei contributi arretrati.</p>	<p>La riforma non modifica la disciplina.</p>
<p><i>Licenziamento disciplinare</i> (Si tratta del licenziamento: <ul style="list-style-type: none"> • per giusta causa, cioè condotte di particolare gravità che pregiudicano definitivamente il rapporto di fiducia tra azienda e lavoratore (ad es., il rifiuto di lavorare, l'insubordinazione, il furto in azienda, ecc.) o • per giustificato motivo soggettivo, cioè condotte meno gravi ma che rendono difficile la prosecuzione del rapporto di lavoro (ad es., violazioni disciplinari)). </p>	<p>Quando il giudice riteneva che questi requisiti non sussistessero, dichiarava l'illegittimità del licenziamento e ordinava la reintegrazione del dipendente nel suo posto di lavoro.</p>	<p>I requisiti del licenziamento disciplinare restano sostanzialmente gli stessi. Ma se tali requisiti mancano – e dunque il licenziamento è illegittimo – invece che reintegrare il dipendente, il datore di lavoro è obbligato a un risarcimento economico pari alla retribuzione da 12 a 24 mesi. Se si accerta che il dipendente non ha commesso il fatto che ha dato origine al licenziamento o che esso è punito con una sanzione conservativa dal CCNL, il giudice dispone la reintegrazione e un'indennità pari alla retribuzione dovuta dal momento del licenziamento.</p>
<p><i>Licenziamento economico</i> (Si tratta del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cioè non dipendente dalla condotta del lavoratore ma da "ragioni inerenti all'attività produttiva" (ad es., chiusura dell'attività, automazione della produzione, <i>outsourcing</i> ecc.)).</p>	<p>Anche in questo caso l'insussistenza del requisito valido faceva scattare la reintegrazione.</p>	<p>Come per i licenziamenti disciplinari, se il giudice stabilisce l'inesistenza dei presupposti, obbliga il datore di lavoro a un risarcimento da 12 a 24 mensilità. La reintegra è possibile in caso di manifesta insussistenza del fatto che ha determinato il licenziamento.</p>

Tav. 2 – Rito del lavoro: andamento dell'intera procedura in primo grado

	Termini ordinari (giorni)	Termini eventuali (giorni)	Totale (giorni)	
			<i>Solo termini ordinari</i>	<i>Termini ordinari ed eventuali</i>
Termine ordinario (tra il deposito del ricorso e la fissazione della prima udienza: art. 415, comma 3, c.p.c.)	60		60	60
Fissazione dell'eventuale udienza istruttoria (art. 420, comma 6, c.p.c.)		10		10
Fissazione dell'eventuale seconda udienza istruttoria (art. 420, comma 8, c.p.c.)		A discrezione del giudice		-
Deposito note difensive (art. 429, comma 2, c.p.c.)		10		10
Udienza di discussione e pronuncia della sentenza (art. 429, comma 2, c.p.c.)		Udienza immediatament e successiva alla scadenza del termine per il deposito delle note difensive		-
Deposito sentenza (art. 430 c.p.c.)	15		15	15
Totale (giorni)			75	95

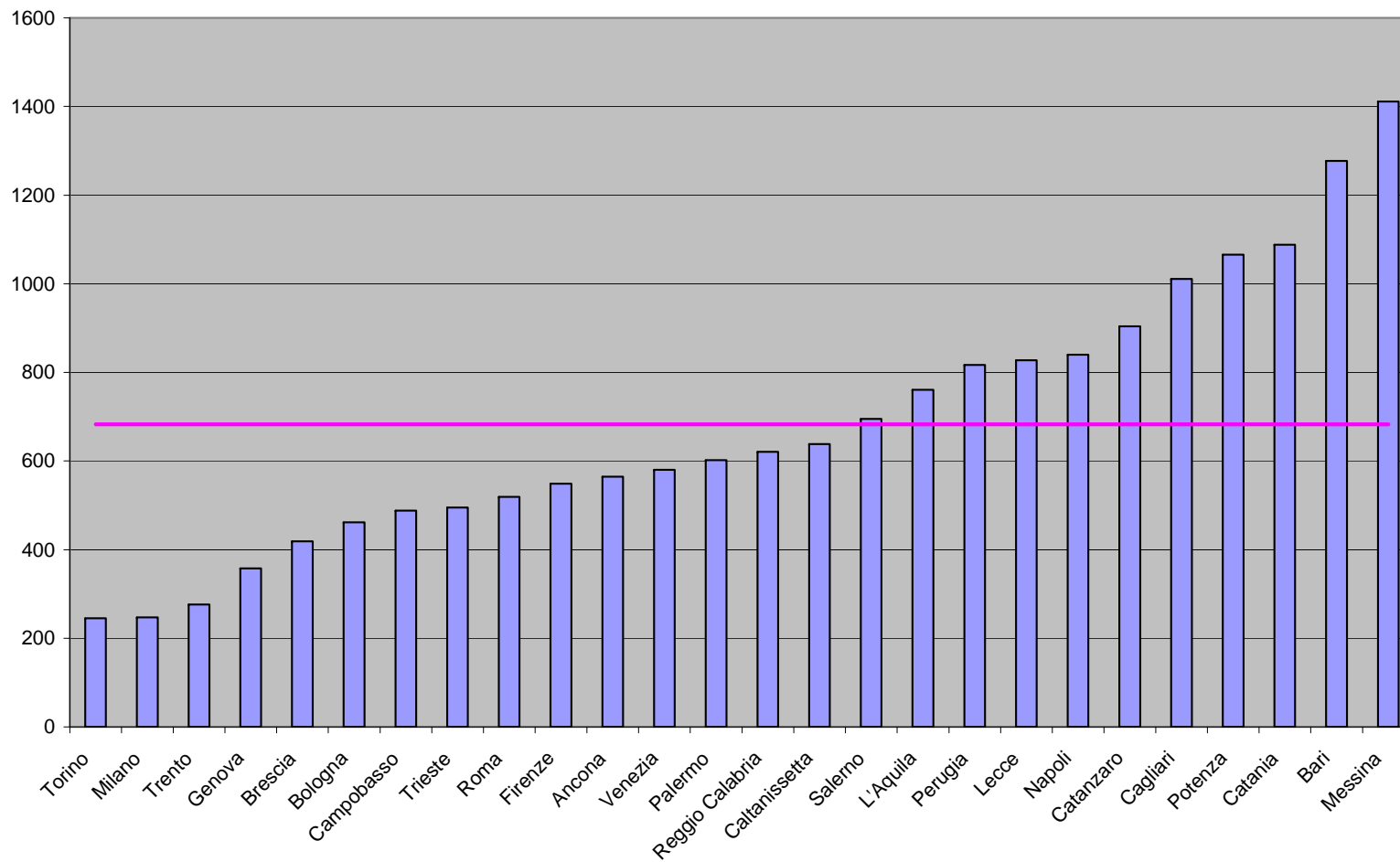
Tav. 3 – Rito Fornero: andamento dell'intera procedura in primo grado

