



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Come cambia il processo del lavoro a seguito del d.lgs. 149/22 (operativo dal 1° marzo 2023)

Il 17 ottobre 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il [d.lgs. 149/22](#), attuativo della legge delega n. 206/21, che, nell'ambito di un generale intervento di riforma del processo civile, strutturato in funzione del perseguimento degli obiettivi di semplificazione, speditezza e razionalizzazione della tutela giurisdizionale, introduce una serie di modifiche anche alla disciplina delle controversie di lavoro.

In estrema sintesi, le novità sul fronte giuslavoristico riguardano:

1. la possibilità di ricorrere alla negoziazione assistita per la regolamentazione delle controversie di lavoro;
2. il definitivo superamento del rito Fornero e il contestuale inserimento nel corpo del codice di procedura civile di disposizioni finalizzate a riservare una corsia preferenziale e a garantire la trattazione in tempi contingentati delle cause di licenziamento in cui sia proposta domanda di reintegrazione nel posto di lavoro;
3. l'applicazione del rito del lavoro all'azione di impugnazione del licenziamento del socio di cooperativa, anche ove ne consegua la cessazione del rapporto associativo;
4. la possibilità di introdurre con i riti speciali previsti dagli articoli 38 del d.lgs. 198/06 e 28 del d.lgs. 150/11 l'azione di nullità del licenziamento discriminatorio;
5. i termini per il deposito della sentenza di primo grado e la disciplina processuale dell'appello, con particolare riguardo al contenuto dell'atto introduttivo e al filtro di inammissibilità per gli appelli che non hanno una ragionevole probabilità di essere accolti.

Si precisa sin d'ora che, per effetto di quanto disposto dall'art. 380 della l. 197/22, c.d. legge di bilancio – che ha anticipato l'entrata in vigore della riforma del processo civile, originariamente fissata al 1° luglio 2023 – le succitate novità avranno effetto a decorrere dal 28 febbraio 2023 e si applicheranno ai procedimenti instaurati successivamente a tale data; le nuove disposizioni in materia di appello si applicheranno in particolare alle impugnazioni proposte successivamente al 28 febbraio 2023.

1. L'introduzione della negoziazione assistita per le controversie di lavoro

Al fine di ridurre il contenzioso giuslavoristico, il d.lgs. 149/22 ha inserito nel d.l. 132/14 un nuovo art. 2-ter, che introduce la facoltà per le parti di una controversia in materia di lavoro di ricorrere all'istituto della negoziazione assistita, senza che ciò costituisca condizione di procedibilità della domanda giudiziale. La



disposizione prevede altresì che, nell'ambito della negoziazione, ciascuna parte sia assistita da almeno un avvocato o da un consulente del lavoro, e che all'accordo così raggiunto si applichi l'art. 2113, co. 4, c.c., al pari di quanto previsto per le conciliazioni svolte nelle sedi c.d. protette. Da ultimo si prevede che l'accordo debba essere trasmesso a uno degli organismi deputati alla certificazione dei contratti di lavoro previsti dall'art. 76 d.lgs. 276/03.

2. L'abrogazione del rito Fornero e la corsia preferenziale per le cause di licenziamento in cui è proposta domanda di reintegrazione nel posto di lavoro

Dando attuazione alla delega di cui all'articolo 1, co. 11, della l. 206/21, con la quale si era chiesto al Governo di "unificare e coordinare la disciplina dei procedimenti di impugnazione dei licenziamenti, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro", il d.lgs. 149/22 dispone l'abrogazione delle norme della l. 92/12 che regolano il funzionamento del c.d. rito Fornero – la cui area di operatività era peraltro già stata significativamente ridotta dal d.lgs. 23/15, che ne aveva escluso l'applicazione ai licenziamenti intimati nei confronti di lavoratori con contratti assoggettati alla disciplina del c.d. Jobs Act – e conseguentemente assoggetta tutte le controversie di lavoro a un unico procedimento, regolato dagli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile.

Al contempo, la novella normativa inserisce nel corpo del codice di procedura civile, tra le norme che regolano le controversie in materia di lavoro, un nuovo capo I-bis, rubricato "Delle controversie relative ai licenziamenti", composto da tre disposizioni (art. 441-bis, ter e quater), la prima delle quali riguarda specificatamente le cause di licenziamento in cui sia proposta domanda di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Tale nuova disposizione fissa anzitutto il principio generale per cui la trattazione e la decisione di questa tipologia di controversie "hanno carattere prioritario rispetto alle altre pendenti sul ruolo del giudice, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto" (primo comma), e riconosce altresì la possibilità per il giudice di ridurre i termini del procedimento fino alla metà, tenuto conto delle circostanze esposte nel ricorso, garantendo, a tutela del convenuto e del terzo chiamato in giudizio, un termine congruo (non minore di 20 giorni) tra la data di notificazione del ricorso e quella dell'udienza di discussione e per la loro costituzione in giudizio (terzo comma).

È inoltre previsto che, nel corso dell'udienza di discussione, il giudice disponga, 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 con riguardo alle domande di reintegrazione nel posto di lavoro. In particolare, la concentrazione della fase istruttoria e di quella decisoria è attuata attraverso la riserva di particolari giorni, anche ravvicinati, nel calendario delle udienze.

La disciplina dell'art. 441-bis, e l'esigenza di speditezza a essa sottesa, è idealmente completata, sotto il profilo organizzativo, dall'introduzione nell'ambito delle disposizioni attuative del codice di procedura civile di un nuovo articolo 144 quinquies, rubricato "Controversie in materia di licenziamento", che prevede che il



presidente di sezione e il dirigente dell'ufficio giudiziario favoriscono e verificano la trattazione prioritaria dei procedimenti di cui al succitato capo I-bis, e che in ciascun ufficio giudiziario sono effettuate estrazioni statistiche trimestrali al fine di valutare la durata media dei processi di cui all'art. 441-bis del codice, in confronto con la durata degli altri processi in materia di lavoro.

3. Le novità sul fronte dell'impugnazione del licenziamento del socio di cooperativa

La seconda norma di cui si compone il novello capo I-bis sulle controversie relative ai licenziamenti è l'art. 441-ter, che disciplina le controversie aventi a oggetto l'impugnazione dei licenziamenti dei soci delle cooperative, stabilendo anzitutto che tali controversie sono assoggettate al rito del lavoro, di cui agli articoli 409 c.p.c., e prevedendo nello specifico che (i) il giudice del lavoro, investito della domanda avente a oggetto l'impugnazione dei licenziamenti in esame, decide anche sulle questioni relative al rapporto associativo eventualmente proposte, e che (ii) lo stesso giudice decide sul rapporto di lavoro e sul rapporto associativo anche nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro derivi dalla cessazione del rapporto associativo, pur mancando un formale provvedimento di licenziamento.

Come evidenziato nella relazione illustrativa del d.lgs. 149/22, l'attribuzione al giudice del lavoro della competenza a decidere sul rapporto associativo "si giustifica tutte le volte in cui quella decisione abbia ricadute o comunque produca effetti sul rapporto di lavoro comunque in essere tra il socio e la cooperativa".

4. Le novità in tema di azione di nullità del licenziamento discriminatorio

Completa il capo I-bis l'art. 441-quater c.p.c., che prevede che le azioni di nullità dei licenziamenti discriminatori, ove non siano proposte con ricorso ex art. 414 c.p.c., possono essere introdotte, ricorrendone i presupposti, con i riti speciali (nello specifico, quelli previsti dagli art. 38 d.lgs. 198/06 e 28 d.lgs. 150/11). Al fine di evitare la duplicazione dei giudizi, è altresì previsto che la proposizione della domanda relativa alla nullità del licenziamento discriminatorio e alle sue conseguenze, nell'una o nell'altra forma, preclude la possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso per quella stessa domanda.

5. Le novità relative ai termini per il deposito della sentenza di primo grado e alla disciplina processuale dell'appello

Sul fronte del processo del lavoro, il d.lgs. 149/22 risolve anzitutto i problemi di coordinamento tra l'art. 429, co. 1, c.p.c. – che consente il deposito delle motivazioni della sentenza di primo grado unitamente al dispositivo ovvero entro un termine fissato dal giudice e non superiore a sessanta giorni – e l'articolo 430 c.p.c. – che invece statuisce che la sentenza "deve essere depositata entro quindici giorni dalla pronuncia" –, disponendo la soppressione di questa seconda disposizione e la sua sostituzione con una nuova previsione, in base alla quale, quando la sentenza è depositata fuori udienza, il cancelliere ne dà immediata comunicazione alle parti.



La riforma interviene anche sulla disciplina del processo d'appello, in primo luogo modificando l'art. 434 c.p.c., che nella sua nuova formulazione dispone che il ricorso, oltre a contenere le indicazioni prescritte dall'art. 414 c.p.c., deve indicare, per ciascun motivo, 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 ai fini della decisione impugnata.

Altra disposizione rinnovata è l'articolo 436-bis c.p.c., che, in linea con le modifiche apportate al rito ordinario, nella formulazione introdotta dalla riforma prevede che, quando l'appello risulta improcedibile, inammissibile, manifestamente fondato o manifestamente 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.

Conseguentemente, all'articolo 437 c.p.c., relativo all'udienza di discussione in grado di appello, è stata apportata una modifica di mero raccordo tra i due modi di definizione del processo, quello "semplificato" previsto dall'articolo 436 bis e quello "ordinario" disciplinato dall'articolo 437. L'articolo 438 c.p.c., infine, è stato coordinato con la modifica apportata all'articolo 430, prevedendo che, al di fuori delle ipotesi di decisione semplificata ai sensi del rinnovato art. 436 bis, le motivazioni della sentenza devono essere depositate entro il termine di sessanta giorni dalla pronuncia e il cancelliere ne dà immediata comunicazione alle parti.

Ancora con riferimento al processo d'appello, si segnala infine che, in forza delle modifiche apportate all'art. 283 c.p.c. – disposizione cui fa rinvio il quinto comma dell'art. 431 c.p.c. ai fini della disciplina della provvisoria esecutività delle sentenze che pronunciano condanna a favore del datore di lavoro –, Il lavoratore potrà richiedere la sospensione dell'efficacia esecutiva o dell'esecuzione della sentenza a lui sfavorevole (i) allorché l'impugnazione appaia manifestamente fondata ovvero (ii) 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 (mentre il datore di lavoro soccombente che intenda richiedere in appello la sospensione dell'esecuzione della sentenza di primo grado a lui sfavorevole continuerà a dover dimostrare, ai sensi dell'immutato terzo comma dell'art. 431 c.p.c., che dall'esecuzione potrebbe derivargli un gravissimo danno).

Seppur non direttamente relative al rito del lavoro, meritano da ultimo di essere ricordate le seguenti novità:

- l'introduzione dell'art. 363 bis c.p.c., che prevede che il giudice di merito possa disporre, con ordinanza e dopo aver sentito le parti, il rinvio pregiudiziale degli atti alla Corte di Cassazione per la risoluzione di una questione esclusivamente di diritto, quando concorrono le seguenti condizioni: 1) la questione è necessaria alla definizione anche parziale del giudizio e non è stata ancora risolta dalla corte di cassazione; 2) la questione presenta gravi difficoltà interpretative; 3) la questione è suscettibile di porsi in numerosi giudizi. La norma stabilisce che il procedimento è sospeso dal giorno del deposito dell'ordinanza di rinvio pregiudiziale e che il principio di diritto enunciato dalla Cassazione è vincolante nel procedimento nell'ambito del quale è stata rimessa la questione e, se questo si estingue, anche nel



nuovo processo in cui è proposta la medesima domanda tra le stesse parti (ai sensi dell'art. 380, l. 197/22, le disposizioni introdotte dall'art. 363 bis c.p.c. si applicano ai giudizi di merito pendenti al 1° gennaio 2023);

- l'introduzione di un nuovo terzo comma nell'articolo 127 c.p.c., rubricato "Direzione dell'udienza", che stabilisce che il giudice può disporre che l'udienza si svolga mediante collegamenti audiovisivi a distanza o sia sostituita dal deposito di note scritte, secondo le modalità precisate dai successivi (e anch'essi nuovi) articoli 127-bis e 127-ter (tali norme, in base a quanto disposto dall'art. 380 della l. 197/22, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023).

[leggi il testo...](#)