



Capitolo XCIV

L'AMBITO DI APPLICAZIONE DEL RITO DEL LAVORO

di Piero Sandulli

Dopo la *ricostruzione* dell'evoluzione del processo del lavoro, dall'approvazione del codice di rito civile fino alla più recente riforma Cartabia, il capitolo analizza i profili relativi al riparto di giurisdizione ed ai criteri della competenza nel pubblico e nel privato impiego.

RIFERIMENTI NORMATIVI: artt. 3, 102 Cost.; artt. 1742, 2094, 2590, 2105, 2203, 2526, 2527 c.c.; artt. 18, 180, 183, 281-ter, 282, 348-bis, 348-ter, 409, 413, 414, 415, 416, 420, 421, 426, 427, 429, 431, 436-bis, 447-bis c.p.c.; R.D. n. 327/1942; L. n. 267/1942; L. n. 581/1950; L. n. 604/1966; L. n. 300/1970; L. n. 533/1973; L. n. 977/1973; L. n. 392/1978; L. n. 203/1982; L. n. 1034/1971; L. n. 254/1977; L. n. 93/1983; D.Lgs. n. 29/1993; D.Lgs. n. 80/1998; L. n. 142/2001; D.Lgs. n. 165/2001; L. n. 30/2003; D.Lgs. n. 30/2005; L. n. 69/2009; L. n. 183/2010; D.M. n. 44/2011; D.Lgs. n. 150/2011; L. n. 92/2012; L. n. 134/2012; L. n. 134/2014; D.Lgs. n. 23/2015; D.Lgs. n. 81/2015; L. n. 86/2019; D.Lgs. n. 36/2021; D.Lgs. n. 149/2022.

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. L'evoluzione della disciplina del processo del lavoro. – 2.1. L'approvazione del codice di rito civile e l'avvento della Costituzione. – 2.2. Le riforme degli anni '70. – 2.3. La riforma del 1990. – 2.4. Le riforme più recenti. – 2.5. La riforma Cartabia. – 2.6. Il lavoro pubblico. – 3. Competenza per materia. – 3.1. Profili generali. – 3.2. I rapporti di lavoro subordinato. – 3.3. Profili particolari. – 3.4. I rapporti di collaborazione in agricoltura. – 3.5. Rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione. – 3.6. Rapporti di lavoro coordinato. – 3.7. Rapporti di associazione in partecipazione. – 3.8. Rapporti di lavoro dei soci di cooperative. – 3.9. Rapporti di dipendenza da enti pubblici economici. – 4. Le giurisdizioni sulle controversie in materia di lavoro pubblico. – 4.1. I criteri del riparto di giurisdizione: atti di macro e microorganizzazione. – 4.2. La giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo. – 4.3. La giurisdizione di legittimità del giudice amministrativo: le procedure concorsuali di ammissione al lavoro. – 4.4. Le controversie devolute al giudice ordinario. – 4.5. La giurisdizione per materia della Corte dei Conti. – 5. La competenza per territorio ed il rito. – 5.1. La competenza per territorio. – 5.2. Il mutamento di rito: il passaggio dal rito ordinario al rito speciale. – 5.3. Il passaggio dal rito speciale al rito ordinario.

1. Premessa

La materia relativa al processo del lavoro non è contenuta in un autonomo codice, ma costituisce parte integrante del codice di procedura civile; pertanto, la normativa di carattere generale, non specificatamente regolata dal quarto titolo del secondo libro del codice di rito, trova le norme che la disciplinano nel più ampio contesto del codice di procedura civile.

È interessante sottolineare come nel processo del lavoro le parti continuino a caratterizzarsi con il proprio ruolo sostanziale e non per quello assunto nel processo. In più circostanze, infatti, i protagonisti del giudizio, anziché essere definiti come "attore" e "convenuto", vengono individuati con il loro ruolo sostanziale di "lavoratore" e "datore di lavoro". Tale considerazione, che, ad un primo distratto esame, potrebbe apparire come lesiva del principio di equidistanza processuale, costituisce, invece, un momento applicativo del comma 2 dell'art. 3 Cost., mirante a rimuovere le disparità di carattere economico che potrebbero crearsi nel corso del giudizio.

Invero, la possibilità di consentire al solo lavoratore l'utilizzo di alcuni istituti del processo, quali ad esempio, l'ordinanza di natura condannatoria, prevista dal comma 2 dell'art. 423 c.p.c. o, anche, la possibilità di eseguire le pronunce di condanna sulla base del solo dispositivo (art. 431), costituiscono elementi idonei a rimuovere le disparità economiche che il lungo tempo del giudizio potrebbe determinare.

Inserendosi il processo del lavoro all'interno del codice di procedura civile, esso assume la natura dispositiva propria del processo civile, anche se — come vedremo — i poteri d'ufficio del giudice, regolati dall'art. 421 c.p.c., consentono a questi di assumere mezzi di prova non adottati direttamente dalle parti. Detti poteri, però, vanno razionalizzati nell'ambito del giudizio e debbono essere inquadrati in un contesto che sappia temperare, da un lato, la natura dispositiva del giudizio e, dall'altro, i limiti che derivano, dalle preclusioni, al processo del lavoro. Al riguardo elementi di riflessione possono derivarci anche dal nuovo art. 281-ter c.p.c. (inserito nel codice di rito dal D.Lgs. n. 51/1998), che ben distingue tra mezzi di prova e fonti di prova.

Anche per ciò che concerne il processo del lavoro, infatti, il giudice può ammettere d'ufficio mezzi di prova che trovino la loro fonte nelle prospettazioni difensive delle parti; in tale contesto, il concetto di prospettazioni difensive assume il più ampio ambito di applicazione, ricomprendendo in esse anche le risultanze dell'interrogatorio libero, che deve svolgersi necessariamente all'atto dell'udienza, in base al dettato del comma 1 dell'art. 420. In tal modo, resta assoggettata all'onere della prova la fonte di prova, cui la parte deve ottemperare mentre, per ciò che concerne propriamente i mezzi di prova, gli stessi possono essere acquisiti d'ufficio dal giudice, quando si siano verificate, nei confronti dell'ammissibilità degli stessi, le preclusioni previste per le parti dagli artt. 414, 415 e 416 del codice di rito. Pertanto, anche il processo del lavoro, alla stessa stregua di quello civile, si colloca nell'alveo dei giudizi dispositivi ed in esso è necessario adempiere all'onere della prova. Del resto, anche per quanto riguarda il processo del lavoro, la pronuncia del giudice è legata alle domande (principale e riconvenzionale) ed alle eccezioni poste in essere dalle parti.

2. L'evoluzione della disciplina del processo del lavoro

2.1. L'approvazione del codice di rito civile e l'avvento della Costituzione

Con l'approvazione del codice di procedura civile, R.D. 28.10.1940, n. 1443, la distinzione tra rito civile e rito del lavoro si ridusse notevolmente ed il processo del lavoro seguì le norme e la competenza dei processi civili ordinari.

Furono aboliti gli esperti materia e valore, in base alla

L'assenza di una distinzione delle regole processuali del processo del lavoro (R.D. n. 1073/1934).

Tuttavia, alcune caratteristiche

— attribuzione al giudice

— possibilità d'intervento

— tentativo obbligatorio

— competenza della Corte

torio del P.M. in appello (art.

Il punto di maggiore im-

può essere individuato nella

stesso e non in una legge sp-

fatti, il processo del lavoro

Proprio in forza della sua

della riforma operata dalla

dice di procedura civile, che

trazione, oralità, immediate-

nando la quasi totale unifor-

L'avvento della Costituz-

quo: l'art. 102 vieta l'istituz-

lavoro non poté trovare rico-

seguita nemmeno l'altra str-

verso la previsione di sezior-

Nel giudice monocratico

dizionario idoneo a decidere le

del lavoro ha nuovamente a-

successiva, con la L. n. 254/

2.2. Le riforme degli anni '70

Sulla scia tracciata dalla

'70, caratterizzate da un fo-

operai, uniti per una società

Già la L. 15.7.1966, n. 1

all'art. 6 individua la comp-

dall'applicazione della leg-

trassegnato da numerosi inte-

ha rivoluzionato l'emisfero-

delle decisioni emesse.

Non sono mancati, tuttav-

tura "pretori d'assalto".

ice di procedura civile, esso
inche se — come vedremo —
consentono a questi di assu-
Detti poteri, però, vanno ra-
quadrati in un contesto che
giudizio e, dall'altro, i limiti
riguardo elementi di rifles-
: (inserito nel codice di rito
va e fonti di prova.

ti, il giudice può ammettere
ospettazioni difensive delle
e assume il più ampio am-
sultanze dell'interrogatorio
enza, in base al dettato del
nere della prova la fonte di
serne propriamente i mezzi
dice, quando si siano veri-
usioni previste per le parti
il processo del lavoro, alla
izi dispositivi ed in esso e
he per quanto riguarda il
nande (principale e ricon-

28.10.1940, n. 1443, la
nente ed il processo del
rdinari.

L'assenza di una distinzione fu giustificata dal fatto che il codice del 1940 recepiva le regole processuali del processo del lavoro (R.D. n. 1130/1926, R.D. n. 471/1928 e R.D. n. 1073/1934).

Il punto di maggiore importanza del nuovo codice di procedura civile, in materia, può essere individuato nella disciplina del **processo del lavoro all'interno del codice stesso** e non in una legge speciale, come era accaduto prima; da questo momento, infatti, il processo del lavoro partecipa a tutte le vicende modificative del codice.

L'avvento della **Costituzione**, infine, muta radicalmente il quadro del processo *de quo*: l'art. 102 vieta l'istituzione di giudici speciali e, pertanto, la specialità del rito del lavoro non poté trovare riconoscimento nella creazione di un giudice speciale; non fu seguita nemmeno l'altra strada praticabile, prevista dal comma 2 dell'art. 102, attraverso la previsione di sezioni specializzate con la partecipazione di cittadini esperti.

Nel **giudice monocratico di primo grado**, il pretore, fu individuato l'organo giudiziario idoneo a decidere le controversie di lavoro; anche in detta ipotesi, il processo del lavoro ha nuovamente anticipato le riforme del processo civile, che solo in epoca successiva, con la L. n. 254/1977, ha introdotto il giudice unico di primo grado.

Sulla scia tracciata dalla Carta costituzionale, prendono il via le riforme degli anni '70, caratterizzate da un forte movimento sindacale e dalle pressioni di studenti ed operai, uniti per una società diversa.

Già la L. 15.7.1966, n. 604, recante le "Norme sui licenziamenti individuali", all'art. 6 individua la competenza del pretore a conoscere le controversie derivanti dall'applicazione della legge sui licenziamenti individuali; inizia così un periodo contrassegnato da numerosi interventi della giurisprudenza pretorile che, in un certo senso, ha rivoluzionato l'emisfero giustizia, sia per la qualità e quantità, che per il contenuto delle decisioni emesse.

Non sono mancati, tuttavia, gli eccessi, che hanno fatto coniare alla stampa la dicitura "pretori d'assalto".

La figura del giudice monocratico (pretore) fu successivamente confermata **dallo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970)** e dalla riforma organica e generale del rito del lavoro, operata con la L. n. 533/1973.

Con detti interventi normativi viene attribuita al pretore una competenza **senza limiti di valore** per l'intera materia del lavoro e per il provvedimento *ex art. 28 st. lav.* di repressione della condotta antisindacale. Il pretore viene individuato per la sua **monocraticità** e, quindi, per la sostanziale celerità e linearità di rito che può assicurare.

Il nuovo rito del lavoro, così come disegnato dalle riforme degli anni '70, **riprende tutti gli elementi che storicamente hanno connotato la specialità del rito del lavoro:**

1. tentativo obbligatorio di conciliazione, in base all'ultima modifica normativa il giudice del lavoro è sempre tenuto ad offrire alle parti litiganti la sua valutazione **ai fini** di una eventuale conciliazione (art. 420 c.p.c.);
2. preclusioni, sin dagli atti introduttivi (artt. 414 e 416 c.p.c.);
3. concentrazione ed oralità nello svolgimento del processo (art. 420 c.p.c.);
4. poteri istruttori del giudice (art. 421 c.p.c.);
5. lettura del dispositivo in udienza o pronuncia immediata della decisione (art. 429 c.p.c.);

6. esecutorietà della sentenza di primo grado, che pronuncia condanna al **pagamento** di una somma di denaro in favore del lavoratore (art. 431 c.p.c.).

Infine, negli ultimi anni, il rito del lavoro ha esteso il suo campo d'applicazione, poiché è considerato più celere e maggiormente corrispondente ad un determinato **tipo** di controversie, anche nei seguenti importanti settori:

- controversie agrarie (L. n. 203/1982);
- alcune controversie sull'equo canone (L. n. 392/1978);
- opposizioni alle ordinanze ingiunzioni (L. n. 689/1981).

Infine, come meglio vedremo in seguito (par. 2.4), con il D.Lgs. n. 150/2011 è **diventato** uno dei tre riti di riferimento della tutela civile unitamente al giudizio di **cognizione** piena ed al rito sommario.

2.3. La riforma del 1990

Con la riforma del processo civile del 1990, operata con la L. 26.11.1990, n. 353, viene ulteriormente estesa l'applicazione del rito del lavoro a quasi tutte le **controversie** in materia di locazione (art. 447-*bis* c.p.c.).

Riducendosi, ancora, la distanza tra i due riti, ordinario e speciale, pertanto, il nuovo processo civile ha recepito dal rito lavoro le seguenti caratteristiche:

1. principio di preclusione, anche se attenuato e differito ad una fase successiva agli atti introduttivi (artt. 180 e 183 c.p.c.);
2. monocraticità del giudice di primo grado (cfr. anche L. n. 254/1997, sul **giudice** unico di primo grado);
3. provvisoria esecutività della sentenza di primo grado (art. 282 c.p.c.);
4. anticipazione della decisione con provvedimenti anticipatori di condanna (**art. 186-bis**, 186-*ter* e 186-*quater* c.p.c.);

5. appello a trattato ed eccezioni.

Tra i due processi:

1. nel processo come quelli riconosciuti
2. le preclusioni
3. il processo del rito alla successiva fase
4. il processo del rito, invece, è la citazione
5. quando non è essere letto in udienza
6. il lavoratore può essere stata decisione
7. nell'ipotesi di danno, quando la sentenza è quindi, ancora una f

2.4. Le riforme più recenti

In via preliminare, la L. n. 69, che ha introdotto l'art. 447-*bis*, *ter* e *quater* c.p.c.

Malgrado l'applicazione essere condiviso in cognizione è stato peraltro, si torna, oggi non sommario", in riferimento, pertanto, prevista per il rito de

D'altronde, non solo il rito del lavoro interità, carattere che dov'è proliferazione di riti,

La L. 4.11.2010, n. 180, ha riorganizzato i riti sociali, di servizi per la protezione femminile, nel lavoro pubblico e di diverse novità in materia al processo del lavoro meno nell'intento per analizzate.

¹ Vedi, comunque, l'art. 186-*quater* c.p.c. testimoniale.



5. appello a trattazione e decisione collegiale con divieto (limitato) di nuove prove ed eccezioni.

Tra i due processi, dunque, permangono le seguenti distinzioni:

1. nel processo civile manca l'attribuzione al giudice di poteri d'ufficio sulle prove, come quelli riconosciuti al giudice del lavoro dall'art. 421 c.p.c.¹;
2. le preclusioni nel rito del lavoro sono legate agli atti introduttivi; nel rito ordinario alla successiva fase istruttoria (artt. 180, 183 e 184 c.p.c.);
3. il processo del lavoro si introduce con ricorso; l'atto introduttivo del rito ordinario, invece, è la citazione;
4. quando non è resa la decisione immediata, il dispositivo nel rito del lavoro deve essere letto in udienza;
5. il lavoratore può procedere all'esecuzione sulla base del solo dispositivo, se non vi è stata decisione immediata;
6. nell'ipotesi di proposizione dell'appello, l'inibitoria dell'esecuzione è consentita nel rito civile per "gravi motivi", mentre nel rito del lavoro solo per "gravissimo danno", quando la sentenza determina una condanna in favore del lavoratore. Vi è, quindi, ancora una forza esecutiva superiore della sentenza di lavoro.

2.4. Le riforme più recenti

In via preliminare, appare opportuno fare un breve riferimento alla L. 18.6.2009, n. 69, che ha introdotto il procedimento sommario di cognizione, regolato dagli artt. 702-bis, *ter* e *quater* c.p.c.

Malgrado l'applicabilità da alcuni sostenuta al rito del lavoro, tale assunto non può essere condiviso in quanto dal dettato degli articoli citati il procedimento sommario di cognizione è stato previsto quale alternativa al solo processo di cognizione, al quale, peraltro, si torna, ogni volta che "le difese svolte dalle parti richiedono un'istruzione non sommaria", in forza del riferimento esplicito all'udienza *ex* art. 183 c.p.c.; tale riferimento, pertanto, non consente alcuna estensione analogica alla procedura speciale prevista per il rito del lavoro.

D'altronde, non si comprende quale utilità potrebbe avere detta estensione, giacché il rito del lavoro integra già una procedura speciale improntata al carattere della celebrità, carattere che dovrebbe essere recuperato maggiormente piuttosto che avallare una proliferazione di riti, suscettibile solo di ingenerare incertezza.

La L. 4.11.2010, n. 183, contenente "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (c.d. Collegato lavoro) ha introdotto diverse novità in materia di lavoro pubblico e privato ed ha apportato rilevanti modifiche al processo del lavoro; soluzioni finalizzate ad assicurare tempi certi al processo, almeno nell'intento perseguito dal Legislatore, che nel corso della trattazione verranno analizzate.

¹ Vedi, comunque, l'art. 281-*ter* c.p.c. per il potere del giudice monocratico di disporre d'ufficio la prova testimoniale.

Brevemente, oltre alle modalità di accesso all'arbitrato, rimesso ora anche all'arbitrato la nomina individuale, viene **reintrodotto il carattere facoltativo del tentativo stragiudiziale di conciliazione**, obbligatorio solo per i rapporti di lavoro certificati, rimesso ora, come in origine, alla libera volontà delle parti, perdendo, dunque, il carattere di condizione di procedibilità della domanda, con la peculiarità che viene data rilevanza al comportamento delle parti, giacché il mancato raggiungimento dell'accordo tra le stesse in sede conciliativa potrà essere successivamente valutato dal giudice.

Inoltre, è previsto che nel corso della prima udienza *ex art. 420 c.p.c.* **il giudice tenti la conciliazione delle parti proponendo una soluzione bonaria della controversia**, il cui mancato accoglimento, senza giustificato motivo, potrà essere tenuto in considerazione dal giudicante stesso nella sua decisione ai fini della condanna alle spese di lite.

Il Legislatore, nella sua "bramosia" di modifica del processo civile, è tornato nuovamente con il D.L. **21.6.2013, n. 69** sul testo dell'art. 420 c.p.c., aggiungendo ad esso il termine "conciliativa" riferito alla proposta che il giudice è chiamato a fare all'atto dell'udienza di discussione della causa.

Non è però comprensibile tale modifica che finisce per reiterare il concetto già presente nell'articolo, poiché la proposta di conciliazione anche quella valutativa offerta dal giudice del lavoro, ha sempre e comunque finalità transattive.

Tornando all'analisi della modifica normativa intervenuta nel 2010, è necessario chiarire che essa ha, altresì inserito **nuove regole in tema di impugnazione del licenziamento**, che, dopo il termine di 60 giorni, a pena di decadenza, dalla ricezione della comunicazione del licenziamento o, dalla comunicazione dei motivi ove non contestuale o, dalla comunicazione del preavviso ove previsto, per impugnare il licenziamento, ha introdotto termine di 270 giorni dall'impugnazione dell'atto di recesso per esercitare l'azione giudiziaria, a pena di decadenza dall'esercizio dell'azione per la sopravvenuta inefficacia della impugnazione del licenziamento.

Con D.M. 22.2.2011, n. 44 (anche se l'intervento normativo principale risale al D.P.R. 13.2.2001, n. 123), il processo può avvalersi degli strumenti informatici per ottimizzare tempi e funzionalità, semplificando notevolmente le procedure per gli addetti ai lavori.

Infine, con D.Lgs. **1.9.2011, n. 150**, recante "Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell'articolo 54 della legge 18.6.2009, n. 69", **il legislatore ha ridotto a tre i riti civili**, riconducendo nell'alveo di un rito del lavoro "adattato" le materie di opposizione alle procedure di recupero degli aiuti di stato (art. 9), le opposizioni a sanzioni amministrative (artt. 6, 7 e 8), le cause sui provvedimenti del Garante della Privacy (art. 10), le controversie di natura agraria che erano già regolate dal rito del lavoro (art. 11) e in materia di Registro dei Protesti (art. 11).

Infine, è opportuno chiarire che nessuna delle modifiche operate dal D.L. 12.9.2013, n. 132, conv. in L. 10.11.2014, n. 162, ha ad oggetto il rito del lavoro, così come le innovazioni introdotte dal c.d. *jobs act*, che in materia di disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, introdotto dal D.L. 20.3.2014, n. 34, conv. in L. 16.5.2014, n. 78, sono relative

tive alla disciplina sostanziale. Le uniche modifiche

2.4.1. La riforma "Fornero"

La L. **28.6.2012, n. 92**, ha riformato il processo del lavoro in una prospettiva di riforma del lavoro, dando vita ad un nuovo rito del lavoro, con le controversie di impugnazione

A monte della riforma, v. il permanente dibattito politico che è tradotto nell'opportunità di una riforma personale per far fronte a situazioni

L'obiettivo, proclamato nel nuovo «in grado di contribuire alla crescita sociale ed economica del paese».

In ordine al **tentativo stragiudiziale** di conciliazione, il D.L. 604/1966, riqualificandolo come tentativo, sia disposto da un giudice o da un conciliatore, all'art. 18, comma 8, L. n. 300/1970.

La procedura conciliativa è prevista per le parti per l'incontro e, se il tentativo fallisce, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno.

Inoltre, come accennato, la riforma ha modificato le regole relative ai licenziamenti che sono state disposte dall'art. 18 st. lav., nonché dall'art. 1, comma 47).

Detto **rito speciale**, applicabile solo a quelle relative ai licenziamenti, prevede **due fasi distinte**⁴, una prima fase di 700 c.p.c., ed una eventuale, seconda fase di 700 c.p.c., aderente all'attuale giudizio di opposizione.

Questo procedimento può essere

² Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

³ VALLEBONA A., *La riforma del processo del lavoro*.

⁴ «Nel cd. rito Fornero, il giudizio istruttorio sommario, diretta ad assicurare la certezza del diritto, che non è una "revisio prioris instantis", ne consegue che non si forma l'opposizione» (Cass., sez. lav., 6.9.2013).

⁵ Sulla ipotesi di scelta errata del rito, v. *Impugnazione del licenziamento*.

⁶ Indirettamente, Cass., SS.UU., 3/2013.

rimesso ora anche all'autorità del tentativo stragiudiziale di lavoro certificati, rimesso, dunque, il carattere di rilevanza che viene data all'accordo tra le parti, utilizzato dal giudice. L'art. 420 c.p.c. il giudice onorario della controversia, potrà essere tenuto in considerazione delle condanne alle

recesso civile, è tornato nuovo c.p.c., aggiungendo ad esso e è chiamato a fare all'atto

re reiterare il concetto già anche quella valutativa o transattiva.

uta nel 2010, è necessario l'impugnazione del licenziamento, dalla ricezione della motivazione dei motivi ove non contemplati per impugnare il licenziamento dell'atto di recesso per esercizio dell'azione per licenziamento.

Il tentativo principale risale ai strumenti informatici per tutte le procedure per gli ad-

ni complementari al codice dei procedimenti civili di cui, n. 69", il legislatore ha fatto del lavoro "adattato" le parti di stato (art. 9), le opposte provvedimenti del Garante erano già regolate dal rito (art. 11).

operate dal D.L. 12.9.2014, o del lavoro, così come le posizioni urgenti per favorevoli o sfavorevoli a carico delle parti. 6.5.2014, n. 78, sono rela-

tive alla disciplina sostanziale dei rapporti di lavoro e non incidono sul modello processuale. Le uniche modifiche, appunto, sono collegate al c.d. rito Fornero².

2.4.1. La riforma "Fornero" ed il processo breve e successive modifiche

La L. 28.6.2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" (c.d. riforma Fornero), così come modificata dal D.L. n. 83/2012, convertito dalla L. 7.8.2012, n. 134, è tornata sul tema del processo del lavoro, dando vita ad un **rito differenziato volto ad accelerare la definizione delle controversie di impugnazione dei licenziamenti**³.

A monte della riforma, vi è il tema del licenziamento per motivi economici, oggetto di un permanente dibattito politico volto ad una asserita necessità di allineamento con l'Europa, che si è tradotta nell'opportunità di limitare i vincoli in capo al datore di lavoro che debba ridurre il personale per far fronte a situazioni di crisi o per modificare l'organizzazione di lavoro.

L'obiettivo, proclamato dall'art. 1 della legge è quello di creare un mercato del lavoro «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».

In ordine al **tentativo stragiudiziale di conciliazione**, viene riformato l'art. 7, L. n. 604/1966, riquadrificandolo come obbligatorio, quando il licenziamento per motivi oggettivi sia disposto da un datore di lavoro che abbia i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, L. n. 300/1970.

La procedura conciliativa deve concludersi entro 20 giorni dalla convocazione alle parti per l'incontro e, se il tentativo fallisce o se il termine suddetto decorre infruttuosamente, il datore di lavoro può intimare il licenziamento al lavoratore.

Inoltre, come accennato, viene prevista una **tutela più celere** per le controversie relative ai licenziamenti che rientrino nell'ambito di applicazione delle sanzioni previste dall'art. 18 st. lav., nonché qualificazioni di rapporto preliminari o collegate ad esso (art. 1, comma 47).

Detto **rito speciale**, applicabile alle controversie instaurate dopo il 18.7.2012, e solo a quelle relativi ai licenziamenti in data antecedente al 7.3.2015 (vedi *infra*), prevede **due fasi distinte**⁴, una necessaria, preliminare e sommaria, sulla falsariga dell'art. 700 c.p.c., ed una eventuale, di impugnazione, che si introduce con ricorso ex art. 414 c.p.c., aderente all'attuale giudizio di merito nel primo grado del rito del lavoro⁵.

Questo procedimento può essere avviato anche su impulso del datore di lavoro⁶.

² Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 30.7.2014, n. 8.

³ VALLEBONA A., *La riforma del lavoro 2012*, Torino, 2012, 10.

⁴ «Nel cd. rito Fornero, il giudizio di primo grado è unico a composizione bifasica, con una prima fase ad istruttoria sommaria, diretta ad assicurare una più rapida tutela al lavoratore, e una seconda, a cognizione piena, che non è una "revisio prioris instantiae", ma solo una prosecuzione del giudizio di primo grado in forma ordinaria; ne consegue che non si forma il giudicato sulla parte di tale ordinanza che non abbia formato oggetto di opposizione» (Cass., sez. lav., 6.9.2018, n. 21720, in *Giust. civ. mass.*, 2018).

⁵ Sulla ipotesi di scelta errata del rito per impugnare il licenziamento, BUONCRISTIANI, *Erronea scelta del rito nell'impugnazione del licenziamento: conseguenze e rimedi*, in *Riv. dir. processuale civ.*, 2014, 1382.

⁶ Indirettamente, Cass., SS.UU., 31.7.2014, n. 17443, in *Guida dir.*, 2014, 36, 73.

Il ricorso deve contenere gli elementi di cui all'art. 125 c.p.c. ed il giudice fissa l'udienza di comparizione entro il termine di 40 giorni dal deposito del ricorso, assegnando al ricorrente un termine per la notifica del ricorso e del decreto di fissazione d'udienza al resistente, che avrà l'onere di costituirsi nel termine di 5 giorni dalla fissazione dell'udienza.

La notifica del ricorso e del decreto, da parte del ricorrente, può avvenire anche tramite posta elettronica certificata in omaggio alle più recenti norme in tema di processo c.d. telematico⁷.

Il Giudice, dunque, sentite le parti, procede liberamente agli atti di istruzione della causa indispensabili, richiesti dalle parti o d'ufficio, ai sensi dell'art. 421 c.p.c. e, con ordinanza, accoglie o rigetta la domanda.

Questa fase di giudizio "d'urgenza", dunque, si conclude con una ordinanza immediatamente esecutiva, che potrà essere sospesa o revocata solo dalla sentenza che conclude l'eventuale giudizio di opposizione.

Nell'ipotesi in cui non venga tempestivamente impugnata, l'ordinanza in parola è idonea al passaggio in giudicato.

La seconda fase, eventuale, di impugnazione, del rito "breve", come si accenna, deve essere instaurata innanzi al Tribunale che ha emesso l'ordinanza opposta, o ricorso (ha chiarito la Corte Costituzionale con la decisione n. 78/2015 che la seconda fase del giudizio può svolgersi anche innanzi allo stesso giudice che ha deciso la prima fase, anche se tale soluzione non appare pienamente convincente).

Il ricorso in opposizione non può contenere domande nuove rispetto a quelle precedentemente formulate, salvo che fondate sugli stessi fatti costitutivi ovvero rivolte nei confronti di soggetti rispetto a cui la causa è comune o dai quali si pretende essere garantiti⁸.

Il giudice, allora, fissa l'udienza di comparizione entro 60 giorni ed assegna al
sistente un termine non inferiore a 10 giorni per costituirsi.

La sentenza che conclude la fase di opposizione del giudizio è impugnabile e reclamo, ovvero con ricorso innanzi alla Corte di Appello competente territorialmente nel termine di 30 giorni dalla notificazione o comunicazione, che può disporre la sospensione dell'efficacia della sentenza impugnata ove ricorrano gravi motivi e proseguire nel modo ritenuto più opportuno.

Invero, non si condivide la scelta del termine "reclamo", giacché trattandosi di un normale atto di appello da proporsi con ricorso, tale scelta infelice rischia solo di ingenerare confusione.

Alcune perplessità vengono suscitate dal mancato riferimento, da parte della legge, al filtro in appello *ex artt. 348-bis e 348-ter c.p.c.*, applicabile al rito del lavoro ai sensi dell'art. 436-bis *c.p.c.*

⁷ In proposito, si segnala la pronuncia del Trib. Milano, sez. lav., 8.2.2013, che in tema ha dichiarato l'inefficacia della costituzione in giudizio del ricorrente, con conseguente improcedibilità dell'azione, per violazione del principio del contraddittorio, addebitabile ad un vizio del sistema informatico, laddove nel caso di ispezione della causa a ruolo per via telematica la cancelleria si sia trovata nell'impossibilità di inviare al difensore rendere comunque disponibili i documenti in formato telematico.

⁸ «Non costituisce domanda nuova, inammissibile per mutamento della *causa petendi*, la deduzione di nuovi motivi di invalidità del recesso rispetto a quelli dedotti nella fase sommaria, ove fondata sui medesimi fatti costitutivi (Cass. 04/04/2019, n. 9458). In omaggio al principio processuale di “parità delle parti”, se in sede di opposizione possono essere fatte valere altre domande, purché fondate sui medesimi fatti costitutivi, analogamente possono essere sollevate altre eccezioni, purché fondate sui medesimi fatti estintivi, modificativi o peggiorativi» (Cass., sez. lav., Ord. 16.4.2024, n. 10263).

La sentenza della Corte (deposito o dalla comunicazione) 6 mesi dalla proposizione del

Il termine lungo per impi
applica solo ove non vi sia st

Ove ricorrano gravi motivi dalla Corte d'appello.

Nel silenzio del legislatore, un indirizzo unanime, optano ogni qual volta la domanda è di breve e, in altri, ritenendo nuova normativa una disposi-

La soluzione da preferire, mente un giudizio con il rito Lgs. n. 150/2011, che si appli sommario e per il giudizio de

In merito alla circostanza risultati quantomeno positivi mancata indicazione della per l'inefficienza del nostro sistema nella organizzazione degli uffici timizzare attraverso le nuove tecnologie (Cfr. Circolo 22.2.2011, n. 44).

La dottrina aveva salutato
rito speciale che andava ad in-
altrettanto speciale quale que-
mente dopo lo sforzo di “sem-
fatti, molte erano le questioni
con il decreto legislativo del 4
10.12.2014, con il numero 183
al presente decreto non si appa-
della legge 28 giugno 2012, n.

In tal modo è venuta meno (vale a dire dal 7.3.2015, esse: *Uff.* del 6.3.2015, n. 54), l'op operati alla luce della normati determina un notevole ridimer nendo questo in vita per i cont contenute nel D.Lgs. n. 23/20

La soluzione adottata dal
non avendo proceduto alla cor
è in grado di ingenerare confi
rito e della tutela da esperirsi.

⁹ CAPONI R., *La corsia preferenziale per le imprese*, in *Guida dir.*, 18/2012, 10.

25 c.p.c. ed il giudice fissa
dal deposito del ricorso, as
so e del decreto di fissazio
el termine di 5 giorni dall

corrente, può avvenire anc
ecenti norme in tema di pr

te agli atti di istruzione de
nsi dell'art. 421 c.p.c. e, u

de con una ordinanza imm
solo dalla sentenza che co

nata, l'ordinanza in parol

"breve", come si accenn
so l'ordinanza opposta, c
e n. 78/2015 che la seco
giudice che ha deciso s
e convincente).

uove rispetto a quelle pr
costitutivi ovvero rivol
ende essere garantiti⁸.

60 giorni ed assegna al

giudizio è impugnabile c
ompetente territorialmen
ne, che può disporre la
rrano gravi motivi e pro

hé trattandosi di un normale
o di ingenerare confusione.
a parte della legge, al filtro in
i sensi dell'art. 436-bis c.p.c.

013, che in tema ha dichiara
dibilità dell'azione, per violan
tico, laddove nel caso di iscrizio
sibilità di inviare al difensore

nusa petendi, la deduzione di
ria, ove fondata sui medesimi
i "parità delle parti", se in sel
medesimi fatti costitutivi, anal
atti estintivi, modificativi o es

La sentenza della Corte d'appello è ricorribile in Cassazione entro 60 giorni dal deposito o dalla comunicazione; in tal caso la Corte fissa l'udienza di discussione entro mesi dalla proposizione del ricorso.

Il termine lungo per impugnare, di 6 mesi dal deposito della sentenza, invece, si applica solo ove non vi sia stata né comunicazione, né notificazione.

Ove ricorrano gravi motivi, l'efficacia esecutiva della sentenza può essere sospesa alla Corte d'appello.

Nel silenzio del legislatore, le prime pronunce giurisprudenziali non hanno seguito un indirizzo unanime, optando, in taluni casi, per la soluzione del mutamento di rito in qual volta la domanda proposta non ricada nell'alveo di applicazione del nuovo rito breve e, in altri, ritenendo inammissibile la domanda proposta, non esistendo nella nuova normativa una disposizione analoga all'art. 426 c.p.c. per il rito ordinario.