	Termini ordinari (giorni)	Termini eventuali (giorni)	Totale (giorni)		
			<i>Solo termini ordinari</i>	<i>Termini ordinari ed eventuali</i>	
Fase necessaria (a carattere sommario)	Termine ordinario tra il deposito del ricorso e la fissazione della prima udienza (art. 1, comma 45, della l. 28 giugno 2012, n. 92)	40	40	40	
	Fissazione dell'eventuale udienza istruttoria (art. 1, comma 49, della l. 28 giugno 2012, n. 92, che richiama l'art. 421 c.p.c.)			10	
	Proposizione del ricorso in opposizione (termine decorrente dalla notifica del provvedimento o dalla sua comunicazione, se anteriore: art. 1, comma 51, della l. 28 giugno 2012, n. 92)	30		30	30
Fase eventuale (a cognizione piena)	Termine ordinario tra il deposito del ricorso e la fissazione della prima udienza (art. 1, comma 51, della l. 28 giugno 2012, n. 92)	60	60	60	
	Fissazione dell'eventuale udienza istruttoria (art. 1, comma 49, della l. 28 giugno 2012, n. 92, che richiama l'art. 421 c.p.c.)			10	
	Deposito note difensive (art. 1, comma 57, della l. 28 giugno 2012, n. 92)		10		10
	Udienza di discussione e pronuncia della sentenza (art. 1, comma 57, della l. 28 giugno 2012, n. 92)		Udienza immediatamente successiva alla scadenza del termine per deposito note difensive		-
	Deposito sentenza (art. 1, comma 57, della l. 28 giugno 2012, n. 92)	10		10	
Totale (giorni)			<i>Fase necessaria: 40</i> <i>Fase eventuale: 100</i> <i>Entrambe le fasi: 140</i>	<i>Fase necessaria: 50</i> <i>Fase eventuale: 120</i> <i>Entrambe le fasi: 170</i>	

