

L'unificazione dei riti in materia di licenziamenti



di Chiara Gagliano

Giudice del Tribunale di Termini Imerese

It

La legge 28 giugno 2012, n. 92, c.d. Legge Fornero, ha introdotto una nuova disciplina per le controversie in materia di licenziamento con lo scopo precipuo di istituire un procedimento più veloce e snello dell'ordinario processo del lavoro. L'estrema lacunosità del nuovo testo normativo ha però indotto, sin dalla sua entrata in vigore, dottrina e giurisprudenza a grandi sforzi ricostruttivi, per lo più facendo ricorso a soluzioni interpretative consolidate con riferimento ad altri procedimenti anch'essi connotati da specialità. Ciò spiega perché oggi il legislatore, nella prospettiva di una maggiore efficienza del processo civile, si propone di unificare la disciplina dei procedimenti in materia di licenziamento, abrogando il cd. rito Fornero, ancorché mantenendo un canale preferenziale per la trattazione delle cause di licenziamento in cui sia stata proposta una domanda di reintegrazione del lavoratore.



licenziamento, legge Fornero, rito acceleratorio, medesimi fatti costitutivi.

Eng

The law of 28 June 2012, n. 92, so-called Fornero Law, introduced a new discipline for disputes regarding dismissal with the primary purpose of establishing a faster and more streamlined procedure than the ordinary labor process. The extreme lacunae of the new legislative text, however, has led, since its entry into force, doctrine and jurisprudence to great reconstructive efforts, mostly by resorting to consolidated interpretative solutions with reference to other procedures also characterized by specialties. This explains why today the legislator, in the perspective of greater efficiency of the civil process, intends to unify the discipline of dismissal proceedings, repealing the so-called "procedural rite Fornero", although maintaining a preferential channel for the treatment of the causes of dismissal in which a request for reinstatement of the worker has been proposed.



dismissal, Fornero law, acceleration ritual, same constitutive facts.

Sommario

1. Le finalità della riforma - 2. I risultati applicativi della legge Fornero: dalla nozione di "identici fatti costitutivi" alla tutela di cui all'art. 8 legge n. 604/66 - 3. Proposizione erronea di una domanda "diversa": inammissibilità o mutamento del rito? - 4. Valutazioni conclusive

1. Le finalità della riforma

Com'è noto, la legge 28 giugno 2012, n. 92, c.d. Legge Fornero, ha introdotto una nuova disciplina processuale e sostanziale per le controversie in materia di licenziamento con lo scopo precipuo di istituire un procedimento più veloce e snello dell'ordinario processo del lavoro, in modo da accelerare la tutela del lavoratore e preservare, nel contempo, l'interesse del datore a non subire le conseguenze economiche (spesso onerose) di una declaratoria di illegittimità intervenuta dopo lungo tempo dal licenziamento stesso [1].

L'estrema lacunosità del nuovo testo normativo, composto da pochi articoli e numerosi commi, ha però indotto, sin dalla sua entrata in vigore, dottrina e giurisprudenza a grandi sforzi ricostruttivi, per lo più facendo ricorso a soluzioni interpretative consolidate con riferimento ad altri procedimenti anch'essi connotati da specialità [2]. Ciò spiega perché, a distanza di quasi nove anni dal detto intervento normativo, la legge delega 26 novembre 2021 "*Delega al Governo per l'efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie e misure urgenti di razionalizzazione dei procedimenti in materia di diritti delle persone e della famiglia nonché in materia di esecuzione forzata*" si proponga di unificare e coordinare la disciplina dei procedimenti in materia di licenziamento. Essa stabilisce, in particolare, che:

- a) la trattazione delle cause di licenziamento in cui sia proposta una domanda di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro abbia carattere prioritario;
- b) le azioni di impugnazione dei licenziamenti dei soci delle cooperative, anche ove ne consegua la cessazione del rapporto associativo, siano introdotte con ricorso ai sensi degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile;
- c) le azioni di nullità dei licenziamenti discriminatori, ove non siano proposte con ricorso ai sensi dell'art. 414 del codice di procedura civile, possano essere introdotte, ricorrendone i presupposti, con i riti speciali di cui agli articoli 38 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 [3] e 28 del decreto legislativo 01 settembre 2011, n. 150 [4] con la preclusione, allorché l'azione sia proposta nell'una o nell'altra forma, della possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso.

