
Legge n. 92 del 28 giugno 2012

*Prime considerazioni operative in
conseguenza all'entrata in vigore della c.d.
Riforma Fornero*

Avv. Federico Strada

Partner

LaScala

STUDIO LEGALE

in association with
Field Fisher Waterhouse

Programma

- Contratti di lavoro
- Licenziamenti individuali (art. 18 St. Lav.)
- Rito per l'impugnazione dei licenziamenti
- Licenziamenti collettivi
- Dimissioni e risoluzione consensuale

I contratti di lavoro: principali novità

- Contratti a tempo determinato
- Apprendistato
- Lavoro a progetto
- False partita IVA

Contratti a tempo determinato

- **Non è più richiesta l'indicazione della causale tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva per il 1° contratto a termine di durata non > 12 mesi. (art 1 co. 9)**
- **Ampliamento dell'intervallo tra un contratto e l'altro:**
 - **60 gg** (prima 10 gg) se contratto ha durata < **6 mesi**
 - **90 gg** (prima 20 gg) se contratto ha durata > **6 mesi**
 - I CCNL potranno prevedere la riduzione di tali intervalli

Contratti a tempo determinato

- **Prolungamento del periodo di prosecuzione del rapporto oltre la scadenza:**
 - **30 gg** (prima 20 gg) per contratti di durata **< 6 mesi**;
 - **50 gg** (prima 30 gg) per contratti di durata **> 6 mesi**.
- **Comunicazione obbligatoria della prosecuzione del rapporto entro la scadenza del termine**

Contratti a tempo determinato

- Nella **determinazione** del periodo max di **36 mesi** -> computati anche eventuali periodi di lavoro **somministrato** intercorsi tra il lavoratore e il datore/utilizzatore.
- Si chiarisce che l'**indennità risarcitoria** in conseguenza del'**illegittimità del termine** è **onnicomprensiva**
- **Nuovi termini:**
 - per **impugnazione stragiudiziale**: **120 gg** (prima 60 gg)
 - per **deposito ricorso**: **180 gg** (prima 270 gg)

Apprendistato

- Durata minima: **6 mesi**
- Assunzione nuovi apprendisti **collegata** al 50% di **stabilizzazioni** nell'ultimo triennio
(30% nei primi 3 anni di applicazione della riforma)
- **Innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati** dall'attuale 1:1 a **3:2**.
(il rapporto può essere di 1:1 nelle aziende con fino a 10 dipendenti)

Lavoro a progetto

- Collaborazioni devono essere riconducibili ad un **“progetto specifico”**.
- **Indicazione del risultato finale atteso**
- Abolizione del “programma di lavoro o fase di esso”
- Progetto **non** può coincidere con **oggetto sociale** del committente
- **Non** deve comportare **mansioni meramente esecutive o**

LaScala
ripetitive

Co.co.pro.

- **Incremento aliquota contributiva** dal 2013 al 2018 fino al **33%** (dal 27% attuale).
- Introduzione di un **compenso minimo**
- Facoltà di **recesso del committente** prima della scadenza del termine **per inidoneità professionale** del collaboratore.
- Clausole cessazione

Co.co.pro.

- **Presunzione del carattere subordinato** del rapporto quando attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta, nell'ambito dell'impresa committente, da lavoratori dipendenti fatte salve le prestazioni di elevata professionalità.
- In caso di mancanza di un progetto specifico il contratto a progetto si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato (**norma interpretativa**)

False Partita IVA

- **Presunzione di collaborazione continuativa** se (almeno 2 su tre):
 - a) Durata prestazione è **> 8 mesi** nell'arco dell'anno
 - b) Compenso derivante da collaborazione è **> 80%** dei corrispettivi complessivamente percepiti
 - c) Collaboratore dispone di una **postazione fissa di lavoro** presso una delle sedi della committente.

False Partita IVA

Detta presunzione **non opera** se la prestazione:

- é connotata da **elevate competenze o capacità tecniche**
- é svolta da lavoratori con reddito almeno pari a 1,25 volte il minimale contributivo di artigiani e commercianti (per il 2012: **€ 18.663**)
- è svolta nell'esercizio di attività professionali per cui è necessaria **l'iscrizione** ad un **ordine/albo/ruolo/elenco professionale.**

I licenziamenti individuali

- Comunicazione deve contenere la **specificazione dei motivi**
- Nuovo **termine per deposito ricorso: 180 gg** (prima 270 gg)
- Nelle aziende con **più di 15 dipendenti** -> Licenziamento per **GMO** deve essere **preceduto da comunicazione alla Dtl e tentativo di conciliazione**

I licenziamenti individuali

- Convocazione DTL
- Incontro entro 7 giorni da richiesta
- Il tentativo di conciliazione dura massimo 20 giorni dall'invio della convocazione, fatta salva l'ipotesi in cui le parti non ritengano entrambi di voler proseguire la discussione e raggiungere un accordo
- effetto retroattivo?

Il nuovo art. 18 St. lav.

- Ora rubricato “**Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo**”
- Idea di fondo: passare dalla *property rule* alla *liability rule*

Licenziamento nullo (discriminatorio, orale, per motivo illecito determinante)

Indipendentemente da n° dipendenti, le conseguenze rimangono:

- **reintegrazione** (o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità)
- risarcimento: **min. 5 mensilità**
- **versamento contributi**

Licenziamenti privi di GC o GMS

- **Fino a 15 dipendenti:** conseguenze invariate (riassunzione o indennità risarcitoria tra 2,5 e 6 mensilità)
- **Oltre 15 dipendenti:** nuovo art. 18 distingue **due ipotesi**

Ipotesi 1

- **Fatto insussistente o punibile** con una **sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni** di GMS e di GC previste da **CCNL** o codici disciplinari.
- Conseguenze:
 - **reintegrazione** (o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità)
 - e risarcimento **fino a 12 mensilità**

Segue

Il “fatto insussistente”

