



Il processo dei licenziamenti tra agonie e speranze

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 452/2022

© Luigi de Angelis
Già presidente della sezione lavoro della Corte d'Appello di Genova
lgdeangelis@tin.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020
csdle@lex.unict.it
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



Il processo dei licenziamenti tra agonie e speranze* **

Luigi de Angelis

Già presidente della sezione lavoro della Corte d'appello di Genova.

| | |
|---|----|
| 1. Ancora una riforma del processo civile..... | 2 |
| 2. Il tramonto del c.d. rito Fornero sulle controversie in tema di licenziamenti. | 3 |
| 3. Le questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro. .. | 5 |
| 4. Le controversie sulle discriminazioni. | 5 |
| 5. La corsia preferenziale. | 7 |
| 6. Le sofferte vicende interpretative delle controversie sui licenziamenti nelle cooperative..... | 7 |
| 7. La nuova disciplina di delega in quest' ultima materia. | 11 |

* Il presente scritto sviluppa la relazione ad un convegno in webinar organizzato da Fa.ri e dall'Università degli studi di Parma il 18 febbraio 2022 sulla legge di riforma della giustizia civile 26 novembre 2021, n. 206. È destinato ad un volume sul tema a cura di Enrico Gragnoli.

** Nel caro ricordo di Onofrio Fanelli.

1. Ancora una riforma del processo civile.

Affidato, ora, ad una legge di delegazione, con poche disposizioni, che qui non interessano, non bisognose di decreti attuativi il tormento del processo continua, spinto dall'idea che alla sua inefficienza possa ovviarsi attraverso la modifica delle regole processuali; un'idea ora accompagnata, però, come fu per la prima volta con la legge n. 533 del 1973¹, da una diversa misura organizzativa, l'ufficio per il processo, che ci si può permettere, così sottraendosi alla mannaia delle riforme a costo zero, per le risorse date dall'ormai famosissimo PNRR². Nel frattempo, le misure dettate dalla legislazione della pandemia, pur lontane dai principi chiovendiani immanenti alla legge n. 533, hanno assicurato la salvezza – direi la sopravvivenza – del processo e pertanto sono tra le modifiche che personalmente apprezzo pur a bocca amara, e non condivido affatto l'*obiter dictum* contenuto in Cass. ord. 10 novembre 2021, n. 33175, che, in una controversia in materia di separazione tra coniugi, si badi bene, ha affermato l'incompatibilità del c.d. rito cartolare con il processo del lavoro, e ciò con ordinanza della sezione VI!

Per il resto, continuo a ritenere³ che le regole processuali dovrebbero essere lasciate in pace (la frenesia legislativa soprattutto dell'ultimo decennio mi ha fatto maturare l'idea che l'immobilismo in certi periodi, persino in quelli tumultuosamente in movimento come gli attuali, non sia poi così male); che l'efficienza del processo dipenda da altro⁴; che del resto l'efficienza *di per sé* non sia un valore, ma lo sia, e di cruciale importanza malamente trascurata per tanto tempo dal sistema giudiziario, solo se finalizzata all'effettività dei diritti o ad altri valori e non alle sole ragioni, pure degne di considerazione, di tipo economicistico. Ragioni che hanno in prevalenza animato gli interventi normativi processuali (e non solo) del corrente secolo, per quel che riguarda le controversie di lavoro specie in materia di licenziamenti, e che, assorbite a volte burocraticamente, non hanno risparmiato la conduzione del processo da parte di giudici del lavoro.

¹ Cfr. V. DENTI, *La giustizia civile Lezioni introduttive*, Bologna, Il Mulino, 1989, p. 45.

² Su cui cfr. A. DI FLORIO, *L'Ufficio per il processo*, in AA. VV., *La riforma della giustizia civile Prospettive di attuazione della legge 26 novembre 2021, n. 206*, a cura di G. COSTANTINO, Bari, Cacucci, p. 121 ss.

³ Cfr., se vuoi, l. de ANGELIS, *Sguardo su effettività dei diritti e deflazione delle controversie di lavoro*, in *Labor*, 2016, p. 85 ss., spec. 93; ID., *Efficienza ed effettività nelle recenti riforme della giustizia del lavoro*, in AA. VV., *Risistemare il diritto del lavoro Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, a cura di L. CORAZZA, L. NOGLER, Milano, 2012, p. 906 ss.