Al fine di unificare la disciplina dei procedimenti di impugnazione dei licenziamenti la riforma in esame prevede quindi il superamento delle norme speciali poste, per alcuni dei rapporti di lavoro instaurati prima del 7 marzo 2015, dall'articolo 1, commi da 47 a 66, della L. 28 giugno 2012, n. 92 (norme costituenti il "rito Fornero"), con la conseguente applicazione, per tutte le controversie in materia di licenziamento, della normativa processuale generale relativa alle controversie in materia di lavoro [5].

Come chiarito dalla relazione illustrativa, ciò dovrebbe contribuire, da un lato, a semplificare e chiarire il quadro normativo processuale nella materia dei licenziamenti, superando l'attuale differenziazione delle discipline in funzione dell'epoca dell'assunzione del lavoratore interessato dal licenziamento (prima o dopo il 7.3.2015), dall'altro a superare le difficoltà interpretative e applicative che l'articolo 1, commi 48 e seguenti, della legge n. 92/2012 ha fatto emergere fin dalla sua introduzione, con inevitabili ricadute nei rapporti fra datore di lavoro e lavoratore [6].

Si torna dunque a un rito unico del lavoro, come prima del 2012, senza alcuna eccezione, ancorché mantenendo un canale preferenziale per la trattazione delle cause di licenziamento in cui sia stata proposta una domanda di reintegrazione del lavoratore, stante l'importanza e delicatezza degli interessi coinvolti.

2. I risultati applicativi della legge Fornero: dalla nozione di "identici fatti costitutivi" alla tutela di cui all'art. 8 legge n. 604/66

Perché questa inversione di marcia? I risultati applicativi del rito Fornero sono stati così negativi?

In effetti, gli operatori del settore già da anni auspicano un ritorno al passato, evidenziando come il procedimento speciale abbia fatto sorgere più problemi di quelli che ha risolto, con l'introduzione, di fatto, un ulteriore grado di giudizio e, quindi, un aggravio dei costi e dei tempi del processo.

È opinione diffusa che il rito Fornero non abbia comportato una riduzione effettiva dei tempi processuali [7] ma anzi, scindendo il primo grado di giudizio in due fasi (sommaria e di opposizione), ne abbia addirittura comportato un allungamento, nonostante la previsione di una "corsia preferenziale" per la trattazione delle cause in materia di licenziamento [8], cui devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze (art. 1, comma 65), con specifici obblighi di vigilanza a carico dei Capi degli uffici (comma 66).

Sulla reale efficacia delle nuove disposizioni normative, sconosciute ai procedimenti cautelari,

sono state motivatamente espresse forti perplessità: l'esperienza applicativa ha, infatti, dimostrato che i giudizi cautelari, a loro volta duplicabili in una fase di *prime cure* e una di reclamo, sono definiti in tempi assai ristretti, persino inferiori a quelli consentiti dal rito Fornero.

Si aggiunga che il rito speciale – ritenuto pressoché unanimemente obbligatorio e perciò inderogabile dalle parti [9] – ha finito per alimentare un vasto contenzioso, dal momento che, secondo il dato testuale dell'art.1, comma 47, esso è applicabile unicamente *“all'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 20.5.70, n. 300 e successive modificazioni anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto, di lavoro”*, e che, secondo il comma 48 dello stesso articolo, con il ricorso non possono essere presentate domande diverse da quelle di cui al comma 47, *“salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi”*.

Ne è derivato il frazionamento, in giudizi distinti, delle domande di impugnazione del licenziamento che rientrano nell'applicazione dell'art. 18 e di quelle, parimenti inerenti il medesimo rapporto di lavoro (e la cui proposizione magari sia occasionata dal recesso datoriale), che presentano, anche solo parzialmente, un oggetto diverso: cause che prima della emanazione della legge n. 92/2012 sarebbero state trattate in unico processo anche a garanzia della coerenza delle decisioni. Resterebbero, dunque, escluse dall'applicazione del rito Fornero, in quanto fondate su fatti costitutivi non identici a quelli della causa di licenziamento, le domande cumulate a quest'ultima e relative all'inquadramento in un livello superiore e al pagamento delle differenze retributive o al trattamento di fine rapporto o ancora al risarcimento dei danni alla professionalità e alla salute derivanti dal demansionamento.

Con tali premesse, le divergenze d'interpretazione erano inevitabili, generate dall'esigenza di cogliere la corretta nozione di *“identici fatti costitutivi”*.

A fronte di un'autorevole dottrina [10] che ha sottolineato come l'espressione *“identici fatti costitutivi”* di cui al cit. art.1, comma 48, costituisca una contraddizione in termini, potendo sussistere domande identiche fondate su diversi fatti costitutivi (ciò accade ad esempio per i diritti eteroindividuati), ma non domande diverse fondate su identici fatti costitutivi, la giurisprudenza, al fine di ovviare a tali inconvenienti, ha elaborato diversi orientamenti, accomunati dall'intento di estendere quanto più possibile l'applicazione della norma.

In questo senso, appare ormai consolidato il principio, affermato dalla Suprema Corte, dell'applicabilità del rito speciale alla domanda di accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro con un soggetto nominativamente diverso dal formale datore di lavoro [11] o di qualificazione della natura del rapporto, se subordinato o di altro tipo, qualora essa sia preliminare rispetto alla valutazione di legittimità del licenziamento impugnato [12].

Sotto tale profilo, e pur sempre nell'ottica di offrire al lavoratore una tutela quanto più possibile completa, in relazione alle vicende estintive del rapporto di lavoro, la Suprema Corte, dopo aver inizialmente ritenuto improponibile la domanda con cui il ricorrente chieda, subordinatamente all'applicazione di qualcuna delle tutele contemplate dall'art. 18 stat. lav., la concessione della tutela di cui all'art. 8, L. 604/66, sul rilievo che tale ultima domanda è con tutta evidenza fondata su «fatti costitutivi» diversi rispetto a quelli contemplati dall'art. 18 cit., almeno per quanto attiene il requisito dimensionale e la natura delle imprese datrici di lavoro [13], ha successivamente mutato orientamento affermando il principio [14], che appare oramai consolidato, secondo cui è legittimo presentare un unico ricorso secondo il rito Fornero anche se in via subordinata viene chiesta la tutela obbligatoria, sia perché la dimensione dell'impresa non è un elemento costitutivo della richiesta, trattandosi di domande in rapporto di continenza, sia perché *“la prospettata interpretazione estensiva della disciplina processuale in esame evita la parcellizzazione dei giudizi, consentendo ragionevolmente che da un'unica vicenda estintiva del rapporto di lavoro possa scaturire un unico processo”* [15].

Seguendo la tesi opposta si assisterebbe, in effetti, a una inutile duplicazione di giudizi, con una dispersione della conoscenza del giudice e, come evidenziato dalla giurisprudenza costituzionale [16], un conseguente notevole allungamento dei tempi processuali.