Ordinanza Tribunale Bologna 15.10.12

LaScala

STUDIO LEGALE

in association with
Field Fisher Waterhouse

Segue

Ipotesi 2

- **Altri casi** di illegittimità del licenziamento soggettivo o disciplinare
- **Conseguenze:**
 - N.B.: No reintegrazione!
 - indennità risarcitoria tra **12 e 24 mensilità** in relazione a:
 - anzianità di servizio
 - N° dipendenti occupati
 - dimensioni attività economica
 - comportamento e condizioni delle parti

Licenziamento intimato senza comunicazione motivi o con violazione procedura disciplinare

Conseguenze (a meno che non vi sia anche difetto di giustificazione):

- No reintegrazione
- indennità **tra 6 e 12 mensilità** in relazione a gravità violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro

Licenziamento per GMO (c.d. economico)

- **Manifesta insussistenza** del fatto posto a base del licenziamento per GMO -> **reintegrazione** o indennità risarcitoria sino a **12 mensilità**
- Negli **altri casi**:
 - No reintegrazione
 - indennità risarcitoria onnicomprensiva **tra 12 e 24 mensilità** (in relazione a anzianità di servizio, N° dipendenti occupati, dimensioni attività economica, comportamento e condizioni delle parti, **iniziative** del lavoratore **per ricerca nuova occupazione** e **comportamento parti nella procedura ex art. 7 l.604/1966**)

Licenziamenti collettivi

- Comunicazione dell'elenco dei lavoratori in mobilità non più contestuale ai recessi, ma **entro 7 giorni** dagli stessi
- I vizi della comunicazione preventiva alle OOSS possono essere sanati nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo
- Applicazione del nuovo art. 18 per la disciplina sanzionatoria

Rito speciale

- **Per impugnazione dei licenziamenti** nelle ipotesi regolate dall'art. **18 St. lav.**
- **anche** quando devono essere risolte **questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.**
- Il procedimento si volge essenzialmente in **due fasi**

Rito speciale

1. La prima fase é volta ad assicurare una **tutela urgente** al lavoratore:
 - fissazione ud. **entro 40 gg** dal deposito del ricorso;
 - termine per notifica ricorso e decreto **non < 25 gg** prima dell'ud.;
 - termine non < **5 gg** prima dell'ud. per la costituzione del resistente
 - **Omissione** di ogni **formalità** non essenziale al contraddittorio
 - Giudice decide con **ordinanza immediatamente esecutiva**

Rito speciale

2. **Eventuale** fase che inizia con l'**opposizione** (con ricorso ex art. 414 c.p.c.) all'ordinanza di accoglimento o di rigetto **entro 30 gg** dalla comunicazione della decisione.
 - **Entro 30 gg** dalla comunicazione della decisione del Tribunale sull'opposizione, può presentarsi **reclamo** davanti alla **Corte d'Appello**.
 - Ricorso alla Corte di **Cassazione entro 60 gg** dalla decisione della Corte d'Appello.

Rito speciale

- a) il rito ex l. 92/2012 è facoltativo, ed è compito della parte scegliere se – per il proprio caso – è più utile questo oppure il “classico” rito ex art. 414 c.p.c., ma si esclude (conseguentemente) che con il rito veloce si possano avanzare domande non strettamente connesse al licenziamento o alla qualificazione del rapporto di lavoro come, ad esempio, la richiesta di pagamento di differenze retributive;

Rito speciale

- b) il datore di lavoro può utilizzare il nuovo rito per ottenere, con tempi ridotti, l'accertamento della legittimità del licenziamento intimato al lavoratore;
- c) l'esistenza del nuovo rito "veloce" non elimina la tutela d'urgenza ex art. 700 c.p.c. che continua a sopravvivere;
- d) sono inammissibili tutti i ricorsi rientranti nella tutela obbligatoria, o aventi ad oggetto la richiesta di ricostituzione del rapporto per nullità della clausola oppositiva del termine;

Rito speciale

e) nel nuovo rito il regime di preclusioni e decadenze è alleggerito in quanto non si decade dalla prova ma le parti devono offrire una completa prospettazione dei fatti costitutivi, modificativi, impeditivi ed estintivi;

f) infine, il nuovo rito, inoltre, si applica a tutti i giudizi instaurati dopo l'entrata in vigore della Riforma Fornero, ovvero il 18 luglio 2012, anche se il punto è pressoché pacifico.

Tribunale di Venezia ord. 2.10.12

Premesso che si tratta di azione promossa nelle forme del rito speciale ex art. 1, cc. 47 ss., legge n. 92/2012; rilevato che **difetta per tale rimedio (tutela reale) il requisito numerico dei più di 15 dipendenti all'epoca del licenziamento**; ritenuta quindi l'infondatezza del ricorso; ritenuta quanto alle spese di lite la sussistenza dei motivi per l'integrale compensazione in ragione del fatto che la ricorrente non aveva la disponibilità dei dati per ricostruire in modo preciso la consistenza numerica dell'organico; visto l'art. 1, c. 49, legge n. 92/2012, **rigetta il ricorso**; compensa integralmente tra le parti le spese del procedimento

Tribunale di Bari ord. 17.10.12

Essendo davvero difficile immaginare una procedura più rapida di questa delineata dalla l. 92/2012 (si ricorda che i tempi della fase sommaria sono strettissimi, essendo previsti 40 giorni per l'udienza, oltre al tempo necessario per l'istruttoria "indispensabile") e tenuto conto dei tempi che sono propri (quantomeno nella sezione di questo Tribunale) dei **giudizi cautelari, lo spazio operativo di questi ultimi deve necessariamente riguardare quelle ipotesi in cui il c.d. pregiudizio irreparabile sia così imminente da non poter essere evitato con un provvedimento rapido quale emesso (in due/tre mesi) a seguito del procedimento specifico di cui alla legge Fornero.**

Tribunale Milano Ord. 25.10.12

La controversia avente ad oggetto l'accertamento del diritto del lavoratore alla reintegra presso un datore di lavoro diverso da quello da cui lo stesso è stato formalmente assunto non rientra fra quelle ricomprese nell'articolo 1, commi 47 e 48, legge n. 92/2012, ed il ricorso presentato deve quindi essere dichiarato inammissibile, presupponendo le citate disposizioni normative l'identità del rapporto di lavoro dedotto in giudizio con quello per cui si chiede la tutela reintegratoria ai sensi dell'articolo 18, Statuto dei lavoratori, ed **essendo altresì l'indagine istruttoria relativa all'accertamento della costituzione di un rapporto di lavoro diverso da quello dedotto in causa incompatibile con la sommarietà del rito prescelto.**

Tribunale Roma 31.10.2012

Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intimati a seguito di passaggio di appalto da un datore all'altro; il Giudice del lavoro, ha confermato l'applicazione del nuovo rito in quanto il ricorso è stato depositato dopo il 18 luglio (entrata in vigore della Riforma) seppur il licenziamento fosse stato intimato nel mese di giugno.