⁴ Cfr. Aut. ult. cit., *La motivazione della sentenza (di lavoro): una vita complicata*, in AA. VV., *Scritti dedicati a Maurizio Converso*, a cura di D. DALFINO, RomaTre press, Roma, 2016, p. 203 ss., anche in *VTDL*, 2016, p. 785 ss.; da ult. P. BIAVATI, *La riforma del processo civile: motivazioni e limiti*, in *RTDPC*, 2022, p. 46.

Faccio poi ricorso all'ottimismo della volontà per credere nelle virtù salvifiche dell'istituto dell'ufficio per il processo, che peraltro al nord del paese sta trovando grandi difficoltà nel reclutamento degli addetti.

2. Il tramonto del c.d. rito Fornero sulle controversie in tema di licenziamenti.

Questo non significa che, come i più, non apprezzi che si voglia porre fine al famoso – direi famigerato stante la miriade di problemi complicati e delicati che ha posto e pone – *rito Fornero* (art. 1, commi 47 ss., l. n. 92/2012) il cui ambito di applicazione il decreto legislativo n. 23 del 2015 ha ridimensionato dando però vita ad una delle stravaganze processuali (se non vogliamo chiamarle ingiustizie, o come detto con maggiore eleganza nella relazione finale dei lavori della commissione Luiso istituita con d.m. 21 marzo 2021 presso il Ministero della giustizia⁵, “di dubbia compatibilità con il principio di ragionevolezza”) più clamorose, quella di distinguere le regole in ragione della data di origine dei rapporti di lavoro (lo spartiacque del 7 marzo 2015). Un rito che sembrava moribondo nel 2016 quando fu approvato alla camera il disegno di legge delega n. 2953, approvato in senato con il n. 2284, che ne prevedeva la immediata abrogazione ma che è poi rimasto lettera morta a seguito delle successive vicende politiche.

Ora, lo accennavo, vi è una legge (26 novembre 2021, n. 206) che tocca anche qualche aspetto⁶ delle controversie di lavoro cui però si aggiungono le regole del processo civile ordinario ove non derogate da quelle speciali del processo del lavoro, che, come è noto, non è autosufficiente; in particolare tocca le norme delle controversie in materia di licenziamenti (art. 1, comma 11)⁷. Si tratta di modifiche ispirate ai lavori della Commissione Luiso e al disegno n. 2284 cit., e che, a differenza di quanto previsto dal citato disegno di legge, vanno riempite di contenuti dai decreti delegati nel rispetto dei principi e criteri direttivi dalla legge stessa fissati e i quali pertanto avranno rilievo decisivo.

Si deve ritenere delegato l'abbandono del rito Fornero. Il testo, in parziale conformità a quello licenziato dalla Commissione Luiso, dice di unificazione e coordinamento della disciplina dei procedimenti d'impugnazione dei licenziamenti (per il vero il testo della predetta

⁵ Cfr. Ministero della giustizia Ufficio legislativo, *Commissione per l'elaborazione di proposte di interventi in materia di processo civile e di strumento alternativi* presieduta, da F.P. Luiso, *Proposte normative e note illustrative*, in www.giustizia.it, § 2, p. 98.

⁶ Si è prevista l'estensione della negoziazione assistita alle controversie individuali di lavoro e una disciplina delle controversie sui licenziamenti.

⁷ Cfr. A. D. DE SANTIS, *Le controversie sui licenziamenti*, in AA. VV., *La riforma della giustizia civile*, cit., p. 209 ss.

Commissione faceva riferimento alla sola unificazione⁸) e non di abrogazione, quest' ultima contemplata invece espressamente dalla Commissione⁹ e dal disegno di legge n. 2284. Ciò sembrerebbe poter comportare anche la permanenza del solo rito Fornero esteso ai licenziamenti in regime di c.d. tutele crescenti. Ma da quanto previsto alla lettera c) del citato comma 11 per le azioni di nullità dei licenziamenti discriminatori, in cui si fa riferimento alla possibilità di *ricorso ex art. 414 c.p.c.* e alle azioni speciali in materia di discriminazioni, si comprende che l'unificazione debba avvenire a danno del rito del 2012¹⁰, come è del resto la storia della delegata modifica: sarebbe quindi contraria alla delega una norma di segno differente.

Sempre nella delega è previsto debba esserci una disciplina transitoria, la quale è invece mancata nella legge Fornero e nel decreto legislativo n. 23/2015. Disciplina che opportunamente non è quindi lasciata ai principi generali i quali non sono di generale condivisione (si pensi al principio *tempus regit actum*, messo in discussione soprattutto da Remo Caponi¹¹ a favore del principio *tempus regit processum* il quale ultimo ha avuto ingresso anche in una pronuncia della corte costituzionale¹² e che pare accolto nel progetto Luiso¹³). È poi auspicabile che le regole transitorie siano abbastanza puntuali da assicurare una ragionevole certezza.

