

**SULL'EVOLUZIONE DEL PROCESSO DEL LAVORO IN ITALIA ATTRAVERSO LE
SUE PRINCIPALI LEGGI***

***THE EVOLUTION OF THE LABOUR LAW PROCEDURE IN ITALY THROUGH
ITS MAIN LAWS***

Giorgio Treglia**

ABSTRACT

L'autore offre un'analisi dell'evoluzione del processo di lavoro in Italia dalla promulgazione della legge numero 533 del 11 agosto 1973, che ha introdotto la riforma del titolo quarto del secondo libro del codice di procedura civile, fino alla legge numero 92 del 2012 che ha introdotto uno specifico procedimento per il caso di licenziamento intimato dalle aziende con più di quindici dipendenti. Sulle questioni esaminate l'articolo offre un'analisi delle principali posizioni dottrinali.

Parole chiave: Processo di lavoro. Principi di oralità, immediatezza e concentrazione. Licenziamento. Reintegrazione nel posto di lavoro. Contratti collettivi nazionali di lavoro. Semplificazione dei riti. Risoluzione alternativa delle controversie. Cognizione sommaria.

SOMMARIO

- 1 PREMESSA**
- 2 CARATTERI DEL PROCESSO DEL LAVORO**
- 3 EFFICACIA E VALIDITÀ DEI CONTRATTI COLLETTIVI**
- 4 IL COLLEGATO LAVORO**
- 5 LA SEMPLIFICAZIONE DEI RITI**
- 6 IL PROCESSO DA LICENZIAMENTO**
- 7 CONCLUSIONI**

1 PREMESSA

Il processo del lavoro nasce in Italia con la legge 11 agosto 1973 numero 533. La legge ha sostituito tutto il Titolo Quarto del Libro Secondo del Codice di procedura civile italiano. La rubrica del titolo reca, appunto, "Norme per le controversie in materia di lavoro". Dunque la legge ha modificato alcuni articoli del codice di procedura civile, vale a dire quelli compresi fra l'art. 409 e l'art. 441.

* Artigo recebido em 21/3/2016 e aceito em 5/7/2016.

** Doutor em Direito pela Universidade de Milão, Docente em Direito Processual Civil no Curso de Pós-Graduação e Especialização em Advocacia Trabalhista da Faculdade de Direito da Universidade de Milão; Docente em Direito do Trabalho e Direito Processual Civil no Curso de Especialização em Advocacia Trabalhista da Associação Italiana dos Advogados Trabalhistas. Membro da Associação Italiana dos Advogados Trabalhistas. Advogado.

Esiste poi un capo secondo “Delle controversie in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie”, anch'esso riformato dalla medesima normativa e che tratta, tuttavia, soltanto delle questioni sopradescritte: qui sono stati riformati gli articoli da 442 a 447 *bis*.

L'esigenza di una trattazione completa e sistematica del nuovo processo fu avvertita da un grande Maestro e studioso che, già nel 1975 ¹, nel licenziare la prima edizione del suo Manuale del processo del lavoro, avvertiva l'esigenza di raffrontare il nuovo modello processuale appena nato, con quello relativo al processo civile ordinario, tenendo conto della soppressione dell'ordinamento corporativo. Ulteriormente l'Autore notava che il criterio offerto dal nuovo processo del lavoro si era imposto come alternativo alla giustizia civile; modello cui si era ispirata anche, nel 1977, la Commissione Ministeriale per un nuovo codice di procedura civile presieduta da Enrico Tullio Liebman. ²

Ebbene, rileggendo oggi le pagine del Manuale del 1975 dobbiamo evidenziare come le medesime tematiche si presentino assolutamente attuali, anche se il legislatore, in questi anni, ha tentato di por mano ad una serie di riforme che, invero, hanno destato alquanto dubbi in tema di organicità, efficienza, rispondenza alle esigenze della classe forense e del cittadino che accede alla giustizia.³

2 CARATTERI DEL PROCESSO DELLAVORO

Scendendo un poco nel dettaglio, possiamo avvertire come il procedimento del lavoro costituisca, innanzitutto, lo strumento di attuazione della giurisdizione ordinaria e non di una giurisdizione specializzata; infatti, essendo stato introdotto nel corpo del codice di procedura civile, uno schema processuale diverso ed autonomo si era posto il problema se la qualificazione dovesse essere di un processo ordinario o di un processo speciale.

¹ Ci riferiamo a G. TARZIA, *Manuale del processo del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1975. Da ricordare che il Manuale è stato poi pubblicato con aggiornamenti in una seconda edizione nel 1980, in una terza nel 1987, in una quarta nel 1980 e, da ultimo, in una sesta edizione nel 2015, aggiornata da L. DITTRICH.

² Cfr. *Riv. dir. proc.*, 1977, p. 461.