Tribunale Roma 31.10.2012 (est.Casola)

in questo caso il Giudice del lavoro, oltre a confermare la possibilità di utilizzo del rito anche nei casi relativi alla corretta qualificazione del rapporto, ha ritenuto opportuno chiarire che il rito “nuovo” si applica anche nel caso di un licenziamento nullo (ad es. se discriminatorio o in concomitanza di matrimonio) e indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro rientri, per natura giuridica e requisiti dimensionali, nell’area di applicazione dello Statuto dei lavoratori.

Dimissioni e risoluzione consensuale

- **Convalida risoluzione consensuale** del rapporto o richiesta di **dimissioni** presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore **estesa ai primi tre anni** di vita del bambino (non più un anno)
- Efficacia **dimissioni e risoluzione consensuale** **sospensivamente condizionata** a **convalida** presso Dtl o Centro per l'impiego o sedi individuate da CCNL
- In alternativa: sottoscrizione di dichiarazione del lavoratore/trice in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto



TRIBUNALE DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

MINTUBA

Procedimento N° 263 I/2012

Catalano Piero

Atla srl

Il Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, a scioglimento della riserva, osserva quanto segue.

Il fatto storico che ha dato luogo al licenziamento di Catalano Piero da parte di Atla srl, è documentale ed incontestato tra le parti.

Nello specifico è accaduto che in data 13-07-2012, Serafino De Vincenti, superiore gerarchico diretto del ricorrente ha inviato al medesimo ricorrente, un'e. mail interna avente il seguente contenuto: " Per favore controlla questi disegni, hanno modificato di novo i disegni(alcune cose). Tolleranze sono state modificate. Per favore fare misurare sulla base di questi ultimi disegni allegati. Buttare via i disegni che avevamo chiesto ieri".

In data 17-07-2012, Catalano Piero ha risposto con la seguente e. mail: "Confido per martedì 24 luglio 2012 di avere i rilievi con le tempistiche di modifica dei programmi".

Nello stesso giorno, Serafino De Vincenti rispondeva alla predetta e. mail con la seguente e. mail: "Non devi confidare. Devi avere pianificato l'attività, quindi se hai dato come data il

24-07, deve essere quella la data di consegna dei dati. Altrimenti indichi una data diversa, che non è confidente ma certa, per favore"

Nella stessa data, Catalano Piero rispondeva all'e. mail di Serafino De Vincenti, con la seguente e. mail: " Parlare di pianificazione nel Gruppo Atti, è come parlare di psicologia con un maiale, nessuno ha il minimo sentore di cosa voglia dire

planificare una minima attività in questa azienda. Pertanto, se Dio vorrà, per martedì 24-07-2012, avrai tutto quello che ti serve".

Questo è il fatto storico che ha dato luogo al licenziamento del ricorrente, sulla base di un'asserita giusta causa di licenziamento, in relazione al contenuto offensivo dell'ultima e. mail dello stesso ricorrente.

Ciò posto osserva il Tribunale che la qualificazione e la valutazione di tale fatto, come di qualunque fatto storico, richiede la contestualizzazione del fatto medesimo e la sua collocazione nel tempo, nello spazio, nella situazione psicologica dei soggetti operanti, nonché nella sequenza degli avvenimenti e nelle condotte degli altri soggetti che hanno avuto un ruolo nel fatto storico in esame e nelle condotte anteatte e nelle condotte post factum dei protagonisti.

Ciò posto osserva il Tribunale che da una serena e complessiva valutazione del fatto storico che ha dato luogo al presente procedimento, emerge con evidenza la modestia dell'episodio in questione, la sua scarsa rilevanza offensiva, ed il suo modestissimo peso disciplinare.

Infatti, in primo luogo, Catalano Piero lavora in azienda dal luglio 2007 con qualifica di impiegato e mansioni di Responsabile del reparto qualità, e non ha mai avuto precedenti richiami disciplinari, neppure minimi.

In secondo luogo, la frase incriminata" è come parlare di psicologia con un maiale", non è stata pronunciata a freddo, in maniera pensata e deliberata, nell'ambito di un'aggressione verbale preordinata e finalizzata a ledere il prestigio aziendale, bensì è stata pronunciata, in un evidente momento di disagio conseguente da una parte allo stress lavorativo che emerge dallo scambio epistolare, da cui si evince che il lavoratore era sotto pressione per le scadenze lavorative in essere.

E' poi stata pronunciata a fronte e nell'immediatezza di un' e. mail del superiore gerarchico il cui contenuto è palesemente ed inutilmente denigratorio e contenutisticamente offensivo della professionalità del soggetto cui era diretta, ossia dello stesso Catalano.

Infatti se si esamina il tono ed il contenuto della e. mail di Serafino De Vincenti, che qui si riporta:"Non devi confidare. Devi avere pianificato l'attività, quindi se hai dato come data il 24-07, deve essere quella la data di consegna dei dati.

Altrimenti indichi una data diversa, che non è confidente ma certa, per favore", emerge con evidenza il contenuto implicitamente ed inutilmente denigratorio ed offensivo, ed il tono che è palesemente di aggressivo, rimprovero e dispregiativo, e riflette a sua volta, con ogni probabilità, quello che era in quel momento, uno stato di tensione e stress lavorativo dello stesso De Vincenti, a sua volta sotto pressione per le incombenze legate all'attività di certificazione che era in essere, con scadenze ravvicinate ed assillanti.

A ciò si aggiunge, quale ulteriore elemento valutativo dell'atteggiamento psicologico del ricorrente, che lo stesso ricorrente, nell'immediatezza del fatto, con lettera del 24-07-2012, ha dato atto dell'inopportunità della propria affermazione, ne ha spiegato la

genesi, riconducendola ad un momento di stress lavorativo, ed ha porto le scuse del predetto comportamento.

Ne consegue, sotto il profilo della valutazione di gravità del comportamento addebitato al ricorrente, che lo stesso non è idoneo ad integrare il concetto di giusta causa di licenziamento ex art.2119.

Da tale valutazione inerente la gravità del fatto come sopra ricostruito, discende un'importante conseguenza, relativa alla disciplina applicabile.

Infatti, la recente riforma dell'art.18 della Legge N°300/1970, ha modificato la predetta norma, ed ha delineato nel comma 4°, le fattispecie di licenziamento disciplinare con reintegra, distinguendole dalle fattispecie di licenziamento disciplinare senza reintegra, disciplinate dal successivo comma 5° della stessa norma. Nello specifico, l'art. 18 comma 4° della legge N°300/1970, come novellato, prevede che il Giudice dispone la reintegra del lavoratore, nelle ipotesi in cui non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, allorché ricorra un'ipotesi di insussistenza del fatto contestato, o qualora il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, secondo le previsioni dei contratti collettivi e dei codici disciplinari applicabili.

Nel caso in esame, osserva il Tribunale che ricorrono entrambe le fattispecie previste dalla norma in questione.

Infatti, per quanto riguarda la fattispecie inerente la c.d. "insussistenza del fatto contestato", osserva il Tribunale che la norma in questione, parlando di fatto, fa necessariamente riferimento al c.d. **Fatto Giuridico**, inteso come il fatto globalmente accertato, nell'unicum della sua componente oggettiva e nella sua componente inerente l'elemento soggettivo.

Né può ritenersi che l'espressione "insussistenza del fatto contestato", utilizzata dal legislatore facesse riferimento al solo fatto materiale, posto che tale interpretazione sarebbe palesemente in violazione dei principi generali dell'ordinamento civilistico, relativi alla diligenza ed alla buona fede nell'esecuzione del rapporto lavorativo, posto che potrebbe giungere a ritenere applicabile la sanzione del licenziamento indennizzato, anche a comportamenti esistenti sotto l'aspetto materiale ed oggettivo, ma privi dell'elemento psicologico, o addirittura privi dell'elemento della coscienza volontà dell'azione.

Per quanto riguarda poi la fattispecie inerente l'ipotesi che "il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, secondo le previsioni dei contratti collettivi e dei codici disciplinari applicabili", osserva il Tribunale che l'art.9 Sez. 4° Titolo 7° C.C.N.L. Metalmeccanici 2008, applicabile al rapporto di lavoro in questione, prevede espressamente solo sanzioni conservative, nella diversa gradazione ivi contemplata, per la fattispecie della c.d. "lieve insubordinazione nei confronti dei superiori", previsioni in cui rientra palesemente, per le ragioni sopra esposte, il fatto commesso dal ricorrente.

Per tali motivi deve essere disposta la reintegra del ricorrente, nel posto di lavoro e nelle mansioni, o in mansioni equivalenti, ed il risarcimento del danno, in misura pari alle retribuzioni mensili globali di fatto dovute e non corrisposte, dal giorno del licenziamento al giorno della reintegra, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat, dalla mora al saldo.

Le spese processuali seguono la soccombenza e vengono liquidate in Euro 2.000,00 oltre Iva e cpa.

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato da Atla srl a Catalano Piero, in data 30-07-2012, ed ordina ad Atla srl la reintegra di Catalano Piero, nel posto di lavoro e nelle mansioni, o in mansioni equivalenti.

Condanna Atla srl al risarcimento del danno a favore di Catalano Piero, liquidato in misura pari alle retribuzioni mensili globali di fatto dovute, dal giorno del licenziamento a quello di reintegra, dedotto l'aliunde perceptum, oltre alla regolarizzazione contributiva, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat, dalla mora al saldo.

Condanna Atla srl alla rifusione delle spese processuali a favore del ricorrente, liquidate in Euro 2.000, 00 oltre Iva e cpa, con distrazione ai Procuratori Antistatari.

Bologna 15-10-2012

IL GIUDICE

Dott. *Maurizio Marchesini*

Tribunale di Bologna

Depositato in Cancelleria

Oggi 15-10-12



Il Funzionario Giudiziario
Massimo Mascagni

**DECISIONI PRESE dalla SEZIONE LAVORO del TRIBUNALE di FIRENZE in ORDINE
al c.d. RITO FORNERO**

All'esito della riunione di Sezione, tenutasi in data 17 ottobre 2012, cui hanno partecipato tutti i magistrati addetti alla stessa, sono state decise all'unanimità le seguenti opzioni interpretative, cui si atterranno tutti i giudici del lavoro del Tribunale di Firenze :

- **FACOLTATIVITA' del RITO** : è facoltà della parte intraprendere un giudizio di impugnativa di licenziamento rientrando nell'art. 18 L. 300/70 con il rito previsto dalla riforma Fornero. Infatti è la parte attrice che deve valutare se nel caso concreto sia più utile procedere con tale nuovo rito o se sia più confacente agli interessi del cliente un ricorso ex art. 414 c.p.c. (ad esempio perché la domanda si associa ad ulteriori richieste afferenti il rapporto di lavoro, come ad esempio differenze retributive, diverso inquadramento, ecc.). Depongono in favore di questa interpretazione sia il fatto che la giurisprudenza della Corte di Cassazione, in materia di art. 28 L.300/70 (procedimento che ha qualche analogia con il rito in questione) ha già ritenuto ammissibile un'azione proposta ex art. 414 c.p.c., sia il fatto che, non essendo possibile presentare con il rito speciale domande diverse da quelle di cui al comma 47 dell'art. 1 della L. 92/2012, sarebbe illogico obbligare la parte, che eventualmente abbia più istanze di tutela, a proporre più cause (moltiplicando i processi).
- **FRUIBILITA' del RITO anche da parte del DATORE di LAVORO** : il datore di lavoro, dopo che il lavoratore ha impugnato stragiudizialmente il licenziamento, ha facoltà di proporre azione di accertamento negativo dell'illegittimità del licenziamento con il rito Fornero, se il lavoratore non ha ancora proposto azione giudiziaria . In questo caso il lavoratore, se vorrà proporre azione giudiziaria avverso il licenziamento sarà costretto ad intraprendere tempestivamente il giudizio con un ricorso ex L. 92/2012 e i due procedimenti verranno riuniti.
- **PERMANENZA dell'AZIONE EX art.700 c.p.c.** : non può escludersi in astratto la permanenza dell'azione cautelare ex art. 700 c.p.c.alle controversie aventi ad oggetto il licenziamento, ma in concreto l'esame del requisito del periculum terrà conto del fatto che l'ordinamento mette a disposizione del lavoratore un rito che si caratterizza per una certa celerità.
- **CONTROVERSIE COMPATIBILI con il RITO FORNERO** : sono compatibili con questo rito tutte le azioni aventi ad oggetto i licenziamenti disciplinati dall'attuale art. 18 L. 300/70, anche se il giudizio riguarda un licenziamento intimato prima del 18/7/2012. La disciplina sostanziale, invece, sarà quella vigente al momento del licenziamento.
- **INAMMISSIBILITA' dei RICORSI AVENTI ad OGGETTO un LICENZIAMENTO SOTTOPOSTO alla TUTELA di cui all'art. 8 L. 604/66** : con il rito previsto dalla L. 92/2012 non possono essere presentate domande aventi ad oggetto la tutela c.d. obbligatoria, nemmeno se proposte in ipotesi. Il ricorso, limitatamente a queste domande, in questo caso è inammissibile . Qualora, a seguito di una domanda formulata ex art. 18 L. 300/70 (e quindi ammissibile) la sommaria istruttoria evidenzia l'insussistenza del requisito dimensionale che consente la tutela apprestata dall'art. 18, il giudice respingerà il ricorso, ma il lavoratore potrà proporre azione per la tutela obbligatoria con il rito lavoro ordinario.
- **INAMMISSIBILITA' dei RICORSI AVENTI ad OGGETTO DOMANDE DIVERSE da QUELLE PREVISTE dall'art.1 COMMA 47** : ogni domanda diversa da quelle previste dall'art.1 comma 47 verrà dichiarata inammissibile. La domanda avente ad oggetto la richiesta di ricostituzione del rapporto per nullità della clausola oppositiva del termine non rientra tra quelle previste dalla legge per l'introduzione del giudizio con il rito Fornero.
- **L'AZIONE INTRAPRESA con il RITO FORNERO IMPEDISCE la DECADENZA di cui all'art. 32 Collegato Lavoro, ANCHE SE il GIUDICE DICHIARA INAMMISSIBILE il RICORSO** : qualora la parte abbia intrapreso l'azione con il rito

Fornero ma il licenziamento non rientra tra le ipotesi previste dall'art. 18 L. 300/70, di tal che il giudice o respinge il ricorso (se la domanda è stata proposta chiedendo la tutela dell'art. 18 L. 300/70) o lo dichiara inammissibile (quando nelle conclusioni si chiede la tutela di cui all'art. 8 L. 604/66), l'iniziativa giudiziaria comunque impedisce la decadenza prevista dall'art. 32 del Collegato Lavoro.

- **DECADENZE e PRECLUSIONI** : il rito previsto dalla L. 92/2012 è un rito speciale lavoro di 2[^] livello, di tal che, là ove non detta regole particolari che si discostino da quelle previste dagli artt. 409 e ss. c.p.c., devono applicarsi le norme del rito lavoro ordinario in quanto compatibili. Nella fase sommaria non ci sono decadenze dalle prove (in questo senso depone il richiamo all'art. 125 c.p.c.), ma si decade dalla allegazione dei fatti costitutivi, modificativi, impeditivi, estintivi se non dedotti, rispettivamente, nell'atto introduttivo del giudizio, o nella memoria di costituzione, da depositarsi entro 5 giorni prima dell'udienza. La contestazione dei fatti indicati in ricorso deve avvenire contestualmente alla costituzione in giudizio: essa è possibile anche in caso di costituzione tardiva. I fatti non contestati si ritengono provati.
- **MEZZI ISTRUTTORI** : sono compatibili con il rito tutti i mezzi istruttori previsti dal codice, ivi compresa la CTU. Per ragioni organizzative di regola alla prima udienza i testi non verranno sentiti, per cui i difensori delle parti sono esonerati dall'intimare e citare i testi per la data di udienza stabilita dal giudice con il decreto di fissazione.
- **ORDINANZA e GIUDICATO** : l'ordinanza che conclude la fase sommaria, se non opposta, produce gli effetti del giudicato.
- **FASE di OPPOSIZIONE** : il giudizio di opposizione verrà assegnato ad un magistrato diverso da quello che si è occupato della fase sommaria . All'uopo è già stata predisposta la relativa variazione tabellare.
- **SENTENZA che DEFINISCE LA FASE di OPPOSIZIONE** : la norma detta la regola speciale secondo cui il dispositivo e la motivazione devono essere depositati in cancelleria entro 10 giorni dall'udienza di discussione. Deve ritenersi pertanto non più possibile la lettura del dispositivo in udienza e il deposito della motivazione in un momento successivo. E' sempre possibile, invece, la sentenza contestuale.

N^o 10157/12 R.G.

in 700

TRIBUNALE DI BARI

Sezione lavoro

Il Giudice, dott.ssa Ernesta Tarantino,
sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza del giorno 8.10.12;
esaminati gli atti di causa e uditi i procuratori delle parti;

PREMESSO

Con ricorso depositato il 22.08.12 il ricorrente Maurantonio Angelo ha adito il Tribunale di Bari, in funzione di giudice del lavoro, per sentir accogliere la richiesta di tutela cautelare invocata ai sensi dell'art. 700 c.p.c. nei confronti della Apulia Supermercati s.r.l. e, in particolare, per sentir accertare l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato con nota del 2.07.12, con conseguente ordine di reintegrazione nel posto di lavoro; con condanna alle spese di lite.

