

LAVORO

Il rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti

2013-06-18 10:35:01

La Legge n. 92/2012, comunemente definita "Legge Fornero", con l'obiettivo di dare una corsia preferenziale alle controversie aventi ad oggetto la cessazione del rapporto di lavoro, ha introdotto, nei commi da 47 a 69 dell'articolo 1, un rito speciale, per le cause aventi ad oggetto una impugnativa di licenziamento (ma applicabile anche in altri casi, come vedremo più avanti), che ha avuto un impatto tutt'altro che favorevole.

Preliminarmente, al fine di individuare gli ambiti di operatività del rito, va detto che lo stesso riguarda le ipotesi in cui il datore di lavoro rientra nell'alveo dell'articolo 18 della Legge n. 300/70, quindi i rapporti di lavoro assistiti da tutela reale e per le controversie instaurate a decorrere dall'entrata in vigore della Legge n. 92/2012, anche se riferite a licenziamenti effettuati ante riforma.

Il rito de quo si caratterizza per la sua **struttura bifasica**. Una prima fase, necessaria, è volta ad operare una tutela urgente a favore del lavoratore e si conclude con ordinanza del Giudice che accoglie o rigetta la domanda attorea. Una seconda fase, eventuale, che si sostanzia nel giudizio di opposizione avverso l'ordinanza emessa in prima battuta.

Fin dall'entrata in vigore della norma che lo ha istituito, il nuovo rito è stato ampiamente criticato circa la sua opportunità e la sua funzionalità, oltre ad avere creato dei contrasti tra diversi Tribunali.

Se, da un lato, l'idea di dare più velocità alle cause vertenti su ipotesi di licenziamento era ed è condivisibile, dall'altro lato è stato evidenziato come l'effetto del nuovo rito potrebbe produrre (ciò che è già avvenuto) un aumento dei carichi di lavoro dei Tribunali senza invece accelerare gli esiti delle controversie.

Invero, seppure il nuovo rito presenti una prima fase particolarmente celere, in molti casi, per ovvi motivi, sarà attivata la fase dell'opposizione da parte del soccombente, così instaurando un procedimento pressoché identico a quello ordinario (che si aggiunge alla fase sommaria) e all'esito del quale è ammesso il reclamo, che si sostanzia in un giudizio di appello, a sua volta impugnabile mediante ricorso in Cassazione.

In tutti quei casi in cui il soccombente all'ordinanza emessa in prima fase deciderà di opporsi, potrebbe verificarsi un aumento dei tempi processuali. A ciò va aggiunta una considerazione non indifferente: nelle ipotesi in cui un lavoratore intenda impugnare il licenziamento e contestualmente agire per il pagamento di differenze retributive, dovranno necessariamente essere attivati due differenti giudizi: uno, secondo il rito "Fornero", per il licenziamento ed uno, ordinario, per le differenze retributive.

Ambito di applicazione del nuovo rito

Già da una prima lettura del testo normativo sorgono dubbi circa l'ambito di applicazione del "rito Fornero"; il comma 48, infatti, oltre che alle ipotesi di impugnativa del licenziamento e di qualificazione di un rapporto di

lavoro fa riferimento alle "domande diverse (...) ma fondate sugli identici fatti costitutivi", lasciando all'interprete l'individuazione di tali fatti.

Obbligatorietà del rito speciale

Uno dei contrasti giurisprudenziale attiene alla obbligatorietà dell'utilizzo del rito speciale. Secondo l'orientamento maggioritario formatosi nei mesi immediatamente successivi all'entrata in vigore della norma (Tribunali di Monza, Rieti e Venezia) il rito speciale sarebbe obbligatorio (ovviamente per le controversie aventi ad oggetto un licenziamento in regime di tutela reale); orientamento opposto è stato dato dai Tribunali di Firenze, Napoli, Bari e Torino, secondo i quali il rito speciale sarebbe facoltativo.

Compatibilità tra rito speciale e procedimento ex art. 700 c.p.c.

Un'altra delle questioni controverse è relativa alla possibilità di utilizzare la procedura d'urgenza ex articolo 700 c.p.c. alle cause di licenziamento. L'orientamento predominante è favorevole anche se non mancano Tribunali che si sono espressi in modo difforme (Milano, Monza).

Stesso giudice per la fase preliminare e la fase dell'opposizione?

Un altro dei contrasti è sorto circa la possibilità o meno di affidare la fase dell'opposizione allo stesso Giudice che ha deciso la prima fase con Ordinanza. Alcuni Tribunali, con lo scopo di assicurare maggiore celerità al rito, assegnano al medesimo Giudice le due fasi (Bologna, Genova, Milano, Palermo), con ovvia contrarietà d'opinione per quei legali che nella fase di opposizione troveranno lo stesso Giudice che li ha "condannati" in prima fase. Di diverso avviso sono stati invece i Tribunali di Ancona, Bari, Firenze, Napoli e Torino, i quali affidano le due fasi a due diversi Giudici.

Mutamento di rito

Se appare probabile che nelle ipotesi in cui un ricorso venga proposto con il rito inappropriato (cioè quello ex Legge n. 92/2012 nelle ipotesi in cui non si verta in materia di licenziamento oppure al contrario una controversia in materia di licenziamento proposta mediante ricorso ex art. 414 c.p.c.) sarà operato un mutamento di rito a favore di quello appropriato, perplessità sussistono circa gli esiti di un ricorso contenente sia una impugnativa di licenziamento che una richiesta di pagamento di differenze retributive. In tale ipotesi, secondo l'orientamento predominante, dovrebbe essere operata una separazione delle domande con conseguente applicazione del rito adatto a ciascuna di esse.

In conclusione, come già evidenziato da chi con le riforme si deve confrontare nelle aule dei Tribunali (avvocati e giudici), è auspicabile un intervento chiarificatore del legislatore che possa evitare degli iter processuali differenti a seconda del Tribunale giudicante.