Tav. 4 – Rito Fornero: principali profili di contrasto

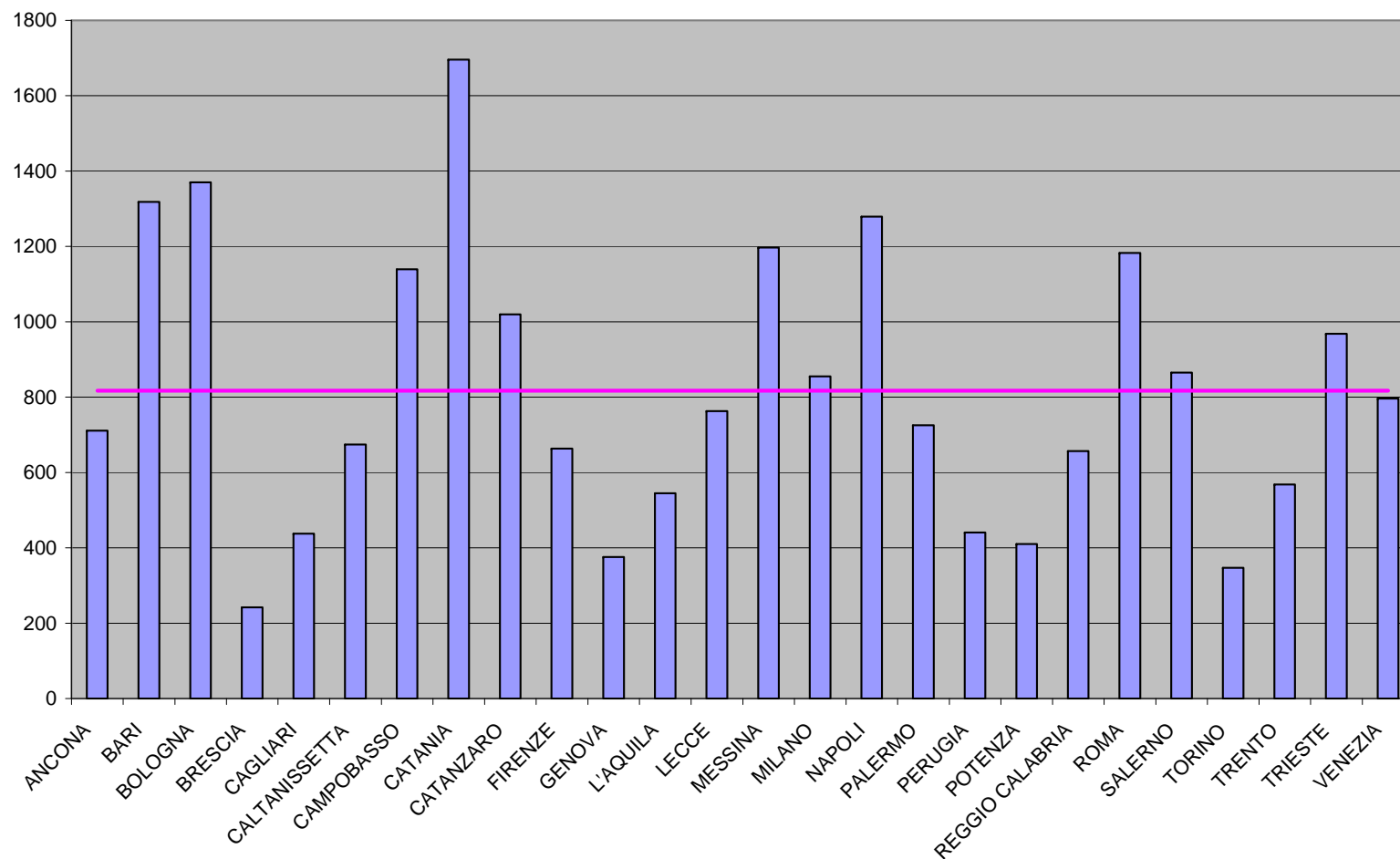
Tribunali	Obbligatorietà del ricorso al rito	Sorte del giudizio qualora emerga che il datore di lavoro non ha più di 15 dipendenti	Sorte processuale delle domande diverse da quelle proprie del rito introdotto	Possibilità di assegnare allo stesso giudice rito sommario e opposizione in I grado	Possibilità di ricorrere alla procedura d'urgenza (ex art. 700 c.p.c.)
Bari	Si (benché l'orientamento non sia univoco)	Conversione del rito Fornero in rito ordinario	Orientamenti contrastanti (in alcuni casi inammissibilità, in altri conversione del rito)	No	Si, però solo in presenza di un <i>periculum in mora</i> molto stringente
Bologna	Si	Si applica il rito Fornero	Conversione del rito Fornero in rito ordinario	Si	No
Firenze (linee guida)	No	Inammissibilità	Inammissibilità	No	Si, purché l'esame del requisito del <i>periculum</i> consideri che esiste un rito con fase sommaria di particolare celerità
Genova	Si	Conversione del rito Fornero in rito ordinario	Conversione del rito Fornero in rito ordinario	Si	Si, però solo in presenza di un <i>periculum in mora</i> molto stringente
Milano	Si	Conversione del rito Fornero in rito ordinario	Inammissibilità	Si	No
Monza (linee guida)	Si	Inammissibilità	Inammissibilità	Si	No
Perugia	Si	Conversione del rito Fornero in rito ordinario	Conversione del rito Fornero in rito ordinario	Si	Si, se ne ritiene l'astratta compatibilità
Rieti (linee guida)	Si	Conversione del rito Fornero in rito ordinario	Conversione del rito Fornero in rito ordinario	Si	Si, purché l'esame del requisito del <i>periculum</i> consideri che esiste un rito con fase sommaria di particolare celerità
Roma	Si (però, secondo alcuni giudici, in presenza di un accordo tra le parti la fase sommaria può essere omessa)	Orientamenti contrastanti (in alcuni casi inammissibilità, in altri conversione del rito)	Orientamenti contrastanti (in alcuni casi inammissibilità, in altri conversione del rito)	Si	Si, se ne ritiene l'astratta compatibilità
Torino	Si	Inammissibilità	Inammissibilità	No	Si, però solo in presenza di un <i>periculum in mora</i> molto stringente
Venezia (linee guida)	Si	Conversione del rito Fornero in rito ordinario	Conversione del rito Fornero in rito ordinario	No	Si, purché l'esame del requisito del <i>periculum</i> consideri che esiste un rito con fase sommaria di particolare celerità

Note: sono stati presi in considerazione i Tribunali di dimensioni maggiori, per i quali si disponeva di un numero più consistente di provvedimenti o che avessero emanato linee guida.

Fig. 1 – Durata stimata dei processi in materia di lavoro (non pubblico impiego) nel 2011 (primo grado)

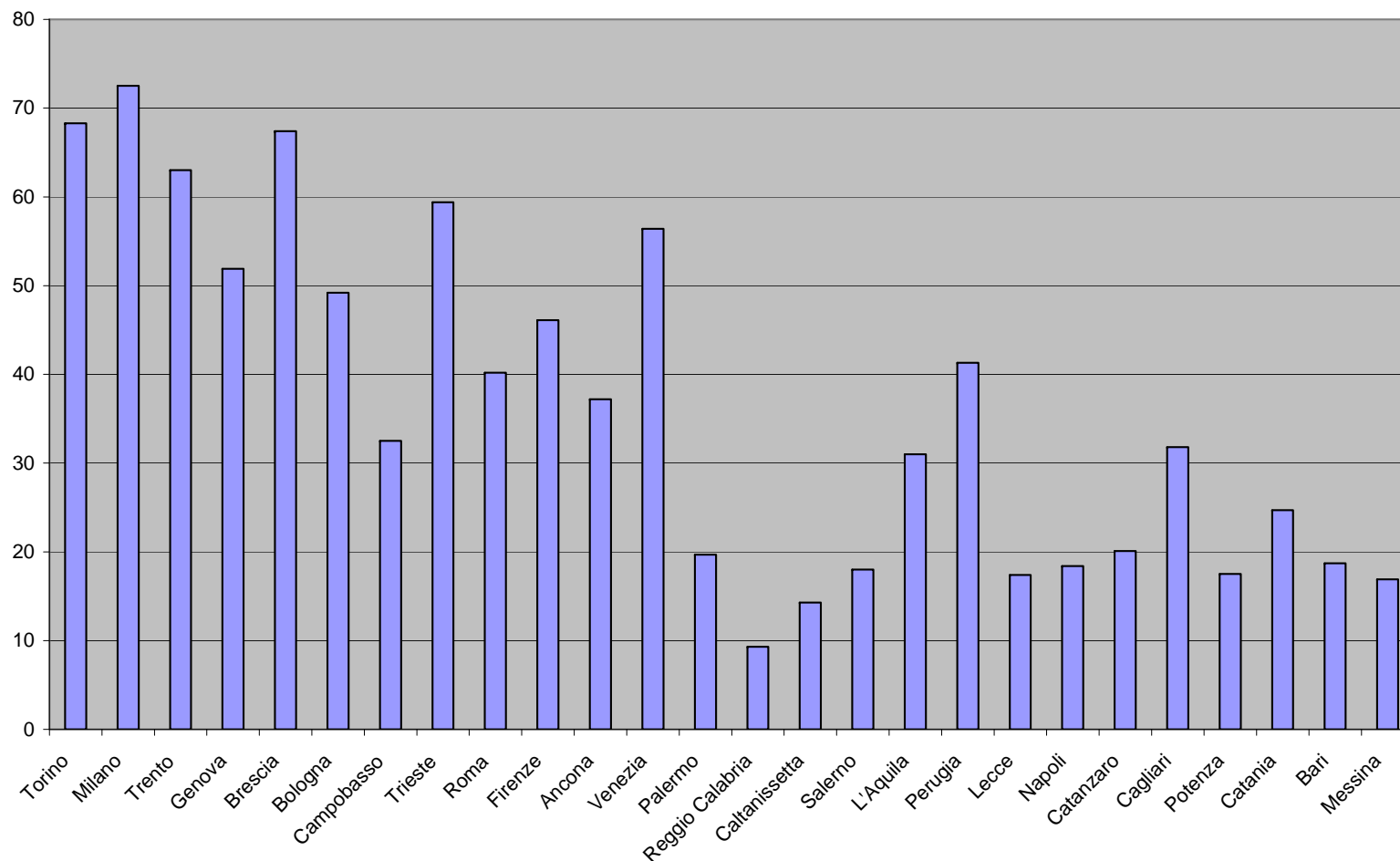
Fonte: elaborazioni su dati Ministero della Giustizia.

