

RIFORMA DEL PROCESSO CIVILE E RITO DEL LAVORO

In attuazione della l. n. 206/2021, rubricata: *“Delega al Governo per l’efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie e misure urgenti di razionalizzazione dei procedimenti in materia di diritti delle persone e delle famiglie in materia di esecuzione forzata”*, è stato pubblicato, in Gazzetta Ufficiale, il d.lgs. n. 149/2022, che si propone di realizzare *“ (...) gli obiettivi di semplificazione, speditezza e razionalizzazione del processo civile, nel rispetto della garanzia del contraddittorio”*.

In funzione del perseguimento di tali obiettivi, il legislatore ha strutturato la riforma essenzialmente attorno a tre nuclei:

- (i) la rideterminazione del rapporto tra la giurisdizione ordinaria e la giustizia alternativa;
- (ii) la semplificazione del processo ordinario di cognizione, in tutti i gradi in cui lo stesso si articola, nonché dei riti speciali, che caratterizzano il sistema processuale civile;
- (iii) l’implementazione degli strumenti, anche informatici, a garanzia della maggior speditezza al processo.

Coerentemente agli obiettivi citati, l’intervento riformatore ha interessato anche la disciplina delle controversie di lavoro. Con il presente contributo, si vogliono dunque ripercorrere le principali modifiche apportate dal legislatore al rito del lavoro, nella prospettiva dell’attuazione delle finalità della legge delega.

1. GIUSTIZIA ALTERNATIVA E CONTROVERSIE DI LAVORO

Nell’ambito della rideterminazione del rapporto tra la giurisdizione ordinaria e la giustizia alternativa, con l’obiettivo di deflazionare il contenzioso, l’art. 9, comma 1, lettera d), d.lgs. n. 149/2022 ha introdotto l’art. 2-ter d.l. n. 132/2014, che legittima, nell’ambito delle controversie di cui all’art. 409 c.p.c., il ricorso alla negoziazione assistita.

Il legislatore ha così finalmente ampliato il ventaglio degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie in materia di lavoro, consentendo al lavoratore e lavoratrice di disporre dei propri diritti, anche al di fuori delle così dette sedi protette, purché assistito da almeno un/a avvocato/a; è prevista anche l’assistenza eventuale di un consulente del lavoro. All’accordo raggiunto in tale sede si applica infatti l’art. 2113, comma 4 c.c..

L’intervento riformatore legittima l’avvocato a gestire l’intero procedimento stragiudiziale, che non costituisce comunque condizione di procedibilità dell’eventuale domanda giudiziale. In merito alla trasmissione dell’accordo, ad opera delle parti, alle Commissioni di Certificazione di cui all’art. 76 d.lgs. 276/2003, il legislatore non ha disposto alcunché e si può ipotizzare un utilizzo ai fini dell’archiviazione degli accordi a scopi statistici.

2. SEMPLIFICAZIONE, SPEDITEZZA E RAZIONALIZZAZIONE DEL PROCESSO DEL LAVORO

Maggiormente complessa risulta l’illustrazione delle modifiche che hanno interessato il processo del lavoro. Il legislatore, quasi a volerne riaffermare la complessiva efficienza, è infatti intervenuto, direttamente, sulla disciplina speciale soltanto attraverso un limitato numero di disposizioni— art. 3, commi 30-32, d.lgs. 149/2022, rubricato: *“Modifiche al codice di procedura civile”*—, affidando, per il resto, il raggiungimento degli obiettivi di semplificazione, speditezza e razionalizzazione alle modifiche relative al rito ordinario di cognizione, la cui applicazione al processo del lavoro è rimessa al limite della compatibilità.

