

LE INCONGRUENZE ED I DUBBI INTERPRETATIVI DEL “NUOVO” RITO FORNERO

di Donato DEIURE

Sumario: 1. Introduzione. 2. La *ratio* e l'ambito di applicazione del nuovo procedimento. 3. Struttura, caratteristiche, peculiarità. 4. Rapporti con gli altri riti previsti dall'ordinamento. 5. Considerazioni conclusive.

1. Introduzione

L'ansia che sembra connotare il nostro legislatore in tempi recenti lo induce, troppo sovente, a produrre dei risultati che, non soltanto non appaiono indispensabili alla trama normativa in cui vanno ad inserirsi, ma anche quando lo sarebbero, non appaiono mai del tutto adeguati agli obiettivi che ci si propone di raggiungere.

Tanto accade perché il legislatore non dimostra di fare buon governo del suo ruolo e delle sue funzioni, legiferando e subito riformando quanto prima approvato, senza seguire, almeno apparentemente, un chiaro disegno normativo, ma piuttosto inseguendo il proposito di legare il proprio nome a quello di una riforma che, per qualche tempo, sia al centro dei dibattiti dottrinali e non solo.

Sembrirebbe, insomma, segue la logica del far parlare di sé, bene o male poco importa, purché se ne parli.

Questo è quanto sembra essere accaduto alla fine di giugno del 2012, quando è entrata in vigore l'ennesima riforma del mercato del lavoro, firmata dal Ministro Fornero, che tra le varie novità ha introdotto uno specifico procedimento per impugnare i licenziamenti individuali. Tale nuova legge di riforma¹ incospica in parecchi dubbi interpretativi e problemi applicativi che non si ha certo la presunzione di sciogliere o risolvere, ma

¹ La legge 28 giugno 2012, n. 92 si presenta abbastanza ostica già alla sola lettura, essendo tutta la disciplina normativa, in essa contenuta, organizzata in soli 4 articoli, a loro volta suddivisi in un totale di ben 270 commi.

solo di evidenziare, alla luce delle prime attuazioni ad opera della Sezione Lavoro del Tribunale civile di Bari e nell'ottica di quelli che dovrebbero essere i destinatari, nel cui interesse la stessa riforma dovrebbe essere stata approvata.

2. La ratio e l'ambito di applicazione del nuovo procedimento

L'aggiunta di tale procedimento, ad un numero già abbastanza nutrito di riti, appare non perfettamente coerente, anzi in vero contrasto con un immediato precedente normativo contenuto nel d.lgs. n. 150/2011, relativo alla cosiddetta riduzione e semplificazione dei riti. L'obiettivo manifesto di questa normativa, in evidente controtendenza rispetto alla prassi dei decenni precedenti, era stato quello di porre un limite alla parcellizzazione dei riti per ogni situazione sostanziale tutelata, riducendo il numero dei riti speciali, nonché razionalizzando e semplificando la disciplina di quelli destinati a rimanere in vigore. Incoerente, dunque, risulta la riforma Fornero che introduce un nuovo rito, specifico per l'impugnativa dei licenziamenti individuali, anche se, in un ipotetico conflitto col precedente normativo, finirebbe per prevalere in quanto *lex posterior*.²

Dunque, per cercare di risolvere tale incongruenza, occorre indagare sulle ragioni che hanno indotto il legislatore ad introdurre questo ennesimo rito.

La *ratio* del "nuovo" procedimento, limitato alle sole controversie concernenti

² Malgrado sempre più spesso il legislatore cada in contraddizione con se stesso (legiferando e abrogando poco dopo, costruendo un impianto processuale e rovesciandolo di lì a poco), nella riforma Fornero non è possibile rinvenire una nella reintroduzione del tentativo obbligatorio di conciliazione, limitato al solo ambito dei licenziamenti, dopo che il Collegato lavoro (l. n. 183/2010) ne aveva sancito il ritorno alla facoltatività, in quanto nella prima la conciliazione si pone l'obiettivo di cercare di impedire il licenziamento, mentre nel secondo essa costituisce un filtro all'accesso al giudizio.