³ Moltissima la produzione scientifica in *subjecta materia*. Senza desiderio di completezza, ricordiamo qui di seguito alcune delle principali opere. E così, innanzitutto G. TARZIA, *Manuale del processo del lavoro*, VI ed. Milano, aggiornata da L. DITTRICH; C. VOGINO - G. VERDE, *Appunti sul processo del lavoro*, Napoli 1979 e *Processo del Lavoro*, Napoli 1986; L. MONTESANO - R. V ACCARELLA, *Manuale di diritto processuale del lavoro*, Napoli 1989; A. PROTO PISANI, *Lavoro (controversie individuali in materia di)*, in *Nov.mo Dig. It.* (appendice), IV, Torino 1983, p. 605; Id. *Controversie individuali di lavoro*, Torino 1993; F.P. LUISO, *Il processo del lavoro*, Torino 1992; D. BORGHESI - L. DE ANGELIS, *Il processo del lavoro e della previdenza*, Torino 2013; D. DALFINO (a cura di), *La nuova giustizia del lavoro*, Bari, 2011; E. VULLO, *Il nuovo processo del lavoro*, Bologna 2015; P. SANDULLI - A.M. SOCCI, *Il processo del lavoro*, II ed., Milano 2010; G. TESORIERE, *Diritto processuale del lavoro*, VI ed., Milano 2012; F.P. LUISO - R. TISCINI - A. VALLEBONA, *La nuova disciplina sostanziale e processuale dei licenziamenti*, Torino 2013; A. VALLEBONA, *Il diritto processuale del lavoro*, nel *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. PERSIANI E F. CARINCI, vol. IX, Milano 2011.

La conclusione cui si può giungere è che ci si trova di fronte ad un processo ordinario in materia di lavoro; esso rappresenta lo strumento generale per ottenere tutela in via di cognizione piena nelle controversie di lavoro.⁴

Dunque, ecco un procedimento dominato dai principi generali che caratterizzano anche il processo ordinario, ovvero il principio della domanda e del contraddittorio, i doveri specifici di collaborazione per le parti, la regola del giudizio fondata sull'onere della prova e sul principio del libero convincimento del giudice.

Tuttavia la caratteristica di questo procedimento è la sua velocità: insomma una perfetta rispondenza a quei principi di oralità immediatezza e concentrazione che già Chiovenda propugnava come essenziali ad un procedimento, appunto, rapido essenziale ed efficace.

Basti pensare al fatto che, nel processo del lavoro, sono sostanzialmente due gli atti che lo dominano, ossia il ricorso introduttivo, regolato dall'art. 414⁵ c.p.c. e la memoria difensiva disciplinata dall'art. 416⁶ c.p.c. Le parti hanno dunque l'onere di dedurre ogni domanda, ogni eccezione ed ogni prova soltanto in quei due atti, essendo del tutto ipotetico un deposito di altri atti.⁷

È da precisare che gli articoli appena menzionati non hanno subito alcuna modifica dal 1973, ovvero dall'anno della loro promulgazione; ciò sta a significare come il legislatore li abbia ritenuti del tutto rispondenti alle finalità che abbiamo poc'anzi delineato.

Per esigenze di completezza, va detto che il processo del lavoro è applicabile per dirimere le controversie indicate nell'art. 409 c.p.c., ovvero quelle di lavoro subordinato privato, quelle relative al lavoro in agricoltura, quelle relative ai rapporti di agenzia rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione definiti parasubordinati e, infine, i rapporti con enti pubblici economici.

⁴ Cfr., G. TARZIA, *Manuale cit*, Milano, Giuffrè 2008, V ed., p. 80 ss.

⁵ Recita l'articolo: "Forma della domanda - La domanda si propone con ricorso, il quale deve contenere: 1) l'indicazione del giudice; 2) il nome, il cognome, nonché la residenza o il domicilio eletto del ricorrente nel comune in cui ha sede il giudice adito, il nome, il cognome e la residenza o il domicilio o la dimora del convenuto; se ricorrente o convenuto è una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, il ricorso deve indicare la denominazione o ditta nonché la sede del ricorrente o del convenuto; 3) la determinazione dell'oggetto della domanda; 4) l'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la domanda con le relative conclusioni; 5) l'indicazione specifica dei mezzi di prova di cui il ricorrente intende avvalersi e in particolare dei documenti che si offrono in comunicazione.

⁶ L'articolo indica: "Costituzione del convenuto - Il convenuto deve costituirsi almeno dieci giorni prima della udienza, dichiarando la residenza o eleggendo domicilio nel comune in cui ha sede il giudice adito. La costituzione del convenuto si effettua mediante deposito in cancelleria di una memoria difensiva, nella quale devono essere proposte, a pena di decadenza, le eventuali domande in via riconvenzionale e le eccezioni processuali e di merito che non siano rilevabili d'ufficio. Nella stessa memoria il convenuto deve prendere posizione, in maniera precisa e non limitata ad una generica contestazione, circa i fatti affermati dall'attore a fondamento della domanda, proporre tutte le sue difese in fatto e in diritto ed indicare specificamente, a pena di decadenza, i mezzi di prova dei quali intende avvalersi ed in particolare i documenti che deve contestualmente depositare.

⁷ L'art. 429 c.p.c. al II comma recita: "Se lo ritiene necessario, su richiesta delle parti, concede alle stesse un termine non superiore a 10 giorni per il deposito di note difensive, rinviando la causa all'udienza immediatamente successiva alla scadenza del termine suddetto, per la discussione e la pronuncia della sentenza".