Fig. 2 – Durata stimata dei processi in materia di lavoro (non pubblico impiego) nel 2011 (secondo grado)



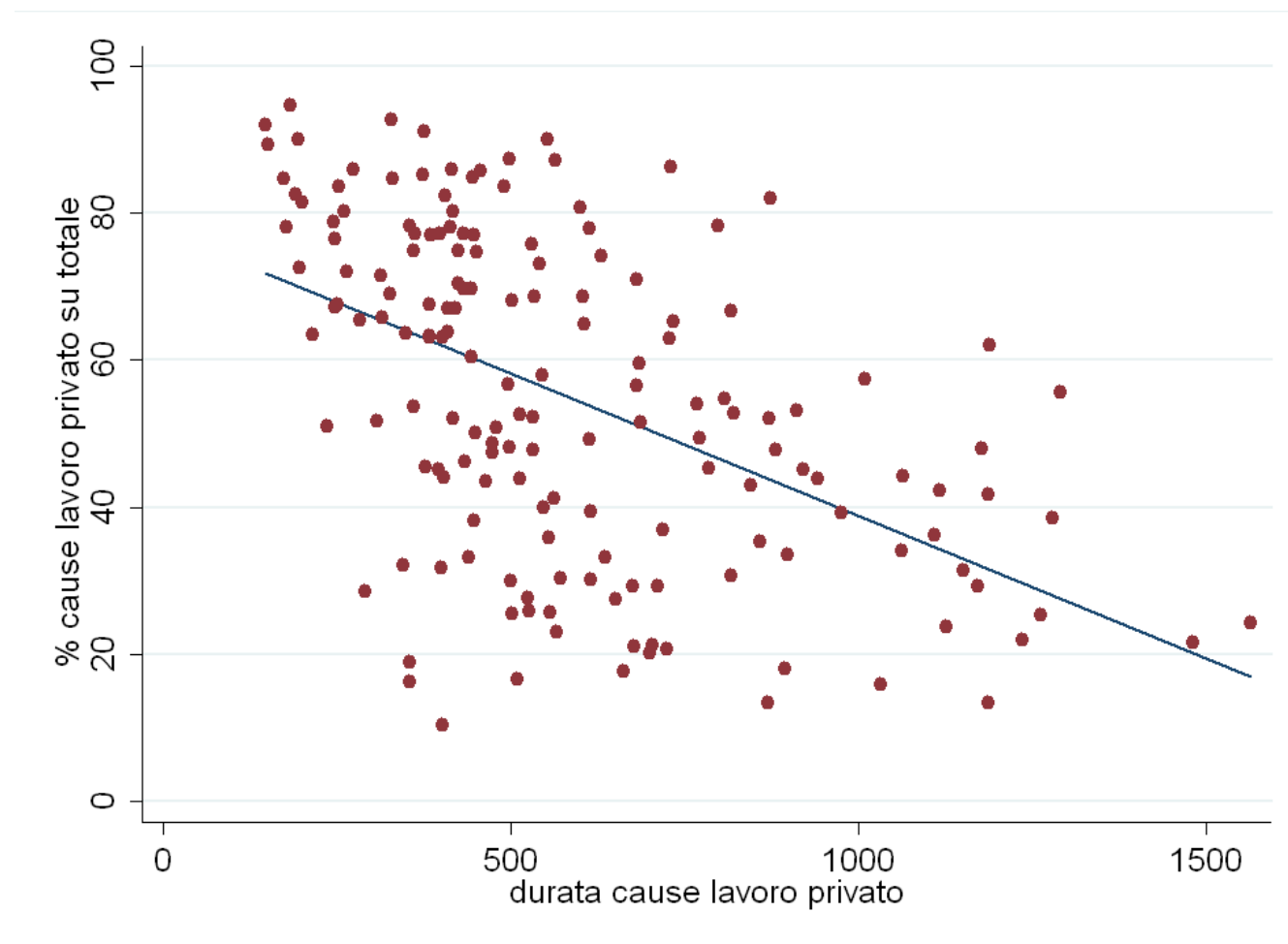
Fonte: elaborazioni su dati Ministero della Giustizia.

