

# IL NUOVO GIUDIZIO DI IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

## Il rito introdotto dalla legge di riforma del mercato del lavoro

di Antonio BELSITO

*Sommario:* 1. Premessa. 2. Procedimento con rito abbreviato. 3. Reclamo alla Corte di Appello. 4. Brevi considerazioni.

### 1. Premessa

La legge 28 giugno 2012 n. 92 riguardante una ennesima riforma del mercato del lavoro, intervenendo a macchia di leopardo in più parti sulle vigenti leggi in materia di lavoro, ha anche istituito un vero e proprio nuovo rito per le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione del licenziamento nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. 300/1970, così come integralmente modificato dall'art. 1 co. 42 della citata legge.

Questa riforma è stata adottata, secondo la rubrica del testo legislativo "... *in una prospettiva di crescita*".

L'obiettivo sarebbe quello di fornire uno strumento giudiziario più snello e più celere al fine di consentire decisioni immediate su

questioni delicate come l'impugnativa di licenziamento e, in tal modo, non far necessariamente ricorso ai procedimenti di urgenza di natura cautelare.

Il licenziamento deve essere impugnato, secondo quanto previsto dall'art. 6 L. 604/1966, con atto stragiudiziale entro 60 giorni dalla sua comunicazione.

In ogni caso, nel termine perentorio di 180 dalla impugnazione, a pena di decadenza, deve essere depositato nella cancelleria del Giudice del lavoro competente il relativo ricorso.

Il nuovo procedimento, che si accinge ad illustrare, si applica anche per risolvere le questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

### 2. Procedimento con rito abbreviato

L'articolo 1 della L. n. 92/2012, di ben 69 comma, ne riporta alcuni

alquanto corposi come ad esempio il comma 42, relativo alla modifica dell'art. 18 L. 300/1970.

Dal comma 48 al 69 dello stesso articolo 1 sono previste disposizioni riguardanti questo nuovo rito c.d. abbreviato, da promuoversi con ricorso contenente i requisiti di cui all'art. 125 c.p.c. e che si celebra dinanzi al Tribunale in funzione di Giudice del lavoro e va promossa

Il Giudice fissa con decreto l'udienza per la comparizione delle parti non oltre 40 giorni dal deposito del ricorso, assegnando un termine per la notifica di tale atto e del relativo decreto non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza, nonché uno ulteriore, non inferiore a 5 giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente.

Il ricorrente ha l'onere di effettuare la notifica anche attraverso la posta elettronica certificata.

Qualora le parti intendano produrre documenti dovranno depositarli in duplice copia presso la cancelleria del Tribunale.

La prima verifica su questa riforma è quella inerente l'applicabilità del rito del lavoro di cui agli artt. 409 e segg. c.p.c..

Si rileva immediatamente che il legislatore ha inteso scrivere un vero e proprio nuovo rito per questa tipologia di contenzioso riportandosi, infatti, soltanto all'art. 125 c.p.c. e non già alla forma

della domanda prevista dall'art. 414 c.p.c..

Tuttavia poiché il giudizio si celebra dinanzi al Giudice del lavoro, al comma 49 dell'art. 1 L. n. 92/2012, si legge che il Giudice, sentite le parti ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio *"procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti di ufficio (ex art. 421 c.p.c.) e provvede con ordinanza immediatamente esecutiva all'accoglimento o al rigetto della domanda"*.

Come si può notare, quindi, è stato istituito un nuovo rito, apparentemente più celere. Forse proprio per questa ragione si è ritenuto di invocare l'art. 421 c.p.c. relativo ai poteri istruttori del Giudice per dare la facoltà allo stesso di istruire la causa ... a proprio piacimento!

Verosimilmente, senza tema di smentita, chi ha scritto questo comma (49) non frequenta i Tribunali e non è consapevole delle condizioni disagiate in cui vengono celebrate le controversie di lavoro.

Prosegue l'articolo 1 al comma 50 statuendo che l'efficacia esecutiva del provvedimento di accoglimento o di rigetto della domanda non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il Giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dei comma successivi, secondo l'ordinario

rito del lavoro. Infatti si legge che contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto può essere proposto ricorso in opposizione ai sensi dell'art. 414 c.p.c. da depositare dinanzi al Tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro trenta giorni della notificazione dello stesso o dalla comunicazione se avviene.

Si precisa che con il ricorso non possono essere proposte domande diverse di cui al comma 47 (cioè relative all'impugnazione di licenziamento o anche quando occorra alla riqualificazione del rapporto di lavoro).

È possibile notificare il ricorso ed il pedissequo decreto di fissazione di udienza alla controparte opposta anche a mezzo posta elettronica certificata almeno 30 giorni prima della data fissata per l'udienza.

La costituzione dell'opposto deve avvenire, secondo quanto previsto dall'art. 416 c.p.c., 10 giorni prima dell'udienza.

Al comma 57 dell'art. 1 L. cit. è previsto che all'udienza il Giudice, sentite le parti ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio procede **nel modo che ritiene più opportuno**<sup>1</sup> agli atti di istruzione ammissibili e

<sup>1</sup> Consentire al giudice di istruire la causa "... nel modo che ritiene più opportuno ..." può risultare pericoloso o quanto meno inopportuno.

rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti di ufficio ex art. 421 c.p.c..