i licenziamenti disciplinati dal novellato art. 18 St. Lav., è stata la "riduzione dei tempi del processo per quanto attiene tali controversie"³, ispirandosi a caratteristiche di celerità e snellezza. Ecco come si giustifica la "sommarizzazione" del procedimento in questione - compatibilmente con le cd. garanzie del giusto processo - al fine di assicurare l'immediatezza del risultato finale, quando questo può consistere nella reintegra nel posto di lavoro.⁴ Infatti, è principalmente interesse del lavoratore conoscere se sussiste concretamente la possibilità di tornare a ricoprire il proprio posto di lavoro, ma è precipuo interesse anche del datore di lavoro conoscere quanto prima la soluzione della controversia, per evitare di essere costretto a reintegrare un lavoratore dopo molto tempo dal suo licenziamento.

Questa connotazione di celerità, prevista a favore di entrambe le parti coinvolte, determina il carattere irrinunciabile del rito,⁵ che risulta obbligatorio in concomitanza con tutte le circostanze che ne rappresentano i requisiti applicativi.⁶

³ Come si legge nella Relazione illustrativa che accompagna la riforma.

⁴ Si può tranquillamente escludere ogni dubbio circa la legittimità costituzionale dell'evidente disparità di trattamento tra i lavoratori che possono contare sulla tutela reale e quelli garantiti, invece, dalla sola tutela obbligatoria, in quanto si tratta di situazioni sostanziali diverse, proprio per questo diversamente protette, con buona pace dell'art. 3 Cost..

⁵ In realtà, l'indisponibilità è un carattere molto discusso del nuovo rito, a proposito del quale sono state formulate opinioni diverse. A favore della disponibilità del rito si sono pronunciati C. CONSOLO - D. RIZZARDO, *Vere o presunte novità, sostanziali e processuali, sui licenziamenti individuali*, in *Il Corriere giuridico*, 6/2012, 735-736; al contrario, invece, si sono espressi L. DE ANGELIS, *Art. 18 dello Statuto dei lavoratori e processo: prime considerazioni*, in *Giornale di dir. del lavoro e delle relazioni industriali*, 4/2012 § 1; P. CURZIO, *Il nuovo rito per i licenziamenti*, in (a cura di) P. CHIECO, *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della L. 28.06.2012, n. 92*, Cacucci, Bari 2013, § 8; P. SORDI, *L'ambito di applicazione del nuovo rito per l'impugnazione dei licenziamenti e disciplina della fase di tutela urgente*, § 1.3..

⁶ Tale connotato di obbligatorietà segna la distanza, oltre che la principale differenza, del rito di cui si tratta

Tuttavia, non si può tacere che anche il processo del lavoro nel suo complesso, secondo la prospettiva adottata dalla l. n. 533/1973, risulta connotato, almeno in teoria, da una particolare tendenza alla celerità ed all'immediatezza del risultato - tanto che al momento della sua entrata in vigore è stato salutato come la soluzione ottimale a tutti i mali del processo ordinario. Comunque, l'esperienza pratica accumulata in questi decenni ha tristemente dimostrato che i buoni propositi di celerità e snellezza a cui è improntato il rito del lavoro sono rimasti sulla carta.

Pertanto il nuovo rito sui licenziamenti non soltanto si pone, quasi come un duplicato e in qualità di rito speciale, all'interno di un processo - quale quello lavoristico - a sua volta speciale rispetto alla disciplina processuale ordinaria, ma si propone anche degli obiettivi che dalla pratica concreta dei tribunali sono stati già ampiamente disattesi.

È vero che nel rito del lavoro si cerca di perseguire la celerità attraverso un rigido sistema di preclusioni, diversamente da quanto si verifica nel rito specifico per i licenziamenti, in cui si procede ad una vera e propria deformalizzazione dello schema processuale, che risulta a cognizione sommaria, ma c'è da sperare anche che la corsia preferenziale prevista per tale rito non vada a ledere l'esigenza di celerità del generale processo del lavoro, considerando che il rito specifico introdotto dalla riforma Fornero ha un ambito di applicazione molto ristretto.