Fig. 3 – Incidenza dei procedimenti sopravvenuti in materia di lavoro (non pubblico impiego) sul totale dei sopravvenuti in materia di lavoro, previdenza e assistenza nei Tribunali nel 2011 (valori percentuali, dati distrettuali)

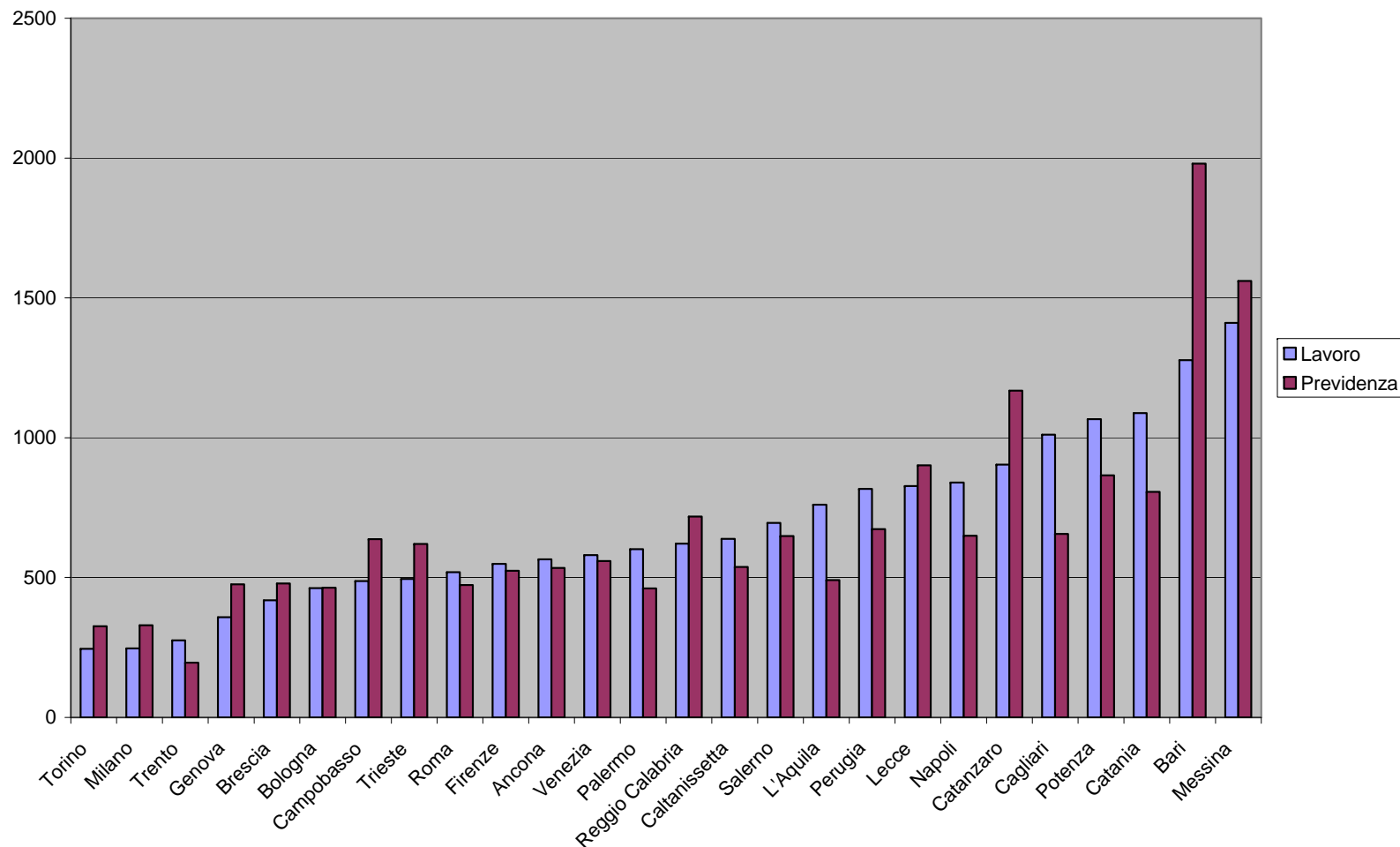


Fonte: elaborazioni su dati Ministero della Giustizia.

Fig. 4 – Correlazione tra incidenza % cause sopravvenute di lavoro (non pubblico impiego) e loro durata nel 2009 (primo grado)