Se i principi testé rammentati sembrano ormai acquisiti, non può sottacersi che il contrasto in giurisprudenza permane in ordine alle domande connesse al licenziamento, come quelle accessorie rispetto a quella di reintegrazione, ovvero alternative a questa, quale, in particolare, la domanda di condanna al risarcimento per equivalente nel caso in cui non operi la tutela reale, con scelte ermeneutiche condizionate dall'obiettivo che si intende privilegiare: la celerità del rito, perseguita anche a costo di offrire una tutela solo parziale del diritto (nella specie, la tutela reale), ovvero la pienezza delle opzioni di tutela in relazione alle vicende estintive del rapporto di lavoro, garantita anche a rischio di un appesantimento della *res iudicanda* e di un correlato maggiore dispendio di attività processuale.

Quel che può osservarsi in questa sede è che la frammentazione e la duplicazione dei giudizi non giova né alle parti né al processo, stante anche il rischio del contrasto delle decisioni, specie nelle ipotesi in cui il giudice della fase sommaria sia diverso da quello dell'opposizione.

A quest'ultimo riguardo non vi è dubbio che il preporre il medesimo giudice alla fase sommaria e a quella a cognizione piena assicura una maggiore speditezza del procedimento e una complessiva ottimizzazione dell'impegno del magistrato giudicante. Né tale soluzione si pone in contrasto col principio di terzietà del giudice, essendo, invece, funzionale all'attuazione della regola della ragionevole durata del processo, assicurando al lavoratore una tutela immediata nell'ipotesi di licenziamento illegittimo e, al contempo, garantendo al datore di lavoro un'analisi più ampia e approfondita nell'eventuale fase successiva a cognizione piena.

È stata altresì rimarcata, nel c.d. rito Fornero, la mancanza di un rinvio – prima facie in contraddizione con la finalità acceleratoria del rito - a quelle disposizioni che, anche in deroga agli ordinari criteri di competenza, consentono la trattazione in un *simultaneus processus* di diverse domande sia per iniziativa delle parti (artt. 31-36 c.p.c.) ovvero – quando i giudizi siano separatamente proposti – quale conseguenza di un provvedimento di riunione (artt. 39 e 40 c.p.c.).

3. Proposizione erronea di una domanda “diversa”: inammissibilità o mutamento del rito?

Il legislatore non si è preoccupato di indicare quali siano le conseguenze derivanti dalla proposizione erronea di una domanda diversa da quelle espressamente indicate nell'art. 47 della legge o, viceversa, dalla proposizione con il rito ordinario di una domanda assoggettata al rito Fornero. Con riferimento a tale problematica, in dottrina e giurisprudenza, si sono contrapposte due tesi: da un lato quella incline alla conversione del rito, dall'altro quella favorevole alla declaratoria di inammissibilità. Secondo la prima tesi, in applicazione degli artt. 426 e 427 c.p.c., il giudice dovrebbe disporre il mutamento di rito con ordinanza e, nel caso in cui la controversia debba essere trattata applicando il rito del lavoro, fissare l'udienza di cui all'articolo 420 c.p.c. e un termine perentorio per l'eventuale integrazione degli atti introduttivi; nel caso opposto, in cui la domanda di impugnativa soggetta al rito Fornero sia stata proposta ai sensi dell'art. 414 c.p.c., il giudice dovrebbe limitarsi a mutare il rito senza necessità di fissare una nuova udienza o concedere un termine per eventuali integrazioni difensive. Secondo l'altra opzione ermeneutica, invece, il dato letterale della norma e l'imprescindibile finalità acceleratoria che permea di sé la nuova disciplina processuale indurrebbero a ritenere che il giudice debba dichiarare inammissibili tutte le domande estranee al rito Fornero [17].