Dispone, infatti, il comma 47 dell'art. 1 della l. 28 giugno 2012, n. 92, che *"le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche*

dal procedimento ex art. 28 St. Lav., per l'impugnazione delle condotte antisindacali (che resta sempre facoltativo, essendo previsto esclusivamente nell'interesse del lavoratore).

*quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro"*⁷.

L'art. 18, così come novellato dai commi 42 e successivi dell'art. 1 della Riforma Fornero, prevede oggi una serie di ipotesi, tra loro diversificate sia riguardo alle fattispecie di riferimento, sia riguardo ai rispettivi effetti,⁸ accomunate dalla previsione che il giudice possa disporre la reintegrazione del lavoratore licenziato. Quindi, la funzione specifica del nuovo procedimento non è semplicemente quella di tutelare il dipendente, ma quella di ridurre le incertezze connesse ad una possibile reintegrazione del medesimo, giungendo il prima possibile ad un provvedimento che stabilisca definitivamente se, dopo il licenziamento, possa fare seguito la reintegrazione stessa e, per l'effetto, la prosecuzione del rapporto di lavoro, oppure no.⁹

L'ambito di applicazione del nuovo procedimento non è individuato soltanto in positivo, ma anche in negativo, con l'indicazione delle domande che non possono essere presentate in giudizio con tale rito. Infatti, il comma 48 dispone che *"... con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47, salvo che siano fondate sugli identici*

⁷ L'ultima frase del comma 47 dell'art. 1 della riforma Fornero fa riferimento ai casi in cui siano coinvolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro, in quanto la qualificazione può costituire una questione pregiudiziale dalla cui soluzione deriva la possibilità di qualificare l'avvenuta interruzione del rapporto di lavoro come "licenziamento" e di valutarne conseguentemente la legittimità o meno.

⁸ Per una disamina puntuale ed approfondita delle ipotesi previste dal nuovo testo dell'art. 18 St. Lav. vd. D. DALFINO, *Il nuovo procedimento in materia di impugnativa del licenziamento (nella L. 28 giugno 2012, n. 92)*, in *Giusto processo civile*, 3/12.

⁹ Cfr. P. SORDI, *L'ambito di applicazione del nuovo rito per l'impugnazione*, cit. - F.P. LUISO, *La disciplina processuale speciale della L. 92 del 2012 nell'ambito del processo civile: modelli di riferimento e inquadramento sistematico*, Relazioni all'incontro di studio organizzato dal C.S.M. sul tema: *"La riforma del mercato del lavoro nella L. 28 giugno 2012, n. 92"*, Roma 29-31 ottobre 2012; P. CURZIO, *Il nuovo rito per i licenziamenti*, cit..

fatti costitutivi...”. Tuttavia, pensare che possano esistere domande “diverse”, fondate sugli “identici fatti costitutivi” è un ossimoro, per non dire una vera e propria contraddizione, perché se i fatti costitutivi - che servono a delineare il *thema decidendum* - sono identici, anche la domanda deve essere necessariamente la stessa.

Un’interpretazione letterale della disposizione normativa, quindi, la renderebbe del tutto superflua, perché in buona sostanza ci si ridurrebbe a ribadire che le uniche domande proponibili con il nuovo rito sono quelle già indicate nel precedente comma 47. Una diversa interpretazione adeguatrice, invece, che richieda solo un’identità parziale, ridurrebbe la portata precettiva del comma 48.

Pertanto, per far salva la coerenza di tale disposto normativo si deve concludere per l’impossibilità di stabilire *ex ante* quali domande diverse da quelle di cui al comma 47 possano essere proposte con il nuovo rito e quali debbano, invece, essere escluse, con il conseguente deferimento al giudice del compito di valutare ogni caso *uti singulus*.¹⁰

In questo modo, soprattutto quando l’autorità giudiziaria è in grado di qualificare la domanda dell’attore già al momento dell’emissione del decreto di fissazione d’udienza, si garantirebbe *in primis* la celerità dell’*iter* processuale e quindi il diritto di difesa della parte convenuta, che *ab initio* è posta nelle condizioni di conoscere il regime degli oneri assertivi e delle preclusioni istruttorie connesse al rito processuale applicabile alla controversia.¹¹

Non si può negare che la qualificazione della domanda ad opera dell’autorità giudiziaria incontra uno sbarramento temporale invalicabile rappresentato dalla prima udienza di discussione, oltre la quale l’eventuale accertamento dell’insussistenza del fatto dedotto può solo attenere al me-

rito del giudizio, ma certamente non può condizionare *a posteriori* la scelta del rito da applicare.

3. Struttura, caratteristiche e peculiarità

A parere di chi scrive, la principale peculiarità del nuovo rito, che certamente non ne costituisce al contempo un punto di forza, consiste nella volontà di accelerare il più possibile l’*iter* del procedimento, con una prima fase a cognizione sommaria e di natura non cautelare, alla quale può far seguito, però, una fase di opposizione organizzata nei tre tradizionali gradi di giudizio.

A ben vedere - anche se può sembrare paradossale alla luce delle intenzioni del legislatore - il risultato di questo rito innovativo sarebbe, almeno potenzialmente, l’aggiunta di un ulteriore grado di giudizio rispetto a quelli consueti che caratterizzano tutti gli altri processi, ponendosi in contrasto non solo con i recenti interventi normativi tesi a deflazionare il giudizio, ma anche e soprattutto con il principio della durata ragionevole del processo ex art. 111 Cost.¹². Procedendo con ordine, occorre premettere che, al pari del rito del lavoro, il quale a questo punto potrebbe definirsi rito speciale ordinario, anche il procedimento specifico per i licenziamenti ha come atto introduttivo il ricorso, da proporre al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro.¹³

¹² Cfr. Tribunale di Bari, Sezione lavoro, ordinanza del 20.12.2012, Giudice Napoliello).

¹³ Per quanto concerne la competenza territoriale, data la mancanza di disposizioni *ad hoc*, è comune l’opinione di ritenere applicabile la normativa del rito del lavoro ordinario, ai sensi dell’art. 413 c.p.c., esattamente come alla medesima normativa dovrebbe farsi riferimento per quanto concerne il mutamento di rito, in caso di errore nella sua introduzione (il rimando specifico è agli artt. 426 e 427 c.p.c.), anche se esiste un’alternativa, rappresentata dall’art. 4 del d.lgs. 150/2011. A questo proposito il dibattito in dottrina è ancora aperto. Mentre F.P. LUISO (op. cit., § 6) e D.DALFINO (op. cit., § 9) ritengono che la suddetta alternativa debba essere sciolta a favore delle norme del c.p.c., secondo Benassi si dovrebbe applicare

¹⁰ Cf. F. P. LUISO, *La disciplina processuale*, cit., § 4.

¹¹ In senso conforme si è espresso il Tribunale di Bari (cfr. Tribunale di Bari, Sezione lavoro, ordinanza del 15.01.2013, Giudice Vernia).

Il ricorso introduttivo deve avere un contenuto conforme a quanto prescritto dall'art. 125 c.p.c. (diversamente, quindi, da quanto prescritto dall'art. 414 c.p.c., non deve contenere già l'articolazione dei mezzi istruttori, che può avvenire in udienza).

A seguito del deposito del ricorso, il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti.¹⁴

Per quanto concerne la trattazione e l'istruzione della causa nella prima fase a cognizione sommaria, il comma 49 dell'art. 1 l. 92/2012 dispone che *"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 [...]"*, con l'obiettivo di contenere l'istruzione stessa, almeno tendenzialmente, in un'unica udienza.

Lo sdoppiamento del primo grado di giudizio in due fasi, di cui la prima a cognizione sommaria, risponde all'intenzione del legislatore di predisporre un procedimento idoneo a conseguire, nel più breve tempo possibile, un primo pronunciamento sulla legittimità o meno di un licenziamento intimato nell'ambito di applicazione della tutela reale. Ecco giustificata l'espressione *"atti di istruzione indispensabili"*, diversa da quanto si legge a proposito della fase di opposizione - che certamente è a cognizione piena - relativamente alla quale il comma 57 stabilisce che il giudice deve

compiere gli atti istruttori *"ammissibili e rilevanti"*.

Se, infatti, l'istruttoria della prima fase dovesse essere approfondita come quella che caratterizza la fase di opposizione, lo sdoppiamento del primo grado di giudizio perderebbe ogni ragion d'essere e si otterrebbe soltanto un allungamento dei tempi, esattamente contrario alle intenzioni del legislatore.

Quindi, nella fase urgente l'istruzione è ridotta, nel senso che sono ammessi solo gli atti istruttori che siano compatibili con la rapidità dei tempi in cui il giudice deve arrivare a pronunciarsi in merito all'oggetto del procedimento e soprattutto idonei a consentire la formazione di un giudizio, seppure di mera verosimiglianza circa l'esistenza dei presunti vizi del licenziamento.¹⁵

Ne risulta, in definitiva, un'istruttoria del tutto deformatizzata che, per intrinseca coerenza con la celerità che dovrebbe connotare il rito in questione, deve essere la più asciutta possibile, limitata esclusivamente a ciò che appare *"indispensabile"* per la decisione.¹⁶

Quanto alle *"formalità non essenziali al contraddittorio"*, che il giudice in questa fase è tenuto ad omettere, per espressa prescrizione normativa, si ritiene che esse siano quelle relative all'assunzione delle prove costituenti, non potendosi certo derogare alla regolare costituzione del contraddittorio, né rinunciare ad un'equa ripartizione dell'onere probatorio tra le parti o alla loro facoltà di replicare ed esprimere le loro valutazioni finali, al termine della fase istruttoria.¹⁷ Al termine della prima fase il giudice decide circa l'accoglimento o il rigetto dell'impugnazione del licenziamento, ma nulla esclude che possano aversi anche pronunce in mero rito.

l'art. 4 del d.lgs. n. 150/2001 (BENASSI, *La riforma del mercato del lavoro: le modifiche processuali*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2012, § 4). Secondo DE ANGELIS (op. cit., § 4), invece, non si applica l'istituto del mutamento di rito né ai sensi degli artt. 426 e 427 c.p.c., né ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 150/2011.

¹⁴ A questo proposito non è previsto alcun termine specifico per la pronuncia del suddetto decreto, ma poiché è stabilito che l'udienza debba essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso e che il termine per la notificazione del ricorso e del pedissequo decreto non possa essere stabilito oltre il venticinquesimo giorno antecedente quello dell'udienza, si può facilmente desumere che il giudice debba provvedere nel più breve tempo possibile.

¹⁵ Cfr. P. SORDI, *L'ambito di applicazione del nuovo rito*, cit., 20-30.

¹⁶ Cfr. Tribunale di Bari, Sezione lavoro, ordinanza del 20.03.2013, Giudice Mastroianni).

¹⁷ Cfr. Tribunale di Bari, Sezione lavoro, ordinanza del 04.12.2012, Giudice Colucci ed in dottrina P. SORDI, *L'ambito di applicazione del nuovo rito*, cit., *ibidem*.

La decisione è pronunciata nella forma dell'ordinanza, che il comma 49 descrive come immediatamente esecutiva, la cui efficacia non può essere sospesa, né revocata, fino alla pronuncia della sentenza conclusiva dell'eventuale fase di opposizione. Quest'ultima segue quasi pedissequamente il rito del lavoro ordinario¹⁸ e si apre con un'istanza *lato sensu* impugnatoria, ma tanto non preclude che tale fase si configuri ugualmente come giudizio di primo grado a cognizione piena, in cui l'onere probatorio è regolarmente ripartito tra le parti, a prescindere dalla loro posizione di attore o convenuto in opposizione all'ordinanza.

L'atto introduttivo deve rispondere ai requisiti richiesti dall'art. 414 c.p.c. e deve essere depositato nel termine perentorio di 30 giorni dalla notificazione o comunicazione dell'ordinanza impugnata. Per il resto - fissazione d'udienza, notifica del relativo decreto e costituzione del convenuto - si può fare un rimando generale al rito laburistico.¹⁹

Quanto alla trattazione viene seguito il modello del procedimento sommario-semplificato di cognizione *ex art. 702-ter*, comma 5, c.p.c.. Infatti il giudice, dopo aver omesso, anche in questo caso, ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede agli atti istruttori ammissibili e rilevanti.

Al termine dell'istruttoria, la decisione viene assunta con sentenza, da subito esecutiva e valida come titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

Avverso tale sentenza è ammessa l'im-

pugnazione che si articola, dapprima, in un reclamo dinanzi alla Corte d'Appello (comma 58, art. 1, l. 92/2012) e poi nella conseguenziale possibilità di ricorso per cassazione.²⁰

I comma da 65 a 68 contengono alcune disposizioni organizzative che concludono l'articolo 1. Precisamente, il comma 65 prescrive che alla trattazione delle controversie disciplinate dai commi precedenti siano destinati particolari giorni nel calendario delle udienze. Il successivo comma 66 conferisce ai capi degli uffici giudiziari uno specifico potere di vigilanza sul rispetto di tale organizzazione del calendario, potere che viene esteso dal comma 68 anche al contenuto della disposizione del comma 67, il quale prescrive che il nuovo rito si applichi alle controversie instaurate dopo l'entrata in vigore della legge.

4. Rapporti con gli altri riti previsti dall'ordinamento

Il rito specifico per i licenziamenti presenta notevoli profili di complessità, forse perché il legislatore ha voluto tentare di raccogliere in esso gli aspetti e le caratteristiche che gli parevano più utili per la nuova trama normativa, senza, tuttavia, riuscire ad amalgamarli in una disciplina omogenea, ma, al contrario, creando una regolamentazione lacunosa che necessita di essere integrata oppure confrontata con i riti ad essa paralleli, per un'applicazione più sicura e consapevole.

Come già anticipato, il nuovo rito dei licenziamenti è confezionato sul modello del procedimento per la repressione della con-

¹⁸ arte della dottrina ritiene che la normativa di cui alla l. 92/2012 a questo proposito sia superflua e la si sarebbe potuta evitare con un semplice rinvio alla disciplina codicistica (cfr. M. DE CRISTOFARO - G. GIOIA, *Il nuovo rito dei licenziamenti: l'anelito alla celerità per una tutela sostanziale dimidiata*, in <http://www.judicium.it/admin/saggi/395/M.%20De%20Cristofaro%20G.%20Gioia.pdf>).

¹⁹ Solo alcuni dettagli segnano la differenza tra i due riti, come, ad esempio, la notifica al terzo che deve essere effettuata dalle parti, anziché dall'Ufficio, come avviene nel rito del lavoro.

²⁰ A parere della più nutrita dottrina, ma anche di chi scrive, costituisce un vero e proprio mistero la ragione per la quale il legislatore ha deciso di denominare l'impugnazione dinanzi alla Corte d'Appello "reclamo". Probabilmente l'intenzione è stata quella di suggerire ancora di più la tendenza alla celerità che pervade l'intero rito specifico per i licenziamenti, ma in realtà, così facendo, si è riusciti a produrre solo ulteriore confusione.

dotta antisindacale ex art. 28 St. Lav.,²¹ con una prima fase sommaria ed un eventuale giudizio di opposizione, disciplinato sulla falsariga del procedimento laburistico.

La fase sommaria del rito per i licenziamenti, inoltre, risponde all'esigenza, già da lungo tempo avvertita, di creare un procedimento sommario che prescindendo dalla dimostrazione della sussistenza del *periculum in mora*, dunque non cautelare.²²

Proprio in ragione della natura non cautelare di tale rito, non esistono valide motivazioni giuridiche che ne determinino l'incompatibilità con la procedura d'urgenza ex art. 700 c.p.c.. Infatti, i due riti non si escludono strutturalmente ed è possibile ipotizzare delle situazioni estreme in cui, nel pur breve tempo necessario, nel rito specifico, a far valere il diritto in giudizio, si possa presentare la minaccia di un pregiudizio grave ed irreparabile.²³

Tuttavia, la tendenza alla massima celerità possibile, che caratterizza il nuovo rito, dovrebbe rendere il ricorso al rimedio di cui all'art. 700 c.p.c. ormai del tutto residuale.

Quanto alla trattazione, invece, nella

²¹ Addirittura, nella prassi del Tribunale di Bari, Sezione lavoro, per la nota di iscrizione a ruolo di una controversia con il nuovo rito Fornero si utilizza lo stesso codice previsto per il procedimento ex art. 28 St. Lav..

²² Infatti, la sussistenza del requisito del *periculum in mora*, difficile da dimostrare in concreto (senza contare la difficoltà teorica di individuare un significato univoco del cd. "pregiudizio irreparabile") spesso preclude la possibilità di esperire strumenti cautelari, quale ad esempio il rimedio di cui all'art. 700 c.p.c. (cfr. D. DALFINO, *Il nuovo procedimento*, cit. § 6).

²³ Di questo stesso parere si è dimostrato il Tribunale di Bari (cfr. Tribunale di Bari, Sezione lavoro, ordinanza del 17.10.2012, Giudice Tarantino), anche se è stata posta in evidenza la necessità di valutare il requisito del *periculum in mora* con particolare rigore, tanto che, per l'ammissibilità del ricorso cautelare ex art. 700 c.p.c., deve paventarsi un pregiudizio davvero imminente, da non poter essere evitato con un provvedimento che, teoricamente, dovrebbe essere emesso nel giro di pochi mesi (cfr. Tribunale di Bari, Sezione lavoro, ordinanza del 20.03.2013, Giudice Mastrorilli, con la quale è stato rigettato il ricorso cautelare ex art. 700 c.p.c., ritenendo insussistente il suddetto requisito).

fase sommaria viene assunto come modello quello di cui all'art. 669-sexies c.p.c., mentre nella fase di eventuale opposizione si segue la disciplina del procedimento sommario-semplificato di cognizione, di cui all'art. 702-ter, co 5, c.p.c..

Per la maggior parte degli aspetti ulteriori, il riferimento è al rito laburistico e, solo nell'ipotesi in cui non sia possibile così l'integrazione necessaria, anche al rito codicistico ordinario.

Dunque il nuovo rito specifico per i licenziamenti appare il risultato dell'assemblaggio di tanti tasselli che, nelle intenzioni del legislatore, avrebbero dovuto comporre un puzzle omogeneo, ma che in realtà appaiono stare a fatica l'uno accanto all'altro.

5. Considerazioni conclusive

Si tratta, con tutta evidenza, di una "*legge molto discussa ed ancora discutibile*"²⁴, un provvedimento che concerne tanti argomenti, ulteriori rispetto alla cd. "flessibilità in uscita" - calamita dell'attenzione dei *mass media* - che, se sviluppati in decreti o soprattutto in prassi applicative, potrebbero realmente incidere sul mercato del lavoro.

Non si può negare, tuttavia, che a parole tutto sembra facile, ma occorre verificare se i buoni propositi siano capaci di trasformarsi in realtà. Di certo, il modo migliore per velocizzare il processo non è, o almeno non solo, quello di prevedere termini ristretti e ravvicinati, oppure fasi snelle, con istruttoria sommaria e deformalizzata, perché tutto sarebbe vano se non fosse accompagnato da una riforma strutturale dell'organico processuale, affinché sia reso adeguato alla mole del contenzioso.

Tuttavia, malgrado l'esperienza abbia già ripetutamente messo in evidenza tale esigenza, il legislatore del 2012 sembra non esserne reso conto o, peggio ancora, ha

²⁴ Cfr. G. VENETO, *Mercato del Lavoro: una nuova legge e il rispetto della Costituzione*, in *Il diritto dei lavori*, Anno VI, n. 2.

fatto finta di nulla, accelerando il processo senza adeguare le risorse necessarie all'evacuazione del contenzioso. Pertanto così come la celerità che sulla carta ha connotato il processo del lavoro, secondo la l. 533/1973, è rimasta ampiamente disattesa, alla stessa sorte è inesorabilmente destinato il nuovo rito per i licenziamenti. A poco, infatti, servono i termini previsti per la celebrazione della prima udienza, che non sono perentori e tuttalpiù possono valere come invito alla sollecita soddisfazione di tale adempimento, destinati, però, a restare disattesi.

Non sembra utile nemmeno la previsione che a tali controversie debba essere destinato un giorno particolare nel calendario delle udienze, perché tanto non basta ad evitare che tra un'udienza e l'altra intercorra un cospicuo lasso di tempo.

Anche la deformalizzazione dell'istruttoria rischia di essere di scarso rilievo, esattamente come la possibilità di notificare tramite posta elettronica certificata, perché tali espedienti, seppure in diverse sedi, già esistevano, ma da soli possono servire a ben poco.²⁵

Evidentemente il legislatore non ha

centrato il segno, in quanto sarebbe stato sicuramente più utile riformare in maniera adeguata il rito del lavoro, piuttosto che crearne un altro, mescolando in esso quanto degli altri riti già esistenti gli è parso utile. Infatti, è prassi sempre più costante del legislatore moderno legiferare per cambiare le cose, piuttosto che sforzarsi per far funzionare quelle già esistenti. Inoltre, nel nuovo rito non è proposta alcuna soluzione alla disorganizzazione degli uffici, alla carenza di organici e di strutture, alle prassi difformi dal modello processuale e ad altri problemi della medesima urgenza.

Quindi, se è molto facile credere che il nuovo rito non migliorerà l'efficienza complessiva del sistema, allo stesso tempo esso pone una pluralità di questioni, come già evidenziato nel corpo dell'articolo, che sono di difficile comprensione e risoluzione alla migliore dottrina, figurarsi ai lavoratori, pure annoverati tra i destinatari della riforma.

In definitiva, infatti, è evidente come sia stato reso più complicato ed oneroso, per chi rivendica un diritto, l'accesso alla giurisdizione del lavoro e come i lavoratori, ancora una volta, siano stati delle pedine tra le mani di un giocatore distratto e disinteressato o che non sa condurre bene il suo gioco o, peggio, che non sa giocare affatto.

²⁵ Cfr. C. CONSOLO - D. RIZZARDO, *Vere o presunte novità, sostanziali e processuali*, cit., 736-737.

Abstract

L'autore pone in evidenza le incongruenze ed i dubbi interpretativi del nuovo procedimento specifico per i licenziamenti, introdotto dalla legge 28 giugno 2012, n.92 (cd. riforma Fornero) rilevando come la celerità del rito sia resa vana dalla mole del contenzioso, in mancanza di una riforma strutturale dell'organico processuale e come sarebbe stato sicuramente più utile riformare in maniera adeguata il rito del lavoro, piuttosto che crearne un altro.

Abstract

The author highlights the inconsistencies and doubts of interpretation of the new specific procedure for dismissal, which was introduced by the Law of 28 June 2012, n. 92 (so-called reform Fornero) pointing out that the speed of the rite is thwarted by the bulk of litigation, in the absence of a structural reform plan and how the case would surely have been more useful to adequately reform the ritual of work, rather than create a new one.