Peraltro l'art. 421 c.p.c. consente l'esercizio dei poteri istruttori del giudice del lavoro in forma limitata, nel senso che il suddetto può intervenire al fine di sanare eventuali irregolarità degli atti e, se necessario, integrare l'attività istruttoria. Può altresì disporre di ufficio, in qualsiasi momento, l'ammissione di ogni mezzo di prova, nonché la richiesta di informazioni ed osservazioni sia scritte che orali alle associazioni sindacali.<sup>2</sup>

Si evidenzia che l'art. 421 c.p.c. va coordinato con l'intera normativa del processo del lavoro che fa emergere una serie di limiti nell'utilizzo di tali poteri poiché il giudice, dovendo mantenere una posizione di terzietà non può intervenire per colmare lacune istruttorie a carico delle parti ma semplicemente per integrare e completare l'istruttoria.

Infine il giudice provvede con sentenza, dando, ove ritenga opportuno, termine alle parti per il

<sup>2</sup> Cfr. A. BELSITO, *L'esercizio dei poteri istruttori del Giudice del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè, Milano, n. 2/XVII, 2007: "... l'attività istruttoria del Magistrato dovrebbe essere di mero completamento a quella richiesta dalle parti, non essendogli consentito sostituirsi per le incombenze poste, a pena di decadenza, a carico delle stesse".

deposito di note difensive sino a 10 giorni prima dell'udienza di discussione.

La sentenza, completa di motivazione deve essere depositata in cancelleria entro 10 giorni dall'udienza di discussione ed è provvisoriamente esecutiva, costituendo titolo per l'iscrizione dell'ipoteca giudiziaria.

### **3. Reclamo alla Corte di Appello**

Proseguendo nella lettura del lunghissimo articolo 1, l. citata, il comma 58 prevede che, avverso la sentenza che decide su ricorso è ammesso, quale rimedio all'ordinanza ritenuta ingiusta il **reclamo** dinanzi alla Corte di Appello, che si propone con ricorso da depositare entro 30 giorni dalla comunicazione o dalla notificazione se anteriore.

Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o deposito di documenti salvo che di ufficio il Collegio li ritenga indispensabili ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile.

La Corte fissa l'udienza di discussione con decreto nei successivi 60 giorni e la parte dovrà provvedere alle notificazioni ed agli incombeni previsti dai comma 51 e segg. cioè alla notificazione del ricorso.

Infine, si legge al comma 61, qualora non pervenga né la comu-

nicazione né la notificazione della sentenza si applicherà l'art. 327 c.p.c. e cioè l'impugnazione potrà essere proposta entro sei mesi dalla pubblicazione della sentenza.

La Corte di Appello alla prima udienza può sospendere l'efficacia della sentenza qualora ricorrano gravi motivi.

Anche la Corte di Appello "... *procede nel modo che ritiene più opportuno ...*".

Prosegue ancora il medesimo articolo 1, l. citata ai comma 62 e segg. che è possibile proporre ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte di Appello entro 60 giorni dalla comunicazione della stessa.

Qualora si intenda chiedere la sospensione dell'efficacia della sentenza di secondo grado bisognerà formulare tale istanza alla medesima Corte di Appello che ha pronunciato la sentenza impugnata e che provvederà sospendendo qualora ricorrano gravi motivi.

Solitamente non vale la pena proporre istanza di sospensione per ovvie ragioni.

La Corte di Cassazione fissa l'udienza di discussione non oltre 6 mesi dalla proposizione del ricorso.

Quanto statuito dai comma dal 47 al 66 si applica alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della L. 92/2012 pubblicata il 03/07/2012 e quindi in vigore dal 18/07/2012.

#### 4. Brevi considerazioni

Questo nuovo rito apparentemente sommario, eventualmente da proseguire con un giudizio ordinario secondo il rito del lavoro, da celebrare in caso di opposizione, dinanzi al medesimo Giudice del lavoro, non sembra rispondere alle esigenze degli addetti ai lavori ed in particolare dell'utenza stessa.

Si ritiene del tutto ingiustificato e spropositato l'eccessivo potere offerto ai Giudici con questo procedimento che lascia alquanto perplessi poiché, in buona sostanza, il Giudice istruirà a proprio piacimento la controversia e deciderà secondo l'istruttoria che avrà voluto espletare, così condizionando di fatto anche l'eventuale giudizio di opposizione.

Occorrono disposizioni chiare, moderne ed adeguate che lascino meno discrezionalità nei criteri di istruttoria della causa.

In buona sostanza, questo procedimento dovrebbe di fatto sostituire i tanti ricorsi in via d'urgenza ex artt. 669 bis e segg. - 700 c.p.c. inerenti il rito cautelare proposti dinanzi ai Giudici del lavoro molto spesso utilizzati per le impugnazioni del licenziamento.

Tuttavia il nuovo rito non sembra essere strutturato in modo idoneo per raggiungere tale scopo, e cioè una decisione urgente, ma ponderata al tempo stesso, considerato che per l'espletamento delle atti-

vità indicate nella nuova legge, bisognerà inevitabilmente utilizzare diverse udienze; ciò che sfugge al legislatore è l'eccessivo caos esistente nelle sezioni lavoro dei Tribunali, che, tra l'altro, continuano ad essere "accorpati", senza alcuna valutazione delle conseguenze e senza tener conto dei gravi problemi dell'edilizia giudiziaria.

Insomma, pur apprezzando l'iniziativa per l'introduzione di questo nuovo rito, ritengo che lo stesso contribuirà soltanto ad aumentare i disagi nelle sezioni lavoro dalle quali bisogna portar via al più presto il contenzioso previdenziale.

Con questo nuovo ennesimo rito definito *abbreviato* col quale il giudice è ufficialmente abilitato a fare ciò che ritiene più opportuno, sorgeranno non pochi problemi e comunque, senza un drastico intervento per far funzionare le sezioni lavoro dei tribunali, riforme e nuovi riti non avranno alcun senso!