

Lavoro. Nei tribunali decisioni discordanti sull'applicabilità della procedura speciale introdotta dalla riforma per accelerare la sentenza

Licenziamenti con «riti» differenziati

Il problema è il perimetro delle cause che possono essere risolte con il processo sommario

Giovanni Negri
MILANO

Un federalismo giudiziario nel diritto del lavoro. Almeno sulle regole processuali. Forse inevitabile vista la portata delle novità, ma non per questo meno sconcertante. La riforma **Romero** ha introdotto una disciplina processuale inedita, con l'obiettivo di accelerare i **giudizi sui licenziamenti**, ma i tribunali si muovono in ordine sparso.

E già sul perimetro delle cause che devono essere definite con il nuovo modello processuale le opinioni divergono. Fa discutere l'ordinanza del tribunale di Milano che ha escluso dal rito **Romero** le domande sull'accertamento del datore di lavoro, preliminare e legato alla richiesta di reintegra. Il presidente della sezione Lavoro milanese Pietro Martello sottolinea la necessità per i giudici di fare funzionare una legge che può contare adesso su soli 2 mesi di effettiva applicazione nei tribunali e spiega: «Condivido la necessità di dare un impulso ulteriore a giudizi

tanto delicati. Certo va valutato con attenzione il perimetro delle cause che possono essere risolte con il rito sommario anche per non ottenere l'effetto, paradossale, di appesantirlo».

La coordinatrice delle sezioni Lavoro del tribunale di Roma, Anna Maria Franchini, precisa, sia pure a titolo personale, visto che ancora un orientamento comune sul punto non è stato trovato che nelle questioni che riguardano la qualificazione del rapporto di lavoro, espressamente

comprese tra quelle che devono essere risolte con le nuove regole processuali, devono essere fatte rientrare anche quelle sull'identità del datore di lavoro. Un'interpretazione estensiva forse, ma che, a giudizio di Franchini, è coerente con le intenzioni del legislatore.

Per Carla Musella, presidente della sezione Lavoro di Napoli, il rito è speciale, anzi specifico, e l'interpretazione deve essere restrittiva. Altrimenti la corsia preferenziale rischia di affollarsi

troppo. Però poi accoglie con forti dubbi l'ordinanza della sua stessa sezione con la quale, in un licenziamento che aveva sottesa un'interposizione, ha deciso sulla legittimità del licenziamento, considerando improponibile le domande sull'interposizione per alterità dei fatti costitutivi. Una scelta che apre la strada alla duplicazione dei processi e al contrasto tra giudicati.

Restano forti peraltro le perplessità degli avvocati. Fabio Rusconi, presidente dei giuslavoristi, osserva come «un provvedimento che, come quello di Milano, rifiuta di stabilire, entro il rito **Romero** quale sia il datore di lavoro, presuppone, per non essere aberrante, almeno la facoltatività del nuovo rito. Infatti, o finisce per negare la possibilità al lavoratore di ottenere giustizia (devi fare la causa con il nuovo rito sul licenziamento, ma non puoi farmi accertare chi sia il datore di lavoro reale), oppure forza la norma **Romero** per farle dire che le cause di impugnazione di licenziamento, in situazioni

come quelle discusse a Milano, si devono fare con il rito ordinario. Ma questo, sicuramente, non è. Altrimenti, si dovrebbe fare prima una causa di accertamento della titolarità del rapporto, portarla fino al giudicato (vari anni) e solo dopo fare la causa di impugnazione del licenziamento irrogato dal datore di lavoro interposto, una volta che sia accertato come datore titolare del rapporto».

E proprio sulla facoltatività si riscontrano altre divergenze. Perché il tribunale di Perugia avverte che «il rito applicabile non è nella disponibilità delle parti» e quindi ritiene applicabile la formula **Romero** anche ai licenziamenti intimati prima dell'entrata in vigore della riforma, mentre i giudici del tribunale di Firenze, nel documento di pochi giorni fa che sintetizza gli orientamenti della sezione, aprono alla libera scelta del lavoratore: sarà lui a stabilire se seguire la nuova disciplina oppure introdurre il giudizio in via ordinaria con il tradizionale articolo 414 del Codice di procedura civile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL CASO

Per Milano vanno escluse le richieste collegate alla reintegrazione che contestano l'identità del datore di lavoro





Rito sommario

● La riforma **Fornero** ha introdotto nuove regole processuali con l'obiettivo di tagliare i tempi di definizione delle controversie sui licenziamenti. In questo senso è stato previsto un percorso processuale a elevato tasso di concentrazione per arrivare alla conclusione con ordinanza da rendere entro 30 giorni, fatta salva la possibilità di opposizione.

La riforma ha precisato che le domande sulla qualificazione del rapporto di lavoro vanno decise con le nuove regole ma a dividere i giudici è, tra l'altro, la compatibilità di un rito sommario con l'accertamento, per esempio, di un rapporto di lavoro diverso da quello sul quale si concentra il giudizio che può richiedere verifiche anche prolungate nel tempo

Gli orientamenti

I PUNTI CRITICI

Le principali questioni sulle quali i tribunali si dividono

Definizione delle controversie che devono essere affrontate con il nuovo rito

- Solo quelle che presuppongono l'identità del rapporto di lavoro
- Anche quelle che risultano collegate alla reintrega dopo licenziamento
- Unicamente quelle sul licenziamento rinviando all'«ordinario» tutte le altre

Ricorso al rito specifico

- **Obbligatorio:** le parti non hanno facoltà di scelta
- **Facoltativo:** tocca all'attore valutare la convenienza

Possibilità di utilizzo delle nuove regole processuali da parte del datore di lavoro

- In nessun caso
- Sì. Quando il lavoratore ha impugnato il licenziamento solo stragiudizialmente