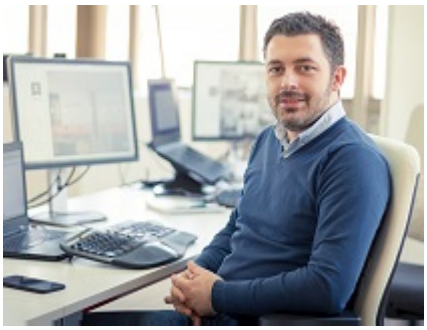
Licenziamento e abrogazione del rito Fornero: cosa cambierà con la riforma del processo civile

LINK: https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/05/14/licenziamento-abrogazione-rito-forner...



Disegno di legge all'esame del Senato - 14 Maggio 2021 Ore 08:18 Licenziamento e abrogazione del rito Fornero: cosa cambierà con la riforma del processo civile Francesco Rotondi - Professore a contratto di Diritto del Lavoro presso l'Università Carlo Cattaneo - LIUC di Castellanza E' all'esame del Senato il disegno di legge di riforma del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie. L'art. 7 delega il Governo a dettare una disciplina unitaria in tema di procedimenti con oggetto l'impugnazione dei licenziamenti, che abrogherà il cd. rito Fornero. Al testo della norma è stato presentato un emendamento governativo che tocca tre importanti aspetti e sul quale si nutre più di qualche dubbio. Per rispettare l'esigenza di garantire ai lavoratori ed alle imprese una corsia preferenziale giudiziaria in caso di impugnativa di licenziamento perché non applicare le norme processuali già in vigore come ad esempio l'art. 700 c.p.c. e il procedimento già regolamentato in materia di procedura d'urgenza? A distanza di oltre dieci anni dall'ultimo intervento normativo, contenuto nella legge delega n. 69 del 18 giugno 2009, attuta con D.Lgs. n. 150 del 1° settembre 2011 ("Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile"), il Legislatore ritorna sulla questione della riforma del processo civile (con il DDL n. 1662 del 9 gennaio 2020, ancora in discussione), evidentemente consapevole del fallimento di quella precedente, che non è stata in grado di raggiungere gli obiettivi prefissati di riduzione e semplificazione del processo civile, all'epoca immaginato "a tre riti" (procedimenti regolati dal rito del lavoro; procedimenti sommari di cognizione; procedimento ordinario) ma poi subito dopo sconfessato con la proliferazione di riti speciali e il sostanziale insuccesso (parziale) della procedura di mediazione obbligatoria in alcune materie del diritto civile. Che questa sia la sensazione sottesa alla predetta legge delega, lo si intuisce agevolmente dagli obiettivi indicati all'art. 1 che sono (sempre ed ancora una volta) quelli della semplificazione, speditezza e ragionevolezza del processo civile. Se il Governo riuscirà a raggiungere i risultati contenuti nella legge delega, in tema di riduzione dei tempi del processo civile, con la revisione della procedura di media-conciliazione e l'applicazione (finalmente) di un rito cd. sommario ispirato, secondo le stesse parole contenute negli Atti parlamentari del Senato, "all'ormai rodato rito del