⁸ Cfr. art. 7, comma 1, lett. C): "prevedere l'unificazione dei procedimenti di impugnazione dei licenziamenti, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi...".

⁹ Art. 7, comma 1, lett. C, n. 1: "stabilire l'applicabilità della disciplina vigente a tutte le impugnazioni successive alla data di entrata in vigore del decreto legislativo medesimo, con conseguente superamento dell'applicazione della disciplina di cui all'articolo 1, commi da 47 a 66, della legge 28 giugno 2012, n. 92".

¹⁰ Conf. A. D. DE SANTIS, *Le controversie sui licenziamenti*, cit., p. 210.

¹¹ Cfr. R. CAPONI, *Tempus regit processum - Un appunto sull'efficacia delle norme processuali nel tempo*, in *RDP*, 2006, p. 449 ss., e in altri lavori.

¹² Cfr. Corte cost. 30 gennaio 2018, n. n. 13, in *FI*, 2018, I, c. 707, per la quale È infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 829, comma 3, c.p.c., come sostituito dall'art. 24 d.lgs. 2 febbraio 2006 n. 40, in combinato disposto con l'art. 27, comma 4, stesso d.lgs., nella parte in cui prevede, secondo il "diritto vivente", che la preclusione alla sindacabilità del lodo arbitrale per violazione delle regole di diritto relative al merito in assenza di espressa previsione delle parti o della legge si applica ai procedimenti nei quali la domanda di arbitrato è stata proposta successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo, con esclusione di quelli azionati in forza di convenzioni di arbitrato stipulate prima della riforma, in riferimento agli art. 3 e 41 cost.

¹³ V. *supra*, nota 5.

3. Le questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

L'unificazione ed il coordinamento deve comprendere, come previsto nella legge, i casi in cui vadano risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto. Una analoga dizione era contenuta nella legge n. 92 del 2012 ed il significato andava inteso, come ha ritenuto condivisibilmente la corte di cassazione, quale formula esplicativa della "volontà del legislatore di non precluderne l'utilizzo per barriere imposte dall'apparenza della forma"¹⁴: Non ha quindi giustamente trovato conforto la formalistica giurisprudenza espressa ad esempio da Trib. Milano, ord. 25 ottobre 2012¹⁵ secondo cui il ricorso proposto con le forme di cui all'art. 1, comma 48, l. n. 92/2012, avente ad oggetto la reintegrazione presso un datore di lavoro diverso da quello che formalmente risulta essere il datore di lavoro del ricorrente, va dichiarato inammissibile in quanto richiede un accertamento estraneo all'ambito di applicazione del nuovo rito speciale. Qui la direttiva per il legislatore delegato potrebbe apparire superflua se si considera il solo rito *ex lege* n. 533/1973 posto che quest'ultima sarebbe in ogni caso applicabile; non lo è però se si considerano i riti speciali per le discriminazioni cui pure la legge dedica attenzione con lo stabilire, in conformità al d.l. n. 2284 (art. 2, comma 5) e ai lavori della Commissione Luiso (art. 7 comma 5), il criterio *electa una via altera non data* e cioè precludendo la proposizione della stessa controversia con rito diverso così evitando il sorgere di problemi che si erano posti con la legge n. 92.

4. Le controversie sulle discriminazioni.

A proposito delle controversie in tema di discriminazioni è opportuno fare alcune osservazioni:

A) La natura sostanziale dell'alleggerimento dell'onere della prova per le (sole) discriminazioni nominate – si rammenta che non a caso la disciplina generale sull'onere della prova è contenuta nel codice civile (art. 2697), che ammette anche la stipulazione di patti diretti a modificarlo¹⁶ e nella cui relazione, al n. 6, 5° capoverso, si legge di "norme

¹⁴ Cfr. Cass. n. 8 settembre 2016, n. 17775, in *ADL*, 2016, p.1199, con nota di A. DE GIUDICI, *Codatorialità e licenziamento: riflessioni a margine di alcune recenti sentenze*.