A parere di chi scrive, preferibile è l'impostazione volta a favorire la conversione del rito, sulla scorta del principio generale di conservazione degli atti processuali, di cui sono espressione i citati artt. 426 e 427 c.p.c. Ragioni di economia processuale e di effettività della tutela giurisdizionale impongono che il processo pervenga, laddove possibile, a una decisione di merito, limitando le pronunce di mero rito ai casi strettamente necessari (quelli, cioè, in cui il vizio processuale è insanabile); senza dire che, in un sistema che sottopone a un termine di decadenza l'esercizio dell'azione di impugnativa del licenziamento (art. 6 comma 2 L. 604/1966, per effetto delle modifiche apportate dall'art. 32 L. 183/2010), una interpretazione rigida, che faccia discendere dalla erronea selezione del rito una pronuncia di inammissibilità della domanda, rischierebbe di compromettere il principio della effettività della tutela che, nel nostro ordinamento, trova una generale copertura costituzionale nell'articolo 24 Cost..

4. Valutazioni conclusive

Da questo breve e non esaustivo *excursus* sembra potersi trarre la conclusione che le scelte operate dal legislatore, volte a offrire al lavoratore ingiustamente licenziato una tutela immediata ed efficace, alla prova dei fatti, si sono rivelate tutt'altro che idonee allo scopo, tanto da indurre una parte della dottrina ad auspicare, della disciplina del 2012, *“l'immediata abrogazione e la sua traslazione nel cimitero dove giace il processo societario”* [18].

Vi è solo da attendere l'emanazione delle nuove norme e sperare che il rimedio non sia peggiore del male.

Note

1. L'art.1, comma 1, della legge n. 92/2012 individua nella riforma uno dei possibili strumenti utili a realizzare *"un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione"*.
2. Molte delle problematiche sorte, a seguito dell'entrata in vigore della legge Fornero, sono state affrontate e risolte facendo riferimento al procedimento per la repressione della condotta antisindacale ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori; così per quanto concerne la possibilità di attribuire all'ordinanza ex art. 1, comma 49, L. n. 92 del 2012 l'efficacia e l'idoneità al giudicato che la giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass., Sez. lav., 5 maggio 1984, n. 2744; Cass., Sez. lav., 23 novembre 1989, n. 5039) aveva già riconosciuto al decreto ex art. 28 o ancora all'individuazione del giudice competente a conoscere della fase dell'opposizione (cfr. Corte Cost. 5 ottobre 1999, n. 387). Tra i diversi contributi sul punto si vedano: F.P. Luiso, La disciplina processuale speciale della L. n. 92 del 2012 nell'ambito del processo civile: modelli di riferimento ed inquadramento sistematico, in *Judicium*, www.judicium.it, 4; P. Rivero, Indicazioni operative sul rito Fornero, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 1/2013, 21; D. Dalfino, L'impugnativa del licenziamento secondo il c.d. "rito Fornero": questioni interpretative, in *Foro it.* 2013, IV, 10; A. Vallebona, *La Riforma del lavoro 2012*, Torino, 2013, 75.