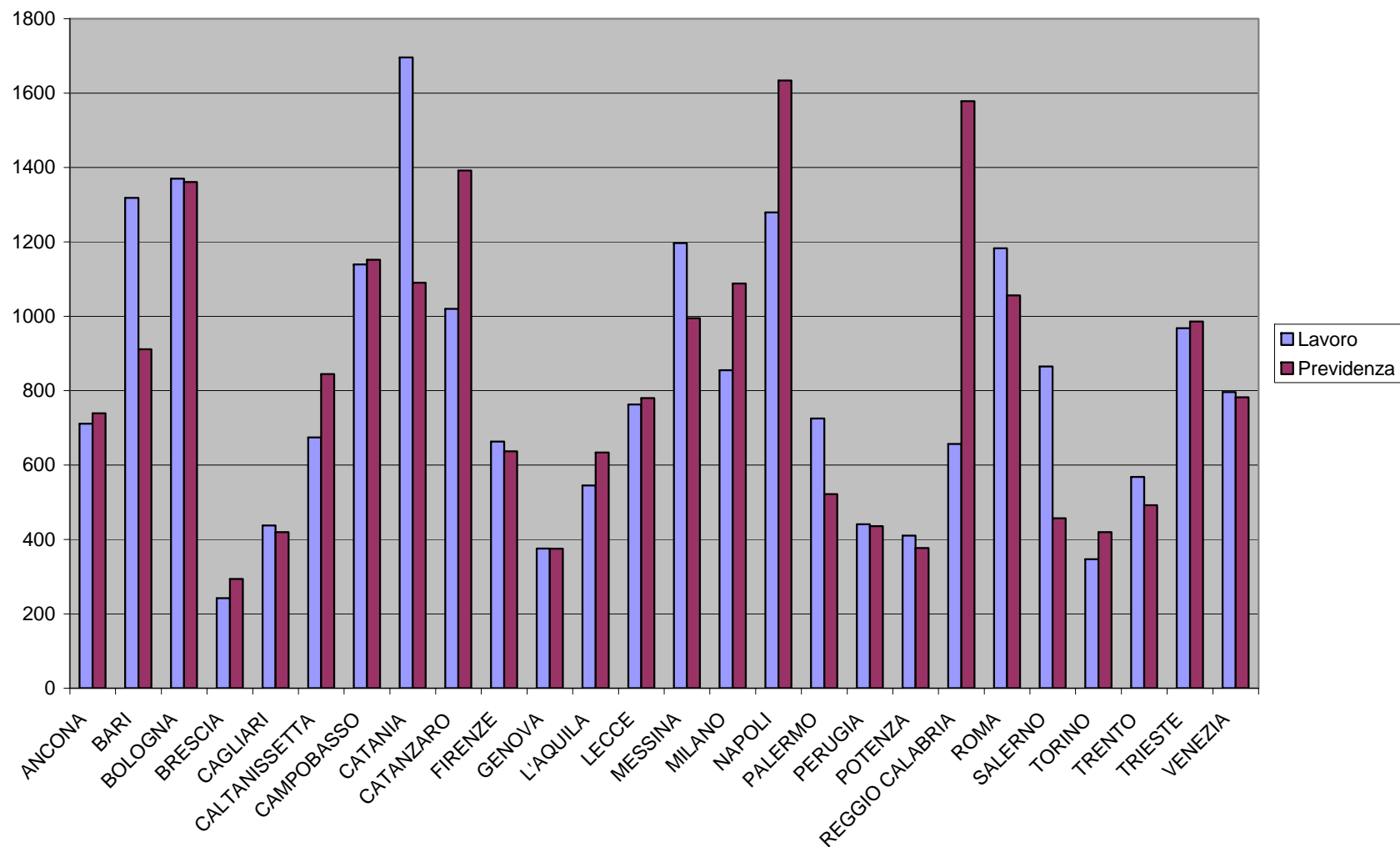


Fonte: elaborazioni su dati Ministero della Giustizia.

Fig. 5 – Durata stimata dei processi in materia di lavoro (non pubblico impiego) e di previdenza nel 2011 (primo grado)

Fonte: elaborazioni su dati Ministero della Giustizia.

Fig. 6 – Durata stimata dei processi in materia di lavoro (non pubblico impiego) e di previdenza nel 2011 (secondo grado)



Fonte: elaborazioni su dati Ministero della Giustizia.

Allegato: provvedimenti esaminati

1. Trib. Ancona, Ord., 26 novembre 2012, Est. Sbano;
2. Trib. Ancona, Ord., 31 gennaio 2013, Est. Sbano;
3. Trib. Arezzo, Ord., 22 novembre 2012, Est. Salcerini;
4. Trib. Bari, Ord., 17 ottobre 2012, Est. Tarantino;
5. Trib. Bari, Ord., 6 novembre 2012, Est. Ariola;
6. Trib. Bari, Ord., 26 novembre 2012, Est. Mastroianni;
7. Trib. Bari, Ord., 29 novembre 2012, Est. Calia;
8. Trib. Bari, Ord., 7 gennaio 2013, Est. Calia;
9. Trib. Bari, Ord., 14 gennaio 2013, Est. Vernia;
10. Trib. Bari, Ord., 14 gennaio 2013, Est. Vernia;
11. Trib. Bari, Ord., 15 gennaio 2013, Est. Colucci;
12. Trib. Bari, Ord., 30 aprile 2013, Est. Vernia;
13. Trib. Bari, Ord., 22 marzo 2013, Est. Tarantino;
14. Trib. Bari, Ord., 23 marzo 2013, Est. Tarantino;
15. Trib. Bari, Ord., 27 maggio 2013, Est. Vernia;
16. Trib. Bari, Ord., 28 maggio 2013, Est. Vernia;
17. Trib. Bari, Ord., 4 giugno 2013, Est. Ariola;
18. Trib. Bari, Ord., 18 giugno 2013, Est. Ariola;
19. Trib. Bari, Ord., 19 giugno 2013, Est. Colucci;
20. Trib. Bari, Ord., 15 ottobre 2013, Est. Colucci;
21. Trib. Bari, Ord., 19 novembre 2013, Est. Vernia;
22. Trib. Bergamo, Ord., 18 aprile 2013;
23. Trib. Bergamo, Ord., 5 luglio 2013, Est. Troisi.
24. Trib. Bologna, Ord., 25 settembre 2012, Est. Coco;
25. Trib. Bologna, Ord., 15 ottobre 2012, Est. Marchesini;
26. Trib. Bologna, Ord., 19 novembre 2012, Est. Coco;
27. Trib. Bologna, Ord., 27 novembre 2012, Est. De Meo;
28. Trib. Bologna, Ord., 5 dicembre 2012, Est. Marchesini;
29. Trib. Bologna, Ord., 22 marzo 2013, Est. Sorgi;
30. Trib. Bologna, Ord., 22 marzo 2013, Est. Sorgi;
31. Trib. Bologna, Ord., 24 luglio 2013, Est. Benassi;
32. Trib. Bologna, Ord., 7 ottobre 2013, Est. Marchesini;
33. App. Bologna 23 aprile 2013, Est. Brusati;
34. App. Bologna 21 maggio 2013, Est. Brusati;
35. App. Brescia 19 settembre 2013, Est. Nuovo;
36. Trib. Brindisi, Ord., 28 febbraio 2013, Est. Toni;
37. Trib. Campobasso, Ord., 30 luglio 2013, Est. Scarlatelli;
38. Trib. Como, Ord., 16 maggio 2013, Est. Tomasi;
39. Trib. Cosenza, Ord., 15 luglio 2013, Est. Ferrentino;