La soluzione da preferire, è quella di accordare alla parte, che introduca erroneamente un giudizio con il rito sbagliato, la facoltà del mutamento del rito, ex art. 4, D. Lgs. n. 150/2011, che si applica per il giudizio ordinario di cognizione, per il giudizio sommario e per il giudizio del lavoro.

In merito alla circostanza che la specialità prevista dal nuovo rito possa portare a risultati quantomeno positivi in termini di tempo⁹, sorgono numerosi dubbi, sia per la mancata indicazione della perentorietà dei termini ivi indicati, che perché la lentezza e inefficienza del nostro sistema giudiziario risiede anche nella mancanza di risorse e nella organizzazione degli uffici giudiziari, elemento, quest'ultimo, che si spera di ottimizzare attraverso le nuove norme in tema di processo c.d. telematico (D.M. 22.2011, n. 44).

La dottrina aveva salutato, con non poche perplessità l'avvento del rito Fornero, rito speciale che andava ad inserirsi in un contesto disegnato da un processo di natura altrettanto speciale quale quello del lavoro, ciò – come detto – avveniva immediatamente dopo lo sforzo di "semplificazione" dei riti, voluto dal D.Lgs. n. 150/2011. Infatti, molte erano le questioni ancora aperte al riguardo quando il legislatore delegato, con il decreto legislativo del 4.3.2015, n. 23 (sulla base della legge delega emanata il 12.2014, con il numero 183) ha, con l'art. 11, affermato che «ai licenziamenti di cui il presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'art. 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92».

In tal modo è venuta meno, a far data dalla entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 vale a dire dal 7.3.2015, essendo stato il decreto legislativo pubblicato nella *Gazzetta Uff.* del 6.3.2015, n. 54), l'operatività del rito speciale "Fornero" per i licenziamenti operati alla luce della normativa contenuta nel D.Lgs. n. 23/2015. Invero, tale nuova determina un notevole ridimensionamento alla operatività del rito Fornero, pur mantenendo questo in vita per i contratti di lavoro stipulati in base a norme diverse da quelle contenute nel D.Lgs. n. 23/2015 ed in data anteriore al 7.3.2015.

La soluzione adottata dal legislatore non appare pienamente convincente poiché, non avendo proceduto alla completa abrogazione del rito previsto dalla L. n. 92/2012, è in grado di ingenerare confusione per le parti al momento della individuazione del rito e della tutela da esperirsi.

⁹ CAPONI R., *La corsia preferenziale per alcune cause di lavoro rallenta le altre in assenza delle adeguate risorse*, in *Guida dir.*, 18/2012, 10.

2.5. La riforma Cartabia

La c.d. riforma "Cartabia", operata con il D.Lgs. 10.10.2022, n. 149, è intervenuta anche in materia di controversie di lavoro, apportando allo stesso le modifiche che di seguito saranno brevemente anticipate.

In primo luogo, anche alle controversie di lavoro viene estesa la negoziazione assistita, con l'aggiunta dell'art. 2-ter al D.L. n. 132/2014, ma la stessa non si pone come condizione di procedibilità della domanda giudiziale, rappresentando una mera facoltà riconosciuta alle parti.

Ancora, con gli artt. 127-bis e ter c.p.c. il Legislatore ha previsto, con una norma di portata generale per il processo civile, la possibilità di celebrare le udienze in modalità telematica, mediante collegamento audiovisivo ovvero mediante il deposito di note scritte in sostituzione dell'udienza fissata; questa previsione, pur non essendo espressamente prevista per il rito del lavoro, è applicabile anche allo stesso.

Con riferimento al giudizio di appello, lo stesso è stato modificato dal Legislatore con poche disposizioni, con rinvio generale, per il resto, alle modifiche apportate al rito ordinario in quanto applicabili.

L'art. 434 c.p.c., dunque, viene in parte riscritto e, pur facendo ancora rinvio all'art. 414 c.p.c. per la domanda, stabilisce ora, a pena di inammissibilità, che per ciascun motivo debba essere indicato:

- il capo della decisione di primo grado che si impugna;
- le censure proposte alla ricostruzione dei fatti operata dal giudice di primo grado;
- le violazioni di legge e la rilevanza delle stesse in relazione alla decisione impugnata.

L'art. 436-bis c.p.c., richiamato dal successivo art. 437 c.p.c., introduce nel giudizio di appello la previsione già presente per il primo grado (art. 429 c.p.c.), ovvero la possibilità di definire il giudizio pronunciando una sentenza con motivazione contestuale, laddove ricorrano le ipotesi di inammissibilità, improcedibilità o manifesta infondatezza dell'appello proposto.

L'art. 438 c.p.c. prevede che - salvo le ipotesi di cui all'art. 436-bis c.p.c. - la sentenza debba essere depositata nel termine di 60 gg dalla pronuncia e che il cancelliere sia tenuto a comunicarla immediatamente alle parti, ampliando così il termine di deposito ed uniformando lo stesso a quello previsto per il primo grado?

Inoltre, è stato abrogato il c.d. rito Fornero sulla impugnazione giudiziale dei licenziamenti, introducendo il nuovo **Capo I bis** (artt. 441-bis ss. c.p.c.) "Delle controversie relative ai licenziamenti", che prevede un rito semplificato nelle ipotesi in cui venga richiesta la reintegrazione nel posto di lavoro unitamente all'impugnazione del licenziamento.

Tale procedura è improntata ai principi di celerità e concentrazione, che ispirano dall'origine il processo del lavoro; le suddette controversie, infatti, saranno trattate prioritariamente rispetto alle altre, con la possibilità, riconosciuta al giudice, di ridurre fino a metà i termini del procedimento, in relazione al caso concreto.

Con l'art. 441-ter c.p.c., "Licenziamento del socio della cooperativa", le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti dei soci delle cooperative saranno assoggettati alla disciplina prevista per il rito del lavoro dagli artt. 409 ss. c.p.c.

L'art. 441-quater c.p.c., fine, che le impugnazioni pnatiori possano essere introdotte in luogo del ricorso ex art. 4

Infine si segnala il recent n. 264 che ha apportato alcune modifiche alla razionalizzazione

In tale ottica vanno rieviste le uniche che hanno valore

2.6. Il lavoro pubblico

Il D.Lgs. 3.2.1993, n. 1, aveva avanzato in materia di razionalizzazione della legge qui aveva ribadito l'esigenza di un giudice amministrativo. Su questo punto, la Corte Costituzionale, che aveva dichiarato l'illegittimità della delega al G. 421¹¹, ha risolto la questione pubblicando, prevedendo l'unificazione delle giurisdizioni disciplinate dall'art. 2, D.Lgs. 1

Pertanto, a seguito dell'art. 31.3.1998, n. 80 e 20, la legge è stata modificata con l'applicazione

Le ipotesi di tutela della pubblica amministrazione che ha prodotto, in materia di giudice ordinario per la rimozione del personale amministrativo per l'anno di licenziamento antisindacale - con l'unificazione della tutela disciplinata dall'art. 68, D.Lgs. n. 29/1993¹², e dall'art. 29) e n. 387/1998 (art. 29)

In materia di controversie di lavoro, operata una distinzione d

¹⁰ In particolare, C. cost. 28/23.4.1987, n. 146, in *Riv. dir. pro*

¹¹ In proposito, v. CLARICH-IA

¹² Sulle modifiche introdotte dalla delega per la riforma del lavoro, Milano, 1997, 592.

¹³ BORGHESI, *La giurisdizione della giurisdizione attuata in base al criterio delle situazioni s*

L'art. 441-*quater* c.p.c., rubricato "Licenziamento discriminatorio", prevede, infine, che le impugnazioni per l'accertamento della nullità dei licenziamenti discriminatori possano essere introdotte, qualora ne ricorrano i presupposti, con i riti speciali, in luogo del ricorso ex art. 414 c.p.c.

Infine si segnala il recente D.Lgs. 31.10.2024, n. 164, pubblicato in G.U. 11.11.2024, n. 264 che ha apportato alcune correzioni alla c.d. Riforma Cartabia, destinate prevalentemente alla razionalizzazione delle procedure ed agli ausiliari del giudice.

In tale ottica vanno ricordate le modifiche contenute negli artt. 414, 417 e 434 c.p.c., le uniche che hanno inciso in maniera più rilevante sull'ordito del rito del lavoro.

2.6. Il lavoro pubblico

Il D.Lgs. 3.2.1993, n. 29 ha recepito le esigenze che dottrina e giurisprudenza¹⁰ avevano avanzato in materia di tutela del lavoro pubblico. Invero, già all'atto dell'emanazione della legge quadro sul pubblico impiego 29.3.1983, n. 93, il legislatore aveva ribadito l'esigenza di parificare la tutela del lavoro pubblico e privato, innanzi al giudice amministrativo. Successivamente, anche in virtù dei rilievi operati dalla Corte Costituzionale, che avevano già in precedenza formato oggetto di analisi da parte del giudice della legittimità delle leggi, con la sentenza 5.5.1980, n. 68, il legislatore, sin dalla legge di delega al Governo per la riforma del pubblico impiego 23.10.1992, n. 421¹¹, ha risolto la questione relativa alla diversità di tutela nell'ambito del lavoro pubblico, prevedendo l'unificazione della stessa, fatte salve le rarissime eccezioni, disciplinate dall'art. 2, D.Lgs. n. 29/1993.

Pertanto, a seguito dell'intervento del decreto legislativo citato e dei successivi D. Lgs. 31.3.1998, n. 80 e 20.10.1998, n. 387, **la tutela del lavoro pubblico è stata unificata con l'applicazione della normativa dettata dalla L. n. 533/1973.**

Le ipotesi di tutela relative al comportamento antisindacale, inoltre, vengono estese alla pubblica amministrazione datore di lavoro, sulla base di un cammino di avvicinamento che ha prodotto, in un primo momento, la distinzione della doppia tutela – giudice ordinario per la rimozione degli effetti del comportamento antisindacale e giudice amministrativo per l'annullamento dell'atto amministrativo integrante un comportamento antisindacale – contenuta negli artt. 5 e 6, L. n. 146/1990 e, successivamente, l'unificazione della tutela innanzi al giudice ordinario, in forza del comma 3 dell'art. 68, D.Lgs. n. 29/1993¹², così come modificato dai due successivi D.Lgs. n. 80/1998 (art. 29) e n. 387/1998 (art. 18)¹³.

In materia di controversie di pubblici dipendenti, il D.Lgs. 31.3.1998, n. 80, ha operato una **distinzione di competenze tra giudice ordinario e giudice amministra-**

¹⁰ In particolare, C. cost. 28.6.1985, n. 190, in *Foro it.*, 1985, I, 1881, con nota di Proto Pisani; C. cost. 23.4.1987, n. 146, in *Riv. dir. processuale*, 1987, 704, con nota di Verde.

¹¹ In proposito, v. CLARICH-IARIA, *La riforma del pubblico impiego*, Rimini, 1994, 385.

¹² Sulle modifiche introdotte dalla L. delega n. 59/1997 in tema di giurisdizione, v. BARBIERI, *La nuova legge delega per la riforma del lavoro pubblico*, in CARINCI F. (a cura di), *I contratti collettivi di comparto*, Commentario, Milano, 1997, 592.

¹³ BORGHESI, *La giurisdizione del pubblico impiego privatizzato*, Padova, 2002, 6: «In sostanza la ripartizione della giurisdizione attuata dai decreti che hanno privatizzato il pubblico impiego ha abbandonato il tradizionale criterio delle situazioni soggettive fatte valere, sostituendolo con quello della materia».

tivo, completata con il D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, c.d. Testo unico sul pubblico impiego, nell'ottica di una piena equiparazione del lavoro pubblico a quello privato.

L'art. 63, D.Lgs. n. 165/2001 (art. 68, comma 1, D.Lgs. n. 29/1993) prevede che al giudice ordinario siano devolute tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro e alle dipendenze della pubblica amministrazione; nel caso in cui emerga, in via incidentale, la rilevanza di atti amministrativi presupposti, ritenuti illegittimi, il giudice sarà tenuto alla disapplicazione degli stessi.

In particolare, sono affidate alla **giurisdizione generale del giudice ordinario** le controversie relative all'assunzione al lavoro, all'indennità di fine rapporto, al conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali ed alla responsabilità dirigenziale, alle controversie relative ai comportamenti antisindacali, alla contrattazione collettiva promosse dall'ARAN, dalla pubblica amministrazione e dalle organizzazioni sindacali.

Attualmente, dunque, tutta la tutela in materia di rapporti di lavoro subordinato è affidata al giudice del lavoro in relazione alla dipendenza da privato, dagli enti pubblici economici e dagli enti pubblici, con la sola eccezione di quanto previsto dall'art. 2, comma 4, D.Lgs. n. 80/1998, in ordine alle categorie escluse dal processo di privatizzazione, affidate alla **giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo**: i dipendenti ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle forze di Polizia dello Stato, il personale della carriera prefettizia quest'ultima a partire dalla qualifica di vice Consigliere di prefettura, nonché i dipendenti della Banca d'Italia, della Consob e della Commissione per l'antitrust, nonché anche i dipendenti dell'Autorità di regolazione di servizi di pubblica utilità (art. 2, comma 2, L. 14.11.1995, n. 481) ed i dipendenti dell'Autorità per le garanzie delle comunicazioni (art. 1, comma 9 e comma 21, L. n. 249/1997).

Inoltre, il comma 5 dell'art. 2, D.Lgs. n. 29/1993, prevede che anche il rapporto di impiego dei professori e ricercatori universitari resta disciplinato dal giudice amministrativo, in virtù dei principi relativi all'autonomia universitaria, contenuti nel D.Lgs. n. 9.5.1989, n. 168.

Sono, altresì, riservate alla competenza del giudice amministrativo le controversie relative alle procedure di ammissione al lavoro, c.d. concorsuali.

In base alla ricostruzione normativa sopra richiamata è, pertanto, venuta meno la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo in materia di pubblico impiego, dettata sin dall'inizio del secolo (art. 29, R.D. 26.6.1924, n. 1034 – Testo unico delle leggi sul Consiglio di Stato) sul presupposto di una migliore contiguità tra lo Stato e la pubblica amministrazione, portando a compimento un progetto di riforma che ha mutuato dal sistema privato la normativa fondamentale e consentito al rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti di essere regolato attraverso una contrattazione collettiva ed individuale.

Concludendo, alla giurisdizione ordinaria, a seguito del processo di privatizzazione – “contrattualizzazione” – del pubblico impiego viene devoluta la cognizione di tutti gli atti relativi al rapporto di lavoro adottati con i poteri del privato datore di lavoro, di microorganizzazione, salvo la possibilità di disapplicare gli atti amministrativi presupposti di c.d. macroorganizzazione.

Al giudice amministrativo, invece, sono devolute le controversie delle amministrazioni non interessate al rapporto di lavoro, in regime di diritto pubblico, in base alla tradizionale ripartizione tra diritto pubblico e diritto privato, in materia di legittimità, in materia di merito delle pubbliche amministrazioni.

3. Competenza per materia

3.1. Profili generali

La disciplina del processo del lavoro è contenuta nel D.Lgs. n. 18.8.1973, n. 533, che ha introdotto il codice di procedura civile.

Il legislatore del 1973 scelse, per il processo del lavoro, il giudice ordinario, a seguito del divieto, contenuto nell'art. 101, comma 1, Cost., della monocraticità dell'organo giudicante, in applicazione del principio di concentrazione ed immediatezza che doveva raggiungere.

Successivamente, con la riforma del D.Lgs. 19.2.1998, n. 51, le competenze sono state attribuite al Tribunale, in composizione monocratica.

Poiché il Tribunale costituisce un organo collegiale, è applicabile il principio secondo cui, in materia di cause tra sezione ordinaria e sezione specializzata, vige la regola delle cause tra sezione ordinaria e sezione specializzata comporta una questione di competenza.

Trattandosi di competenza esclusiva del giudice amministrativo, la competenza concordano nel ritenere, con la sentenza della Cassazione, che la domanda giudiziale.

L'individuazione del giudice competente deve essere basata sull'oggetto sostanziale della domanda, sulla natura della pretesa e dalle controparti.

2. I rapporti di lavoro subordinato

Secondo il dettato dell'art. 409, del D.Lgs. n. 29/1993, sono devolute al giudice ordinario anche le controversie individuali aventi ad oggetto i rapporti di lavoro subordinato.

Secondo il dettato dell'art. 409, del D.Lgs. n. 29/1993, sono devolute al giudice ordinario anche le controversie individuali aventi ad oggetto i rapporti di lavoro subordinato.

¹⁴ BALENA, *Istituzioni di diritto processuale*, cit. in nota.

¹⁵ «La natura della controversia di lavoro è di diritto pubblico» (Cass., sez. lav., 22.3.2018, n. 7199, in motivazione).

¹⁶ «Perché il giudice possa escludere “ictu mentis” che l'inesistenza di rapporti di competenza non è nei limiti dell'esame delibativo dell'oggetto della propria competenza, senza la necessità di pronunciarsi sul merito della controversia».

Al giudice amministrativo, restano affidate le controversie relative ai dipendenti delle amministrazioni non interessate dal processo di privatizzazione, ovvero al personale in regime di diritto pubblico, c.d. giurisdizione esclusiva (che non considera la tradizionale ripartizione tra diritti soggettivi ed interessi legittimi), oltre alla giurisdizione di legittimità, in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

3. Competenza per materia

3.1. Profili generali

La disciplina del processo del lavoro, come accennato, è stata prevista dalla L. 18.8.1973, n. 533, che ha introdotto gli artt. 409 ss.¹⁴, nel Titolo IV, del Libro II del codice di procedura civile.