3. Il procedimento contro le discriminazioni, disciplinato dall'art. 38 Codice delle pari opportunità, costituisce uno strumento di tutela processuale in risposta alle discriminazioni dirette o indirette, cui possono fare ricorso non soltanto le persone direttamente offese, ma anche, per loro delega, le organizzazioni sindacali, le associazioni rappresentative dell'interesse leso e, infine, il Consigliere o la Consigliera di Parità territorialmente competenti.
4. [4] Il Capo III del decreto legislativo n. 150 del 2011 prevede che siano ricondotte al rito sommario di cognizione le cause in materia di discriminazione (articolo 28). Questo rito si caratterizza per l'inversione dell'onere della prova: quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata.
5. I rapporti di lavoro a tempo indeterminato, instaurati successivamente al 7 marzo 2015, sono esclusi dall'applicazione del Rito Fornero ai sensi dell'articolo 11 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.
6. In ordine alle modifiche ai procedimenti relativi alle controversie in materia di lavoro nella relazione conclusiva dei lavori della Commissione Luiso- istituita con decreto ministeriale del 12 marzo 2021 - si sottolinea che *«la delega è finalizzata al superamento dell'attuale previsione di un duplice rito nella materia dei licenziamenti del lavoratore dipendente: il primo, disciplinato dall'articolo 1, commi 48 ss., della legge 12 giugno 2012, n. 92, per i lavoratori assunti fino al 7 marzo 2015; il secondo, ossia il rito del lavoro, di cui agli articoli 409 ss. c.p.c., per i lavoratori assunti dopo quella data.. Con il principio di delega in oggetto si stabilisce che il solo rito applicabile per queste controversie sia il processo del lavoro, con la previsione, tuttavia, di una corsia preferenziale"*.
7. R. Caponi, La corsia preferenziale per alcune cause di lavoro rallenta le altre in assenza delle adeguate risorse, in *Guida al dir.* - *Il Sole 24 ore*, 28 aprile 2012, 10.
8. Secondo alcuni autori la previsione, se pur meritoria, del "calendario del processo", introdotta con il d.l. 13 agosto 2011, n. 138, non ha, nell'esperienza applicativa, comportato un'accelerazione del rito (v. A. Carratta, *La "semplificazione" dei riti e le nuove modifiche del processo civile*, Torino, 2012, 131; M. F. Ghirga, *Le novità sul calendario del processo: le sanzioni previste per il suo mancato rispetto*, in *Riv. dir. proc.*, 2012, 166 e ss.).
9. D. Buoncristiani, *Rito licenziamenti: profili sistematici e problemi applicativi*, 359; L. Cavallaro, *Il processo del lavoro al tempo dei tecnici*, 294. In senso parzialmente contrario, P. Sordi "L'ambito di applicazione del nuovo rito per l'impugnazione dei licenziamenti e disciplina della fase di tutela urgente".
10. F. P. LUISO, *Il processo speciale per l'impugnazione del licenziamento*, 130, il quale, ad esempio, ritiene che la domanda subordinata di condanna al pagamento di quanto spettante nel caso in cui non sia disposta la reintegrazione (Tfr o indennità sostitutiva del preavviso) possa in linea di principio essere cumulata all'impugnativa di licenziamento.
11. Cass. lav. n. 2303 del 30 gennaio 2018; conf. Cass. lav. n. 17775 dell'08 settembre 2016; la Corte ha, in particolare, affermato che *"la natura giuridica del rapporto di lavoro, così come l'individuazione del soggetto che si assume essere datore di lavoro e destinatario dei provvedimenti di tutela ex art. 18 delle legge*

n. 300/70, risultano tra le questioni che il giudice deve affrontare e risolvere nel percorso per giungere alla decisione di merito sulla domanda, che è appunto quella concernente la legittimità o meno del licenziamento. Ha aggiunto, anche, che il riferimento all'operatività del rito speciale **«quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro»** esprime la volontà del legislatore di non precluderne l'utilizzo per le barriere imposte dalla forma assunta dal rapporto”.

12. Cass. lav. n. 21959 del 10 settembre 2018; nel caso in esame, il lavoratore aveva formulato domanda di reintegrazione nel posto di lavoro sul presupposto della qualità (esclusiva) di dipendente subordinato della società, in alternativa a quella di socio-lavoratore con rapporto subordinato, e dell'illegittimità del licenziamento.
13. Cass. lav. n. 16662 del 10 agosto 2015.
14. [Cass. lav. n. 5406 del 27 luglio 2020; Cass. lav. n. 26674 del 22 ottobre 2018; Cass. lav. n. 15084 dell'11 giugno 2018. La Cassazione afferma la necessità di fornire all'art. 1, comma 48, della c.d. legge Fornero un'interpretazione utile, che dia senso e contenuto alla disposizione, alla luce dei principi generali di strumentalità del processo, di economia processuale e di conservazione dell'efficacia degli atti processuali. Secondo i Giudici di legittimità, pertanto, non è condivisibile la tesi secondo cui la domanda di impugnativa dei licenziamenti, nelle ipotesi regolate dalla l. n. 604/1966, sia fondata su fatti costitutivi diversi da quella basata sull'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Ciò in quanto il requisito dimensionale dell'impresa non è un elemento costitutivo della domanda del lavoratore.
15. Cass. lav. ord. n. 5406 del 27 febbraio 2020; con la decisione in esame, la Corte di Cassazione ribadisce *“il principio secondo cui, in tema di inefficacia del licenziamento, se il dipendente illegittimamente licenziato abbia chiesto l'applicazione dell'art. 18 l. 300/1970, e quindi anche il risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni maturate dal giorno di attuazione del licenziamento, il giudice, che abbia accertato l'insussistenza dei requisiti dimensionali per l'applicazione dell'art. 18, deve accordare, ricorrendo i relativi presupposti, la tutela obbligatoria, in quanto omogenea e di ampiezza minore rispetto a quella prevista dall'art. 18”*.
16. Cort. Cost. n. 78 del 13 maggio 2015; con la citata sentenza la Corte Costituzionale ha dichiarato infondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 51, primo comma, numero 4, del c.p.c. e 1, comma 51, della legge n. 92/2012, laddove non prevedono l'obbligo di astensione per il giudice investito dell'opposizione all'ordinanza emanata nella fase sommaria, qualora abbia egli abbia pronunciato tale provvedimento. La decisione ha, infatti, evidenziato che *“l'opposizione non verte sullo stesso oggetto dell'ordinanza opposta (pronunciata su un ricorso “semplificato”, e sulla base dei soli atti di istruzione ritenuti, allo stato, indispensabili), né è tantomeno circoscritta alla cognizione di errores in procedendo o in iudicando eventualmente commessi dal giudice della prima fase, ma – come già detto – può investire anche diversi profili soggettivi (stante anche il possibile intervento di terzi), oggettivi (in ragione dell'ammissibilità di domande nuove, anche in via riconvenzionale, purché fondate sugli stessi fatti costitutivi) e procedurali, essendo previsto che in detto giudizio possano essere dedotte circostanze di fatto ed allegati argomenti giuridici anche differenti da quelli già adottati e che si dia corso a prove ulteriori. Il che, appunto, esclude che la fase oppositoria (nell'ambito del giudizio di primo grado) – in cui la cognizione si espande in ragione non solo del nuovo apporto probatorio, ma anche delle ulteriori considerazioni svolte dalle parti, quantomeno in sede di discussione e nelle eventuali note difensive – possa configurarsi come la riproduzione dell'identico itinerario logico decisionale già seguito per pervenire all'ordinanza opposta. La quale – in esito alla fase di opposizione – è destinata, comunque, ad essere assorbita nella statuizione definitiva che conclude il primo grado del giudizio: decisione, quest'ultima, che può ben condurre ad un esito differente (rispetto a quello dell'ordinanza opposta) in virtù del nuovo materiale probatorio apportato al processo e del suo ampliamento soggettivo od oggettivo (nei limiti consentiti), anche alla luce della pressoché totale assenza di preclusioni e decadenze per le parti nell'ambito della prima fase”*.
17. G. BENASSI, La riforma del mercato del lavoro: modifiche processuali, cit., 753-754; D. BUONCRISTIANI, Rito licenziamenti: profili sistematici e problemi applicativi, cit., 374; R. DONZELLI, Le nuove tutele del lavoro, cit., 318-319; A. GUARISO, Nuovo rito sul licenziamento e d. lgs. 150/2011, cit., 306; P. SANDULLI, Questioni di competenza e di rito-Passaggio dal rito del lavoro al rito speciale per l'impugnativa dei licenziamenti (c.d. rito Fornero) e viceversa, in P. SANDULLI-A.M. SOCCI, Il processo del lavoro.
18. V.BORGHESI, Aspetti processuali del contratto a tutele crescenti, in www.judicium.it