¹⁵ In *FI*, 2013, I, c. 674, con nota di S. CALVIGIONI,

¹⁶ In punto si fanno proprie le considerazioni di S. PATTI, *Prove Disposizioni generali*, in *Commentario al codice civile* a cura di A. SCIALOJA e G. BRANCA, Bologna, Roma, Zanichelli-Il Foro italiano, 1988, p. 46 ss., spec. 48-49. A tale contributo, sempre p. 46 ss., si rinvia per efficace sintesi del tradizionale dibattito in argomento, "in verità sopito negli ultimi anni", come *ivi* evidenziato.

apparentemente processuali¹⁷ – induce a ritenere che tale misura operi anche quando il rito utilizzato sia stato altro¹⁸. Non vi è del resto ragione per legare al tipo di procedimento una misura la cui logica è piuttosto correlata dal diritto dell'Unione europea alle posizioni giuridiche tutelate (v. art. 8 direttiva 2000/43, art. 10 direttiva quadro 2000/78; altresì Corte giust. CE, 27 ottobre 1993, n. 127/92; 17 ottobre 1989, n. 109/88)¹⁹.

Mi sento poi di dire che lo stesso è per quel che riguarda la peculiare sanzione risarcitoria prevista dall'art. 28, comma 5, d.lgs. n. 150/2011 e dall'art. 37, comma 4, d.lgs. n. 198/2006, nonostante le sedi che la contemplan e pur se gli enunciati normativi facciano riferimento all'ordinanza e, rispettivamente, al decreto. Infatti, se la sanzione è la risposta dell'ordinamento ad un comportamento illegittimo, ciò deve prescindere dal mezzo che tale comportamento accerta. Quanto alla forma del provvedimento che deve infliggerla, si dice di ordinanza perché è appunto l'ordinanza che definisce in primo grado il procedimento e che è poi appellabile (e il giudice d'appello decide con sentenza che ovviamente potrà contenere la statuizione risarcitoria e che per questo fa capire lo scarso valore del dato formale). E si dice di decreto perché il d.lgs. n. 198 cit. considera la sanzione già nella fase sommaria; sanzione che però può essere inflitta anche nella fase d'opposizione e in grado d'appello, che si chiudono entrambe con sentenza. Non si deve d'altronde dimenticare che anche in questo caso il diritto eurounitario²⁰ prescinda dalla forma processuale con la quale la tutela viene assicurata al soggetto danneggiato. Forse un discorso analogo può essere fatto anche circa alcune misure

¹⁷ Al riguardo cfr. già L.P. COMOGLIO, *Le prove*, in *Trattato di diritto privato* diretto da P. RESCIGNO, XIX, 1, Torino, Utet, 1985, p. 169.

¹⁸ Conf. F. DE MICHIEL, *Questioni sull'onere della prova nel diritto del lavoro*, Milano, Wolters Kluwer- Padova, Cedam, 2019, p. 177 ss., anche nota 53 per richiami giurisprudenziali conformi; M. PERUZZI, *La prova del licenziamento ingiustificato e discriminatorio*, Torino, Giappichelli, p. 137; D. BORGHESI, *L'onere della prova nei licenziamenti disciplinari e discriminatori*, in *RGL*, 2016, I, p. 879; L. de ANGELIS, *Il giudizio*, in AA. VV., *Jobs Act Il contratto a tutele crescenti*, a cura di M. T. CARINCI e A. TURSI, Torino, Giappichelli, 2015, p. 252; E. TARQUINI, *Le discriminazioni sul lavoro e la tutela giudiziale*, Milano, Giuffrè, 2015, p. 33; P. CHIECO, *La nullità del licenziamento per vizi «funzionali» alla luce dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori*, in *DLRI*, 2014, p. 346 ss.; *contra*, F. CARINCI, *Ripensando il nuovo articolo 18*, in *DRI*, 2013, p. 318 ss.; E. PASQUALETTO, *I licenziamenti nulli*, in AA. VV., *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, a cura di C. CESTER, Cedam, Padova, 2013, p. 98 ss.; A. BOLLANI, *Il rito speciale in materia di licenziamento*, in AA. VV., *La nuova riforma del lavoro*, a cura di M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI, Milano, Giuffrè, 2012, p. 313 ss.

¹⁹ Rispettivamente in *MGL*, 1994, p. 363, con nota di R. FOGLIA, *Ancora in tema di parità uomo-donna: la corte di giustizia affila le armi contro le discriminazioni sessuali*, e in *DL*, 1990, II, p. 286, con nota sempre di R. FOGLIA, *Parità di trattamento, discriminazioni indirette ed onere della prova nella giurisprudenza della corte di giustizia-Cee*.