AGI Avvocati Giuslavoristi Italiani

2.1.1. LE NOVITÀ RELATIVE AL PRIMO GRADO DI GIUDIZIO

Con riferimento al primo grado di giudizio, si evidenzia, anzitutto, la novella dell'art. 430 c.p.c. ad opera del art. 3, comma 30, d.lgs. n. 149/2022. Tale disposizione, statuendo che *“la sentenza deve essere depositata in cancelleria entro quindici giorni dalla pronuncia”*, mal si coordina infatti con l'art. 429, comma 1, c.p.c., che consente il deposito delle motivazioni unitamente al dispositivo ovvero entro un termine fissato dal giudice, e non superiore a sessanta giorni. Il legislatore è dunque intervenuto a disporre che il cancelliere deve dare comunicazione della sentenza alle parti, solo quando la stessa è depositata fuori udienza, e non anche, quindi, nei casi in cui le motivazioni sono lette in udienza, giacché, in tal caso, esse sono note alle parti. Al riguardo, si osserva che tale modifica legislativa è stata recepita anche nell'ambito del procedimento d'appello, espressamente rinviando l'art. 438c.p.c. all'art. 430 c.p.c..

Il cuore della novella del processo del lavoro è rappresentato dall'art. 3, comma 32, d.lgs. 149/2022, che introduce, nel corpo del Libro II, Titolo IV, Codice di Procedura Civile, il Capo I-bis, rubricato: *“Delle controversie in materia di licenziamenti”*, che si compone degli artt. 441-bis, 441-ter e 441-quater.

2.1.2. L'ABROGAZIONE DEL COSÌ DETTO RITO FORNERO E LA TRATTAZIONE PRIORITARIA DELLE CAUSE RELATIVE ALLA REINTEGRAZIONE DEL LAVORATORE

L'art. 441-bis c.p.c., rubricato: *“Controversie in materia di licenziamento”*, disciplina la trattazione delle cause di licenziamento in cui sia proposta domanda di reintegrazione del lavoratore nel luogo di lavoro.

I commi 1 e 2 dettano il principio generale secondo cui *“La trattazione e la decisione delle controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti nelle quali è proposta la domanda di reintegrazione nel posto di lavoro hanno carattere prioritario rispetto alle altre pendenti sul ruolo del giudice anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto”*, specificando che, ferme le peculiarità indicate nei commi successivi, tutte le controversie in materia di licenziamento sono assoggettate alla disciplina di cui all'art. 409 e ss. c.p.c.. Nella prospettiva della semplificazione della disciplina processuale, il legislatore ha pertanto ricondotto anche le controversie in materia di licenziamento alla disciplina generale delle controversie in materia di lavoro, portando così a compimento il superamento del così detto rito Fornero, iniziato già con la riforma del 2015. A ben guardare, la riduzione dei tempi della giustizia è affidata non già alla specialità del rito, quanto alla misura organizzativa, destinata agli uffici giudiziari, della trattazione prioritaria delle cause relative alla reintegrazione del lavoratore, e che trova peraltro un concreto strumento attuativo nell'art. 144-quinquies disp. att. c.p.c., rubricato: *“Controversie di lavoro”*. Tale disposizione statuisce che il presidente di sezione e il dirigente dell'ufficio favoriscono e verificano la trattazione prioritaria di cui al Capo I-bis del Titolo IV del Libro II del Codice di Procedure Civile prevedendo, altresì, per ciascun ufficio giudiziario, l'obbligo di effettuare estrazioni statistiche trimestrali, che consentono di valutare la durata media dei processi di cui all'art. 441-bis c.p.c. rispetto alla durata degli altri processi in materia di lavoro.

Nella prospettiva della *ratio* della novella legislativa, il comma 3 statuisce che la trattazione e la decisione prioritaria delle controversie aventi a oggetto l'impugnazione dei licenziamenti potrà essere garantita dal giudice attraverso la riduzione, fino alla metà, dei termini del procedimento, tenuto conto delle circostanze esposte nel ricorso, e, in ogni caso, garantendo la tutela del convenuto e del terzo eventualmente chiamato in giudizio, con la previsione che, tra la data di notificazione del ricorso al convenuto, o al terzo chiamato, e quella della udienza di discussione, deve intercorrere un termine non minore di venti giorni, e che, in tal caso, il termine per la costituzione del convenuto, o del terzo chiamato, dovrà essere ridotto della metà.