Restano pure assoggettate al rito del lavoro le controversie in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie regolate dagli artt. 442 e segg. c.p.c.⁸

E' il caso di ricordare, a questo punto, alcune differenze rispetto al processo civile ordinario, ovvero quello applicabile a tutte le altre controversie. Esso è regolato dagli artt. 163 e segg. c.p.c.⁹ In questo tipo di procedimento, le parti redigono i propri atti introduttivi (atto di citazione e comparsa di risposta, rispettivamente per l'attore e per il convenuto), come avviene nel processo del lavoro; tuttavia hanno poi l'onere di depositare una memoria "limitata alle sole precisazioni o modificazioni delle domande, delle eccezioni e delle conclusioni già proposte", una ulteriore memoria "per replicare alle domande ed eccezioni nuove, o modificate dall'altra parte, per proporre le eccezioni che sono conseguenza delle domande e delle eccezioni medesime e per l'indicazione dei mezzi di prova e produzioni documentali", e, infine, una terza memoria "per le sole indicazioni di prova contraria".¹⁰

Dopodiché, esaurita la fase istruttoria e prima della sentenza, le parti redigeranno le difese finali, ovvero le comparse conclusionali e le memorie di replica¹¹, ovvero atti contenenti la compiuta esposizione delle ragioni di fatto e di diritto che stanno a suffragio delle domande delle parti. Possiamo, quindi, osservare che gli atti da redigersi antecedentemente alla pubblicazione della sentenza, nel processo ordinario, sono ben sei, mentre, nel processo del lavoro, parliamo di un solo atto introduttivo, cui può aggiungersi il deposito di note difensive, previsto dall'art. 420 c.p.c., solo nell'ipotesi in cui il giudice lo autorizzi.¹²

Certamente è vero che il ricorso e la memoria, atti tipici del processo del lavoro, dovranno essere completi e assolutamente esaustivi, ma, di certo il processo ordinario appare ancora lontano da quella celerità e snellezza tipica del rito del lavoro.

Come notato da autorevole dottrina¹³, il processo del lavoro offre uno strumento di tutela giurisdizionale che presentava, già nel 1973, una attitudine a costituire lo schema di quella nuova disciplina del processo ordinario di cognizione che è stata attuata dalla Legge 353/1990 e dalle leggi successive.¹⁴

⁸ Vari gli autori che si sono occupati della materia. Fra gli altri, cfr. S.L. GENTILE, *Le controversie in materia previdenziale e assistenziale*, in AA. VV., *La nuova giustizia del lavoro*, a cura di D. DALFINO, Bari, 2011, p. 335 ss.

⁹ Ci troviamo al principio del Libro Secondo del c.p.c., che definisce, da qui in poi, il processo di cognizione appunto ordinario che, per ciò stesso, si distingue dal processo del lavoro.

¹⁰ Cfr. il testo dell'art. 183 c.p.c., comma VI.

¹¹ Arg. ex art. 190 c.p.c.

¹² Esigenze di completezza dell'argomentare ci fanno ricordare che, nel processo ordinario è ammissibile anche la decisione a seguito di trattazione scritta o mista (art. 281quinquies c.p.c.), oppure a seguito di trattazione orale (art. 281 sexies c.p.c.). Solo in questa seconda ipotesi, la redazione delle comparse conclusionali e delle memorie di replica è sostituita dalla discussione orale della causa.

¹³ C. MANDRIOLI - A. CARRATTA, *Diritto Processuale Civile*, Vol. III, Torino, Giappichelli, 2015, XXIV ed., p. 205 - 206.

¹⁴ Per una disamina dell'influenza del processo del lavoro su quello ordinario, cfr. fra gli altri, R. VACCARELLA, *Il processo civile riformato ed il processo del lavoro*, in *Studi in onore di C. Mandrioli*, I, Milano, 1995, p. 425 ss.

Un cenno, infine, alla sentenza: nel processo del lavoro il giudice invita le parti alla discussione orale e pronuncia sentenza con cui definisce il giudizio dando lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione¹⁵, mentre nel processo ordinario la sentenza è depositata (e dunque non letta alle parti), dopo il deposito delle memorie ad opera delle parti.¹⁶

Dobbiamo aggiungere che il processo civile ordinario, a differenza di quello del lavoro, ha subito una serie di modifiche nel corso del tempo. Una delle più importanti è certamente la legge 26 novembre 1990, n. 353 che ha provveduto, innanzitutto, alla rielaborazione del processo cautelare, introducendo, nel Libro Quarto, un Capo Terzo dedicato ai procedimenti cautelari in generale (artt. da 669 *bis* a 669 *quaterdecies*). Pure la norma ha posto in essere una organica rielaborazione del processo di cognizione, con un forte avvicinamento al processo del lavoro. Molte anche le norme che hanno operato *a latere* del processo ordinario, come, ad es. la legge 21 novembre 1991, n. 374 che ha dato vita al giudice di pace, il d. lgs. 31 marzo 1998, n. 80 che ha attribuito al tribunale ordinario, in funzione di giudice del lavoro, una parte consistente delle controversie sul pubblico impiego.¹⁷

3 EFFICACIA E VALIDITÀ DEI CONTRATTI COLLETTIVI

Deve darsi, ora, atto che nel 2006 venne promulgato un decreto legislativo¹⁸ che introduceva un nuovo articolo, il 420*bis*, il quale regola, a tutt'oggi, la risoluzione, in via pregiudiziale, di una eventuale questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto collettivo nazionale. In questo caso il giudice del lavoro emette sentenza decidendo la questione ed impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione della causa o comunque per la sua prosecuzione. Contro tale sentenza, appunto emessa in via pregiudiziale, è ammissibile solo il ricorso immediato per cassazione da proporsi nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza.