40. Trib. Foggia, Ord., 16 ottobre 2012, Est. Mancini;
41. Trib. Foggia, Ord., 23 marzo 2013, Est. Di Pumpo;
42. Trib. Foggia, Ord., 11 settembre 2013, Est. Mancini;
43. Trib. Forlì, Ord., 14 dicembre 2012, Est. Angelini;
44. Trib. Forlì, Ord., 19 dicembre 2012, Est. Angelini;
45. Trib. Frosinone, Ord., 4 dicembre 2013, Est. Gregori;
46. Trib. Genova, Ord., 16 novembre 2012, Est. Barenghi;
47. Trib. Genova, Ord., 21 novembre 2012, Est. Parodi;
48. Trib. Genova, Ord., 9 gennaio 2013, Est. Ravera;
49. Trib. Genova, Ord., 29 gennaio 2013, Est. Ravera;
50. Trib. Genova, Ord., 5 aprile 2013, Est. Barenghi;
51. Trib. Latina, Ord., 29 gennaio 2013, Est. Papetti;
52. Trib. Lecce, Ord., 27 novembre 2012, Est. Ferreri;
53. Trib. Lecce, Ord., 20 dicembre 2012, Est. Santo;
54. Trib. Lucera, Ord., 15 gennaio 2013, Est. De Franco;
55. Trib. Mantova, Ord., 28 settembre 2012, Est. Bettini;
56. Trib. Mantova, Ord., 13 dicembre 2012, Est. Bettini;
57. Trib. Milano, Ord., 17 settembre 2012, Est. Lualdi;
58. Trib. Milano, Ord., 22 settembre 2012, Est. Greco;
59. Trib. Milano, Ord., 1 ottobre 2012, Est. Lualdi;
60. Trib. Milano, Ord., 2 ottobre 2012, Est. Gasparini;
61. Trib. Milano, Ord., 5 ottobre 2012, Est. Scarzella;
62. Trib. Milano, Ord., 5 ottobre 2012, Est. Perillo;
63. Trib. Milano, Ord., 8 ottobre 2012, Est. Perillo;
64. Trib. Milano, Ord., 15 ottobre 2012, Est. Casella;
65. Trib. Milano, Ord., 15 ottobre 2012, Est. Porcelli;
66. Trib. Milano, Ord., 15 ottobre 2012, Est. Gasparini;
67. Trib. Milano, Ord., 16 ottobre 2012, Est. Lualdi;
68. Trib. Milano, Ord., 17 ottobre 2012, Est. Porcelli;
69. Trib. Milano, Ord., 18 ottobre 2012, Est. Taraborrelli;
70. Trib. Milano, Ord., 20 ottobre 2012, Est. Mariani;
71. Trib. Milano, Ord., 22 ottobre 2012, Est. Mariani;
72. Trib. Milano, Ord., 23 ottobre 2012;
73. Trib. Milano, Ord., 23 ottobre 2012, Est. Colosimo;
74. Trib. Milano, Ord., 25 ottobre 2012, Est. Scarzella;
75. Trib. Milano, Ord., 22 novembre 2012;
76. Trib. Milano, Ord., 28 novembre 2012, Est. Casella;
77. Trib. Milano, Ord., 24 dicembre 2012, Est. Perillo;
78. Trib. Milano, Ord., 28 gennaio 2013, Est. Lualdi;
79. Trib. Milano, Ord., 30 gennaio 2013, Est. Gasparini;
80. Trib. Milano, Ord., 11 febbraio 2013, Est. Colosimo;
81. Trib. Milano, Ord., 13 febbraio 2013, Est. Bianchini;

82. Trib. Milano, Sentenza, 15 febbraio 2013, Est. Greco;
83. Trib. Milano, Ord., 20 marzo 2013;
84. Trib. Milano, Ord., 27 marzo 2013, Est. Casella;
85. Trib. Milano, Ord., 27 marzo 2013, Est. Cipolla;
86. Trib. Milano, Ord., 28 marzo 2013, Est. Lualdi;
87. Trib. Milano, Ord., 16 aprile 2013, Est. Porcelli;
88. Trib. Milano, Ord., 18 aprile 2013, Est. Lualdi;
89. Trib. Milano, Ord., 23 aprile 2013, Est. Porcelli;
90. Trib. Milano, Ord., 26 aprile 2013, Est. Ravazzoni;
91. Trib. Milano, Sentenza, 17 maggio 2013, Est. Vilardo;
92. Trib. Milano, Sentenza, 17 maggio 2013, Est. Scarzella;
93. Trib. Milano, Ord., 24 maggio 2013, Est. Attanasio;
94. Trib. Milano, Ord., 6 giugno 2013, Est. Scarzella;
95. Trib. Milano, Ord., 19 giugno 2013, Est. Buffone;
96. Trib. Milano, Ord., 11 luglio 2013, Est. Crugnola;
97. Trib. Milano, Ord., 11 ottobre 2013, Est. Bichi;
98. App. Milano 10 aprile 2013, Est. Pattumelli;
99. App. Milano 23 maggio 2013, Est. Cincotti;
100. App. Milano 3 giugno 2013, Est. Sbordone;
101. App. Milano 13 dicembre 2013, Est. Pizzi;
102. Trib. Modena, Ord., 26 giugno 2013, Est. Vaccari;
103. Trib. Monza, Ord., 19 marzo 2013, Est. Rotolo;
104. Trib. Monza, Ord., 27 luglio 2013, Est. Lombardi;
105. Trib. Napoli, Ord., 26 ottobre 2012, Est. Spena;
106. Trib. Napoli, Ord., 26 febbraio 2013, Est. Amendola;
107. Trib. Napoli, Ord., 3 giugno 2013, Est. Brizzi;
108. Trib. Napoli, Sentenza, 25 settembre 2013, Est. Coppola;
109. Trib. Padova, Ord., 16 ottobre 2012, Est. Perrone;
110. Trib. Padova, Ord., 7 febbraio 2013, Est. Dosi;
111. Trib. Palermo, Ord., 15 gennaio 2013, Est. Barone;
112. Trib. Palermo, Ord., 11 aprile 2013, Est. Soffientini;
113. Trib. Perugia, Ord., 8 ottobre 2012, Est. Gambaracci;
114. Trib. Perugia, Ord., 23 ottobre 2012, Est. Medoro;
115. Trib. Perugia, Ord., 9 novembre 2012, Est. Medoro;
116. Trib. Perugia, Ord., 15 gennaio 2013, Est. Claudiani;
117. Trib. Perugia, Ord., 14 marzo 2013, Est. Claudiani;
118. Trib. Piacenza, Ord., 12 novembre 2012, Est. Picciau;
119. Trib. Piacenza, Ord., 19 novembre 2012, Est. Picciau;
120. Trib. Piacenza, Ord., 16 gennaio 2013, Est. Picciau;
121. Trib. Ravenna, Ord., 18 marzo 2013, Est. Rivero;
122. Trib. Reggio Calabria, Ord., 19 novembre 2012, Est. Morabito;
123. Trib. Reggio Calabria, Ord., 6 febbraio 2013, Est. Sicari;