²⁰ Cfr. i riferimenti normativi in E. TARQUINI, *Le discriminazioni sul lavoro*, cit., p. 42, anche nota 30.

processuali quali l'ordine di pubblicazione, che, ad esempio, pure previsto dallo Statuto dei lavoratori per le controversie di repressione della condotta antisindacale, può essere inflitto dal giudice che decide l'eventuale opposizione.

B) Certamente non sono comprese nella delega l'azione collettiva contro le discriminazioni e l'art. 28 Statuto, cui la legge non fa riferimento alcuno.

5. La corsia preferenziale.

Scarna è l'indicazione di quella che nel gergo si definisce "corsia preferenziale", affidata alla formula "abbia carattere prioritario" sulla falsariga delle indicazioni della Commissione Luiso. La corsia preferenziale è qui riservata alle cause di licenziamento in cui sia proposta domanda di reintegrazione e non a quelle di cui all'art. 18 st. lav. come diceva invece la legge Fornero la quale così creava ingiustificate disparità di trattamento tra cause volte tutte a far ottenere somme di denaro sulla base dell'entità delle stesse. Continuo però ancora a non convincermi, anche alla stregua dell'odierna formula, che lo svantaggiato sul piano sostanziale debba esserlo anche sul piano processuale.

La formula, dicevo, è scarna; lo era meno quella prevista dalla l. n. 92, dalla Commissione Luiso e dal disegno di legge n. 2284. Una disciplina più dettagliata potrà esserci - e lo si auspica - nei decreti delegati, magari anche con riguardo alle conseguenze e alle responsabilità della eventuale violazione.

6. Le sofferte vicende interpretative delle controversie sui licenziamenti nelle cooperative.

A parte quanto detto circa l'abrogazione del rito speciale, l'aspetto di maggiore rilievo della riforma delegante sembra riguardare le controversie sui licenziamenti nelle cooperative; tema, questo, che ha tormentato gli interpreti²¹ a seguito della modifica della l. n. 142/2001 da parte della l. n. 30/2003 che ha aperto crepe nell'idea di fondo della l. 142: la duplicità di rapporto societario e rapporto di lavoro ("ulteriore e distinto") con le relative conseguenze sul piano processuale e sostanziale²². In particolare,

²¹ Cfr., di recente, L. de ANGELIS, *L'esclusione ed il licenziamento del socio lavoratore e la corte di cassazione: brevi riflessioni critiche*, in *WP CSDLE M. D'Antona*, 2020, n. 409, p. 1 ss., ed *ivi* riferimenti in nota, anche in corso di pubblicazione in un volume in onore di O. Mazzotta.

²² Il testo originario dell'art. 5, comma 2, l. n. 142 cit. prevedeva che "Le controversie relative ai rapporti di lavoro in qualsiasi forma di cui al comma 3 dell'articolo 1 rientrano nella competenza funzionale del giudice del lavoro; per il procedimento, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile. In caso di controversie sui

la l. n. 142 superava la tesi unitaria delle sezioni unite della corte di cassazione che conduceva ad affermare che qualora in una cooperativa di produzione e lavoro l'attività svolta dal socio si traducesse in prestazioni volte a consentire alla cooperativa il raggiungimento dei suoi fini istituzionali con esclusione di ogni concomitante prestazione del socio in favore della società esorbitante dall'oggetto sociale, i rapporti fra le parti trovassero fondamento nel contratto di società e solo in esso, dovendosi escludere la sussistenza non solo di un rapporto di lavoro subordinato ma anche di parasubordinazione (art. 409 c.p.c.) pure questa implicando un rapporto tra due centri di interessi distinti; con la conseguenza, che in particolare interessa in questa sede, che le controversie insorte tra società e socio non rientrassero nella competenza dell'allora pretore in funzione di giudice del lavoro salvo che si deducesse l'esistenza non pretestuosa di rapporto di lavoro subordinato²³. Tesi poi, quasi dieci anni dopo sempre le sezioni unite, ferma la affermazione dell'unicità del rapporto cooperativo e della sua natura associativa, lo avevano equiparato ai fini della competenza del pretore alle controversie di cui all'art. 409 n. 3 in considerazione della progressiva estensione ad esso di istituti e discipline propri del lavoro subordinato²⁴.