Specularmente, lo stesso decreto ha modificato l'art. 360 n. 3 c.p.c., il quale ora prevede, appunto che uno dei motivi di ricorso per cassazione sia appunto quello inerente la violazione e falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro.¹⁹

Pure va ricordata la legge 18 giugno 2009, n. 69²⁰, che è intervenuta solo marginalmente e sulle sole questioni di previdenza ed assistenza obbligatorie trattate dal processo del lavoro.

¹⁵ Così l'art. 429 c.p.c.

¹⁶ In tal senso l'art.276 c.p.c.

¹⁷ Per una disamina completa delle riforme che hanno interessato il processo civile ordinario, cfr., per tutti, C. MANDRIOLI - A. CARRATTA, *Diritto processuale cit.* Vol. I, p. 581 e ss., spec. p. 586 ed ivi gli ampi riferimenti dottrinali.

¹⁸ Ci si riferisce al d. lgs. 2 febbraio 2006, n. 40 "Modifiche al codice di procedura civile in materia di processo di cassazione in funzione nomofilattica e di arbitrato, a norma dell'art. 1, comma 2, della l. 14 maggio 2005, n. 80".

¹⁹ Sulla nuova disciplina di cui al decreto 40/2006, cfr. B. SASSANI, *Il nuovo giudizio di cassazione* in *Riv. dir. proc.* 2006, p. 220 ss.

²⁰ La cui titolazione è: "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile".

La legge ha però introdotto il nuovo processo sommario di cognizione, andando ad istituire un Capo III *bis*, all'interno del Libro IV, con i nuovi artt. 702 *bis* e segg.

Orbene, questo nuovo tipo di procedimento va ad aggiungersi al processo del lavoro e riguarda solo le cause a cognizione ordinaria appartenenti alla competenza del tribunale e limitatamente a quelle in cui il tribunale giudica in composizione monocratica. Invero mal si è compresa la finalità specifica di questo tipo di procedimento, tant'è che la dottrina più accreditata ha criticato negativamente il nuovo procedimento.²¹ Vedremo, in prosieguo, come il legislatore abbia ritenuto diversamente, operando un recupero di questa forma processuale, proprio con la recente legge 150/2011.

4 IL COLLEGATO LAVORO

Una importante novità legislativa è quella introdotta dal c.d. *Collegato Lavoro*, ovvero dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183. Trattasi di una normativa davvero ampia²²; ovviamente la nostra analisi è limitata ai soli artt. 30, 31 e 32 della ridetta legge che hanno introdotto nuove disposizioni in materia di: 1) rilevanza per il giudice delle c.d. certificazioni del contratto di lavoro; 2) esperimento del tentativo di conciliazione stragiudiziale prima dell'instaurazione della controversia che è diventato da obbligatorio a facoltativo; 3) utilizzazione della procedura arbitrale per le controversie individuali di lavoro.

I primi tre commi dell'art. 30, che sono quelli che maggiormente interessano in questa sede, recitano quanto segue.

1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all' articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengono clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente. L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto.

2. Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del

²¹ Cfr., A. CARRATTA, in C. MANDRIOLI - A. CARRATTA, *Come cambia il processo civile*, Torino, 2009, p. 137; L. DITTRICH, *Il nuovo procedimento sommario di cognizione*, in *Riv. dir. proc.*, 2009, 1582; A. TEDOLDI, *Il nuovo procedimento sommario di cognizione*, Bologna, 2013 e numerosi altri.

²² Infatti il titolo è: "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

L'art. 31, invece, ha modificato in modo import ante tutta la materia dell'arbitrato in materia di diritto del lavoro; infatti sono stati modificati alcuni articoli del codice di procedura. E così l'art. 410 per il tentativo di conciliazione ora solo facoltativo, l'art. 411 in ordine all'ef ficacia del processo verbale di conciliazione, gli artt. 412 e 412 *bis* per l'ipotesi della risoluzione arbitrale della controversia, l'art. 412 *ter* che prevede altre modalità di arbitrato e conciliazione previste dalla contrattazione collettiva e, infine l'art 412*quater* che regola altre modalità di arbitrato e conciliazione in generale.

Con questa nuova normativa, l'intento del legislatore è stato quello di voler procedere ad una sorta di deflazione del contenzioso in materia di lavoro, "alleggerendo" il carico del giudice e realizzando una più celere risoluzione delle controversie in materia di lavoro.