124. Trib. Reggio Calabria, Ord., 3 giugno 2013, Est. Morabito;
125. Trib. Rieti, Ord., Ord., 9 maggio 2013, Est. Cacace;
126. Trib. Roma, Ord., 24 settembre 2012, Est. Frate;
127. Trib. Roma, Ord., 31 ottobre 2012, Est. La Marra;
128. Trib. Roma, Ord., 31 ottobre 2012, Est. Casola;
129. Trib. Roma, Ord., 31 ottobre 2012, Est. Pucci;
130. Trib. Roma, Ord., 31 ottobre 2012, Est. Vetrutto;
131. Trib. Roma, Ord., 8 novembre 2012;
132. Trib. Roma, Ord., 12 novembre 2012, Est. Falato;
133. Trib. Roma, Ord., 28 novembre 2012;
134. Trib. Roma, Ord., 28 novembre 2012, Est. Sordi;
135. Trib. Roma, Ord., 29 novembre 2012, Est. Barboncini;
136. Trib. Roma, Ord., 19 dicembre 2012, Est. Armone;
137. Trib. Roma, Ord., 14 gennaio 2013, Est. Valle;
138. Trib. Roma, Ord., 14 gennaio 2013, Est. Nunziata;
139. Trib. Roma, Ord., 24 gennaio 2013, Est. Frate;
140. Trib. Roma, Ord., 29 gennaio 2013, Est. Pucci;
141. Trib. Roma, Ord., 11 febbraio 2013, Est. Casola;
142. Trib. Roma, Ord., 13 febbraio 2013, Est. Pucci;
143. Trib. Roma, Ord., 20 febbraio 2013, Est. Redavid;
144. Trib. Roma, Ord., 21 febbraio 2013, Est. Leone;
145. Trib. Roma, Ord., 14 marzo 2013;
146. Trib. Roma, Ord., 27 marzo 2013, Est. Nunziata;
147. Trib. Roma, Ord., 2 maggio 2013, Est. Sordi;
148. Trib. Roma, Ord., 16 luglio 2013, Est. Pucci;
149. Trib. Roma, Ord., 8 agosto 2013, Est. Pagliarini;
150. Trib. Rossano, Ord., 5 novembre 2012, Est. Manera;
151. Trib. Santa Maria Capua Vetere, Ord., 12 febbraio 2013, Est. Cervelli;
152. Trib. Santa Maria Capua Vetere, Ord., 2 aprile 2013, Est. Cervelli;
153. Trib. Santa Maria Capua Vetere, Ord., 2 settembre 2013, Est. Pascale;
154. Trib. Siena, Sentenza, 16 agosto 2013, Est. Cammarosano;
155. Trib. Siracusa, Ord., 24 dicembre 2012;
156. Trib. Siracusa, Ord., 4 giugno 2013, Est. Parisi;
157. Trib. Taranto, Ord., 30 novembre 2012, Est. Magazzino;
158. Trib. Taranto, Ord., 16 gennaio 2013, Est. Sodo;
159. Trib. Taranto, Ord., 3 giugno 2013, Est. Magazzino;
160. Trib. Terni, Ord., 14 dicembre 2012, Est. Piantadosi;
161. Trib. Torino, Ord., 16 novembre 2012, Est. Fierro;
162. Trib. Torino, Ord., 26 gennaio 2013, Est. Fierro;
163. Trib. Torino, Ord., 29 marzo 2013, Est. Buzano;

164. Trib. Torino, Ord., 12 giugno 2013, Est. Mollo;
165. Trib. Torre Annunziata, Ord., 5 dicembre 2012, Est. Rizzo;
166. Trib. Torre Annunziata, Ord., 8 febbraio 2012, Est. Rocco;
167. Trib. Trento, Ord., 29 gennaio 2013, Est. Flaim;
168. Trib. Trento, Ord., 9 marzo 2013, Est. Flaim;
169. Trib. Treviso, Ord., 22 maggio 2013, Est. Rinaldi;
170. Trib. Varese, Ord., 20 febbraio 2013, Est. Fumagalli;
171. Trib. Varese, Ord., 4 settembre 2013, Est. Fumagalli;
172. Trib. Venezia, Ord., 11 settembre 2013;
173. Trib. Vicenza, Ord., 4 marzo 2013, Est. Bianchi;
174. Trib. Vigevano, Ord., 27 marzo 2013, Est. Occhiuto;
175. Trib. Voghera, Ord., 18 marzo 2013, Est. Dossi.