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

lavoro", lo potrà dire solo il testo che sarà licenziato dall'Esecutivo e l'applicazione quotidiana nelle aule di giustizia delle nuove regole. Il timore è che si sia in presenza del tentativo di ridurre i tempi della giustizia riversando, ancora una volta, sugli avvocati il sacrificio di districarsi fra termini e preclusioni, sempre più stringenti, senza però risolvere il problema atavico delle lungaggini del processo civile, che, con ogni probabilità, vanno affrontati prima di tutto con interventi strutturali sulla organizzazione ed implementazione degli uffici giudiziari e sull'aumento del numero dei Magistrati e del personale amministrativo. Venendo agli impatti giuslavoristici della riforma del processo contenuti negli artt. 2 e 7 del DDL, occorre una breve premessa dello status quo. Cause di licenziamento e rito Fornero All'indomani della precedente riforma del rito civile del 2011, il Parlamento di allora, "tradendo" quei princìpi di semplificazione e riduzione di cui si è detto sopra, emanò in data 28 giugno 2012, la legge n. 92 ("Riforma Fornero") di revisione, tra l'altro, della disciplina sostanziale (art. 18 Stat. Lav.) e processuale della materia dei licenziamenti. Per quanto attiene alla procedura, è stato previsto un rito (non facoltativo) che si articola, quanto al primo grado di giudizio, in due fasi: · la prima, a cognizione sommaria e senza decadenze, nella quale il Giudice decide soltanto sulla legittimità o meno del licenziamento intimato ai lavoratori per i quali trova applicazione la normativa ex art. 18 Stat. Lav., provvedendo, ove ritenuto necessario, all'assunzione di sommarie informazioni; · la seconda, eventuale e di opposizione all'ordinanza emessa all'esito della precedente fase, a cognizione piena e per la quale trovano applicazione le norme ordinarie ex art. 414 e ss. c.p.c. È trascorso quasi un decennio e si possono dunque tirare le prime somme con l'occhio di chi, quotidianamente, frequenta le sezioni Lavoro dei Tribunali italiani. Se si guarda all'obiettivo che si era posto il Legislatore del 2012 di velocizzare le cause di impugnativa dei licenziamenti rispetto al "buon vecchio" art. 414 del codice di rito, lo stesso si può dire sostanzialmente raggiunto. Nei Tribunali delle grandi città italiane (Milano, Firenze, Roma, Napoli), seppur con qualche minima differenza, i tempi della doppia fase processuale (sommaria ed ordinaria) riescono ad essere limitati nell'anno dal deposito del ricorso. È evidente che simili conclusioni non possono trarsi per quelle piccole realtà di provincia o quelle sezioni lavoro dei Tribunali di altre città carenti dei mezzi necessari, dal momento che qui il problema, come si diceva, non è il rito, ma la mancanza di un numero di Giudici del Lavoro, adeguato alla "domanda" di giustizia ex art. 409 c.p.c. e delle decennali carenze di strutture e mezzi, in grado di rendere più spedita la macchina giudiziaria. Dove ha fallito il rito Fornero? Dove, a parere di schi scrive, il cd. "rito Fornero" ha fallito, è nella gestione concreta della doppia fase di giudizio, a seconda del Tribunale innanzi al quale viene incardinata la causa di licenziamento: ci si riferisce, in particolare, alle diverse misure adottate dai vari Presidenti delle Sezioni Lavoro per la organizzazione degli uffici nelle due fasi previste dalla riforma. Ad esempio, nel Tribunale di Napoli la fase di opposizione è sempre affidata ad un Giudice diverso rispetto a quello che ha deciso in via sommaria sulla legittimità del provvedimento di recesso dal rapporto di lavoro; nel Tribunale di Roma, così era fino a poco tempo fa, mentre da qualche mese si

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

è deciso di affidare anche la fase di opposizione allo stesso Giudice della precedente; la Sezione Lavoro del Tribunale di Milano procede in tale ultimo modo da sempre. Tale modus operandi, oltre a creare disparità di trattamento fra i ricorrenti a seconda del luogo dove vengono incardinate le cause di impugnativa dei licenziamenti, finisce con il vanificare lo stesso concetto insito nella doppia fase processuale. Del resto, è evidente che le diverse determinazioni assunte dai Giudici sono figlie della poca chiarezza delle norme processuali contenute nella legge "Fornero", relativamente alla natura delle due fasi di giudizio: si tratta di un'unica fase o di un doppio grado di giudizio accelerato? Nella stragrande maggioranza dei casi in cui la fase di opposizione viene assegnata allo stesso Giudice che, anche nel giudizio sommario, ha comunque la possibilità di acquisire le informazioni orali e disporre i mezzi istruttori ritenuti necessari, la sentenza definitiva del giudizio ordinario finisce con l'essere una conferma della precedente ordinanza, scritta dal medesimo Magistrato. In questo caso, allora, emerge in tutta la sua evidenza l'inutilità di una doppia fase processuale che, qui si, finisce con il dilatare inutilmente i tempi della giustizia in una materia come quella del licenziamento che - su questo siamo tutti d'accordo - necessita di tempi brevi e certi per entrambe le parti: il lavoratore che ha perso l'occupazione e deve decidere della propria vita; l'impresa che deve sapere se e come poter organizzare la propria attività, con o senza il dipendente licenziato. I "rimedi" della riforma all'esame del Senato Ciò posto, l'art. 2 del DDL prevede, fra le varie materie rientranti nella "nuova" mediazione assistita non obbligatoria, la possibilità che la stessa riguardi le "controversie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile». Laddove, il successivo art. 7 delega il Governo a dettare una disciplina unitaria in tema di procedimenti, aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti, anche quando, come prevedeva la precedente riforma "Fornero" (che ora dovrà essere abrogata), vanno risolte questioni attinenti alla qualificazione del rapporto, nonché a stabilire una trattazione prioritaria di tali processi per tutte le impugnazioni successive all'entrata in vigore della nuova riforma. È di queste ore la notizia che, al testo della predetta norma, pensata dal Governo precedente, sarà presentato dal nuovo Esecutivo "Draghi" un emendamento di riforma dei due suddetti articoli prevedendo: a) quanto all'art. 2 che la eventuale mediazione si concluda con un accordo, al quale sia assicurato il regime di stabilità ex art. 2113 c.c.; b) quanto all'art. 7 (i) la conferma della necessità di unificare e coordinare la disciplina dei procedimenti di impugnazione dei licenziamenti e quella di prevedere una "corsia preferenziale" per siffatti giudizi; nel contempo però, (ii) l'applicabilità del rito ordinario per le cause di licenziamento dei soci di cooperative, anche ove consegua la cessazione del rapporto associativo e, infine (iii) l'applicabilità alle azioni di nullità dei licenziamenti per motivi discriminatori, ove non proposte con il rito ordinario, di quelli speciali ex art. 38 del codice delle pari opportunità «stabilendo che la prospettazione dell'azione, nell'una o nell'altra forma, preclude la possibilità di agire successivamente in giudizio con un rito diverso». Alcune considerazioni... Su tali richieste di emendamento rispetto al testo previgente, si nutre più di qualche