La l. n. 30 cit. ha aperto, si è accennato, crepe nel tessuto normativo del 2001²⁵ sia sul fronte sostanziale che su quello processuale, eliminando dal testo l'aggettivo "distinto" e utilizzando, nell'attribuire la competenza al tribunale ordinario (nel frattempo le preture erano state soppresse), una formula - le cause inerenti la prestazione mutualistica - che ha dato luogo a forti tensioni interpretative che si sono successivamente accentuate a seguito del d.l. n. 1 del 2012, convertito nella della l. n. 27 del 2012, che,

rapporti di lavoro tra i soci lavoratori e le cooperative, si applicano le procedure di conciliazione e arbitrato irrituale previste dai decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80, e successive modificazioni, e 29 ottobre 1998, n. 387. Restano di competenza del giudice civile ordinario le controversie tra soci e cooperative inerenti al rapporto associativo". E l'art. 2 della legge stessa stabiliva 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, col rapporto di lavoro, anche quello associativo.". Siffatta esclusione costituiva l'unica, comprensibile deroga alla distinzione dei due rapporti.

²³Cass. s.u. 28 dicembre 1989, n. 5813, in *GC*, 1990, I, p. 1537, con nota di F. FERRONI, *Accertamento ed interpretazione delle prestazioni di lavoro, nelle società cooperative*.

²⁴Cass. s.u. 30 ottobre 1998, n. 10906, in *GC*, 1999, I, p. 62.

²⁵ Art. 9, comma 1: "Alla legge 3 aprile 2001, n. 142, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 1, comma 3, primo periodo, le parole: "e distinto" sono soppresse.....

d) all'articolo 5, il comma 2 è sostituito dal seguente:

2. Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile. Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario."

dopo la breve vita del c.d. rito societario²⁶, ha stabilito, all'art. 3, comma 2, lett. a), la competenza delle sezioni specializzate per l'impresa (c.d. tribunale delle imprese²⁷) "per le cause e i procedimenti: a) relativi a rapporti societari ivi compresi quelli concernenti l'accertamento, la costituzione, la modificazione o l'estinzione di un rapporto societario ...". Inoltre, il comma 3 ha stabilito che "Le sezioni specializzate sono altresì competenti per le cause e i procedimenti che presentano ragioni di connessione con quelli di cui ai commi 1 e 2". Il testo della disposizione pare *onnicomprendivo* nell'attribuire al tribunale delle imprese le cause e i procedimenti connessi alle cause e procedimenti societari relativi all'estinzione dei rapporti, e quindi anche quelli di cui all'art. 409 c.p.c. La corte di cassazione, però, non senza critiche da una parte della dottrina, si è pronunciata a favore della competenza del giudice del lavoro in caso di risoluzione del rapporto associativo e conseguente risoluzione del rapporto di lavoro²⁸. Ciò sulla base dell'argomento per cui il principio della forza di attrazione del rito del lavoro, di cui all'art. 40, comma 3, c.p.c., costituisce regola alla quale deve riconoscersi carattere generale e preminente, per gli interessi di rilevanza costituzionale che la norma processuale è preordinata

²⁶L'art. 1 d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 5, disciplinante le controversie soggette al rito societario, con un disposto tranciante optava incontestabilmente a favore della competenza del giudice ordinario ("Si osservano le disposizioni del presente decreto legislativo in tutte le controversie, incluse quelle connesse a norma degli articoli 31, 32, 33, 34, 35 e 36 del codice di procedura civile..."). Tale disposizione non fu presa in considerazione da Cass. ord. 18 gennaio 2005, n. 850, in *FI*, 2006, I, c. 872, con nota di richiami, che ritenne devoluta alla competenza del giudice del lavoro ed al relativo rito la controversia inerente la delibera societaria di esclusione e contestuale risoluzione del rapporto di lavoro del socio di cooperativa, sul rilievo del carattere di norma generale dell'art. 40, comma 3, c.p.c. e della lettera e *ratio* dell'eccezione contenuta nell'art. 9 cit. e della conseguente stretta interpretazione di quest'ultima, da intendersi limitata alle controversie relative alle prestazioni mutualistiche, "cioè quelle prestazioni che - per eliminare l'intento speculativo delle società capitalistiche - si traducono in prestazioni che la società assicura ai suoi soci in termini più vantaggiosi rispetto ai terzi". Non la ignorò, invece, Cass. ord. 6 dicembre 2010, n. 24692, in *RIDL*, 2011, II, p. 1206, con nota di M. VINCIERI, *Sulla dibattuta questione dell'applicabilità del rito ordinario alle controversie tra soci lavoratori e cooperative*, che si pronunciò per la competenza del giudice ordinario appunto in forza dell'art. 1 l. n. 5/2003.

Per mancanza di delega in punto la norma di cui al citato art. 1 d.lgs. n. 5/2003 venne travolta nel 2008 dalla corte costituzionale (Corte cost. 28 marzo 2008, n. 71, in *FI*, 2008, I, c. 1361, con nota di D. DALFINO, *L'(automatica) prevalenza del rito societario è incostituzionale: fine di un primato e ritorno (per il lavoratore) alle garanzie*) nella parte riguardante la connessione delle cause societarie con quelle di cui all'art. 409 c.p.c.; poco dopo, la l. 18 giugno 2009, n. 69 eliminò dall'ordinamento lo stesso rito societario (art. 54, comma 5).

²⁷Che giudica con rito ordinario e a composizione collegiale e che è operativo dal 21 settembre 2012.

²⁸Cass. 21 novembre 2014, n. 24917, in *LG*, 2015, p. 243, con nota di L. A. COSATTINI, *Esclusione e concorrente licenziamento del socio di cooperativa: per la cassazione la competenza spetta al tribunale in funzione di giudice del lavoro*; Cass. 17 maggio 2017, n. 12460, in *MFI*, 2017, c. 437, e altre successive.

a garantire²⁹. Un argomento, questo, che offre però il fianco non tanto alla classica obiezione per cui la norma speciale deroga alla generale, quanto al rilievo per il quale nella materia processuale il legislatore incontra, per costante giurisprudenza costituzionale, il solo limite della manifesta irragionevolezza ed arbitrarietà³⁰, che però qui non sussistono posto che la regola processuale è anzi coerente espressione della opzione legislativa della preferenza accordata al rapporto associativo su quello di lavoro. E siffatta opzione potrebbe forse essere ritenuta inopportuna specie con riguardo all'aspetto della competenza territoriale, ma, in quanto solo inopportuna, rientrando nell'area dell'attività insindacabile del potere legislativo, non certo irragionevole. A tale argomento se ne aggiungerebbe altro, quello dell'inesatto richiamo all'art. 40, comma 3, c.p.c., se si aderisse all'indirizzo, contraddetto però dalle sezioni unite che hanno ritenuto di ravvisare anche uno spunto di conforto in Corte cost. 14 dicembre 2004, n. 386³¹, per cui quella del c.d. tribunale delle imprese è vera e propria competenza³².

Le sezioni unite sono intervenute anche sul delicato profilo sostanziale relativo ai rapporti tra esclusione e licenziamento del socio affermando che *ove per le medesime ragioni afferenti al rapporto lavorativo siano stati contestualmente emanati la delibera di esclusione ed il licenziamento, l'omessa impugnativa della delibera non preclude la tutela risarcitoria contemplata dall'art. 8 l. n. 604 del 1966, mentre esclude quella restitutoria della qualità di lavoratore*³³. Si è quindi adottata una soluzione

²⁹Contra, V. MAIO, *Di alcuni profili processuali problematici (e connessi risvolti sostanziali) del lavoro nelle società cooperative*, VTDL, 2017, p. 330 ss., per il quale sarebbe stato più corretto sollevare questione di costituzionalità. Per la competenza del giudice del lavoro anche nel caso s'impugni la sola esclusione cfr. R. RIVERSO, *La competenza in materia di socio lavoratore tra delibera di esclusione e licenziamento*, in RIDL, 2015, II, p. 603 ss.; contra, giustamente, D. DALFINO, *Rimedi e tutele in favore del socio lavoratore di cooperativa escluso e licenziato*, in AA. VV., *Vivere il diritto. Scritti in onore di Carlo Maria Barone*, a cura di A. BARONE e R. PARDOLESI, Roma-Piacenza, Il Foro italiano-La Tribuna, 2020, p. 113.

³⁰ Tra le tante Corte cost. ord. 28 dicembre 2006, n. 460, in RIDL, 2007, II, p. 540, con nota di L. IMBERTI, *Disciplina processuale per le controversie tra socio lavoratore e cooperativa: la corte costituzionale non prende posizione e il problema rimane aperto*, in materia di lavoro cooperativo; Corte cost. 2 aprile 1992, n. 155, in NGL, 1992, p. 342.

³¹ In FI, 2005, I, c. 657, con nota di G. CASABURI, *Sezioni specializzate in materia di proprietà industriale ed intellettuale: la corte costituzionale risolve il "caso" Cagliari*.

³² Cass. s.u. 23 luglio 2019, n. 19882, in FI, 2019, I, c. 3553, con nota di P. FARINA, *Sui rapporti tra sezioni specializzate e ordinarie dello stesso ufficio giudiziario: la soluzione delle sezioni unite*. Cass. ord. 30 gennaio 2019, n. 2723, in FI, 2019, I, c. 1220, con nota di richiami, aveva rilevato contrasto di pronunce di legittimità in punto e rimesso la questione al primo presidente per l'assegnazione alle sezioni unite.

³³ Cass. s.u. 20 novembre 2017, n. 27436, in FI, 2018, I, c. 3677, con nota di D. DALFINO, *In tema di rimedi e tutele processuali del socio lavoratore di cooperativa escluso e licenziato*,

di compromesso, a mio avviso non convincente, tra la soluzione che ritiene in tal caso preclusa ogni azione del lavoratore e quella per cui addirittura può essere riconosciuta la tutela dell'art. 18 l. n. 300 cit.³⁴

7. La nuova disciplina di delega in quest' ultima materia.

Sugli aspetti sostanziali la delega della l. n. 206 cit. ha taciuto e forse sarebbe stata invece opportuna qualche parola.

La legge è invece intervenuta sul piano processuale disponendo, all'art. 1, comma 11, lett. b), che *"le azioni d'impugnazione dei licenziamenti dei soci delle cooperative, anche ove consegua la cessazione del rapporto associativo, siano introdotte con ricorso ai sensi degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile"*. L' enunciato, che all'apparenza sembra disciplinare il solo rito, prevede invece anche la competenza del tribunale in funzione del giudice del lavoro – è cioè esclusa la competenza del giudice di pace – posto che tra le disposizioni seguenti al richiamato art. 409 vi è l'art. 413, che, dopo la modifica introdotta dall'art. 82 d.lgs. n. 51/1998, dispone che le controversie di lavoro e di previdenza e assistenza obbligatorie vadano trattate dal tribunale con le peculiari regole anche di competenza territoriale. *In parte qua*, pertanto, ma solo *in parte qua*, deve intendersi circoscritta la delega, la quale per il resto non consente di intervenire sull'art. 9 d.l. n. 30 cit.: resterà, allora che *"le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario"*, con tutte le incertezze che hanno travagliato gli interpreti³⁵. Può invece, forse, con la generosità con cui la corte costituzionale valuta l'eccesso di delega, sostituirsi nel testo in sede attuativa l'articolo *"la"* con la preposizione *"alla"*, posto che *"alla cessazione del rapporto di lavoro non 'consegue' la cessazione di quello associativo, poiché, infatti, può avvenire solo l'esatto contrario"*³⁶.

e altre pronunce successive tra cui, da ult., Cass. 16 novembre 2021, n. 34721, in *FI*, 2022, I, c. 619, con nota di richiami.

³⁴ Su tali aspetti e sui relativi riferimenti giurisprudenziali e bibliografici cfr. L. de ANGELIS, *L'esclusione ed il licenziamento del socio lavoratore*, cit., 2020, p. 9.

³⁵ Cfr., ad es., per divergenti opinioni, P. POZZAGLIA, *Questioni sostanziali e processuali in tema di esclusione del socio di cooperativa*, in *MGL*, 2019, p. 352; V. MAIO, *Di alcuni profili processuali problematici (e connessi risvolti sostanziali) del lavoro nelle società cooperative*, in *VTDL*, 2017, p. 330 ss.

³⁶ Così testualmente D. DALFINO, *Un solo rito e un solo giudice per le controversie in materia di licenziamento ed esclusione del socio lavoratore di cooperativa (o quasi)*, in *LDE*, 2021, n. 3, p. 10, che sottolinea anche che nel testo redatto dalla Commissione Luiso era detto: *"le azioni relative al licenziamento incidente sul rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa"* sono introdotte ai sensi degli art. 409 ss. c.p.c., *"anche nel caso in cui venga a cessare, con il rapporto di lavoro, quello associativo"*, a suo dire meno impreciso di quello governativo scaturito nella legge delega.

Laddove, inoltre, sia impugnata la sola delibera d' esclusione del socio lavoratore anche se la stessa contenga il licenziamento non vi è ragione per cui la cognizione della controversia non appartenga al tribunale delle imprese, stante l'art. 9 cit, che, lo si ripete, è in parte tuttora in vita³⁷. C' è comunque da chiedersi se non sia il caso di specificarlo in sede attuativa.

In definitiva, l'auspicio è che anche il processo dei licenziamenti abbia a trovare pace.

³⁷ Conf. D. DALFINO, *Un solo rito e un solo giudice*, cit., p. 9; A. D. DE SANTIS, *Le controversie sui licenziamenti*, cit., p. 212 ss.