Per vero, l'arbitrato in materia di lavoro non ha avuto grande fortuna, posto che è visto ancora con sfavore da parte dei lavoratori, sia per i costi di realizzazione, sia perché si ritiene che la funzione del giudice difficilmente possa essere sostituita da quella degli arbitri.²³

Ciononostante dobbiamo dare atto come, ancora di recente, si sia ritenuto che l'arbitrato possa assurgere a panacea di tutti i mali del tempo del processo. Effettivamente i tempi lunghi per la definizione delle cause civili ordinarie restano un problema da risolvere; quelle di lavoro, grazie anche ad una struttura processuale assai più rapida, come abbiamo visto, impiegano meno tempo per essere concluse. Tuttavia non si è ancora riusciti ad ottenere un processo ordinario effettivamente rapido.

Dunque, con Legge 12 settembre 2014, n. 132²⁴, il legislatore ha previsto, all'art. 1, che "Nelle cause civili dinanzi al tribunale o in grado d'appello pendenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, che non hanno ad oggetto diritti

²³ Veramente vasta la produzione scientifica in materia. Cfr., *ex multis*, E. VULLO, *Sub artt. 412 ter - 412 quater*, in AA.VV. *Commentario del c.p.c.*, V ed. Torino, 2013, p. 381 e segg. C. PUNZI, *L'arbitrato per la soluzione delle controversie di lavoro*, in *Riv. dir. proc.*, 2011, p. 1.

²⁴ "Misure urgenti di degiurisdizionalizzazione ed altri interventi per la definizione dell'arretrato in materia di processo civile".

indisponibili e che non vertono in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale, nelle quali la causa non è stata assunta in decisione, le parti, con istanza congiunta, possono richiedere di promuovere un procedimento arbitrale a norma delle disposizioni contenute nel titolo VIII del libro IV del codice di procedura civile.”²⁵

A tutta prima sembrerebbero escluse le controversie di lavoro; tuttavia non è così, perché il secondo comma dello stesso art. 1, recita: “Tale facoltà è consentita altresì nelle cause vertenti su diritti che abbiano nel contratto collettivo di lavoro la propria fonte esclusiva, quando il contratto stesso abbia previsto e disciplinato la soluzione arbitrale”.

Insomma, la soluzione appare un poco pasticciata; di sicuro viene ribadita, ancora una volta, la possibilità di compromettere in arbitri liti di natura giuslavoristica; peraltro quasi tutti i contratti collettivi prevedono tale facoltà, ma anche gli artt. 410 e seguenti del c.p.c., cui abbiamo fatto cenno poco sopra, regolano varie diverse ipotesi di arbitrato e conciliazione!

Nemmeno deve dimenticarsi il ruolo del giudice, chiamato non solo a dirimere le controversie con sentenza, ma ad essere parte attiva di un tentativo di conciliazione in sede giudiziale. Recita, al riguardo l'art. 420 c.p.c.: “Udienza di discussione della causa - Nell'udienza fissata per la discussione della causa il giudice interroga liberamente le parti presenti, tenta la conciliazione della lite e formula alle parti una proposta transattiva o conciliativa. La mancata comparizione personale delle parti, o il rifiuto della proposta transattiva o conciliativa del giudice, senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio.”²⁶

Deve darsi atto che, da un punto di vista pratico, l'unico vero tentativo di conciliazione è solo quello che si svolge proprio davanti al giudice. Il menzionato art. 420 c.p.c. ha una sua effettività, proprio perché le parti ed il giudice, nell'udienza di discussione, devono esperire un tentativo di conciliazione della controversia; gli stessi avvocati sono consci della delicatezza del momento, al punto che sono costretti ad informare ed a preparare con attenzione i propri clienti.

5 LA SEMPLIFICAZIONE DEI RITI

Una evoluzione importante, nel nostro ordinamento, è quella introdotta dal d. lgs. 1° settembre 2011, n. 150 sulla semplificazione e riduzione dei riti, decreto emanato sulla base della legge delega n. 69 del 2009.²⁷ L'obiettivo del legislatore è stato quello di eliminare dal nostro ordinamento circa trenta riti diversi ed operare una sorta *reductio ad tres*; infatti i modelli processuali cui la norma si riferisce sono, appunto tre: il rito ordinario di cognizione, quello del lavoro e quello sommario di cognizione. Non tutta la dottrina, tuttavia, ha accolto con positività la nuova legge. Alcuni hanno considerato la nuova normativa una sorta di testo unico di alcuni riti

²⁵ Ovvero gli artt. 806 e segg.

²⁶ Tale articolo è stato modificato, nel modo indicato nel testo, proprio dalla L. 183/2010 di cui abbiamo già trattato.

²⁷ La rubrica del provvedimento legislativo è “Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell'articolo 54 della legge 18 giugno 2009, n. 69”.

speciali, in precedenza contenuti in diverse leggi speciali, con l'aggiunta di specifiche disposizioni non sempre in linea con i principi ed i criteri direttivi della legge delega:²⁸

Il decreto si suddivide in cinque capi, il primo dei quali ²⁹ fissa le regole comuni a tutte le controversie e serve da "raccordo"³⁰ con le norme del codice di rito.

Vengono poi indicate anche le disposizioni, dei vari riti, che non trovano applicazione; è poi disciplinata l'ipotesi della conversione e del mutamento del rito, ad esempio nel caso in cui una controversia venga promossa in forme diverse da quelle previste dalla legge: in tal caso sarà il giudice a disporre, con ordinanza, appunto il mutamento del rito erroneamente utilizzato da una o da entrambe le parti contendenti.

Certamente sarebbe troppo lunga una elencazione dei vari tipi di controversia assoggettati a questo od a quel rito. Si può, però, sottolineare che il rito del lavoro³¹ è quello che assomma in sé il maggior numero di materie che devono essere decise, segno evidente che il modello in questione appare il più moderno ed utile, anche con riguardo all'ormai imprescindibile necessità di accelerazione del processo. Allo stesso tempo è garantito un criterio di completezza dell'istruttoria e di pieno rispetto del principio del contraddittorio.

6 IL PROCESSO DA LICENZIAMENTO

Sembrava che con questo decreto, il legislatore italiano avesse intrapreso una via virtuosa, intesa, quantomeno a rendere più semplice l'accesso alla giustizia, evitando alle parti di doversi districare fra vari riti o complessi sistemi processuali.

Purtroppo questa via è stata abbandonata, e per di più in una materia assai delicata quale quella del licenziamento.

Ed infatti con la legge 28 giugno 2012 n. 92 ³², chiamata anche Legge Fornero dal nome della sua proponente, è stata attuata una complessa riforma

²⁸ A. CARRATTA, *La semplificazione dei riti civili: i limiti dello schema di Decreto Legislativo presentato dal Governo*, in *www.treccani.it*; A. PROTO PISANI, *La riduzione e la semplificazione dei riti, ecc.*, in *Foro it.*, 2012, V, 73; *contra* C. CONSOLO, *Prime osservazioni introduttive sul d.lgs. 150/2011 ecc.*, in *Corr. Giur.*, 2011, p. 1488. Cfr., pure, A. CARRATTA, in C. MANDRIOLI - A. CARRATTA, *Come cambia il processo civile*, Torino, 2009, p. 208; G. BALENA, *La delega per la riduzione e semplificazione dei riti*, in *Foro it.*, 2009, V, 351.

²⁹ Intitolato "Disposizioni generali", artt. da 1 a 5.

³⁰ Così C. MANDRIOLI - A. CARRATTA, *Diritto Processuale cit.*, Vol. III, p. 380.

³¹ Per una disamina delle materie da trattarsi con il rito del lavoro, valgono gli artt. da 6 a 13 del decreto. In dottrina, cfr. fra i molti, G. TRISORIO LIUZZI, *Il modello rito del lavoro secondo il d. leg. 150/11*, in *Foro it.*, 2012, V, 125; I. PAGNI, *Il modello di rito e i poteri istruttori del giudice, ivi*, 130.

³² Molti gli autori che hanno commentato la nuova legge. Fra i tanti, cfr. A. PROTO PISANI, *Tre note sull'art. 18 dello statuto dei lavoratori scritte da un giurista ingenuo*, in *Foro it.*, 2012, V, 121; G. VERDE, *Note sul processo nelle controversie in seguito a licenziamenti ecc.*, in *Riv. dir. proc.* 2013, p. 299; L. DE ANGELIS, *Il procedimento dei licenziamenti tra principi generali e nuovo diritto*, in *Foro it.*, 2013, V, 102; L. DITTRICH, *Rito speciale dei licenziamenti e qualità della cognizione*, in *Riv. dir. proc.*, 2014, p. 104. Se si vuole, cfr. pure G. TREGLIA, *Brevi note sul nuovo processo per licenziamento introdotto dalla riforma del mercato del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2012, 8-9, p. 763 ss.

del mercato del lavoro che, pure, ha visto nascere addirittura un nuovo processo, caratterizzato, nel primo grado, da due distinte fasi.

La norma è intesa, per quel che ci concerne, a tentare di dare anche una forte accelerata al processo del lavoro che, tuttavia, come abbiamo fino ad ora visto, appare essere quello che già risponde a questo obiettivo. Quel che più colpisce, nella novella, è l'aver diviso in due il giudizio di primo grado.

L'intero sistema processuale è inserito all'interno della legge e precisamente ai commi da 47 a 69 dell'articolo 1, che qui riportiamo.

47. Le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

48. La domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il ricorso deve avere i requisiti di cui all'articolo 125 del codice di procedura civile. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi. A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti. L'udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso. Il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. La notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata. Qualora dalle parti siano prodotti documenti, essi devono essere depositati presso la cancelleria in duplice copia.

49. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio, ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

50. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al comma 49 non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dei commi da 51 a 57.

51. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui al comma 49 può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 del codice di procedura civile, da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi o siano svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti. Il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza.

52. Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, anche a mezzo di posta elettronica certificata, dall'opponente all'opposto almeno trenta giorni prima della data fissata per la sua costituzione.

53. L'opposto deve costituirsi mediante deposito in cancelleria di memoria difensiva a norma e con le decadenze di cui all'articolo 416 del codice di procedura civile. Se l'opposto intende chiamare un terzo in causa deve, a pena di decadenza, farne dichiarazione nella memoria difensiva.