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

dubbio. Relativamente all'estensione della procedura di mediazione che, fortunatamente non viene prevista come condizione di procedibilità della domanda giudiziale, valga soltanto richiamare il fallimento che, dalla data di entrata in vigore della Riforma del rito del lavoro del 1973, ha riguardato indistintamente tutte le procedure conciliative, sia quando sono state gestite dal Ministero del Lavoro, sia quando sono state affidate agli organismi privati. In questa materia, del resto, i Giudici del Lavoro già svolgono da molti anni un ruolo molto attivo e spesso proficuo nel corso del tentativo obbligatorio di conciliazione in prima udienza. Con riferimento, invece, alla precisazione relativa ai licenziamenti dei soci di cooperative, la stessa, allo stato, appare superflua dal momento che l'art. 9, co. 1 della legge n. 30 del 4.02.2003, prevede testualmente che «Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, con il rapporto di lavoro, anche quello associativo»; stando, quindi, al tenore letterale della norma, a legislazione attualmente vigente, considerata l'inapplicabilità dell'art. 18 Stat. Lav., i giudizi di impugnazione del licenziamento del socio-lavoratore sono già oggi attratti dalle norme ordinarie ex art. 409 e ss. c.p.c.. Più rischiosa appare, invece, la seconda richiesta di emendamento, che introduce la possibilità di ricorrere al rito speciale ex art. 38 del codice delle pari opportunità, secondo cui, nel caso di condotte datoriali discriminanti per motivi di sesso, razza, religione, appartenenza politica etcc. «su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti». Si tratta di un procedimento speciale che, come avviene per la repressione della condotta antisindacale ex art. 28 Stat. Lav., è limitato esclusivamente alla rimozione del comportamento vessatorio, seppur con possibilità di riconoscere l'eventuale danno subìto. Ed allora, considerato che in quasi tutte le cause di licenziamento a cui si assiste oggi, il lavoratore formula sempre richiesta di nullità del licenziamento per motivi discriminatori, al fine di ottenere una pronuncia di reintegrazione in servizio "piena" (con riconoscimento di tutte le retribuzioni dalla data del licenziamento), l'eventuale introduzione, in via alternativa ma non concorrenziale, dello speciale rito ex art. 38 del codice delle pari opportunità, potrebbe finire per duplicare (invece che ridurre) i procedimenti, dal momento che il datore di lavoro, su cui incombe il relativo onere della prova della legittimità del licenziamento, avrà tutto l'interesse a far accertare, con il rito diverso, la correttezza e liceità della propria condotta. Sicuramente positivo, infine, è l'obiettivo che si pone il Legislatore della

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

delega di ricondurre ad unità tutti i procedimenti di impugnativa del licenziamento, dal momento che oggi, dopo la ulteriore riforma del 2015 (cd. "Jobs Act") si ha una "confusione processuale" non giustificabile a causa della disparità di rito fra chi è stato assunto prima del marzo 2015, che in caso di licenziamento è tenuto a seguire le norme del rito ordinario e chi è stato assunto prima, che continua a godere del rito speciale della legge "Fornero". ... e una proposta Forse, per rispettare l'esigenza di garantire ai lavoratori ed alle imprese una corsia preferenziale giudiziaria in caso di impugnativa di licenziamento, se proprio si vuole abrogare l'ormai vituperato rito "Fornero" (e non provare a modificarlo), potrebbe essere opportuno non crearne uno ancora nuovo ma applicare le norme processuali già in vigore, come ad esempio l'art. 700 c.p.c. e il procedimento già regolamentato dagli artt. 669 bis e ss. c.p.c. in materia di procedura d'urgenza estendendola a tutte le ipotesi di licenziamento, con esonero dal provare il requisito del cd. "periculum in mora" che in queste ipotesi è in re ipsa. In tal modo si riuscirebbe a garantire la unicità del rito e, soprattutto, con la garanzia del successivo giudizio di reclamo, nel quale è un collegio di tre Giudici a riesaminare l'ordinanza resa dal Collega della prima fase che non può far parte del collegio stesso, si potrebbe anche perseguire l'obiettivo del giusto e veloce controllo della legittimità del licenziamento, con una doppia fase processuale, già "rodata" nel processo civile e del lavoro da molti anni. Copyright © - Riproduzione riservata Estremo

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato