

Il Giudice del Lavoro, sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 27.10.2015

OSSERVA QUANTO SEGUE

In data 18.07.12, dunque in epoca antecedente rispetto alla proposizione della controversia in esame, è entrata in vigore la l. n. 92 del 28.06.12, recante “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”.

La novella legislativa è intervenuta, fra l'altro, sulla disciplina sostanziale e processuale concernente le impugnative di licenziamento, apportando modifiche all'art. 18 l. n. 300/1970 ed introducendo un nuovo rito per la trattazione di tali controversie.

In particolare, l'art. 1, commi 48 – 51, dispone che “*48. La domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il ricorso deve avere i requisiti di cui all'articolo 125 del codice di procedura civile. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi. A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti. L'udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso. Il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. La notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata. Qualora dalle parti siano prodotti documenti, essi devono essere depositati presso la cancelleria in duplice copia.*

49. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio, ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

50. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al comma 49 non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dei commi da 51 a 57.



51. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui al comma 49 può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 del codice di procedura civile [...]".

Circa l'ambito di applicazione della disciplina appena richiamata, l'art. 1, co. 47, l. n. 92/2012 prevede che *"Le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro"*; quanto al discrimine temporale, il successivo comma 67 del medesimo art. 1 precisa che *"I commi da 47 a 66 si applicano alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge"*.

A parere del Giudice, peraltro, il nuovo rito deve essere seguito obbligatoriamente, senza che il ricorrente possa scegliere fra processo ordinario e processo specifico per i licenziamenti.

Ebbene, non c'è dubbio che la L.92/12 non preveda *"espressamente"* nulla per i licenziamenti della PA.

I commi 7 e 8 dello stesso art. 1 della legge 92/2012 stabiliscono che *"7. Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo. Restano ferme le previsioni di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo. 8. Al fine dell'applicazione del comma 7 il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche."*

Tale enunciazione di principio manifesta l'intento di approvare un corpo di norme speciali per la disciplina dei rapporti di pubblico impiego c.d. privatizzato pur nell'ottica di recepire i principi-cardine della novella attraverso un confronto con le OO.SS. Si pone, dunque, il problema – nelle more dell'approvazione di questa ulteriore novella – di individuare i parametri sostanziali e processuali di riferimento per la regolamentazione delle vicende che cadono, a partire dal 18.7.2012, sotto l'impero dell'attuale legislazione.



Si ritiene che allo stato non possa negarsi l'applicazione ai rapporti di lavoro pubblico della disciplina attualmente vigente in materia di licenziamenti dal punto di vista sia sostanziale che processuale. Depone in tal senso l'art. 51 del d.lgs. 165/2001 (T.U.P.I.) che stabilisce che *“Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni degli articoli 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1. La legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.”*

Il rinvio allo statuto dei lavoratori, per quel che interessa in materia di licenziamento, è operato, infatti, con l'utilizzo della tecnica del rinvio mobile che recepisce il contenuto di norme collocate in altre fonti adeguandosi automaticamente all'evoluzione delle medesime, dal che consegue l'applicazione del nuovo art. 18 St. lav. (e del rito speciale che il predetto articolo richiama) anche al pubblico impiego privatizzato. La tesi opposta, propugnata da una parte della dottrina e della giurisprudenza di merito, poggia sull'assunto – non secondario – dell'intenzione sopra lusingata di dettare norme speciali in materia, ma non spiega come sia possibile, a fronte di una lettera così chiara che la riforma non ha corretto né intaccato, dettando disposizioni transitorie, considerare il rinvio di tipo recettizio e, per l'effetto, porre a base delle decisioni sui licenziamenti pubblici il vecchio art. 18 St. lav. abrogato dalla legge 92/12, determinandone una sopravvivenza a tempo indeterminato che la norma sopra riportata e la carenza di una espressa salvezza delle disposizioni precedenti paiono inequivocabilmente escludere.

Va, inoltre, osservato che il menzionato art. 1 comma 8 l. 92/2012 parla di 'armonizzazione' della disciplina relativa ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, espressione che induce a ritenere che il riferimento sia a quegli istituti (ad esempio, il contratto di lavoro a tempo determinato, per il quale l'art. 36 d.lgs. 165/2001 prevede una regolamentazione in parte difforme da quella di cui alla legge 368/2001) che ancora presentano parziali divergenze nel rapporto di lavoro pubblico rispetto a quello privato (tale non è l'ipotesi dell'art. 18 Stat. lav.). E', pertanto, ragionevole ritenere che detta norma sia stata dettata al precipuo fine di evitare che l'espressa qualificazione della novella del 2012 come principi e criteri regolatori del lavoro pubblico potesse essere interpretata come estensione ed applicabilità *tout court* dei primi al secondo, senza alcuna incidenza su quegli istituti che, pacificamente, erano ritenuti applicabili ai rapporti di lavoro pubblico anteriormente all'entrata in vigore della legge 92/2012.



La presente controversia, andrà dunque trattata, in relazione alla domanda avente ad oggetto la impugnazione del licenziamento, con il rito speciale imposto dall'art. 1, commi 47 e ss. della legge 92/2012 a tutela dell'interesse di entrambe le parti alla celere definizione del giudizio. Detto rito, infatti, a differenza di quello disegnato dagli artt. 702 – *bis* e ss. c.p.c. non ha carattere opzionale e non è, perciò, a disposizione della parte che, sull'assunto di una prognosi di sommarietà dell'istruttoria, abbia interesse a velocizzare la causa, ma è funzionale all'interesse pubblico ad una risposta rapida che la Giustizia deve dare in ordine alla prosecuzione del rapporto.

Premesso ciò va rilevato che essendo il ricorso una *vocatio iudicis* è il giudice che deve individuare il rito applicabile alla domanda sulla base delle norme processuali vigenti.

Orbene, chiarito che la fattispecie in esame deve essere trattata nelle forme delineate dalla l. 92/2012, e che erroneamente il ricorso è stato proposto ai sensi dell'art. 414 c.p.c., si ritiene di dover riqualificare l'atto introduttivo, contenendo esso tutti gli elementi del ricorso *ex art. 1 co. 48*, e di dover trattare la causa secondo le nuove regole processuali. Infatti, in base a quanto sopra esposto, non è il ricorrente che sceglie il rito, ma il giudice a dover applicare quello pertinente alla domanda (o a ciascuna domanda) proposta con il ricorso, provvedendo secondo il principio *iura novit curia* a qualificare la domanda (o ciascuna domanda) in base al *petitum* sostanziale.

Le conseguenze dell'erronea adozione del nuovo rito speciale piuttosto che di quello lavoristico del codice di rito non sono disciplinate dalla legge n. 92 del 2012.

Nel silenzio del legislatore, ritiene il giudicante che possa farsi riferimento all'art. 4 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150, con il quale il legislatore ha optato per la soluzione del mutamento di rito tutte le volte in cui una delle controversie da trattare secondo uno dei modelli considerati dal decreto sia promossa seguendo un rito diverso da quello stabilito dallo stesso decreto legislativo per quella categoria di controversie.

Da tale norma può trarsi conferma della tesi secondo la quale nel nostro ordinamento è individuabile il principio generale per cui, in caso di erronea scelta del rito, opera la regola del mutamento, invece che quella della conclusione della causa con una decisione di inammissibilità.

L'art. 4 del d. lgs. n. 150 del 2011, essendo diretto a risolvere le questioni di rito che possono porsi in riferimento a qualsiasi ipotizzabile combinazione tra i tre riti presi in



considerazione dal decreto (quello ordinario, quello del lavoro e quello sommario di cognizione), tutti concepiti dal legislatore come gli unici cui la parte può ricorrere nelle singole controversie contemplate dallo stesso decreto legislativo, può ragionevolmente essere considerato come espressione di principi sufficientemente generali da poter essere applicati in via analogica pure alle questioni di rito connesse con il nuovo procedimento di impugnazione dei licenziamenti.

Il giudice dunque (dopo aver fissato l'udienza di discussione *ex art. 420 c.p.c.* con il decreto di cui all'art. 415 c.p.c.) procede alla conversione del rito.

Premesso ciò si osserva che prima di decidere sulle istanze istruttorie è necessario delimitare l'oggetto ed i confini istruttori di questa prima fase di giudizio di primo grado.

Il comma 49 dell'art. 1 della legge 92 /2012 così disciplina la prima fase: *“Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio, ai sensi dell'art. 421 cpc, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda ...”*

Il comma 57 dello stesso articolo così invece disciplina il giudizio di opposizione: *“All'udienza il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti di ufficio, ai sensi dell'art. 421 cpc., e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima della udienza di discussione. ...”*

Diverse paiono le regole istruttorie che presiedono le due fasi: nella prima fase vanno ammessi i mezzi istruttori indispensabili ai fini della decisione e solo in sede di opposizione valgono le ordinarie regole della cognizione piena.

Alla luce di tali diverse regole istruttorie della fase sommaria appare preclusa una interpretazione che tenda, ampliandone senza limiti il contenuto, a trasformarla in una duplicazione della fase di opposizione.

Sul punto, ritiene anzi questo giudice che la decisione della fase sommaria debba intervenire - se non proprio tendenzialmente allo stato degli atti - su una base istruttoria davvero ridotta ai minimi termini e tale da garantire una definizione pressocchè immediata della fase stessa (in proposito si evidenzia che non per caso solo per la fase di opposizione il legislatore ha previsto la possibilità della concessione di un termine alle parti per note scritte conclusive).



Ciò premesso e passando all'esame della fattispecie, applicando i principi appena esposti, ritiene il giudicante che nella fattispecie non sia necessaria l'ammissione delle prove orali richieste potendo già sulla sola base delle produzioni documentali e dell'interrogatorio delle parti ritenersi la causa matura per la decisione

P.Q.M.

Converte il rito del presente giudizio da quello codicistico del lavoro a quello di cui all'art. 1 della legge n. 92 del 2012, non ammette le prove per testi ritenendo la causa matura per la decisione e rinvia per discussione al **26.11.2015 ore 1430**

Si comunichi.

Pavia 6.11.2015

Il Giudice del lavoro
Federica Ferrari