Il legislatore del 1973 scelse di attribuire il contenzioso del lavoro ad un giudice ordinario, a seguito del divieto, da parte della Costituzione, di istituire giudici speciali; la monocraticità dell'organo giudicante, peraltro, ha consentito di realizzare quei principi di concentrazione ed immediatezza che il processo orale, pensato dal legislatore, doveva raggiungere.

Successivamente, con la soppressione dell'Ufficio del pretore, disposta con il D.Lgs. 19.2.1998, n. 51, le competenze in materia di lavoro sono state trasferite al Tribunale, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro¹⁵.

Poiché il Tribunale costituisce un ufficio unico, anche se articolato in sezioni, resta applicabile il principio secondo il quale l'inosservanza delle regole di attribuzione delle cause tra sezione ordinaria e sezione lavoro, all'interno dello stesso ufficio, non comporta una questione di competenza ed è esclusa l'ammissibilità del regolamento di competenza.

Trattandosi di competenza determinabile *ratione materiae*, dottrina e giurisprudenza concordano nel ritenere, come criterio discriminante, la *causa petendi* della domanda giudiziale.

L'individuazione del giudice competente va effettuata, pertanto, con riferimento all'oggetto sostanziale della domanda ed ai fatti allegati, indipendentemente dalla fondatezza della pretesa e dalle contestazioni del convenuto¹⁶.

3.2. I rapporti di lavoro subordinato

Secondo il dettato dell'art. 409, n. 1, c.p.c., «rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio dell'impresa», il rito speciale è accordato a tutte le controversie individuali aventi ad oggetto rapporti di lavoro subordinato privato, indi-

¹⁴ BALENA, *Istituzioni di diritto processuale civile*, III, Bari, 2019, 20.

¹⁵ «La natura della controversia di lavoro è idonea ad influire solo sul rito applicabile e non sulla competenza» (Cass., sez. lav., 22.3.2018, n. 7199, in *Giust. civ. mass.*, 2018).

¹⁶ «Perché il giudice possa escludere "ictu oculi" l'esistenza di un rapporto ex art. 409 cod. proc. civ., occorre che l'inesistenza di rapporti di competenza del giudice del lavoro si desuma dalle asserzioni delle parti, nel corso e nei limiti dell'esame deliberativo dell'oggetto della controversia che il giudice deve compiere ai fini della verifica della propria competenza, senza la necessità di procedere ad ulteriori indagini e senza che rilevino questioni riguardanti il merito della controversia» (Trib. Salerno 15.2.2023, n. 232).

pendentemente dalla tipologia dell'attività lavorativa prestata e dalla qualifica posseduta dal lavoratore, dalla fonte del rapporto e dalla natura del datore di lavoro, il quale può essere un imprenditore, ma anche un non imprenditore (associazione, comunità, partito).

In via preliminare, dalla lettura della suddetta norma, si evince che debba essere presente il **requisito della subordinazione**, intesa quale prestazione di lavoro all'esclusiva dipendenza di altri, come disciplinato dall'art. 2094 c.c.¹⁷.

Per la determinazione della natura (subordinata ovvero autonoma) del rapporto di lavoro occorre verificare la sussistenza dei parametri normativi desumibili dall'art. 2094 c.c., secondo cui gli elementi che differenziano il lavoro subordinato dal lavoro autonomo sono l'**assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare datoriale**, con conseguente limitazione della sua autonomia e suo inserimento nell'organizzazione aziendale. In particolare, tali parametri vanno apprezzati rispetto alle peculiarità dell'incarico conferito al prestatore d'opera, atteso che, in linea di principio, il potere direttivo deve estrinsecarsi in ordini specifici, poiché è soltanto attraverso di essi, (e non mediante direttive di carattere generale, configurabili anche nel lavoro autonomo), che viene assicurata la c.d. conformazione della prestazione del lavoratore subordinato rispetto alle esigenze dell'impresa¹⁸.

Altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di orario e la forma della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e di per sé non decisiva, ai fini della configurabilità della subordinazione.

Il riferimento al **"rapporto"**, invece che al **"contratto"**, trova una sua giustificazione nella tutela riconosciuta al prestatore di lavoro dall'art. 2126 del codice civile, per l'ipotesi di nullità del contratto di lavoro e nella necessità di applicare le norme contenute nel Titolo quarto, del Libro secondo, del codice di rito civile in quelle ipotesi nelle quali la controversia tragga origine da una prestazione di lavoro in forma subordinata, a prescindere dalla fonte del rapporto.

Peraltro, è necessario rilevare come per controversie "relative a rapporti di lavoro subordinato" ai sensi dell'art. 409 c.p.c., debbano intendersi non solo quelle inerenti alle obbligazioni propriamente caratteristiche del rapporto di lavoro, ma tutte le controversie in cui la pretesa fatta valere in giudizio si ricolleggi direttamente al rapporto, nel senso che questo, pur non costituendo la *causa petendi* di tale pretesa, presenti come antecedente e presupposto necessario – non meramente occasionale – della situazione di fatto in ordine alla quale viene invocata la tutela giurisdizionale.

La competenza del giudice del lavoro racchiude tutte le pretese che trovano fondamento nel rapporto fra il dipendente e il datore, comprese quelle che si riferiscono a fatti successivi alla risoluzione del contratto come, ad esempio, i comportamenti del lavoratore che integrano il divieto di un patto di non concorrenza²⁰.

¹⁷ TESORIERE, *Diritto processuale del lavoro*, Padova, 2007; SANDULLI-SOCCI, *Il processo del lavoro*, Milano, 2010; TARZIA, *Manuale del processo del lavoro*, Milano, 2008; PUNZI, *Il processo civile. Sistema e problemi*, Torino, 2008, 243.

¹⁸ Trib. Ancona, sez. lav., 31.7.2024, n. 370, in *Red. Giuffrè*, 2024; Cass., sez. lav., 13.5.2024, n. 13611, in *Giust. civ. mass.*, 2024; Cass., sez. lav., 13.10.2022, n. 29973, in *IUS Lavoro* 14.3.2023; App. Roma, sez. lav., 11.5.2023, n. 1988, in *Red. Giuffrè*, 2023.

¹⁹ Cass., SS.UU., 24.11.1997, n. 11726.

²⁰ Cass., sez. lav., 10.7.2008, n. 19001.

Si ritiene siano devolute alla competenza del giudice del lavoro le controversie relative a **danni subiti dal lavoratore** durante lo svolgimento della prestazione, come quelle previste dall'art. 2105 c.c., così come quelle relative a danni subiti dal lavoratore durante lo svolgimento della prestazione.

Rientrano, quindi, in tale ambito, le controversie relative a qualsiasi diritto relativo al rapporto di lavoro, ad oggetto qualsiasi diritto relativo al rapporto di lavoro, ad oggetto qualsiasi diritto relativo al rapporto di lavoro.

Al contrario, esulano dal novissimo art. 409 c.p.c. le controversie relative a rapporti di lavoro autonomo (in esame), quelle inerenti a rapporti di lavoro subordinato relative a contratti di appalto.

Possono ritenersi di competenza del giudice del lavoro i danni riconducibili alla prestazione di lavoro, ma solo se presupposto necessario.

Nell'espressione "controversie relative a rapporti di lavoro subordinato" nell'art. 409 c.p.c. è compresa ogni controversia relativa al rapporto di lavoro, in atto, estinto o ancora da instaurare, che sia stata proposta al tribunale, quale giudice del lavoro, in occasione dell'assunzione nel posto di lavoro, o in occasione di una violazione di obblighi c.

3.3. Profili particolari

Al fine di una migliore chiarezza, si analizzeranno alcuni profili peculiari delle controversie che essi ricevono.

3.3.1. Il lavoro a domicilio

Nel lavoro a domicilio – secondo quanto previsto nella L. 18.12.1973, n. 304, art. 1, lett. a) – il lavoratore presta la prestazione lavorativa resa, in tutto o in parte, anche propri del lavoratore stesso, purché conviventi e a carico, di cui il datore non solo con l'obbligo di seguirlo, ma anche con l'ineludibile obbligo di provvedere al suo sostentamento.

La configurabilità di una subordinazione, in tal caso, è data dal fatto che, invece, il lavoratore goda di piena libertà di scelta, con piena discrezionalità in ordine alla prestazione lavorativa, che nei casi in cui l'accertamento dell'esistenza di una subordinazione, incertezza e ambiguità, è utile avere.

²¹ Cass., sez. lav., 21.5.2003, n. 8021.

Si ritiene siano devolute alla cognizione del giudice del lavoro anche le controversie relative a **danni subiti dal datore** per violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., così come quelle inerenti a fatti illeciti dei dipendenti commessi durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Rientrano, quindi, in tale ambito, tutte le controversie, anche di natura non economica, aventi ad oggetto qualsiasi diritto relativo al rapporto di lavoro subordinato, sia del lavoratore che del datore.

Al contrario, esulano dal novero di cui al n. 1 dell'art. 409 c.p.c. le controversie relative a rapporti di lavoro autonomo (ad eccezione di quelle di cui al n. 3 della norma in esame), quelle inerenti a rapporti di carattere prevalentemente associativo e quelle relative a contratti di appalto.

Possono ritenersi di competenza del giudice del lavoro le ipotesi di richiesta di risarcimento dei danni riconducibili al rapporto lavorativo, purché lo stesso ne costituisca presupposto necessario.

Nell'espressione "controversie relative a rapporti di lavoro subordinato" contenuta nell'art. 409 c.p.c. è compresa ogni controversia comunque collegata ad un rapporto di lavoro, in atto, estinto o ancora da costituirsi. Pertanto, sono devolute alla competenza del tribunale, quale giudice del lavoro, anche le cause nelle quali si fanno valere diritti all'assunzione nel posto di lavoro privato o altri diritti nascenti dalla mancata assunzione in violazione di obblighi contrattuali o di legge²¹.

3.3. Profili particolari

Al fine di una migliore chiarezza espositiva della materia è necessario trattare separatamente alcuni profili peculiari, del mondo del lavoro, per individuare la tutela che essi ricevono.

3.3.1. Il lavoro a domicilio

Nel lavoro a domicilio – secondo la configurazione risultante dalla disciplina contenuta nella L. 18.12.1973, n. 877 – il vincolo di subordinazione si configura come **inserimento dell'attività del prestatore nel ciclo produttivo dell'azienda**, del quale la prestazione lavorativa resa, pur se in ambienti esterni e con mezzi ed attrezzature anche propri del lavoratore stesso, ed eventualmente con l'ausilio dei suoi familiari, purché conviventi e a carico, diventa parte integrante; tale compenetrazione si esprime non solo con l'obbligo di seguire analitiche e vincolanti indicazioni dell'azienda, ma anche con l'ineludibile obbligo di lavorare.

La configurabilità di una subordinazione, sia pure attenuata, deve escludersi allorché, invece, il lavoratore goda di piena libertà di accettare o rifiutare il lavoro commessogli ovvero abbia piena discrezionalità in ordine ai tempi di consegna del lavoro, dovendosi, comunque, precisare che nei casi in cui l'accertamento e la valutazione delle modalità della prestazione lascino spazi di incertezza e ambiguità, è utile avere riguardo anche alla volontà delle parti, espressa nella regola-

²¹ Cass., sez. lav., 21.5.2003, n. 8022.

mentazione del loro rapporto, che in difetto di sufficienti indici rivelatori della sussistenza del vincolo di subordinazione, il cui onere probatorio incombe su chi lo deduce, deve essere esclusa l'applicabilità al lavoro a domicilio della disciplina del lavoro subordinato²².

3.3.2. Le invenzioni del lavoratore

Le invenzioni del prestatore di lavoro sono regolate, nei loro aspetti generali, dalle disposizioni contenute nel codice civile all'art. 2590, nei loro aspetti patrimoniali, invece, si rimanda alle disposizioni contenute negli artt. dal 23 al 26 della legge speciale R.D. 29.6.1939, n. 1127.

Dette invenzioni si distinguono in **invenzioni di servizio**, intendendosi per quelle previste come oggetto del contratto e del rapporto di lavoro e la cui retribuzione è rivolta a compensare l'attività inventiva; **invenzioni di azienda**, frutto di un'attività inventiva svolta occasionalmente, dunque non compresa fra le mansioni del dipendente il quale si vedrà, in questo caso, attribuito il diritto alla paternità dell'invenzione con relativo riconoscimento di un equo premio; **invenzioni occasionali**, ossia quelle che pur rientrando nel campo di attività dell'azienda, viene attuata indipendentemente da uno specifico incarico del lavoratore ad inventare e, dunque, la prestazione lavorativa, in questo caso, deve intendersi come assolutamente inidonea a sfociare in attività inventiva. In quest'ultima ipotesi nasce, in capo all'inventore, il diritto al rilascio del brevetto, mentre si riconosce al datore di lavoro il diritto potestativo di acquistare l'invenzione ovvero la licenza d'uso.

In tema di controversie concernenti i diritti del lavoratore che abbia realizzato un'invenzione industriale, la competenza del giudice del lavoro, sulla base del disposto degli artt. 409 ss. c.p.c., va affermata fino all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 30/2001 (codice della proprietà industriale), che ha esplicitamente previsto, con portata innovativa, l'attribuzione di tali controversie alle **sezioni specializzate in materia di proprietà industriale e intellettuale**, senza che abbia rilievo l'art. 3, D.Lgs. n. 168/2001 istitutivo delle predette sezioni, in forza del quale queste ultime sono state rese competenti in materia di controversie aventi ad oggetto, tra l'altro, i brevetti d'invenzione. Atteso che nell'alternativa tra due giudici specializzati (quello del lavoro e quello della proprietà industriale), la competenza deve essere naturalmente assegnata al giudice che conosce della materia prevalente e che inoltre, le controversie sulle invenzioni dipendenti non rientrano tra quelle relative alla materia di registrazione o validità dei brevetti a norma dell'art. 16, punto 4, della convenzione di Bruxelles del 2.9.1968 delle quali pertanto non esigono il medesimo trattamento processuale²⁴.

3.3.3. Controversie relative alle attività svolte dai detenuti

In tema di lavoro prestato dai detenuti, sia a favore dell'amministrazione penitenziaria, all'interno o all'esterno dello stabilimento in cui essi sono ristretti, sia alle dipendenze di altri datori di lavoro, sulle controversie introdotte anteriormente all'

²² Cass., sez. lav., 5.4.2011, n. 7747, in *Giust. civ. mass.*, 2011, 4, 542.

²³ Cfr. Corte CE 15.11.1983, n. 228.

²⁴ Cass., sez. lav., 28.8.2006, n. 18595, in *Giust. civ. mass.*, 2006, 7-8.

trata in vigore della L. n. 30/2001, la sorveglianza a norma dell'art. 41-bis del regolamento del detenuto all'ordinario, la sorveglianza di un procedimento di sorveglianza provvedeva sì amministrativo. Viceversa, sulle norme della L. n. 663/1986 è il quale provvedeva con un

La questione può ritenersi lavoro della competenza in dei detenuti, dalla sentenza tiva dell'illegittimità dell'ar

La Consulta ha, infatti, r del giudice del lavoro, ai sei

3.3.4. Controversie in materia

In virtù di quanto disposto materia di rapporti tra socie Lgs. n. 36/2021, le controversie gettabili al rito del lavoro, se **vincoli derivanti dal tesser** prevede una ipotesi di giurisdizione del codice del processo amministrativo.

Le modifiche apportate da 8.8.2019, n. 86 hanno provveduto dilettanti, facendo sparire qu amatori avente, però, caratteri di individuata come atleti dilettanti.

²⁵ Cass., sez. lav., 23.4.2004, n. 771.

²⁶ In *Foro it.*, 2007, 1-18, e *Riv. it. c.*

²⁷ Cass., sez. lav., 17.9.2009, n. 200.

²⁸ In Italia l'adesione all'ordinamento dall'affiliazione per le società. Entrambe le ipotesi sono vietate dall'ordinamento del soggetto alla cosiddetta clausola di esclusione per questioni interne all'organizzazione, appositamente costituiti. Tale si applica dall'art. 24 Cost., è previsto dall'art. 4, del D.Lgs. n. 168/2001. Le suddette norme, in combinato disposto con l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 30/2001, intendono, in sostanza, rinviare la decisione delle controversie dei tesserati e agli affiliati di risolvere le controversie.

²⁹ Vedi al riguardo SANDULLI, *I limiti*

³⁰ SANDULLI, *E se il rapporto di lavoro*

zione europea, sez. XII, del 14.10.2024, 1

trata in vigore della L. n. 663/1986, relativamente ai reclami, rivolti al magistrato di sorveglianza a norma dell'art. 69, L. 26.7.1975, n. 354, sussisteva la competenza del pretore in funzione di giudice del lavoro, stante l'assimilabilità del rapporto di lavoro del detenuto all'ordinario rapporto di lavoro e in considerazione della mancata previsione di un procedimento di tutela giurisdizionale specifico, in quanto il magistrato di sorveglianza provvedeva sui reclami con un ordine di servizio, cioè con un atto amministrativo. Viceversa, sulle controversie introdotte successivamente all'entrata in vigore della L. n. 663/1986 è competente esclusivamente il magistrato di sorveglianza, il quale provvedeva con un atto avente natura di sentenza²⁵.

La questione può ritenersi superata, con la conseguente attribuzione al **giudice del lavoro** della competenza in materia di controversie inerenti le **prestazioni lavorative dei detenuti**, dalla sentenza della Corte Costituzionale, 27.10.2006, n. 341²⁶, dichiarativa dell'illegittimità dell'art. 69, L. n. 374/1975.

La Consulta ha, infatti, rilevato che tali controversie spettano ora alla competenza del giudice del lavoro, ai sensi degli artt. 409 ss. del codice di rito civile²⁷.

3.3.4. Controversie in materia di lavoro sportivo

In virtù di quanto disposto dall'art. 3, L. 23.3.1981, n. 91, contenente norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti, così come modificato dal D. Lgs. n. 36/2021, le controversie concernenti i rapporti di lavoro sportivo sono assoggettabili al rito del lavoro, secondo il disposto dell'art. 409, n. 1, c.p.c.²⁸; fatti salvi i **vincoli derivanti dal tesseramento e quelli contenuti nella L. n. 280/2003**²⁹, che prevede una ipotesi di giurisdizione esclusiva oggi recepita dall'art. 133, lett. z), del codice del processo amministrativo (D.Lgs. n. 104/2010).

Le modifiche apportate dalla nuova normativa, delegata all'esecutivo dall'art. 5, L. 8.8.2019, n. 86 hanno provveduto a ridisegnare i rapporti tra sportivi professionisti e dilettanti, facendo sparire questa seconda categoria e sostituendola con quella degli amatori avente, però, caratteristiche notevolmente diverse da quella in precedenza individuata come atleti dilettanti³⁰.

²⁵ Cass., sez. lav., 23.4.2004, n. 7711.

²⁶ In *Foro it.*, 2007, 1-18, e *Riv. it. dir. lav.*, 2007, 3, 599.

²⁷ Cass., sez. lav., 17.9.2009, n. 20055, in *Giust. civ.*, 2010, 12, I, 2825.

²⁸ In Italia l'adesione all'ordinamento sportivo deriva dal sistema del tesseramento, per i singoli atleti, e dall'affiliazione per le società. Entrambi sono espressione dell'art. 18 Cost., che garantisce il diritto di associazione per fini non vietati dall'ordinamento. Il tesseramento e l'affiliazione determinano l'adesione incondizionata del soggetto alla cosiddetta clausola compromissoria, attraverso cui l'affiliato acconsente che le controversie insorgenti per questioni interne all'ordinamento sportivo siano risolte da organismi, interni all'ordinamento stesso, appositamente costituiti. Tale sistema, in parte certamente limitativo del diritto alla difesa garantito dall'art. 24 Cost., è previsto dall'art. 4, L. n. 91/1981 e, per l'ordinamento calcistico, dall'art. 27 dello Statuto Figc. Le suddette norme, in combinato disposto con l'art. 2, L. n. 280/2003, attuano il c.d. vincolo di giustizia sportiva, inteso come disposizione, rinvenibile negli statuti delle federazioni sportive, che impone ai singoli tesserati e agli affiliati di risolvere le controversie che li coinvolgono attraverso la giurisdizione sportiva.

²⁹ Vedi al riguardo SANDULLI, *I limiti della "Giurisdizione Sportiva"*, in *Foro amm. TAR*, 2008, 2088.

³⁰ SANDULLI, *E se il rapporto di lavoro sportivo fosse un contratto normale? Note a Corte di giustizia dell'Unione europea, sez. XII, del 14.10.2024*, in corso di pubblicazione in *Riv. dir. sport. CONI*.

Tuttavia, sul piano della tutela e sotto il profilo contrattuale la nuova normativa si distacca troppo dalla L. n. 91/1981, anzi per lunghi tratti la ripropone, pressoché invariata.

3.3.5. Controversie di lavoro nautico

Il codice della navigazione approvato con R.D. 30.3.1942, n. 327, all'art. 588 contiene un espresso rinvio alle norme del Titolo IV del Libro II del codice di procedura civile. È necessario, però, un coordinamento relativo alle altre norme di natura processuale previste nel codice.

Invero, l'art. 603 c. nav. prevedeva la competenza del comandante del porto e del tribunale per le controversie di carattere subordinato.

La Corte Costituzionale, con la sentenza del 7.7.1976, n. 164³¹, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 589 del codice e delle disposizioni ad esso collegate nella parte in cui attribuivano al comandante di porto, quale giudice di primo grado, la competenza a decidere le cause per sinistri marittimi di valore non eccedente le lire centomila.

Alla luce del predetto intervento della Consulta, rimane ferma la competenza del Tribunale, con applicazione del rito del lavoro.

3.3.6. Competenza relativa ai rapporti di lavoro con soggetti falliti

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, l. fall., R.D. 16.3.1942, n. 267 (modificato con il D.Lgs. n. 5/2006 e, da ultimo, con il D.Lgs. 12.9.2007, n. 196), avente ad oggetto la competenza del Tribunale fallimentare a decidere delle controversie, "Il tribunale che ha dichiarato il fallimento è competente a conoscere di tutte le azioni che ne derivano, qualunque ne sia il valore". Per quanto riguarda le controversie che hanno ad oggetto un rapporto di lavoro e che si inseriscono nella delicata vicenda del fallimento, occorre distinguere, per avere più chiaro il quadro delle competenze che si delineano in questa ipotesi, tra le azioni dei lavoratori, dirette ad ottenere il pagamento di una somma di denaro, le quali devono essere convogliate nel procedimento di verifica dei crediti, ricadendo, dunque sotto la competenza del giudice fallimentare, e le altre azioni aventi ad oggetto, ad esempio, l'illegittimità del licenziamento del dipendente o l'accertamento di un rapporto di lavoro, non connesse con pretese creditorie, le quali, non derivando dal fallimento, saranno conosciute dal giudice ordinariamente competente secondo quanto disposto dagli artt. 409 ss. c.p.c., nei limiti in cui non siano direttamente incidenti sulla pretesa di partecipazione alla distribuzione degli utili³².

³¹ C. cost. 7.7.1976, n. 164, in *Porti mare territorio*, 1979, 132.

³² Cfr. Trib. Civitavecchia, sez. lav., 4.6.2020, n. 240, in *Red. Giuffrè*. In dottrina Lo Cascio, *Commento all'art. 24 legge fall.*, in Lo Cascio (a cura di), *Codice commentato del fallimento*, Milano, 2008, 194 ss.; Fabbiani, *Competenza del tribunale fallimentare*, in Jorio (a cura di), *Il nuovo diritto fallimentare*, Bologna, 2006, 424 ss.

3.4. I rapporti di collaborazione

Il D.Lgs. 1.9.2011, n. 150, contratti agrari o conseguenti a regolate dal rito del lavoro ed altre, di cui alla L. 2.3.1963, n. 3.

Le fattispecie disciplinate dalla L. 14.2.1990, n. 29, ormai

3.5. Rapporti di agenzia, di rappresentanza e di collaborazione

L'art. 409, n. 3, c.p.c. assume i rapporti di agenzia, di rappresentanza, si concretino in una prestazione personale, anche se non a carico

La norma in esame ha equiparato quali il contratto di agenzia (art. 2203 c.c.) al rapporto di lavoro della normativa processuale prevista da un'attività prevalente

I requisiti della continuità sono tutti quei rapporti che sono

Per quanto riguarda la continuità per un certo periodo di tempo importa un impegno costante rientra certamente il rapporto di lavoro, il contratto di distribuzione di ca

³³ SCOGNAMIGLIO, *Manuale di diritto di agenzia e controversie di lavoro*, in

³⁴ Ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c. per materia del Tribunale, in una prestazione d'opera continuativa 9431 in *Red. Giuffrè*, 2023).

³⁵ Perché sia configurabile un rapporto con conseguente devoluzione della prestazione, devono sussistere i seguenti elementi: la prestazione deve perdurare nel tempo ed importare un impegno, intesa come connessione funzionale, più in generale, nelle finalità dell'attività del prestatore; la prestazione deve svolgersi per il collaboratore e sulla base della prestazione consti di un'attività autonoma sia resa con totale esclusione che il suddetto prestatore agisca in proprio (in *Giust. civ. mass.*, 2002, 679).

³⁶ Le controversie riguardanti i rapporti di collaborazione rientrano nella giurisdizione del giudice ordinario (in *Giuffrè amm.*, 2017).

attuale la nuova normativa non tratti la ripropone, pressoché

.1942, n. 327, all'art. 588 comma II del codice di procedura e altre norme di natura proces-

el comandante del porto e del

i, n. 164³¹, ha dichiarato l'illegittimità delle disposizioni ad esso collegate. Il giudice di primo grado, in valore non eccedente le lire

ane ferma la competenza del

lliti

12, n. 267 (modificato con il d.l. n. 196), avente ad oggetto le controversie, "Il tribunale che ha deciso le azioni che ne derivano, le controversie che hanno ad oggetto la domanda del fallimento, occorrenze che si delinea in questa vicenda di pagamento di una somma di denaro, di verifica dei crediti, di ritorsione, e le altre azioni aventi ad oggetto il fallimento del dipendente o l'accertamento delle responsabilità, le quali, non derivando direttamente dal rapporto di lavoro, non sono di competenza del giudice del lavoro". In dottrina Lo Cascio, *Commentario*, Milano, 2008, 194 ss.; Ferraro, *Fallimento*, Bologna, 2006, 101 ss.

3.4. I rapporti di collaborazione in agricoltura

Il D.Lgs. 1.9.2011, n. 150 prevede, all'art. 6, che le «controversie in materia di contratti agrari o conseguenti alla conversione dei contratti associativi in affitto» siano regolate dal rito del lavoro ed affidate alla competenza delle sezioni specializzate agrarie, di cui alla L. 2.3.1963, n. 320.

Le fattispecie disciplinate dalla norma suddetta sono le stesse prima disciplinate dalla L. 14.2.1990, n. 29, ormai abrogata.

3.5. Rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione

L'art. 409, n. 3, c.p.c. assoggetta al rito del lavoro le controversie attinenti a «rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato»³³.

La norma in esame ha equiparato alcuni rapporti di lavoro tipicamente autonomo, quali il **contratto di agenzia** (art. 1742 c.c.)³⁴ e la **rappresentanza commerciale** (art. 2203 c.c.) al rapporto di lavoro subordinato, limitatamente all'applicazione per essi della normativa processuale del lavoro, quando la prestazione lavorativa sia caratterizzata da un'attività prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

I requisiti della continuità, coordinazione e personalità della prestazione caratterizzano tutti quei rapporti che si è soliti definire di «**parasubordinazione**»³⁵.

Per quanto riguarda la continuità, si richiede che l'attività prestata si sia protratta per un certo periodo di tempo, con esclusione, quindi, dei rapporti occasionali, che importa un impegno costante del prestatore a favore del committente (in tale categoria rientra certamente il rapporto tra medici c.d. convenzionati e Asl³⁶, il rapporto di consulenza del lavoro, il contratto di scrittura artistica, il rapporto di concessione d'impianto di distribuzione di carburanti).

³³ SCOGNAMIGLIO, *Manuale di diritto del lavoro*, Napoli, 2005, 66; SANTORÒ PASSARELLI G., *Rapporto di agenzia e controversie di lavoro*, in *Dir. fall.*, 1979, II, 534.

³⁴ Ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c. le controversie relative al rapporto di agenzia appartengono alla competenza per materia del Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, solo nel caso in cui il rapporto si concretizza in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale. (Cass., sez. lav., 5.4.2023, n. 9431 in *Red. Giuffrè*, 2023).

³⁵ Perché sia configurabile un rapporto di cosiddetta parasubordinazione ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c., con conseguente devoluzione della controversia alla competenza per materia del tribunale quale giudice del lavoro, devono sussistere i seguenti tre requisiti: la continuità, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale ma perduri nel tempo ed importi un impegno costante del prestatore a favore del committente; la coordinazione, intesa come connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o, più in generale, nelle finalità perseguite dal committente e caratterizzata dall'ingerenza di quest'ultimo nell'attività del prestatore; la personalità, che si ha in caso di prevalenza del lavoro personale del preposto sull'opera svolta dai collaboratori e sull'utilizzazione di una struttura di natura materiale. Non è, invece, necessario che la prestazione consti di un'attività diversa da quella abitualmente esercitata dal prestatore, né che tale prestazione sia resa con totale esclusione di mezzi organizzati o personale subordinato, essendo peraltro irrilevante che il suddetto prestatore agisca in regime di autonomia o di subordinazione (Cass., sez. lav., 19.4.2002, n. 5698, in *Giust. civ. mass.*, 2002, 679).

³⁶ Le controversie riguardanti gli incarichi ai medici di medicina generale o ambulatoriale in regime di convenzione rientrano nella giurisdizione del giudice ordinario (Tar Bologna, sez. I, 13.1.2017, n. 24, in *Red. Giuffrè amm.*, 2017).

Per quanto concerne il requisito della **coordinazione** fra la prestazione d'opera del collaboratore e il preponente, il legislatore postula che la medesima attività si svolga in connessione o collegamento funzionale con il preponente stesso, derivante da un inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, per contribuire alle finalità cui esso mira³⁷.

Fra i rapporti di c.d. parasubordinazione, le cui controversie sono attribuite dall'art. 409, n. 3, c.p.c., alla competenza del giudice del lavoro, sono inclusi i rapporti aventi ad oggetto prestazioni riconducibili allo schema generale del lavoro autonomo, ancorché rientranti in figure contrattuali tipiche, non ostandovi il fatto che il prestatore d'opera svolga la sua attività in autonomia e con responsabilità e rischi propri, purché caratterizzati dalla continuità, dal loro collegamento funzionale con gli scopi perseguiti dal committente e dall'esecuzione prevalentemente personale, senza che rilevi la comparazione meramente quantitativa del capitale impiegato (consistente nel valore dei beni utilizzati per l'esecuzione della prestazione) rispetto all'apporto lavorativo in questione, dovendo quest'ultimo essere apprezzato anche in termini qualitativi di esclusività e di continuità dell'attività prestata in maniera stabile e senza ausilio di collaboratori ed in stretta dipendenza funzionale con le esigenze del committente (nella specie è stata affermata la competenza del giudice del lavoro per la controversia relativa alle prestazioni di un soggetto impegnato con mezzi propri al trasporto ed alla consegna di prodotti di una impresa secondo termini e modalità dalla medesima di volta in volta indicati)³⁸.

3.6. Rapporti di lavoro coordinato

Con l'entrata in vigore della L. 14.2.2003, n. 30 (c.d. Legge Biagi) il contratto di collaborazione coordinata e continuativa si distinse in:

- Contratto di collaborazione a progetto, ove la collaborazione viene inquadrata in uno specifico progetto o programma di lavoro;
- Contratto di collaborazione coordinata e continuativa, solo per specifiche categorie di lavoratori.

Il D.Lgs. n. 276/2003, pertanto, in attuazione della legge Biagi, vieta i rapporti di collaborazione atipici; in difetto della definizione di un programma o progetto di lavoro, il rapporto di collaborazione si trasforma in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La stipula di contratti nella formulazione originaria, pertanto, resta ammessa nelle ipotesi che non presentino rischi di violazione della normativa del lavoro, quali i contratti con la pubblica amministrazione, in ragione del principio di buon andamento che regola la pubblica amministrazione, il cui accesso è regolato esclusivamente ai vincitori di concorso pubblico, ai sensi dell'art. 97 Cost.

La c.d. Riforma Fornero, L. n. 92/2012 e succ. mod. sono intervenute sulla materia, riducendo la distanza del contratto a progetto con quello di lavoro subordinato, quanto alle tutele e rendendo più rigide le modalità di esecuzione della prestazione, eliminando il "programma di lavoro o fase di esso".

³⁷ Trib. Arezzo 7.7.2016, n. 816, in *Red. Giuffrè*, 2016.

³⁸ Cass., sez. lav., 25.11.2002, n. 16582, in *Dir. e giustizia*, 2002, 45, 29.

In attuazione del *Jobs Act* contratto di collaborazione è alla data del 25.6.2015.

A partire dall'1.1.2016 la cata a tutti i rapporti di colla sivamente personali, continu committente anche con riferi tra comunque delle eccezion

– alle collaborazioni per l ciazioni di categoria prevedo mico e normativo, in ragione relativo settore;

– alle collaborazioni prest necessaria l'iscrizione in app

– alle attività prestate nell' di amministrazione e controll

– alle collaborazioni rese sportive dilettantistiche affilia

Il D.Lgs. 10.9.2003, n. 27 all'art. 61, che «ferma restanc mercio, i rapporti di collabora nale e senza vincolo di subore cedura civile, devono essere i di lavoro o fasi di esso determ boratore in funzione del risult del committente e indipenden vità lavorativa».

Secondo la norma in esar sono destinati al compimento programma o fase di esso, e v zione del risultato.

Si deve segnalare come la laborazione coordinata e cor nuova tipologia a progetto.

Infatti, l'art. 86, D.Lgs. r collaborazione coordinata e della disciplina pregressa, o mente esonerate, e ciò sino al dall'entrata in vigore del deci

ione fra la prestazione d'opera del
che la medesima attività si svolga
reponente stesso, derivante da un
ndale, per contribuire alle finalità

ntroversie sono attribuite dall'art.
oro, sono inclusi i rapporti aventi
erale del lavoro autonomo, ancor-
idovi il fatto che il prestatore d'o-
onsabilità e rischi propri, purché
o funzionale con gli scopi perse-
ente personale, senza che rilevi la
impiegato (consistente nel valore
) rispetto all'apporto lavorativo in
o anche in termini qualitativi di
maniera stabile e senza ausilio di
le esigenze del committente (nella
el lavoro per la controversia rela-
mezzi propri al trasporto ed alla
ini e modalità dalla medesima di

(c.d. Legge Biagi) il contratto di
in:

collaborazione viene inquadrata in
uativa, solo per specifiche catego-

lla legge Biagi, vieta i rapporti di
i un programma o progetto di la-
rapporto di lavoro subordinato a

ria, pertanto, resta ammessa nelle
normativa del lavoro, quali i con-
principio di buon andamento che
regolato esclusivamente ai vinci-

od. sono intervenute sulla materia,
ello di lavoro subordinato, quanto
cuzione della prestazione, elimi-

In attuazione del *Jobs Act*, l'art. 52, D.Lgs. n. 81/2015 ha abrogato la disciplina del contratto di collaborazione a progetto, che resta in vigore solo per i contratti in corso alla data del 25.6.2015.