Il comma 4 attribuisce al giudice del lavoro il potere di disporre, nel corso dell'udienza di discussione, in relazione alle esigenze di celerità anche prospettate dalle parti, la trattazione congiunta di eventuali domande connesse e riconvenzionali, ovvero la loro separazione, assicurando in ogni caso la concentrazione della fase istruttoria e di quella decisoria in relazione alle domande di reintegrazione nel posto di lavoro. In particolare, tale esigenza di concentrazione delle fasi processuali è garantita mediante la riserva di particolari giorni, anche ravvicinati, nel calendario delle udienze. A ben guardare, tale disposizione riproduce il contenuto dell'art. 1, comma 65, l. n. 92/2012, che già imponeva di riservare particolari giorni nel calendario delle udienze alle cause introdotte con il rito Fornero.

Verosimilmente, il legislatore ha inteso operare nella direzione di impedire la proliferazione delle domande cautelari *ante causam*, che, alla luce della perseguita celerità del processo, risulterebbero ragionevolmente prive del presupposto del *periculum in mora*.

Infine, il comma 5 dispone che la celerità e la concentrazione costituiscono principi estensibili anche nell'ambito del giudizio d'appello e di cassazione.

2.1.3. IL LICENZIAMENTO DEL SOCIO DI COOPERATIVA

Con l'art. 441-ter c.p.c., rubricato: "*Licenziamento del socio di cooperativa*", il legislatore della riforma ha inteso comporre il lungo conflitto giurisprudenziale, sorto all'indomani della l. n. 142/2001, in merito all'ufficio giudiziario legittimato a conoscere delle domande relative all'esclusione del socio di cooperativa, nelle ipotesi in cui alla cessazione del rapporto mutualistico seguiva il recesso datoriale. La disposizione in esame statuisce che all'impugnazione del licenziamento del socio di cooperativa si applica la disciplina dell'art. 409 e ss. c.p.c., e che, in tale ipotesi, il giudice del lavoro decide anche sulle questioni relative al rapporto associativo, eventualmente proposte. Ulteriormente, l'ultimo periodo della disposizione in esame prevede che la decisione sul rapporto associativo sia attratta nell'ambito della competenza del giudice del lavoro, qualora la cessazione del rapporto associativo comporti la cessazione del rapporto di lavoro.

2.1.4. LA DOMANDA DI NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Particolare attenzione è riservata altresì dal legislatore al licenziamento discriminatorio. L'art. 441-quater c.p.c. legittima infatti il lavoratore a introdurre la domanda di nullità del recesso con i riti speciali ex art. 38 d.lgs. n. 198/2006 ed ex art. 28 d.lgs. n. 150/2011, qualora lo stesso decida, per le circostanze del caso, di non preferire le garanzie del giudizio a cognizione piena ex art. 409 ss. c.p.c.. Tuttavia, al fine di evitare la duplicazione dei giudizi, il legislatore ha previsto che l'introduzione della domanda relativa alla nullità del licenziamento e alle sue conseguenze, nell'una o nell'altra forma, precluda di agire successivamente in giudizio con rito diverso per quella stessa domanda.

2.2. LE NOVITÀ RELATIVE AL GIUDIZIO D'APPELLO

Quanto già osservato sulla complessiva valutazione di efficienza del processo del lavoro, implicitamente compiuta dal legislatore della riforma, va riaffermato anche con riferimento al secondo grado di giudizio. Il legislatore interviene infatti, direttamente, sulla disciplina processuale dell'appello in materia di controversie di lavoro solo con poche disposizioni, rimettendo, al limite della compatibilità, l'applicazione delle modifiche apportate al processo ordinario di cognizione d'appello.