54. Nel caso di chiamata in causa a norma degli articoli 102, secondo comma, 106 e 107 del codice di procedura civile, il giudice fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni, e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione dell'opposto, osservati i termini di cui al comma 52.

55. Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma del comma 53.

56. Quando la causa relativa alla domanda riconvenzionale non è fondata su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale il giudice ne dispone la separazione.

57. All'udienza, il giudice, sentite le parti, omissa 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, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

58. Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla corte d'appello. Il reclamo si propone con ricorso da depositare, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.

59. Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile.

60. La corte d'appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi sessanta giorni e si applicano i termini previsti dai commi 51, 52 e 53. Alla prima udienza, la corte può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi. La corte d'appello, sentite le parti, omissa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione.

61. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.

62. Il ricorso per cassazione contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore. La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla corte d'appello, che provvede a norma del comma 60.

63. La Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

64. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.

65. Alla trattazione delle controversie regolate dai commi da 47 a 64 devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

66. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 65.

67. I commi da 47 a 66 si applicano alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

68. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 67.

69. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 47 a 68 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ovvero minori entrate.

La prima considerazione da fare è quella per cui sperare che, all'aumento di un sostanziale grado di giudizio, possa corrispondere la diminuzione del tempo del processo appare davvero velleitario.

Di più, un processo dominato da due fasi specifiche per il solo primo grado, sicuramente non contribuisce ad accelerare i tempi di risoluzione delle controversie.

Ulteriormente, mal si comprende il motivo per il quale il legislatore abbia creato un nuovo procedimento per le controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei soli licenziamenti regolati dall'art. 18 del-lo S tatuto dei Lavoratori.

Fino ad ora, gli interventi legislativi si erano sempre concentrati all'interno del Titolo Quarto del Libro Secondo del codice di procedura civile, con attenzione alla collocazione sistematica delle norme ed a criteri di riforma che non andassero ad intaccare l'unicità di un processo del lavoro che aveva dato grandi frutti in tema di accelerazione e, soprattutto, di concentrazione procedimentale.

Se il legislatore sentiva la necessità, fors'anche indotto dalla concertazione sindacale, di creare una nuova forma di tutela, per un parti-colare tipo di licenziamento, ben avrebbe potuto mettere mano ad un procedimento già perfezionato, al più integrandolo o creando una eventuale nuova sezione, o un capo specifico. E l'esperienza del passato poteva essere di sommo aiuto. Si pensi, ad esempio, al processo cautelare, attuato mediante l'introduzione di un Capo III e degli artt. da 669 *bis* a 669 *quaterdecies*.³³

Infine, in tempi di grave crisi economica, laddove sono stati presi provvedimenti per l'accorpamento di tribunali e per la riduzione del personale ad essi addetto, sarebbe stata da sconsigliare la duplica-zione del rito di primo grado.

Inoltre, il comma 65 dell'articolo 1 della nuova legge, prevede che alla trattazione delle controversie da licenziamento debbano essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

³³ Per una disamina completa del processo cautelare nei suoi aspetti generali, cfr. il volume collettaneo G. TARZIA - A. SALETTI, *Il processo cautelare*, V ed. Cedam 2015.

Il comma 67 prevede, poi, che il nuovo rito si applichi alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della legge, ovvero successivamente al 18 luglio del 2012.

I capi degli uffici giudiziari devono pure vigilare sulla osservanza di entrambe le disposizioni appena citate.

La frequentazione delle aule giudiziarie del nostro Paese consente di affermare come, in quasi tutti i tribunali, siano previste, da sempre, “corsie preferenziali” per la trattazione delle cause da licenziamento, di talché le norme di cui sopra appaiono veramente inutili; soprattutto appare un poco velleitaria la previsione di un potere di vigilanza imposto ai capi degli uffici giudiziari.

Insomma siamo di fronte ad un legislatore che non ha dimestichezza alcuna con la quotidianità della vita processuale, in quanto, diversamente, si sarebbe ben guardato dall'introdurre un nuovo rito che, lungi dall'aver una vera portata innovativa, costituisce pure un freno alla speditezza del processo.

Ed in ciò siamo convinti in quanto l'eccessiva libertà di forme e la mancanza di regole chiare danno vita ad un sistema destabilizzante. Diversamente, l'attuale classico processo del lavoro, ormai collaudato e che costituisce ancora oggi un vero esempio da seguire, era quello che avrebbe certamente aiutato ad applicare le nuove regole in tema di licenziamento ed avrebbe certamente e fattivamente contribuito ad una deflazione del contenzioso.

Infine, in base al comma 69, dall'attuazione delle nuove disposizioni processuali “non devono derivare nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica ovvero minori entrate”.

Forse si doveva pensare che, con l'introduzione di un nuovo processo ed un aumento di un grado di giudizio, avvenisse proprio il contrario!

L'opinione diffusa degli operatori del diritto, siano essi magistrati, avvocati o cancellieri, intorno a questa legge, è stata gravemente negativa. E forse anche al legislatore è giunta l'eco di queste voci, tanto che con d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23³⁴, all'art. 11 è testualmente detto: “Rito applicabile - Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92”.

Ricordiamo che questo ultimo decreto è entrato in vigore solo il 7 marzo 2015 e si applica ai soli lavoratori assunti dopo tale data. Ciò crea una distonia fra prestatori di lavoro di lavoro assunti prima e dopo tale data, in quanto coloro che sono stati assunti prima del 7 marzo potranno, in caso di licenziamento illegittimo, godere della piena applicazione delle disposizioni di cui all'art. 18 S tatuto dei lavoratori ma dovranno utilizzare il sistema processuale previsto dalla Legge Fornero, mentre gli altri godranno solo della normativa sulle tutele crescenti, ma con applicazione del rito previsto dal codice di procedura civile agli artt. da 414 in poi.

L'augurio è che questo rito Fornero venga abrogato in tempi brevi!

³⁴ “Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”. La legge 183/2014 è chiamata legge sul Jobs Act. Per la disamina delle conseguenze relative all'abrogazione del rito, cfr . L. DE ANGELIS, *Il giudizio*, in M.T. CARINCI - A. TURSI, *Jobs Act Il contratto a tutele crescenti* , Giappichelli Torino, 2015, p. 245 ss.

7 CONCLUSIONI

Un cenno soltanto alla conclusione del processo.

Ricordiamo che il processo può chiudersi, innanzitutto, ove le parti sottoscrivano un verbale di conciliazione che ponga fine alla lite, con conseguente rinuncia agli atti del giudizio. In questo caso il giudice dichiara l'estinzione del processo.³⁵

Se la conciliazione non riesce, il giudice definisce le eventuali questioni pregiudiziali processuali o preliminari di merito, dà corso alla eventuale istruttoria e decide la causa pronunciando sentenza, dopo aver invitato le parti alla discussione orale.

La pronuncia della sentenza avviene mediante lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione. In caso di particolare complessità della controversia, il giudice fissa nel dispositivo un termine, non superiore a sessanta giorni, per il deposito della sentenza.³⁶

Il solo dispositivo costituisce titolo per poter procedere immediatamente all'esecuzione forzata, qualora la sentenza liquidi crediti a favore del lavoratore (e non quindi, viceversa, laddove siano liquidati crediti a favore del datore di lavoro, che, pertanto dovrà attendere la sentenza completa di motivazione). Sul punto la norma di cui all'art. 431 c.p.c. è chiara.

Va pure osservato che il dispositivo di sentenza prevale sempre sulla motivazione, per l'ipotesi di un contrasto fra l'uno e l'altra.

Ricordiamo, infine, che la violazione, da parte del giudice, del termine massimo di sessanta giorni per il deposito della motivazione non comporta nullità della sentenza, ma potrebbe portare alla caducazione dell'efficacia esecutiva del dispositivo stesso.³⁷ Possiamo, pertanto, concludere che la sentenza nel processo del lavoro ha questa peculiarità: ovvero una cesura fra dispositivo e motivazione.

Tuttavia, una prassi consolidata porta sempre più a leggere sentenze, già complete di dispositivo e motivazione, così eliminandosi quella dicotomia di cui si è fatto cenno; e questa può essere considerata una scelta condivisibile, poiché si evita l'eventuale frazionamento del successivo procedimento esecutivo. Infatti se il lavoratore vincitore - e dunque titolare di un credito - agisse esecutivamente con il solo dispositivo di sentenza, dovrebbe poi eventualmente sostituire quel titolo con la sentenza completa di motivazione.

Ovviamente, per la legge 28 giugno 2012 n. 92 si ricorda che il procedimento termina con ordinanza, come abbiamo visto poco sopra, nella prima fase e con sentenza, nell'eventuale seconda fase.

Possiamo qui dire che il processo del lavoro italiano è un modello da esportare, anche perché, dal 1973, la sua struttura essenziale non è grandemente e sostanzialmente cambiata. Ciò dimostra che se il nostro legislatore si astenesse dal modificare norme che hanno una valenza importante nel nostro sistema, questo gioverebbe senz'altro alle parti che trovano, già oggi, una risposta alle loro domande di giustizia.

³⁵ Arg. ex artt. 420 e 306 c.p.c.

³⁶ In tal senso, testualmente, l'art. 429 c.p.c.

³⁷ Sul punto, cfr. G. TARZIA L. DITTRICH, *Manuale del processo del lavoro*, VI Ed. Milano, Giuffrè, 2015, spec. p. 300.

ABSTRACT

The author makes an analysis of the labor process in Italy, since the promulgation of the law number 533 of the 1st August 1973, which has been reformed the Fourth Title of the Second Book according to the Code of Civil Procedure. The examination get to the law number 92 of 1992 which introduced a specific process for the case of dismissal imposed by companies with over 15 employees. Also is accomplished an analysis of the main doctrinal opinions on the issues under study.

Keywords: *Work process. Principles of orality , immediacy concentration. Dismissal. Reintegration into the workplace. The national collective labor contracts. Simplification of the rites. Alternative dispute resolution. Summary proceeding.*