Costituitasi in giudizio, la convenuta ha dedotto l'inammissibilità della domanda cautelare, nonché l'insussistenza del *fumus boni iuris e periculum in mora*, chiedendo pertanto il rigetto del ricorso.

OSSERVA

La domanda cautelare va rigettata per difetto del *periculum in mora*.

In data 18.07.12, dunque in epoca antecedente rispetto alla proposizione del presente giudizio, è invero 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 St. lav. ed introducendo un nuovo rito per la trattazione di tali controversie.

In particolare, l'art. 1 co. 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 applicabilità della disciplina appena richiamata, l'art. 1 co. 47 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 co. 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".

Non v'è dubbio, pertanto, che una domanda – quale quella del Maurantonio, avente ad oggetto l'impugnativa di un licenziamento rientrante nell'area della c.d. "tutela reale" (avendo la società datrice più di quindici lavoratori alle proprie dipendenze) - ben rientri tra quelle contemplate dall'art. 1 co. 48 l. 92/2012.

E, purtuttavia, deve tenersi conto che la domanda proposta in data 22.08.12 dall'odierno ricorrente dal ricorrente ha natura cautelare, che, come è noto, ai fini di una delibazione positiva, richiede quali imprescindibili presupposti la sussistenza del c.d. fumus boni iuris e del periculum in mora : l'art 700 cpc, infatti, presuppone, affinché possa essere emesso il provvedimento cautelare, non solo che risulti la verosimiglianza o la probabilità della fondatezza del diritto fatto valere ma anche che il diritto invocato sia minacciato da un pregiudizio imminente ed irreparabile durante il tempo necessario a farlo valere in un giudizio ordinario, essendo volta la procedura ad impedire che la futura pronuncia del giudice possa risultare pregiudicata dal tempo necessario per ottenerla; occorre, cioè, la coesistenza dei citati presupposti, di talchè la carenza di uno dei due osta al rilascio del provvedimento invocato.

Tanto premesso, ritiene il Tribunale doveroso rimarcare che la legge n. 92 non si pronuncia espressamente sulla possibilità o impossibilità che la tutela apprestata dal nuovo modello processuale, comunque somministrata in via sommaria, sia preceduta da una fase puramente cautelare introdotta ex art. 700 c.p.c.; sul piano strutturale non vi è una vera e propria incompatibilità tra il procedimento specifico dettato per i licenziamenti dalla legge c.d. Fornero e i procedimenti d'urgenza ex art 700 cpc, e che quindi gli stessi non si escludano a vicenda, in modo da far ritenere addirittura inammissibile la procedura d'urgenza . La legge n 92 del 2012 non prevede espressamente nulla in tal senso, sicchè, in astratto, ben possono ipotizzarsi situazioni in cui nel tempo necessario per far valere un diritto in giudizio questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile.

Vero è però che, su un piano concreto, non va ignorata la ratio della nuova normativa, non va sottaciuto affatto che alla materia dei licenziamenti il legislatore ha inteso dare una evidente corsia preferenziale, allo scopo espressamente enunciato all'art 1 della legge 92 del 2012, di "accelerare la definizione delle relative controversie". Tanto comporta sicuramente che i tratti che caratterizzano la fase sommaria del procedimento specifico di cui alla legge 92

del 2012 dovranno necessariamente comportare un'accelerazione dei tempi processuali tale da rendere sicuramente ben più ristretto "il tempo occorrente per far valere il diritto in via ordinaria".

Il legislatore, nel tentativo di dare certezza alle situazioni giuridiche successive al licenziamento in tempi molto celeri, ha sottoposto ad un procedimento sommario tutti i licenziamenti nei quali si faccia applicazione dell'art. 18, perseguendo l'obiettivo (in conformità alla relazione illustrativa) di tutelare non solo l'interesse del lavoratore ad ottenere rapida tutela dal licenziamento illegittimo, quanto anche quello datoriale a non subire le onerose conseguenze di un declaratoria di illegittimità a distanza di un rilevante lasso di tempo dalla declaratoria stessa.

La scelta legislativa per raggiungere tale obiettivo è stata quella di introdurre un procedimento sommario, necessario, di carattere non cautelare, a sottolineare che l'urgenza della trattazione dipende dalla natura della controversia

Ad avviso di chi scrive, la conseguenza di tanto non può che essere una più rigorosa attenzione da parte del giudice all'interpretazione del requisito del periculum in mora, con una naturale contrazione e restrizione delle ipotesi meritevoli di tutela cautelare

Essendo davvero difficile immaginare una procedura più rapida di quella delineata dalla l. 92/2012 (si ricorda che i tempi della fase sommaria sono strettissimi, essendo previsti 40 giorni per l'udienza, oltre al tempo necessario per l'istruttoria "indispensabile") e tenuto conto dei tempi che sono propri (quantomeno nella sezione di questo Tribunale) dei giudizi cautelari, lo spazio operativo di questi ultimi deve necessariamente riguardare quelle ipotesi in cui il c.d. pregiudizio irreparabile sia così imminente da non poter essere evitato con un provvedimento rapido quale emesso (in due/tre mesi) a seguito del procedimento specifico di cui alla legge Fornero.

E tale non è il caso del ricorrente.

Ed invero, le ragioni indicate in ricorso a sostegno della irreparabilità del pregiudizio attengono agli effetti pregiudizievoli che il licenziamento patito e, con esso, la perdita della retribuzione, hanno sulla sua situazione economica, atteso che egli è l'unico della famiglia, composta dalla moglie casalinga e da due figli in età scolare, a percepire reddito, e tenuto

altresi conto degli impegni economici assunti in ragione della stipula con la Unicredit Banca spa di un mutuo di E 120.000,00 con scadenza al 30.4.2036 e con 360 rate da E508,73 ciascuna, nonché in virtù di un prestito ottenuto dalla società finanziaria Compass di E 30.495,36 con 84 rate da rimborsare di E 363,04 cadauna. Inoltre, il ricorrente ha lamentato pendenze presso Equitalia per E 571,72 e l'imminenza delle spese scolastiche da affrontare in favore dei figli.

Orbene, ritiene il Tribunale che già l'allegazione attorea si profila insufficiente a configurare l'esistenza del periculum in mora.

Nel rammentare che il periculum in mora non può ritenersi sussistente in re ipsa, ma deve fondarsi su elementi concreti che incombe al ricorrente allegare e dimostrare in virtù del principio dell'onere della prova, di talchè non è sufficiente la qualità di lavoratore o l'asserita violazione di un diritto del lavoratore per giustificare l'adozione di un provvedimento d'urgenza, ma rilevano le condizioni personali e la fattispecie nella sua concretezza e contingenza, deve dirsi, allora, che se l'asserito stato di disoccupazione non può assurgere al rango di emergenza qualificante perché è circostanza drammaticamente comune a tutte le controversie di licenziamento e se è necessario che la domanda cautelare sia suffragata da specifiche dettagliate dedotte e dimostrate ragioni d'urgenza, ulteriori rispetto a quella rappresentata dalla natura della causa, tali non possono considerarsi quelle addotte dal ricorrente.

Non basta che il Maurantonio dica che la sua famiglia vive grazie alla sua retribuzione e che la moglie è allo stato disoccupata, ove poi ometta sinanche di dedurre (e, poi, di provare) di non avere - egli o la moglie - altre e diverse fonti di reddito.

Ma, soprattutto, non basta trincerarsi dietro lo scudo di debiti contratti nel corso degli anni, ove di essi il ricorrente non abbia neppure la cura di addurre le relative motivazioni, precludendo in tal modo al giudicante la verifica in ordine alla primarietà e necessità dei beni in soddisfazione.

Inoltre, vi è che, a fronte delle deduzioni della società resistente, la quale ha dato prova di aver corrisposto al ricorrente l'importo di E 13.295,87 a titolo di tfr, segnalando altresì che quegli

percepisce ora e per i prossimi tre anni l'indennità di mobilità per un importo mensile di E 876,89, nulla il ricorrente ha obiettato in segno di contestazione .

Certo è che, alla luce degli elementi di fatto forniti dalle parti, la situazione del Maurantonio , in specie quella economica che ha voluto invocare, non si profila ex se foriera di un pregiudizio irreparabile ove non tutelata con un provvedimento urgente, quale quello in questa sede richiesto, e, ancor meno, si profila così irreparabile da non poter attendere gli esiti di un procedimento rapido quale quello che il legislatore di giugno 2012 ha approntato per i lavoratori licenziati.

Da ultimo, si segnala che la rappresentazione attorea della precarietà economica che incombe in maniera sì grave da giustificare l'urgenza dell'odierno decidere mal si concilia con il rifiuto che il Marcantonio ha opposto alla società che, in prospettiva transattiva, gli ha comunque offerto (cfr verbali di udienza) di riprendere a lavorare con un contratto part time a 1250 ore annue modulari e con condizioni contrattuali e normative previste per il IV livello del CCNI consumo.

Alla stregua delle precedenti considerazioni l'istanza cautelare deve essere rigettata .

Quanto alla regolamentazione delle spese del giudizio, in virtù della novità e peculiarità della questione affrontata si stima equo ed opportuno disporre la compensazione per intero fra le parti.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso.

Compensa le spese di lite fra le parti.

Si comunichi.

Bari, 17.10.12

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
Bari, 17 OTT 2012.....
CANCELLERIA
(D.ssa Maria T. Hovashpian)

Il Giudice del Lavoro
dott.ssa Ernesta Tarantino

Ernesta Tarantino

Tribunale di Milano
ordinanza 25 ottobre 2012

Ricorso ex art. 1, commi 47 e ss., legge 28 giugno 2012, n. 92 - Reintegrazione ai sensi dell'art. 18, Stat. lav. - Domanda svolta nei confronti di un soggetto diverso dal formale datore di lavoro - Inammissibilità del ricorso - Sussistenza

La controversia avente ad oggetto l'accertamento del diritto del lavoratore alla reintegra presso un datore di lavoro diverso da quello da cui lo stesso è stato formalmente assunto non rientra fra quelle ricomprese nell'articolo 1, commi 47 e 48, legge n. 92/2012, ed il ricorso presentato deve quindi essere dichiarato inammissibile, presupponendo le citate disposizioni normative l'identità del rapporto di lavoro dedotto in giudizio con quello per cui si chiede la tutela reintegratoria ai sensi dell'articolo 18, Statuto dei lavoratori, ed essendo altresì l'indagine istruttoria relativa all'accertamento della costituzione di un rapporto di lavoro diverso da quello dedotto in causa incompatibile con la sommarietà del rito prescelto.

L'ordinanza in commento, a quanto consta la prima di contenuto processuale resa dal Tribunale di Milano con riferimento al rito speciale introdotto dall'articolo 1, commi 47 e seguenti, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (la cosiddetta riforma Fornero), affronta l'interessante questione dell'ammissibilità del ricorso presentato dal lavoratore per veder dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimatogli, con la conseguente richiesta di condanna alla reintegrazione, ex articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, di un soggetto diverso dal proprio formale datore di lavoro, previo accertamento della titolarità in capo al primo del proprio rapporto di lavoro.

La soluzione accolta dal giudicante a nostro avviso correttamente è per l'inammissibilità del ricorso, in considerazione di un'interpretazione restrittiva dell'articolo 1, comma 47 della citata novella legislativa, imposta dalla "*specialità del rito in oggetto*".

Per comprendere appieno la decisione in esame, è opportuno accennare seppur brevemente alle principali caratteristiche che connotano tale nuovo rito.

**Il rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti
introdotto dalla legge n. 92/2012**

Come ormai noto, l'articolo 1, commi da 47 a 68 della legge n. 92/2012 ha introdotto uno specifico rito per i contenziosi in tema di impugnazione dei licenziamenti rientranti nell'ambito di applicazione del novellato articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Di fatto il legislatore, dopo aver previsto con la legge n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro) un rigido regime decadenziale con un preciso intento deflattivo del contenzioso, vi ha affiancato un rito processuale speciale caratterizzato da particolare celerità, che trova applicazione *"alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge"*, cioè successivamente al 18 luglio 2012.

Il procedimento si articola essenzialmente in due fasi:

la prima, tesa a garantire al lavoratore una tutela urgente e che dovrebbe in ipotesi iniziare e concludersi in un'unica udienza con l'accoglimento o il rigetto della domanda, ha carattere necessario, nel senso che rappresenta lo strumento processuale prescelto dal legislatore per dirimere le controversie in tema di licenziamenti rientranti nell'ambito della cd. tutela reale (1) (2).

La seconda fase, solo eventuale, prende avvio con l'opposizione all'ordinanza di accoglimento o di rigetto, che si propone *"con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 c.p.c."*, ovvero secondo le forme sin qui "ordinarie" del rito del lavoro.

Per quanto qui di specifico interesse, occorre sottolineare che, ai sensi del citato articolo 1, comma 47 oggetto di interpretazione da parte del giudice milanese nell'ordinanza in commento, possono accedere al rito speciale non soltanto le dispute riguardanti *"l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300"*, bensì anche quelle che comportino in uno con il recesso la necessità di risolvere *"questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro"*.

Proprio sulla scorta di tale previsione, da interpretarsi in senso restrittivo attesa la specialità della disciplina sottoposta al vaglio giudiziale, il Tribunale di Milano ha ritenuto che nell'ambito del nuovo rito non possano ricomprendersi le controversie che impongano l'esame *"di tutte le domande, anche preliminari e incidentali, relative all'accertamento della costituzione di diversi e ulteriori rapporti di lavoro con soggetti terzi rispetto al formale datore di lavoro"*: in altri termini, la tutela urgente non può essere invocata nelle ipotesi in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del rapporto stesso.

Fattispecie, questa, che ricorre tipicamente nei casi di:

- somministrazione irregolare (articolo 27, comma 1, Dlgs n. 276/2003); contratto di appalto non genuino (articolo 29, comma 3**bis**, Dlgs n. 276/2003);
- distacco illecito (articolo 30, comma 4**bis**, Dlgs n. 276/2003).

I condivisibili motivi della decisione

La posizione assunta dal Tribunale di Milano con l'ordinanza in commento risulta condivisibile sotto molteplici profili.

In primo luogo, dall'interpretazione letterale del richiamo alle "*questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro*" consegue del tutto correttamente l'inapplicabilità del nuovo rito alle controversie che implicino la risoluzione di "questioni relative alla titolarità del rapporto di lavoro".

Infatti, i primi commentatori della novella legislativa in esame ritengono che il comma 47 dell'articolo 1 della legge n. 92/2012, faccia pacificamente riferimento alle ipotesi in cui rapporti di lavoro formalmente autonomi dissimulino in realtà rapporti di natura subordinata (si pensi ai rapporti di collaborazione, anche a progetto, o a quelli intercorrenti con soggetti titolari di partita Iva).

Tuttavia, altro è il caso in cui non si controverta in tema di qualificazione giuridica del rapporto intercorso tra le parti, bensì in materia di accertamento della titolarità del rapporto in capo ad un soggetto diverso dal datore di lavoro.

Distinzione, questa, che non è affatto ignota al nostro legislatore: basti considerare che nell'articolo 32 della legge n. 183/2010 si fa esplicito riferimento, al comma 3, lettera *a*), "*ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro*", mentre al successivo comma 4, lettera *d*), ai casi "*in cui... si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto*".

Pertanto, se nella disciplina processuale in esame si fossero volute far rientrare anche le fattispecie assimilabili a quella affrontata dall'ordinanza in commento, la disposizione di cui al comma 47 ben avrebbe potuto farne espresso richiamo, utilizzando la medesima formulazione da ultimo riportata.

Anche un'interpretazione sistematica del nostro sistema processuale conduce alla conclusione assunta dal Tribunale di Milano.

Se è vero, infatti, che la tutela urgente introdotta dalla riforma Fornero si differenzia nettamente dal procedimento cautelare disciplinato dall'art. 700 c.p.c., per non essere l'esperibilità della prima *"più rimessa... allo scrutinio giudiziale della verifica dei presupposti di ammissibilità e fondatezza sotto il duplice profilo del fumus boni juris e del periculum in mora"*(3), è altrettanto vero che i due procedimenti sono accomunati dalla loro natura di giudizi a cognizione sommaria.

Proprio in considerazione di tale peculiare natura, che rende inammissibile l'utilizzo del procedimento, ex articolo 700 c.p.c., ogniqualvolta la domanda svolta implichi la necessità di compiere un'approfondita attività istruttoria inconciliabile con la sommarietà del procedimento stesso ipotesi senz'altro ricorrente nei casi in cui debba essere accertata, in via principale o anche solo incidentale, la titolarità del rapporto di lavoro in capo ad un soggetto distinto dal formale datore di lavoro, non si può che aderire alla valutazione del giudicante il quale, nel motivare la reiezione del ricorso proposto, ha appunto evidenziato come *"l'indagine istruttoria relativa all'accertamento della costituzione di un rapporto di lavoro diverso da quello dedotto in causa appare in ogni caso incompatibile con la sommarietà del rito prescelto"*.

Osservazioni conclusive

Per completezza si segnala che, a quanto consta, la conclusione assunta nell'ordinanza 25 ottobre del Tribunale di Milano in commento verrà probabilmente condivisa dagli altri giudici appartenenti alla sezione lavoro dello stesso Tribunale milanese.

Infatti, in occasione della relazione tenuta da altro giudice di tale sezione durante un corso di formazione specialistica è stato anticipato che l'interpretazione offerta in siffatta ordinanza è quella alla quale hanno ritenuto di aderire i magistrati del Tribunale del lavoro milanese.