L'art. 3, comma 31, d.lgs. n. 149/2022 novella gli artt. 434, 436-*bis*, 437 e 438 c.p.c.. In particolare, in merito alla modifica dell'art. 434 c.p.c. si osserva che essa costituisce l'attuazione del comma 8, lett. c) dell'unico articolo della legge delega, che richiede di *“prevedere che negli atti introduttivi dell'appello disciplinati dagli artt. 342 e 434 (...) le indicazioni a pena di inammissibilità siano esposte in modo chiaro, sintetico e specifico”*. L'articolo prevede infatti che il ricorso debba contenere le indicazioni prescritte dall'art. 414 c.p.c. e che, per ciascun motivo, debba essere indicato, a pena di inammissibilità, in modo chiaro, sintetico e specifico: (i) il capo della decisione di primo grado che viene impugnato; (ii) le censure proposte alla ricostruzione dei fatti compiuta dal giudice di primo grado; (iii) le violazioni di legge denunciate e la loro rilevanza al fine della decisione impugnata. Come si legge nella relazione illustrativa allo schema di decreto attuativo, la novella sembra costituire il risultato del bilanciamento tra le esigenze di efficienza e quelle di tutela effettiva, dovendo la medesima essere letta nel senso che la chiarezza e sinteticità non debbano comportare la compressione del diritto di difesa delle parti, impedendo che il processo si concluda con una pronuncia nel merito.

Con l'art. 436-*bis* c.p.c. il legislatore introduce nel giudizio d'appello la così detta sentenza immediata, ponendo così rimedio alla disparità esistente tra il secondo e il primo grado di giudizio, in relazione a cui, l'art. 429 c.p.c. prevede che il giudice pronunci la sentenza al termine dell'udienza di discussione. Secondo la disposizione in esame, nelle ipotesi in cui l'appello è inammissibile, improcedibile, manifestamente fondato o infondato, il collegio, all'udienza di discussione, sentiti i difensori delle parti, pronuncia sentenza, dando lettura del dispositivo e della motivazione redatta in forma sintetica, anche mediante esclusivo riferimento al punto di fatto o alla questione di diritto ritenuti risolutivi o mediante rinvio a precedenti conformi. La modifica è stata coerentemente recepita nell'ambito dell'art. 437 c.p.c., relativo all'udienza di discussione, che costituisce dunque norma di raccordo tra la nuova modalità di definizione del giudizio e quella ordinaria. Infine, l'art. 438 c.p.c., specularmente all'art. 430 c.p.c., prevede che nelle ipotesi diverse dall'art. 436-*bis* c.p.c., la sentenza deve essere depositata entro sessanta giorni dalla pronuncia e che il cancelliere è tenuto a darne immediata comunicazione alle parti.

Infine, va osservato che il legislatore della riforma non ha novellato l'art. 431 c.p.c., continuando a mantenere, pertanto, inalterata la dicotomia tra il regime dell'esecuzione provvisoria della sentenza di condanna favorevole al lavoratore (commi 1-3) e il regime dell'esecuzione provvisoria della sentenza di condanna favorevole al datore di lavoro (commi 5 e 6). Tuttavia, richiamando il comma 5 dell'art. 431 c.p.c. il novellato art. 283 c.p.c., tale norma assume rilevanza anche nell'ambito del processo del lavoro. Con l'entrata in vigore della novella, il lavoratore potrà pertanto proporre istanza di sospensione dell'efficacia esecutiva o dell'esecuzione della sentenza a lui sfavorevole, allorché *“l'impugnazione appare manifestamente fondata o se dall'esecuzione della sentenza può derivare un pregiudizio grave e irreparabile, pur quando la condanna ha ad oggetto il pagamento di una somma di denaro, anche in relazione alla possibilità di insolvenza di una delle parti”*.

2.3. IL NUOVO PROCEDIMENTO DI RINVIO PREGIUDIZIALE ALLA CORTE DI CASSAZIONE

Pur non attenendo esclusivamente al processo del lavoro, merita di essere evidenziata la novità oggetto dell'art. 3, comma 27, lettera c) d.lgs. n. 149/2022, che introduce l'art. 363-*bis* c.p.c. relativo al rinvio pregiudiziale alla Corte di Cassazione. In particolare, la norma prevede che il giudice di merito possa disporre, dopo aver sentito le parti, con ordinanza che sospende il giudizio, il rinvio pregiudiziale degli atti alla Corte di Cassazione per la risoluzione di una questione esclusivamente di diritto, nelle ipotesi in cui: (i) la questione è necessaria alla definizione anche parziale del giudizio e non è stata ancora risolta dalla Corte di Cassazione; (ii) la questione presenta gravi difficoltà interpretative; (iii) la questione è suscettibile di porsi in numerosi giudizi. L'articolo dispone altresì che il principio di diritto enunciato dalla Corte di Cassazione è

vincolante nel procedimento nell'ambito del quale è stata rimessa la questione e, nel caso in cui quest'ultimo si estingua, nel nuovo processo in cui è proposta la medesima domanda tra le stesse parti.

3. GLI STRUMENTI A GARANZIA DELLA MAGGIOR SPEDITEZZA DEL PROCESSO

In merito al nucleo della riforma che attiene all'implementazione degli strumenti, anche informatici, per l'organizzazione e lo svolgimento del processo civile, a garanzia della maggior speditezza dello stesso, particolare attenzione meritano, con riferimento al rito del lavoro, le novità introdotte dall'art. 3, comma 10 d.lgs. n. 149/2022. Attraverso tale disposizione, il legislatore ha modificato l'art. 127 c.p.c., che ora si compone di un ulteriore comma, e ha introdotto l'art. 127-bis c.p.c., rubricato: "*Udienza mediante collegamenti audiovisivi*", e l'art. 127-ter c.p.c., rubricato: "*Deposito di note scritte in sostituzione dell'udienza*". La novella legislativa ha così reso strutturali le scelte introdotte dal legislatore durante l'emergenza pandemica, legittimando il giudice a poter ordinare che l'udienza si svolga mediante collegamenti audiovisivi a distanza ovvero sia sostituita dal deposito di note scritte.

L'attenzione va posta pertanto al rapporto tra gli artt. 127-bis e 127-ter c.p.c. e l'art. 420 c.p.c., giacché il processo del lavoro è improntato al principio di oralità. Dalla formulazione delle disposizioni, la determinazione delle modalità di svolgimento dell'udienza appare affidata alla discrezionalità del giudice, coerentemente al potere di direzione allo stesso riconosciuto dall'art. 127 c.p.c.. Tuttavia, non può escludersi che detta determinazione necessiti di essere adeguatamente motivata, in considerazione del rapporto di accessorietà che si ritiene esista tra le nuove modalità di svolgimento dell'udienza e la modalità ordinaria di svolgimento della stessa in presenza ex art. 420 c.p.c..

4. IL REGIME INTERTEMPORALE DELLA RIFORMA

Con riguardo al regime intertemporale della nuova disciplina, l'art. 35, comma 1, d.lgs. n. 149/2022, così come modificato dalla l. n. 197/2022 (così detta legge di bilancio 2023), art. 1, comma 380, dispone che la novella del processo civile entrerà in vigore a decorrere dal 28 febbraio 2023 e si applicherà ai procedimenti instaurati successivamente a tale data, salvo quanto diversamente disposto ai commi 2-10 del medesimo articolo. In particolare, tali commi dispongono che:

(i) le disposizioni di cui agli artt. 127, comma 3, 127-bis, 127-ter, 193, comma 2, c.p.c. hanno effetto a decorrere dal 1° gennaio 2023, trovando applicazione ai procedimenti civili che, a tale data, sono pendenti davanti al giudice di pace, al tribunale ordinario, alla corte di appello e alla Corte di cassazione;

(ii) le nuove disposizioni relative alle impugnazioni in generale e al giudizio di appello trovano applicazione alle impugnazioni proposte successivamente al 28 febbraio 2023;

(iii) le nuove disposizioni relative al ricorso per Cassazione, trovano applicazione ai giudizi introdotti con ricorso notificato a decorrere dal 1° gennaio 2023, eccezion fatta per gli artt. 372, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 380-bis, 380-bis.1, 380-ter, 390 e 391-bis c.p.c. che si applicano ai giudizi introdotti con ricorso già notificato alla data del 1° gennaio 2023, ma per i quali non è stata ancora fissata udienza o adunanza in camera di consiglio;

(iv) le disposizioni relative al procedimento di rinvio pregiudiziale alla Corte di Cassazione si applicano ai procedimenti di merito pendenti alla data del 1° gennaio 2023.

**a cura dell'Ufficio Studi AGI*