A partire dall'1.1.2016 la disciplina del rapporto di lavoro subordinato viene applicata a tutti i rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Questa regola incontra comunque delle eccezioni ed in particolare non si applica:

- alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati dalle associazioni di categoria prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali.

Il D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, di attuazione della L. delega n. 30/2003, ha previsto, all'art. 61, che «ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa».

Secondo la norma in esame i rapporti di **collaborazione coordinata a progetto** sono destinati al compimento di un'opera, funzionale alla realizzazione di un progetto, programma o fase di esso, e vengono gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato.

Si deve segnalare come la riforma abbia previsto l'esaurimento dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, in quanto destinati ad essere sostituiti dalla nuova tipologia a progetto.

Infatti, l'art. 86, D.Lgs. n. 276/2003 ha limitato l'ultrattività dei soli rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (cosiddetti co.co.co.), insorti nella vigenza della disciplina pregressa, ove non rientranti nell'ambito delle fattispecie espressamente esonerate, e ciò sino alla loro naturale scadenza, e comunque non oltre un anno dall'entrata in vigore del decreto (24.10.2004).

3.7. Rapporti di associazione in partecipazione

Per ciò che concerne l'applicabilità del rito del lavoro alle controversie relative ai rapporti di associazione in partecipazione³⁹, si ritiene possibile esclusivamente nell'ipotesi in cui **l'apporto dell'associato consista nella propria prestazione lavorativa**, al contrario, quando il contributo abbia carattere prevalentemente patrimoniale, non si ravvisa alcun rapporto di parasubordinazione e va, quindi, esclusa la competenza del giudice del lavoro.

3.8. Rapporti di lavoro dei soci di cooperative

L'art. 5, L. 3.4.2001, n. 142, come modificato dall'art. 9, L. n. 30/2003 prescrive che «... 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 artt. 2526 e 2527 c.c. Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario».

La qualificazione giuridica del rapporto tra socio lavoratore e cooperativa — se di natura associativa o di lavoro subordinato — aveva dato luogo a diverse interpretazioni giurisprudenziali che, in tempi recenti, sembrano essersi stabilizzate con il prevalere della teoria secondo cui la controversia tra il socio e la cooperativa di produzione e lavoro, attinente a prestazioni lavorative comprese fra quelle che il patto sociale pone a carico dei soci per il conseguimento dei fini istituzionali, rientra nella **competenza del giudice del lavoro**, in quanto il rapporto da cui trae origine — pur da qualificare come associativo invece che di lavoro subordinato — è comunque equiparabile — al pari di quelli relativi all'impresa familiare — ai vari rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c., in considerazione della progressiva estensione operata dal legislatore di istituti e discipline propri dei lavoratori subordinati, dovendo alla graduale applicazione al socio cooperatore della tutela sostanziale propria del lavoratore subordinato corrispondere un'analoga estensione della tutela processuale⁴⁰.

3.9. Rapporti di dipendenza da enti pubblici economici

L'art. 409, n. 4, c.p.c. prevede l'applicazione del rito del lavoro alle controversie relative a «rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica».

Per ente pubblico economico si intende quello che svolge, rispetto ai fini istituzionali pubblici, attività di produzione di beni o servizi, con carattere di prevalenza, ma con economicità di gestione. A titolo esemplificativo, rientrano in tale categoria i consorzi di bonifica, gli enti fieristici, le aziende municipalizzate, le casse di risparmio).

³⁹ Inteso come il contratto con il quale una parte (l'associante) attribuisce ad un'altra (l'associato) il diritto ad una partecipazione agli utili della propria impresa o di uno o più affari determinati, dietro il corrispettivo di un apporto da parte dell'associato. Tale apporto, secondo la giurisprudenza prevalente, potrà avere un contenuto finanziario ma potrà anche consistere nell'apporto di lavoro, o nell'apporto misto capitale/lavoro (art. 2549 c.c.).

⁴⁰ Cass., sez. lav., 21.8.2003, n. 12309, in *Giust. civ. mass.*, 2003, 7-8; Trib. Milano 12.2.2009, in *DL Riv. critica dir. lav.* 2009, 2, 556.

Deve rilevarsi quale filtro all'azione civile.

Sul punto deve
legge istitutiva del
giudice ordinario.

Il successivo p
quasi interamente d
giurisdizionale a de
tato di rilevanza pra
lungo tempo è stata
pendenti pubblici.

Il n. 5 dell'art. 4
troverebbe scaturenti
porti di lavoro pubb

Tale norma, rimanda al fondo mutamento con il n. 165/2001) che ha per materia del contenzioso, alla cognizione

Secondo quanto
ministrazioni dello S
educative, le aziende
Province, i Comuni,
tarie, gli Istituti auton
tura e loro associazio
ministrazioni, le azier

⁴⁾ Art. 63, D.Lgs. n. 165
le controversie relative ai r
comma 2, ad eccezione di q
nenti l'assunzione al lavor
ziale, nonché quelle conce
vengano in questione atti an
il giudice li disapplica, se ill
rilevante nella controversia
pubbliche amministrazioni,
tura dei diritti tutelati. Le s
zione è avvenuta in violazio
tivo o estintivo del rapporto
le controversie relative a co
legge 20.5.1970, n. 300, e su
zioni sindacali, dall'ARAN
tiva di cui all'art. 40 ss. del
le controversie in materia di
zioni, nonché, in sede di giur
comprese quelle attinenti ai c
di cui all'art. 64, comma 3, i
zione dei contratti e accordi

Deve rilevarsi come in tali controversie, il tentativo obbligatorio di conciliazione, quale filtro all'azione, è disciplinato dal dettato degli artt. 410 ss. del codice di rito civile.

Sul punto deve rilevarsi come, anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 533/1973, la legge istitutiva del Tar (art. 39, L. n. 1034/1971) già prevedeva la giurisdizione, in tale materia del giudice ordinario.

Il successivo processo di c.d. privatizzazione del pubblico impiego che, come vedremo, ha quasi interamente devoluto al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, la competenza giurisdizionale a decidere le controversie dei dipendenti della pubblica amministrazione, ha svuotato di rilevanza pratica la distinzione tra enti pubblici economici ed enti non economici, che per lungo tempo è stata alla base della delimitazione della giurisdizione ordinaria sui rapporti dei dipendenti pubblici.

Il n. 5 dell'art. 409 c.p.c. prescrive la competenza del giudice del lavoro per le controversie scaturenti da «rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice».

Tale norma, rimasta invariata, ha subito – come detto nella parte storica – un profondo mutamento con la **riforma del pubblico impiego** (D.Lgs. n. 80/1998 e D.Lgs. n. 165/2001) che ha devoluto al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, la materia del contenzioso pubblico, sino ad allora riservata, quale giurisdizione esclusiva, alla cognizione del Giudice amministrativo (art. 63, D.Lgs. n. 165/2001⁴¹).

Secondo quanto stabilito dall'art. 1 per amministrazioni pubbliche si intendono «tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza

⁴¹ Art. 63, D.Lgs. n. 165/2001: «1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo. 2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro. 3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 28, legge 20.5.1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'art. 40 ss. del presente decreto. 4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'art. 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi. 5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'art. 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'art. 40».

controversie relative ai rapporti di lavoro esclusivamente nell'istanza lavorativa patrimoniale, non si a la competenza del

30/2003 prescrive ne del socio deliberato. 2526 e 2527 c.c. mutualistica sono di

cooperativa – se di esse interpretazioni ate con il prevalere va di produzione e l patto sociale pone nella competenza - pur da qualificare quiparabile – al pari ll'art. 409 c.p.c. in e di istituti e disciplinazione al socio nato corrispondere

o alle controversie volgono esclusiva-

stituzionali pubbli- con economicità di ifica, gli enti fieri-

ra (l'associato) il diritto dietro il corrispettivo di oirà avere un contenuto pitale/lavoro (art. 2549

o 12.2.2009, in DL Rn

negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al D.Lgs. 30.7.1999, n. 230».

Tali controversie soggiacciono al preventivo tentativo di conciliazione di cui agli artt. 65 e 66, D.Lgs. n. 165/2001, anziché alla disciplina codicistica contenuta negli artt. 410 ss.

Invero, sono di competenza del giudice del lavoro anche le «le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti», nonché le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni.

Rimangono, invece, attribuiti alla cognizione del giudice amministrativo – come meglio verrà chiarito in seguito – le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti pubblici⁴², nonché le controversie relative ai rapporti di lavoro dei magistrati ordinari, amministrativi e contabili, degli avvocati e procuratori dello Stato, del personale militare e delle forze di polizia di Stato, del personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia (a partire dalla qualifica di consigliere di prefettura) (art. 3, D.Lgs. n. 165/2001)⁴³.

4. Le giurisdizioni sulle controversie in materia di lavoro pubblico

4.1. I criteri del riparto di giurisdizione: atti di macro e microorganizzazione

Il tema del riparto di giurisdizione rappresenta attualmente uno degli argomenti maggiormente controversi nel campo del diritto; nella materia del pubblico impiego, in particolare, il riparto di giurisdizione ha dovuto scontrarsi con una stratificazione normativa frutto della successione di varie deleghe legislative.

Come accennato, il D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, recante le «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», all'art. 63 (art.

⁴² «Per aversi procedure concorsuali di assunzione ascritte al diritto pubblico con conseguente attribuzione delle relative controversie alla giurisdizione del G.A., occorre giocoforza riferirsi a quelle procedure premiate alla costituzione ex novo dei rapporti di lavoro, mentre quella in esame non ha ad oggetto una procedura di assunzione di pubblici dipendenti finalizzata al loro inserimento in organico o alla loro progressione di carriera professionale ad un'altra nell'ambito del preesistente rapporto di lavoro pubblico» (così Tar Roma, sez. II, 13.4.2023, n. 6353, in *Red. Giuffrè amm.*, 2023).

⁴³ «Le controversie in materia di impiego alle dipendenze dell'Autorità garante delle comunicazioni sono devolute alla giurisdizione esclusiva del g.a. Difatti l'art. 1, comma 26, l. 31 luglio 1997 n. 249, disponendo espressamente che i ricorsi avverso i provvedimenti di detta Autorità rientrano nella giurisdizione esclusiva del g.a., si pone come norma speciale, oltre che derogatoria rispetto alla più generale opzione legislativa – introdotta alla riforma del pubblico impiego – a favore della giurisdizione ordinaria; e l'estensione di una tale giurisdizione esclusiva anche alle controversie in materia di impiego alle dipendenze di detta Autorità è connessa alla «autonomia» posta alla base delle deroghe espresse dall'art. 3 d.lg. 31 luglio 2001 n. 165, giustificate dalla «autonomia» – rispetto al potere esecutivo – su cui tutte le Autorità indipendenti fondano la loro presenza e funzionamento, autonomia che non può non riflettersi sul momento conformativo del rapporto di lavoro del personale.» (così, Cass., SS.UU., 23.6.2005, n. 13446, in *Foro amm. Cons. Stato*, 2005, 1689).

68, D.Lgs. n. 230/1999, art. 2, comma 1, lett. a), inerenti ai rapporti di lavoro pubblico.

Tre sono i criteri di riparto: preventivo, fondato sul tentativo di conciliazione; temporale, fondato sulla data di costituzione del rapporto di lavoro; sostanziale, fondato sulla natura del rapporto di lavoro.

Tra i criteri del riparto, il sostanziale è il più importante. Il comma 1 dell'art. 2, D.Lgs. n. 165/2001, c.d. di macroorganizzazione⁴⁵; l'adozione dei primi, cui i secondi, il buon andamento dell'amministrazione.

Questi ultimi atti, di organizzazione, non sono espressione del potere discrezionale dal giudice ordinario, poiché si estrinseca in atti di diritto privato e si estrinseca in atti di diritto pubblico.

I primi, invece, che sono di diritto pubblico, si applicano dal giudice ordinario, e il ricorso al giudice amministrativo è escluso.

4.2. La giurisdizione esclusiva

Il dettato degli artt. 103 e 104 della Costituzione, che protette, al giudice ordinario, ed al giudice amministrativo, l'unica eccezione a tale principio è la quale il giudice amministrativo competente anche per la tutela della pubblica amministrazione.

Restano escluse dalla cognizione del giudice ordinario, e restano fuori dal processo di diritto pubblico, indicate dalle seguenti categorie:

- i magistrati ordinari, amministratori e procuratori;
- gli avvocati e procuratori.

⁴⁴ PANZAROLA, *Riparto di giurisdizione*, in MARTINO (a cura di), *La giurisdizione esclusiva*.

⁴⁵ «In un sistema in cui la giurisdizione esclusiva, i dubbi sul versante sostanziale riverberarsi sul versante processuale del sindacato maggiormente idonei a veicolare l'interesse legittimo di diritto di giurisdizione esclusiva del giudice ordinario, si basa sulla nota distinzione tra macro e microorganizzazione, in *Lav. pubbl. amm.*, X.

⁴⁶ Sulla nascita della giurisdizione esclusiva e limiti della giurisdizione tra pubblico e privato.

⁴⁷ Sulle origini e sulla ratio della giurisdizione esclusiva alla giurisdizione per materia.

68, D.Lgs. n. 29/1993) assegna al **giudice ordinario** la cognizione delle controversie inerenti ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni⁴⁴.

Tre sono i **criteri di riparto di giurisdizione** indicati dal D.Lgs. n. 165/2001: **soggettivo**, fondato sulla tipologia dei dipendenti; **oggettivo**, sul *thema decidendum* della controversia; **temporale**, relativo al regime transitorio.

Tra i criteri del riparto di giurisdizione viene immediatamente in considerazione il comma 1 dell'art. 2, D.Lgs. n. 165/2001, che distingue gli atti di alta organizzazione, c.d. di **macroorganizzazione**, e quelli di organizzazione ordinaria, c.d. di **microorganizzazione**⁴⁵; l'adozione della seconda tipologia di atti, certamente, presuppone quella dei primi, cui i secondi dovranno armonizzarsi nel rispetto del principio generale di buon andamento dell'amministrazione, sancito dall'art. 97 Cost.

Questi ultimi atti, di organizzazione degli uffici e di gestione del rapporto di lavoro, non sono espressione del potere amministrativo e, pertanto, possono essere sindacati dal giudice ordinario, poiché l'attività di gestione è espressione del potere di diritto privato e si estrinseca in atti negoziali.

I primi, invece, che sono atti necessariamente presupposti, possono essere solo disapplicati dal giudice ordinario, mentre per il loro annullamento sarà necessario far ricorso al giudice amministrativo.

4.2. La giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo

Il dettato degli artt. 103 e 113 Cost. attribuisce, in relazione alle situazioni giuridiche protette, al giudice ordinario la giurisdizione relativa alla tutela dei diritti soggettivi, ed al giudice amministrativo, quella riguardante le altre situazioni giuridiche tutelate; l'unica eccezione a tale principio è ravvisabile in quella parte della norma secondo la quale il giudice amministrativo, in "particolari materie indicate dalla legge"⁴⁶, è competente anche per la tutela dei diritti soggettivi, nelle cause promosse nei confronti della pubblica amministrazione⁴⁷.

Restano escluse dalla cognizione del giudice ordinario le categorie di lavoratori che restano fuori dal processo di privatizzazione, ossia restano assoggettate al regime di diritto pubblico, indicate dall'art. 3 TU e dalle leggi specificamente dedicate a tali categorie:

- i magistrati ordinari, amministrativi e contabili;
- gli avvocati e procuratori dello Stato;

⁴⁴ PANZAROLA, *Riparto di giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo nella giurisprudenza*, in MARTINO (a cura di), *La giurisdizione nell'esperienza giurisprudenziale moderna*, Milano, 2008, 119.

⁴⁵ «In un sistema in cui la giurisdizione del giudice si determina in base alla domanda ed al c.d. *petitum* sostanziale, i dubbi sul versante sostanziale della natura degli atti di organizzazione degli uffici non possono non riverberarsi sul versante processuale dell'individuazione del giudice, ordinario ovvero amministrativo, e del tipo di sindacato maggiormente idonei a verificare la legittimità delle scelte organizzative. Anche qui si oscilla tra la tesi dell'interesse legittimo di diritto privato, ribadita anche di recente dalla Corte di Cassazione, quella della giurisdizione esclusiva del giudice ordinario e quella del "doppio livello" (o, se si preferisce, momento che si basa sulla nota distinzione tra macro e micro organizzazione», così, SAITTA, *Organizzazione e dirigenza dei pubblici uffici*, in *Lav. pubbl. amm.*, XI, 2008, 763.

⁴⁶ Sulla nascita della giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, v. ZINGALES, *Pubblica Amministrazione e limiti della giurisdizione tra principi costituzionali e strumenti processuali*, Milano, 2007, 3.

⁴⁷ Sulle origini e sulla ratio della giurisdizione esclusiva, v. SANDULLI, *La tutela dei diritti dalla giurisdizione esclusiva alla giurisdizione per materia*, Milano, 2004, 76.

- il personale militare e delle Forze di polizia di Stato;
- il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia;
- i dipendenti della Banca d'Italia e dell'Ufficio italiano cambi;
- i dipendenti della Consob;
- i dipendenti dell'Autorità per la tutela della concorrenza e del mercato nonché i dipendenti dell'Autorità per la regolazione dei servizi di pubblica utilità e dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni;
- i dipendenti dell'Isvap;
- i vigili del fuoco;
- i dipendenti della Camera dei deputati, del senato e della Corte Costituzionale;
- i professori universitari ed i ricercatori.

In proposito, si rammenta l'intervento della Corte Costituzionale, che con la sentenza 6.7.2004, n. 204, è intervenuta sui limiti della giurisdizione esclusiva, chiarendo il tema del riparto di giurisdizione tra giudice amministrativo e giudice ordinario⁴⁸.

4.3. La giurisdizione di legittimità del giudice amministrativo: le procedure concorsuali di ammissione al lavoro

Alla giurisdizione generale del giudice amministrativo restano affidate le controversie sulle procedure concorsuali⁴⁹, successive alla instaurazione del rapporto di lavoro, poiché le procedure di ammissione al lavoro restano, in tale fase, devolute al giudice amministrativo, trattandosi di fattispecie attinenti alla tutela di interessi legittimi.

Dubbi sono originati relativamente al rapporto tra i commi 1 e 4 dell'art. 63 TU, e sul significato da attribuire al termine "procedure concorsuali", nonché ai concorsi interni e misti.

Rientrano, dunque, nel novero delle procedure concorsuali quelle selezioni caratterizzate dal requisito della concorrenzialità⁵⁰, dalla emanazione del bando alla fase dell'approvazione della graduatoria con l'emanazione dell'atto di approvazione della graduatoria sorgono, in capo ai vincitori, diritti soggettivi all'assunzione.

In altri termini, la materia dei pubblici concorsi, dall'emanazione del bando all'approvazione definitiva della graduatoria è devoluta al giudice amministrativo; al giudice ordinario sono affidate le controversie nascenti dalla disciplina del rapporto di lavoro, comprese le fattispecie inerenti alla sottoscrizione del contratto di lavoro e la cessazione del rapporto.

In tale contesto s'inseriscono sia i concorsi caratterizzati dallo svolgimento di prove, sia quelli per titoli⁵¹, essendo anche questi inerenti ad una fase procedimentale

⁴⁸ Con la pronuncia in esame, la Corte Costituzionale ha dichiarato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs. 31.3.1998, n. 80, così come sostituito dall'art. 7, lett. a), L. 21.7.2000, n. 205, relativamente ai servizi pubblici, e dell'art. 34, comma 1, D.Lgs. 31.3.1998, n. 80, relativamente alle materie dell'edilizia e urbanistica.

⁴⁹ Ai sensi dell'art. 97 Cost., infatti, l'accesso ai pubblici uffici avviene mediante concorso, salvi i casi stabiliti dalla legge.

⁵⁰ Requisito, questo, che porta ad escludere le assunzioni fondate sulla titolarità di riserve o iscrizioni in apposite liste, che restano affidate alla cognizione del giudice ordinario.

⁵¹ In materia di accertamento del diritto al conferimento dei posti di lavoro derivante dalla gestione delle

di natura concorsuale denze della pubblica

In particolare, l'evconcorsi c.d. interni, ovamministrazione, finaconcorsi c.d. misti, apzione stessa.

La questione circa concorsi interni, nasce 63 citato.

L'esegesi della non denziali e dottrinari, tsezioni unite della Su 15403⁵², che ha fatto p più occasioni aveva ay lavoro, anche nel pass pubblica amministrazi pertanto, deve essere a blici.

Discorso a parte va tecipazione di esterni, della pubblica ammini nistrativa⁵⁴.

graduatorie e alla corretta col Foro amm. TAR, 2011, 2, 459

⁵² «Il comma 4 dell'art. 6 le controversie in materia di p zioni, fa riferimento non solo rapporto di lavoro, ma anche : fascia o area funzionale super comunque denominata ma co: sentita anche la partecipazione delle graduatorie relative a tal nistrativo» (Cass., SS.UU., 15

⁵³ Così, C. cost. n. 194/20 passaggio ad una fascia funzio funzioni più elevate ed è soggo per tutte: sentenza n. 320/199' di selezione dei soggetti più ca di efficienza dell'amministraz terizzate da arbitrarie forme di non irragionevoli solo in presi del buon andamento dell'amm

⁵⁴ «In tema di lavoro pubbli zione del g.a. nelle controversi versie relative a concorsi misti della medesima area funzional tiva, perché, in tal caso, la cir presenza di possibili vincitori e interni che comportino passag

di natura concorsuale che precede la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

In particolare, l'evoluzione giurisprudenziale ha dovuto affrontare il tema dei **concorsi c.d. interni**, ovvero rivolti a soggetti che siano già dipendenti della pubblica amministrazione, finalizzati alla progressione orizzontale o verticale degli stessi, e dei concorsi c.d. misti, aperti anche alla partecipazione di soggetti estranei all'amministrazione stessa.

La questione circa il giudice competente a conoscere delle controversie inerenti ai concorsi interni, nasce dalla espressione "assunzione" utilizzata dal legislatore nell'art. 63 citato.

L'esegesi della norma ha portato al dibattito di contrapposti orientamenti giurisprudenziali e dottrinari, tra cui segnaliamo, in particolare, il ripensamento operato dalle sezioni unite della **Suprema Corte di Cassazione**, con la **sentenza 15.10.2003, n. 15403**⁵², che ha fatto propri i principi già espressi dalla Corte Costituzionale⁵³, che in più occasioni aveva avuto modo di rilevare come ogni conferimento di nuovo posto di lavoro, anche nel passaggio a funzioni superiori di un soggetto già dipendente della pubblica amministrazione, deve essere considerato assunzione; la procedura selettiva, pertanto, deve essere attuata con le modalità e le garanzie previste per i concorsi pubblici.

Discorso a parte va operato per i **concorsi c.d. misti**, ovvero quelli aperti alla partecipazione di esterni, che non escludono, però, anche la partecipazione di dipendenti della pubblica amministrazione: tali concorsi restano affidati alla giurisdizione amministrativa⁵⁴.

graduatorie e alla corretta collocazione nelle graduatorie medesime v. Tar Roma, sez. II, 4.2.2011, n. 1032, in *Foro amm. TAR*, 2011, 2, 459.

⁵² «Il comma 4 dell'art. 63, D.Lgs. n. 165/2001, nel riservare alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, fa riferimento non solo alle procedure concorsuali strumentali alla costituzione, per la prima volta, del rapporto di lavoro, ma anche alle prove selettive dirette a permettere l'accesso del personale già assunto ad una fascia o area funzionale superiore, posto che tale accesso deve avvenire per mezzo di una pubblica selezione, comunque denominata ma costituente, in definitiva, un pubblico concorso, al quale, di norma, deve essere consentita anche la partecipazione di candidati esterni; ne consegue che le controversie riguardanti la legittimità delle graduatorie relative a tali procedure selettive sono anch'esse devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo» (Cass., SS.UU., 15.10.2003, n. 15403).

⁵³ Così, C. cost. n. 194/2002: «... va ricordato che, secondo la consolidata giurisprudenza costituzionale, il passaggio ad una fascia funzionale superiore comporta l'accesso ad un nuovo posto di lavoro corrispondente a funzioni più elevate ed è soggetto, pertanto, quale figura di reclutamento, alla regola del pubblico concorso (cfr. per tutte: sentenza n. 320/1997, sentenza n. 1/1999) in quanto proprio questo metodo offre le migliori garanzie di selezione dei soggetti più capaci. Il pubblico concorso è altresì un meccanismo strumentale rispetto al canone di efficienza dell'amministrazione, il quale può dirsi pienamente rispettato qualora le selezioni non siano caratterizzate da arbitrarie forme di restrizione dei soggetti legittimati a parteciparvi; forme che possono considerarsi non irragionevoli solo in presenza di particolari situazioni, che possano giustificare per una migliore garanzia del buon andamento dell'amministrazione».

⁵⁴ «In tema di lavoro pubblico contrattualizzato e di procedure concorsuali, deve riconoscersi: a) la giurisdizione del g.a. nelle controversie relative a concorsi per soli candidati esterni; b) identica giurisdizione su controversie relative a concorsi misti, restando irrilevante che il posto da coprire sia compreso o meno nell'ambito della medesima area funzionale alla quale sia riconducibile la posizione di interni ammessi alla procedura selettiva, perché, in tal caso, la circostanza che non si tratti di passaggio ad un'area diversa viene vanificata dalla presenza di possibili vincitori esterni; c) ancora giurisdizione amministrativa quando si tratti di concorsi per soli interni che comportino passaggio da un'area funzionale ad un'altra, spettando, poi, al giudice del merito la ve-

4.4. Le controversie devolute al giudice ordinario

L'art. 63 del decreto citato dispone che al giudice ordinario vengano devolute tutte le controversie inerenti ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, tra cui quelle relative all'assunzione al lavoro, al conferimento ed alla revoca degli incarichi dirigenziali, alla responsabilità dirigenziale ed al trattamento di fine rapporto.

Come rilevato, nel caso in cui emerga la rilevanza di atti amministrativi presupposti, il giudice ordinario avrà, in relazione a questi, il potere di disapplicarli.

Oggi, peraltro, seguito dell'intervento delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza 22.2.2007, n. 4109, la parte che sbaglia nell'individuazione del giudice munito di giurisdizione non deve sopportare le conseguenze negative di tale errore.

In considerazione del proliferare delle regole che hanno reso sempre più complesso il sistema del riparto di giurisdizione, la Suprema Corte ha riconosciuto, nel nostro ordinamento, il principio della *translatio iudicii*⁵⁵, dal giudice ordinario al giudice amministrativo e viceversa, nell'ipotesi in cui sia stata emessa una pronuncia sul profilo della giurisdizione: restano salvi, pertanto, gli effetti processuali e sostanziali della domanda originariamente proposta, davanti al giudice riconosciuto, successivamente, privo del potere di *ius dicere*⁵⁶.

4.5. La giurisdizione per materia della Corte dei Conti

Infine, deve rammentarsi la generale applicabilità dell'attuale regime della responsabilità amministrativo-contabile a tutti i dipendenti pubblici, non solo statali, confermata dalla competenza per materia della Corte dei Conti, ai sensi dell'art. 55, comma 1, D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, il quale dispone che «Per i dipendenti di cui all'art. 2, comma 2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti di amministrazioni pubbliche».

La Corte dei Conti è, altresì, competente a conoscere delle pensioni dei pubblici dipendenti, relativamente alla insorgenza, alla modifica ed all'estinzione del diritto stesso, restando affidati al giudice amministrativo la conoscenza degli atti amministrativi, ed al giudice ordinario quelli gestionali⁵⁷.

rifica di legittimità delle norme che escludono l'apertura del concorso all'esterno; d) la giurisdizione del giudice nelle controversie attinenti a concorsi per soli interni, che comportino passaggio da una qualifica ad un'altra, non nell'ambito della medesima area funzionale» così Cass., SS. UU., 29.11.2006, n. 25277, in *Giust. civ. mass.*, 2006, 11.

⁵⁵ SANDULLI, *Il giudizio innanzi alla Corte di Cassazione nel processo tributario*, in BASILAVECCHIA (a cura di), *La giurisdizione tributaria nell'ordinamento giurisdizionale*, Bologna, 2009, 155.

⁵⁶ «... Il rispetto dei confini del proprio ruolo nell'ordinamento impone a questa Corte di limitarsi a dichiarare l'illegittimità costituzionale della norma censurata nella parte in cui non prevede la conservazione degli effetti della domanda nel processo proseguito, a seguito di declinatoria di giurisdizione, davanti al giudice munito di giurisdizione ...», così C. cost. 12.3.2007, n. 77, investita della questione di legittimità costituzionale dell'art. 30, L. 6.12.1971, n. 1034, in relazione agli artt. 24, 111 e 113 Cost., nella parte in cui non consente al giudice amministrativo di disporre la prosecuzione del processo, con salvezza degli effetti processuali e sostanziali della domanda proposta, laddove declini la propria giurisdizione.

⁵⁷ In proposito, v. TENORE, *La nuova Corte dei Conti: responsabilità, pensioni, controlli*, Milano, 2008, 604.

La giurisdizione della dell'impiego pubblico, la cui n. 1214, all'art. 62, oltreché E, art. 12.

5. La competenza per

5.1. La competenza per

L'art. 413 del codice di all'art. 409, la competenza lavoro, stabilisce alcuni e giudice territorialmente e parasubordinata del rapporto subordinazione, in relazione

Tale norma prevede l' circoscrizione è sorto il rapporto una sua dipendenza alla sua opera al momento del

Detti fori sono da scelta dell'attore⁵⁹.

Il criterio di collegamento con quello previsto, in via di riferimento alla sede effettiva dove ha sede legale la società o il soggetto attivo svolgimento dell'attività

Il comma 3 del suddetto duata nel comma precedente cessazione di essa o della mesi dal trasferimento o di

⁵⁸ «Nelle controversie soggette per territorio, in via alternativa, è concluso per telefono, il "forum del proponente" così Cass., sez. I

⁵⁹ Cass., sez. VI, 2.12.2020, I

⁶⁰ «Per poter radicare la comunità aziendale del lavoratore, occorre (Cass. sez. VI, 1.7.2015, n. 1343.

⁶¹ Trib. Napoli, sez. lav., 17.1

⁶² La prorogatio del foro al territorio permanente il *forum contractus* fisiche, mentre deve escludersi l' tale criterio non ha rilievo in relazione 17.6.2004, n. 11387, in *Giust. civ.*

⁶³ Una volta decorso il termine di dipendenza), il foro del luogo di continua ad essere operante e a comma 7 del citato articolo. Tutti

La giurisdizione della Corte dei Conti non è venuta meno a seguito della privatizzazione dell'impiego pubblico, la cui previsione normativa è ancora presente nel testo del R.D. 12.7.1934, n. 1214, all'art. 62, oltreché nel R.D. 26.6.1933, n. 1024, art. 29, e nella L. 20.3.1865, n. 2248, all. E, art. 12.

5. La competenza per territorio ed il rito

5.1. La competenza per territorio

L'art. 413 del codice di rito civile, dopo aver stabilito, per le controversie indicate all'art. 409, la competenza, in primo grado, del tribunale in funzione di giudice del lavoro, stabilisce alcuni **criteri speciali, tra essi concorrenti**, per l'individuazione del giudice territorialmente competente, differenziati a seconda della natura subordinata o parasubordinata del rapporto di lavoro, nonché, per quanto riguarda l'ambito della subordinazione, in relazione al carattere privato o pubblico del rapporto stesso.

Tale norma prevede l'attribuzione facoltativa della competenza al giudice nella cui circoscrizione è sorto il rapporto⁵⁸ (c.d. *forum contractus*), ovvero si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale il lavoratore è addetto o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della cessazione del rapporto (art. 413, comma 2, c.p.c.).

Detti fori sono da considerarsi speciali esclusivi, concorrenti in via alternativa a scelta dell'attore⁵⁹.

Il criterio di collegamento del luogo dell'azienda⁶⁰, previsto dall'art. 413 c.p.c., non coincide con quello previsto, in via generale, dal comma 1 dell'art. 19 c.p.c., per le persone giuridiche, ma fa riferimento alla sede effettiva della società; sicché il ricorrente che adisca il giudice del luogo dove ha sede legale la società, ha l'onere di dimostrare che tale sede coincide con quella di effettivo svolgimento dell'attività sociale per la presenza degli organi direttivi e di direzione⁶¹.

Il comma 3 del suddetto articolo specifica che la **competenza**, così come individuata nel comma precedente, permane anche dopo il trasferimento dell'azienda o la cessazione di essa o della sua dipendenza, purché la domanda sia proposta entro sei mesi dal trasferimento o dalla cessazione^{62 63}.

⁵⁸ «Nelle controversie soggette al rito del lavoro in cui, ai sensi dell'art. 413, comma 2, c.p.c., è competente per territorio, in via alternativa, anche il giudice nella cui circoscrizione è sorto il rapporto, in caso di contratto concluso per telefono, il «*forum contractus*» va individuato nel luogo in cui l'accettazione è giunta a conoscenza del proponente» così Cass., sez. VI, 11.2.2021, n. 3400, in *Giust. civ. mass.*, 2021.

⁵⁹ Cass., sez. VI, 2.12.2020, n. 27565, in *Giust. civ. mass.*, 2021.

⁶⁰ «Per poter radicare la competenza territoriale presso il Tribunale del luogo in cui si trova la «dipendenza aziendale» del lavoratore, occorre un nucleo, seppure minimo, di beni organizzati per l'esercizio dell'attività» (Cass., sez. VI, 1.7.2015, n. 13435, in *Dir. e Giustizia* 2.7.2015).

⁶¹ Trib. Napoli, sez. lav., 17.1.2023, n. 244, in *Red. Giuffrè*, 2023.

⁶² La *prorogatio* del foro alternativo della dipendenza si estende per sei mesi, mentre conservano carattere permanente il *forum contractus* e quello dell'azienda, e, solo sussidiariamente, il foro generale delle persone fisiche, mentre deve escludersi l'applicabilità del criterio del cumulo soggettivo, di cui all'art. 33 c.p.c., giacché tale criterio non ha rilievo in relazione ai fori speciali previsti per il processo del lavoro (Cass., sez. lav., 17.6.2004, n. 11387, in *Giust. civ. mass.*, 2004, 6).

⁶³ Una volta decorso il termine di sei mesi dalla cessazione o dal trasferimento dell'azienda (o della sua dipendenza), il foro del luogo di origine del rapporto di lavoro, alternativamente previsto dall'art. 413 c.p.c., continua ad essere operante e a prevalere su quello generale delle persone fisiche (e giuridiche) previsto dal comma 7 del citato articolo. Tuttavia, allorché vi siano due cause connesse, e poi riunite, e per una sola di esse

La competenza **per territorio** così attribuita è, da un lato, **facoltativa tra il giudice del luogo in cui è sorto il rapporto ed il giudice del luogo in cui si trova l'azienda**, e vero l'ufficio giudiziario dove l'azienda ha una propria dipendenza cui è **adetto il lavoratore**.

Invero la competenza, determinata secondo i suddetti criteri, è **esclusiva** rispetto ai fori generali di cui agli artt. 18 ss. c.p.c. A tale conclusione si perviene dalla lettura del comma 5 della disposizione in esame, secondo cui le disposizioni dell'art. 18 c.p.c. applicano qualora non trovino applicazione i fori facoltativi⁶⁴.

Per le controversie previste dal n. 3 dell'art. 409 c.p.c.⁶⁵, la norma prevede la competenza, peraltro esclusiva, del giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio ovvero del titolare degli altri rapporti di collaborazione coordinata⁶⁶.

Detto criterio di competenza è da intendersi esclusivo, e non concorrente, con
altri previsti per le ipotesi di lavoro subordinato.

La competenza in parola è **inderogabile** (ferma restando la facoltatività di cui è detto) e quindi funzionale, in virtù di quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 10 c.p.c. che dichiara nulle le clausole derogative della competenza per territorio.

In tale ipotesi ci si trova di fronte ad un'ipotesi di incompetenza *sui generis*, per riferimento compiuto dall'art. 428 c.p.c. alla memoria difensiva del convenuto per la proposizione dell'eccezione e, soprattutto, per la rilevabilità anche d'ufficio della incompetenza per territorio fino all'udienza di discussione⁶⁷.

A seguito della devoluzione della giurisdizione sulle controversie di lavoro dei dipendenti pubblici al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro, in considerazione dell'esigenza di apprestare al pubblico dipendente una tutela analoga a quella riconosciuta al lavoratore privato, l'art. 40, D.Lgs. n. 80/1998 ha modificato l'art. 40 c.p.c. introducendo i commi 5 e 6, che disciplinano la competenza per territorio relativa a tali controversie.

Il comma 5 dell'art. 413 c.p.c. prescrive che «competente per territorio per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto»⁶⁸.

il termine di sei mesi risulti decorso, in forza del disposto dell'art. 40, comma 1, c.p.c. occorre far riferimento alla competenza del giudice preventivamente adito. Pertanto, poiché la domanda introdotta per prima volta, e comunque di aver riguardo alla competenza individuata ex art. 413 c.p.c., può applicarsi il foro della dipendenza aziendale, preventivamente adito (Cass., sez. lav., 4.6.2004, n. 10691, in *Giust. civ. mass.*, 2004, 6).

⁶⁴ Sebbene il comma 5 non richiami anche il foro delle persone giuridiche di cui all'art. 19 c.p.c., di poterne ammettere l'utilizzabilità, sempre in funzione sussidiaria rispetto ai fori speciali.

⁶⁵ Tale disposizione, inserita dalla L. 11.2.1992, n. 128, è una norma di evidente favore per i soggetti sottoposti a misure di prevenzione.

66. «Ai fini della competenza territoriale per le controversie di lavoro parasubordinato, la disposizione dell'art. 413, comma 4, c.p.c. fa riferimento al domicilio ex art. 43 c.c., quale sede principale degli interessi, che si presume coincidente con la residenza, non potendosi ritenere, di norma, che il domicilio sia nel luogo cui la persona si rapporta nei limiti della prestazione lavorativa, anche se resa con funzioni di «responsabilità» (Cass., sez. lav., 13.2.2024, n. 3932). (Cass., sez. lav., 22.8.2007, n. 17882, in *Giust. civ.* 2007, 9).

⁶⁷ La dichiarazione di incompetenza sarà effettuata con la sentenza di cui all'art. 420, comma 4, che prevede espressamente l'ipotesi di risoluzione di questioni relative alla competenza.

⁶⁸ «Nell'ipotesi di ricorsi proposti da personale in congedo la competenza va individuata con riferimento

Il comma 6 della citata norma attribuisce una amministrazione dello Stato alla legge 30.10.1933, n. 1611», cioè che quest'ultima è quella secondo cui la competenza territoriale è del tribunale ove ha sede l'Avv.

Anche in tal caso, come nel
ciale, esclusivo e non concorre:

5.2. Il mutamento di rito: il pa:

L'art. 426 c.p.c. disciplina l'arbitrato nel caso in cui una causa di lavoro sia stata proposta dall'attore nelle forme ordinarie.

Quando il giudice rileva l'omissione di cui all'art. 420 c.p.c. provvedere all'integrazione dei documenti di cancelleria.

In tema di controversie in materia di mutamenti integrativi, che non possono concludersi d'ufficio dal giudice, non sono stati individuati i soli limiti della formazione del

Non vi sono dubbi circa il
maturate nel corso del giudizio

Poiché la distinzione tra giurisdizione di semplice diversità di rito da ordinario a rito straordinario non è invalidante, neanche in grado di appello, sulla determinazione della competenza, il regime delle prove⁷¹.

Il provvedimento mediante
sempre la **forma dell'ordinanza**
c.p.c.; tale ordinanza non è sus-
tenza⁷², tuttavia è modificabile

all'ultima sede di servizio del dipendente rinvio esterno operato dall'art. 39 c.p. dipendenti pubblici privatizzati, contenute le controversie relative ai rapporti di lavoro cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale è assegnato il dipendente (del rapporto)» (Tar Catania, sez. III, 24.

⁶⁹ Cass., sez. III, 31.5.2005, n. 1159.

⁷⁰ Cass. 22.4.2010, n. 9550, in *Mass.*

⁷¹ Cass., sez. III, 12.4.2006, n. 861

⁷² Cass. 13.7.2001, n. 9547.

ato, facoltativa tra il giudice in cui si trova l'azienda, ov-
ipendenza cui è addetto il la-

criteri, è esclusiva rispetto ai
e si perviene dalla lettura del
posizioni dell'art. 18 c.p.c. si
ivi⁶⁴.

⁶⁵, la norma prevede la com-
rizzazione si trova il domicilio
titolare degli altri rapporti di

o, e non concorrente, con gli

ndo la facoltatività di cui si è
l'ultimo comma dell'art. 413
potenza per territorio.

ompetenza *sui generis*, per il
fensiva del convenuto per la
bilità anche d'ufficio dell'in-
57.

controversie di lavoro dei di-
dice del lavoro, in considera-
e una tutela analoga a quella
1998 ha modificato l'art. 413
ompetenza per territorio rela-

ente per territorio per le con-
le pubbliche amministrazioni
ale il dipendente è addetto o

mma 1, c.p.c. occorre far riferimento
lomanza introdotta per prima impone
può applicarsi il foro della dipendenza
Giust. civ. mass., 2004, 6).

liche di cui all'art. 19 c.p.c., si ritiene
to ai fori speciali.

di evidente favore per i soggetti indi-

oro parasubordinato, la disposizione
uale sede principale degli affari ed in-
re, di norma, che il domicilio si trovi
anche se resa con funzioni di massima
8.2007, n. 17882, in *Giust. civ. mass.*,

cui all'art. 420, comma 4, c.p.c., che
ompetenza.

stenza va individuata con riferimento

Il comma 6 della citata norma prevede che «nelle controversie nelle quali è parte una amministrazione dello Stato non si applicano le disposizioni dell'art. 6, R.D. 30.10.1933, n. 1611», cioè quelle relative alla rappresentanza in giudizio dello Stato, secondo cui la competenza territoriale si determina con riferimento alla **circoscrizione del tribunale ove ha sede l'Avvocatura distrettuale dello Stato**.

Anche in tal caso, come nell'ipotesi della parasubordinazione, si tratta di foro speciale, esclusivo e non concorrente con quelli indicati dall'art. 413, comma 2, c.p.c.

5.2. Il mutamento di rito: il passaggio dal rito ordinario al rito speciale

L'art. 426 c.p.c. disciplina l'ipotesi del passaggio dal rito ordinario al rito speciale, nel caso in cui una causa di lavoro, rientrando nell'art. 409 c.p.c., venga erroneamente proposta dall'attore nelle forme ordinarie della citazione.

Quando il giudice rileva l'esistenza di tale circostanza, fissa con ordinanza l'udienza di cui all'art. 420 c.p.c. e il termine perentorio entro il quale le parti dovranno provvedere all'integrazione degli atti introduttivi, mediante il deposito di memorie e documenti di cancelleria.

In tema di controversie in materia di locazione, la Suprema Corte ha specificato che dopo che il giudice ha disposto il mutamento del rito, è consentito alle parti il solo deposito di memorie integrative, che non possono contenere domande nuove, a pena di inammissibilità rilevabile anche d'ufficio dal giudice, non sanata neppure dall'accettazione del contraddittorio sul punto, con il solo limite della formazione del giudicato⁶⁹.

Non vi sono dubbi circa il fatto che restano ferme tutte le preclusioni e decadenze maturate nel corso del giudizio ordinario⁷⁰.

Poiché la distinzione tra giudice ordinario e giudice del lavoro costituisce una questione di semplice diversità di rito, senza configurare una *translatio*, l'omesso mutamento del rito da ordinario a speciale, ai sensi dell'art. 426 c.p.c., non spiega effetti invalidanti, neanche in grado di appello, sulla sentenza, a meno che non abbia inciso sulla determinazione della competenza, sul contraddittorio, sui diritti della difesa o sul regime delle prove⁷¹.

Il provvedimento mediante il quale viene disposto il mutamento del rito assume sempre la **forma dell'ordinanza**, esso segue il regime previsto dagli artt. 177 e 178 c.p.c.; tale ordinanza non è suscettibile di impugnazione, né di regolamento di competenza⁷², tuttavia è modificabile e revocabile nel corso del giudizio.

all'ultima sede di servizio del dipendente pubblico, dovendo al riguardo l'art. 13 c.p.a. — anche in ragione del rinvio esterno operato dall'art. 39 c.p.a. — leggersi in correlazione con l'omologa norma del c.p.c., riferita ai dipendenti pubblici privatizzati, contenuta nel comma 5 dell'art. 413, secondo cui «competente per territorio per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto» (Tar Catania, sez. III, 24.2.2022, n. 539, in *Foro amm.*, 2022, 2, II, 304).

⁶⁹ Cass., sez. III, 31.5.2005, n. 11596; Trib. Bari, sez. III, 5.6.2007, n. 886.

⁷⁰ Cass., 22.4.2010, n. 9550, in *Mass. Foro it.*, 2010, 409.

⁷¹ Cass., sez. III, 12.4.2006, n. 8611.

⁷² Cass. 13.7.2001, n. 9547.

Instaurato il contraddittorio, l'ordinanza di mutamento del rito può avvenire in ogni stato e grado del processo e, dunque, anche ad istruttoria esaurita⁷³. È stato puntualizzato che l'errore di rito può essere rilevato anche d'ufficio⁷⁴.

L'ordinanza di mutamento del rito deve essere notificata alla parte contumace⁷⁵, la cui omissione, al pari della mancata notifica dell'atto di citazione, comporta la violazione del principio del contraddittorio e la nullità degli atti successivi.

Di recente, la Corte di Cassazione ha statuito che la decisione resa dal giudice art. 426 c.p.c., qualora contenga una pronuncia circa la natura del rapporto dedotto in giudizio, decidendo parzialmente la causa nel merito, preclude, a norma dell'art. 41 c.p.c., il regolamento preventivo di giurisdizione, a prescindere dalla forma del provvedimento adottato, non potendosi ritenere tale decisione meramente interlocutoria ed avente l'unico scopo di sottoporre la causa al rito del lavoro⁷⁶.

5.3. Il passaggio dal rito speciale al rito ordinario

Il passaggio dal rito speciale al rito ordinario, disciplinato all'art. 427 c.p.c., configura l'ipotesi in cui una causa, proposta con le forme del rito del lavoro, riguardi rapporti diversi da quelli previsti dall'art. 409 c.p.c., ad esempio un rapporto di lavoro autonomo.

Non vi sono particolari rilievi rispetto a quanto previsto dall'art. 426 c.p.c. in ordine alla rilevanza d'ufficio dell'errore di rito, alla forma ed al regime del provvedimento del giudice, alla notificazione dell'ordinanza al contumace, nonché in relazione al fatto che il passaggio deve avvenire dopo l'instaurazione del contraddittorio.

Rispetto all'art. 426 c.p.c., l'art. 427 c.p.c. si pone in un'ottica più ampia nel considerare anche il caso in cui il giudice adito sia incompetente.

Se il giudice è competente, viene innanzitutto disposta la regolarizzazione fiscale degli atti, eliminando i privilegi propri del rito del lavoro, successivamente la causa proseguirà nelle forme e con le modalità del rito ordinario.

Se, invece, il giudice non è competente, viene disposta, con ordinanza, la rimessione al giudice competente, fissando un termine perentorio, non superiore a trenta giorni, per la riassunzione con il rito ordinario.

L'effetto principale nella conversione del rito consiste nel fatto che vengono meno le scadenze proprie del rito del lavoro, previste dagli artt. 414 e 416 c.p.c., mentre applicheranno quelle del regime ordinario⁷⁸.

Per quanto concerne i mezzi probatori, una volta avvenuto il mutamento del rito, le prove acquisite durante lo svolgimento del processo nelle forme del rito del lavoro

hanno l'efficacia con
dice quali indizi.

BIBLIOGRAFIA

ANDRIOLI, in PROTO PISANI-LENA, *Istituzioni di diritto processuale*, Bologna, 2018; BORGHI-CH-IARIA, *La riforma del processo civile*, Padova, 2018; LUIO, *Diritto processuale civile*, Padova, 2018; NI-PANDOLFO-VARESI, *I contratti di lavoro*, Napoli, 1996; PANZA, *La giurisprudenza*, in MAI, *La riforma del processo civile*, Milano, 2008; PUNZI, *Il processo civile*, Torino, 2016; SANDULLI, *Il rito del lavoro*, Padova, 2005; TARZIA, *Il rito del lavoro*, Padova, 2007; in *Mass. giur. lav.*, 2014, 50; *Amministrazione e limiti del* 2007.

⁷³ TARZIA, *op. cit.*, 224 ss.

⁷⁴ LUIO, *Il processo del lavoro*, Torino, 1992, 92.

⁷⁵ App. Cagliari 16.12.2000, in *Riv. giur. Sarda*, 2001, 523.

⁷⁶ Cass., SS.UU., Ord., 15.11.2005, n. 23018.

⁷⁷ Art. 10, L. n. 533/1973.

⁷⁸ LUIO, *Il processo del lavoro*, cit., 97-98; BIAVATI, *Argomenti di diritto processuale civile*, Bologna, 2007, 557; LUIO, *Diritto processuale civile*, IV, Milano, 2019, 30.

hanno l'efficacia consentita dalle norme ordinarie e cioè vengono valutate dal giudice quali indizi.

BIBLIOGRAFIA

ANDRIOLI, in PROTO PISANI-BARONE-PEZZANO, *Le controversie in materia di lavoro*, Bologna, 1987; BALENA, *Istituzioni di diritto processuale civile*, III, Bari, 2019; BIAVATI, *Argomenti di diritto processuale civile*, Bologna, 2018; BORGHESI, *La giurisdizione del pubblico impiego privatizzato*, Padova, 2002; CLARICH-LARIA, *La riforma del pubblico impiego*, Rimini, 1994; LEANZA, *Il processo del lavoro*, Milano, 2005; LUISO, *Diritto processuale civile*, IV, Milano, 2019; LUISO, *Il processo del lavoro*, Torino, 1992; MAGNANI-PANDOLFO-VARESI, *I contratti di lavoro*, Torino, 2016; MONTESANO-VACCARELLA, *Diritto processuale del lavoro*, Napoli, 1996; PANZAROLA, *Riparto di giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo nella giurisprudenza*, in MARTINO (a cura di), *La giurisdizione nell'esperienza giurisprudenziale moderna*, Milano, 2008; PUNZI, *Il processo civile. Sistema e problematiche*, Torino, 2008; PUNZI, *Il processo civile. Sistema e Problematiche. Le riforme del quinquennio 2010-2014*, Torino, 2015; ROMEO, *Processo del lavoro*, Torino, 2016; SANDULLI-SOCCI, *Il processo del lavoro*, Milano, 2016; SCOGNAMIGLIO, *Manuale di diritto del lavoro*, 2005; TARZIA, *Manuale del processo del lavoro*, Milano, 2008; TESORIERE, *Diritto processuale del lavoro*, Padova, 2012; VALLEBONA, *Il processo del lavoro: ha quarant'anni ma non li dimostra*, in *Mass. giur. lav.*, 2014, 506; VULLO, *Il nuovo processo del lavoro*, Torino, 2015; ZINGALES, *Pubblica Amministrazione e limiti della giurisdizione tra principi costituzionali e strumenti processuali*, Milano, 2007.

1. La competenza

Il giudice del lavoro è competente a conoscere delle controversie che nascono dal rapporto di lavoro subordinato, e cioè da quello in cui il lavoratore è sottoposto all'autorità del datore di lavoro, che ha il potere di impartire ordini e di disciplinare l'attività lavorativa.

La competenza del giudice del lavoro è determinata dalla natura del rapporto di lavoro, e non dalla forma in cui è stipulato. Pertanto, il giudice del lavoro è competente a conoscere delle controversie che nascono dal rapporto di lavoro subordinato, anche se questo è stipulato in forma scritta o verbale, o anche se è stipulato in forma di contratto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato.