

Licenziamento non motivato e normativa emergenziale Covid: l'onere della prova

Il lavoratore deve provare che l'atto di recesso è dovuto a giustificato motivo oggettivo e non a giustificato motivo soggettivo o giusta causa (Corte Appello Firenze, sentenza n. 454/2023)

Di **Paolo Garfagnini**
Avvocato

Pubblicato il 20 agosto 2023

Sono tre le questioni giuridiche sulle quali si è pronunciata la Corte di Appello di Firenze, sezione lavoro, sentenza n. 453 depositata il 26.6.23 (**testo in calce**):

A- L'**art. 327 c.p.c.** si applica al giudizio d'opposizione all'ordinanza sommaria del procedimento Fornero?

B- L'ordinanza che dispone il mutamento del rito da lavoro ordinario a Fornero va notificata al contumace?

C- Il **licenziamento** non motivato in periodo emergenziale Covid è automaticamente nullo e chi deve provare la sussistenza del giustificato motivo oggettivo?

A- L'opposizione all'ordinanza emessa alla conclusione della fase sommaria nel procedimento Fornero non ha carattere impugnatorio e alla stessa non può applicarsi per analogia l'art. 327 c.p.c. così come le altre norme dettate quale disciplina generale delle impugnazioni. Il termine per presentare l'opposizione è quello previsto dall'**art. 1, comma 52 della L. 92/2012**, di trenta giorni dalla comunicazione o dalla notifica del provvedimento o comunque da quando la parte ha conoscenza certa dell'ordinanza e del suo contenuto.

B - L'ordinanza che dispone il mutamento del rito da ordinario lavoro a speciale Fornero non va notificata alla parte contumace in quanto non dispone l'integrazione degli atti di causa che restano invariati e pertanto nessuna lesione del contraddittorio può ravvisarsi per quest'ultima.

C - Il lavoratore, dipendente di datore di lavoro che non raggiunge i requisiti dimensionali previsti dall'**art. 18 della L. 300/1970** che vuole avvalersi degli effetti previsti in suo favore dalla normativa emergenziale Covid e far dichiarare un licenziamento scritto ma non motivato nullo, per ottenere la reintegra nel posto di lavoro, deve allegare e provare che l'atto di recesso sia dovuto a giustificato motivo oggettivo e non a giustificato motivo soggettivo o giusta causa; che sia, quindi, privo di giustificazione.

Sommario

- **Il caso**
- **Le questioni**
- **La soluzione giuridica**
- **Osservazioni**

Il caso

Un lavoratore marittimo, dipendente a tempo indeterminato, con ricorso ex **art. 414 c.p.c.** adiva il Tribunale di Lucca impugnando il licenziamento irrogatogli dal datore di lavoro per scritto ma senza motivazione durante il periodo emergenziale per Covid 19.

Il ricorrente chiedeva che l'atto di recesso non motivato venisse dichiarato nullo, con ogni conseguenza di legge, visto che il legislatore, con norma imperativa, aveva vietato i licenziamenti per giustificato motivo

oggettivo in quel periodo; domandava, inoltre, differenze retributive per straordinari e risarcimento per mancato riposo.

Il Tribunale di Lucca con ordinanza separava l'impugnativa del licenziamento dalle altre domande retributive e risarcitorie prevedendo per queste ultime il rito ordinario e per la prima l'applicazione del rito Fornero (**L. 92/2012**).

Il procedimento Fornero si chiudeva nella sua fase sommaria con un'ordinanza (emessa il 5.7.21) di accoglimento delle domande del ricorrente: nullità del licenziamento, reintegra e risarcimento dei danni pari alle mensilità maturate dal recesso alla riammissione a lavoro.

La società datrice di lavoro (rimasta contumace nella fase sommaria Fornero) depositava (in data 6.6.2022) ricorso in opposizione ex art. 1, comma 51, L. 92/2012, sostenendo di avere avuto conoscenza dell'ordinanza sommaria solo il 9.5.22 con l'accesso al fascicolo telematico del procedimento rito lavoro "ordinario", poiché, quest'ultimo provvedimento non le era stato né notificato dal lavoratore né comunicato dalla cancelleria; sosteneva, pertanto, che non erano mai decorsi i 30 giorni previsti a pena di decadenza per opporsi. Sosteneva poi, tra le altre eccezioni, che l'ordinanza di mutamento del rito non le era stata notificata sebbene contumace e questo era motivo di nullità degli atti successivi; da ultimo, affermava che il licenziamento, sebbene non motivato formalmente, nella sostanza era dipeso da giusta causa perché il dipendente era rimasto assente ingiustificato per ben 16 giorni: non per motivo oggettivo come sostenuto dal lavoratore. Quest'ultimo, pertanto, non poteva pretendere dal Giudice la maggiore tutela reintegratoria prevista dalla normativa emergenziale covid, avendo diritto, tutt'al più, a quella obbligatoria (contando il datore di lavoro meno di quindici dipendenti).

Si costituiva il dipendente contestando tutto quanto ex adverso eccepito e per quel che qui interessa eccependo la tardività dell'opposizione depositata oltre i sei mesi previsti dall'art. 327 c.p.c.; sosteneva poi l'impossibilità del datore di lavoro di motivare il licenziamento solo nella fase di opposizione, non avendolo fatto prima nella lettera di licenziamento, dichiarando di non accettare sul punto il contraddittorio.

Il Tribunale di Lucca con sentenza n.372 del 22.12.22 dichiarava la tardività dell'opposizione.

Sentenza reclamata dal datore di lavoro.

Nel reclamo quest'ultimo eccepiva (oltre a richiamare tutte le motivazioni dell'opposizione) l'inapplicabilità al caso di specie dell'art. 327 c.p.c. quale norma che prevede una decadenza non espressamente richiamata dall'art. 1, comma 51, L. 92/2012 e pertanto la tempestività dell'opposizione; sosteneva, infatti, che l'ordinanza non gli era mai stata né comunicata (essendo contumace) né notificata da controparte: il termine di trenta giorni, quindi, non era mai decorso.

Il dipendente si costituiva ribadendo quanto eccepito nel precedente grado di giudizio.

Le questioni

A- Il reclamante, come detto, sostiene l'inapplicabilità dell'art. 327 c.p.c. in quanto norma comportante una decadenza dalla possibilità di agire in giudizio, quindi, se non richiamata espressamente non applicabile analogicamente; a sostegno della propria tesi riporta pronunce di merito: *"in applicazione del principio che le norme dettate in materia di decadenza non sono soggette né ad interpretazione restrittiva, per dovere essere applicate con quel rigore e quella rigidità imposte dalla natura dei loro effetti (cfr. al riguardo tra le tante: **Cass. 9 febbraio 2006 n. 2853**; Cass. 21 agosto 2003 n. 12300) né ad interpretazione analogica"* (Corte di Appello di Brescia - 06.03.2008 n. 112; cfr. tra le altre: Corte Appello di Bari sez. lav. 17/12/19 n. 2187; Trib. Bari sez. lav. 31/5/22 n. 1677).

E della Cassazione: *"Coerentemente con il principio della non applicabilità in via analogica delle norme in materia di decadenza, che sono di stretta interpretazione, deve escludersi che il termine di decadenza previsto dalla contrattazione collettiva per i dirigenti di aziende industriali per l'impugnazione del licenziamento davanti al collegio arbitrale sia applicabile nel caso in cui il dirigente faccia valere i diritti relativi davanti all'autorità giudiziaria, come al medesimo è consentito, a meno che non abbia già adito il collegio arbitrale"* (**Cass. Civ. Sez. Lav. 26 giugno 2000 n. 8700**; cfr. **Cass. Civ. 2/10/03 n.**

Secondo il reclamante il legislatore avendo richiamato la norma ai commi 62 e 64 (art. 1 L. 92/2012) ma non al 51 ha fatto una scelta precisa d'inapplicabilità della decadenza.

Il reclamato, al contrario, sostiene che la mancata previsione di un termine decadenziale in assenza di notifica o comunicazione del procedimento sia una lacuna che deve essere colmata con l'applicazione analogica del 327 c.p.c. visto che la L. 92/2012 richiama la disposizione in ogni ipotesi d'impugnazione; afferma, altresì, che comunque l'assenza di un termine di decadenza è in contrasto con il principio di certezza del diritto: un provvedimento esecutivo, soggetto al passaggio in giudicato, non può rimanere impugnabile ad libitum.

B - Come sopra riportato il Tribunale del primo grado dispone con ordinanza la separazione delle domande originariamente introdotte con unico ricorso ex art. 414 c.p.c. ordinando la trattazione dell'impugnazione del licenziamento secondo il rito Fornero. Il convenuto rimane contumace fino alla preposizione dell'opposizione ex art. 1, comma 51 L. 92/2012. In quest'ultima afferma che l'ordinanza di mutamento del rito da ordinario lavoro a Fornero, in quanto contumace, doveva essergli notificata: l'omessa notifica è motivo, pertanto, di nullità del procedimento che ne è seguito.

L'**art. 292 c.p.c.** intitolato "*Notificazione e comunicazione di atti al contumace*" elenca una serie di atti che devono essere notificati personalmente alla parte rimasta contumace in giudizio.

All'elencazione contenuta al primo comma di questa norma viene generalmente riconosciuto carattere tassativo, anche se parte della dottrina ha aderito ad una interpretazione meno restrittiva, ammettendo la notificazione personale al contumace in tutti i casi in cui, seppure non espressamente disciplinati, tale necessità risulti funzionale al rispetto del principio del contraddittorio.

Alcune sentenze della Corte Costituzionale hanno aggiunto atti. Con **sentenza del 28 novembre 1986 n. 250**, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo nella parte in cui non prevedeva la notificazione al contumace del verbale in cui si dava atto della produzione della scrittura privata nei procedimenti di cognizione ordinaria dinanzi al pretore e al conciliatore di cui al titolo II del libro II del c.p.c. Con sentenza successiva del 6 giugno 1989 n. 317, viene confermato l'orientamento e dichiarata l'illegittimità costituzionale del primo comma in relazione all'**art. 215 del c.p.c. n. 1**, nella parte in cui non prevede la notificazione al contumace del verbale in cui si dà atto della produzione della scrittura privata non indicata in atti notificati in precedenza.

Più attinente alla materia qui trattata è l'integrazione dell'elenco con l'ordinanza con cui viene disposto il mutamento di rito ai sensi dell'art. 426 del c.p.c., in particolare il passaggio dal rito ordinario a quello del lavoro (o comunque locatizio) che comporta la fissazione dell'udienza di discussione e soprattutto di un termine perentorio per l'integrazione degli atti (Corte Costituzionale n. 14/1977).

Lavoro e Previdenza 2023, di AA.VV., Ed. IPSOA, 2023. Il volume analizza il rapporto di lavoro in tutte le sue fasi dalla costituzione all'estinzione, attraversando i vari momenti gestionali che lo contraddistinguono quali, ad esempio, la malattia, gli infortuni, la maternità.

[Guarda la scheda del prodotto](#)

C - Altro quesito di particolare interesse sul quale l'esponente non ha trovato precedenti è quale sia la sanzione da applicare ad un licenziamento scritto ma non motivato irrogato nel periodo di vigenza della normativa emergenziale Covid.

Con varie disposizioni di diversa portata susseguitesi nel periodo di emergenza Covid il legislatore è intervenuto anche in materia di licenziamenti.

La norma base è l'**art. 46 del D.L. 18/2020**, convertito dalla L. 27/2020 e modificato dall'**art. 80 D.L. 34/2020** (convertito dalla L. 77/2020), che ha previsto il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, a norma dell'**articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604**, a prescindere

dal numero dei dipendenti impiegati, per un periodo di cinque mesi a decorrere dal 17 marzo 2020.

Nel periodo che interessa la vicenda portata all'attenzione della Corte di Appello (settembre 2020) vigeva l'**art. 14 d.l. 14.8.2020 n. 104** (convertito con modificazioni dalla **L. 126/2020**) che aveva prorogato il divieto.

Detta norma prevede al secondo comma: *"2. Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge"*.

Solo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, pertanto, era precluso dal legislatore.

Il datore di lavoro poteva legittimamente procedere al licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa.

In primis, va chiarito cosa si intenda con "precluso": quali sono le conseguenze sul licenziamento intimato nonostante il divieto?

A questa domanda hanno dato risposta le corti di merito ritenendo il licenziamento nullo, poiché, irrogato in violazione di norma imperativa (Tribunale Mantova sez. lav., 11/11/2020, n.112; Tribunale Milano sez. lav., 10/11/2021).

Ma il quesito a cui ha risposto la Corte di Appello è di altro tipo: cosa accade se il datore di lavoro intima un licenziamento per scritto, non motivandolo, nel periodo di vigenza dell'art. 14 d.l. 14.8.2020 n. 104?

Domanda che nasce dalla circostanza che il licenziamento intimato per scritto senza motivazione è viziato ma non "nullo"; la norma applicabile è l'art. 2 della L. 604/66 (nel caso di specie). Detta norma prevede nei primi tre commi che:

"1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. 2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. 3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace".

Questa norma accomuna il licenziamento orale a quello scritto ma non motivato dichiarando che entrambi sono inefficaci. Il termine inefficace però non è univocamente interpretato. Non comunque come nullo tout court.

Dottrina e giurisprudenza maggioritarie ritengono che l'art. 2 L. 604/66 sia incompleto e mal strutturato (paventandone l'incostituzionalità) e hanno, pertanto, diversificato le due ipotesi sia sulla scia dell'art. 18 (statuto lavoratori) che prevede sanzioni completamente diverse (reintegra nel primo caso e indennità nel secondo) sia del legislatore che nel **D.Lgs. n. 23/2015**, in tema di contratto a tutele crescenti, prevede che nelle ipotesi di licenziamenti affetti da vizi formali ovvero procedurali (perché privi di motivazione, o perché non rispettosi delle previsioni di cui all'art. 7 L. n. 300/70) il giudice: a) per le imprese assistite da stabilità reale dichiara risolto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria compresa tra 2 e 12 mensilità, in misura crescente per ogni anno di servizio (art. 4); b) per le imprese che non raggiungano i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, l'ammontare di dette indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite delle sei mensilità.

Il caso di specie però riguarda un dipendente assunto prima del 2015 da un datore di lavoro privo dei requisiti dimensionali di cui all'art. 18: vuoto normativo!

A porvi rimedio è la giurisprudenza che afferma l'applicabilità dell'art. 8 L. 604/66 che prevede una tutela indennitaria predeterminata nel massimo e minimo.

La giurisprudenza maggioritaria sul punto: *"Nel regime di tutela obbligatoria, in caso di licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione ex art. 2, comma 2, della l. n. 604 del 1996, come modificato dall'art. 1, comma 37, della l. n. 92 del 2012, trova applicazione l'art. 8 della medesima legge, in*

virtù di un'interpretazione sistematica e costituzionalmente orientata della novella del 2012 che ha modificato anche l'art. 18 della l. n. 300 del 1970, prevedendo, nella medesima ipotesi di omessa motivazione del licenziamento, una tutela esclusivamente risarcitoria (Cass civ. Sez lav 15.6.22 n. 19323)". Ed ancora: "In tema di licenziamento inefficace dopo la novella introdotta dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, che, da ultimo, in funzione di un riallineamento tra la disciplina di tutela obbligatoria stabilita dalla L. n. 604 del 1966, art. 2, comma 2, come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 37, (per le ipotesi di inosservanza della forma scritta e dell'onere di comunicazione dei motivi nel licenziamento) e quella stabilita dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, anch'essa novellata dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 42, lett. b), (ove il licenziamento orale gode di una tutela reintegratoria piena - comma 1 e 2 - mentre quello del licenziamento intimato in violazione del requisito della motivazione riceve la sola tutela risarcitoria - commi 5 e 6), è stata data una interpretazione sistematica e costituzionalmente orientata delle conseguenze della prescritta inefficacia al fine di assicurare alle diverse ipotesi una tutela esclusivamente risarcitoria secondo un criterio di ragionevolezza che eviti ingiustificate disparità di trattamento (Corte appello Milano sez. lav., 11/04/2022, n.129)".

Resta un nodo focale per la questione: a chi spetta l'onere della prova in punto di motivazione del licenziamento ove il lavoratore sostenga di essere stato licenziato per giustificato motivo oggettivo al fine di avvalersi della maggiore tutela prevista dalla normativa Covid e il datore di lavoro non abbia motivato l'atto di recesso?

Nella fattispecie il reclamato afferma che il licenziamento non è motivato e pertanto è nullo e che il datore di lavoro è decaduto dalla possibilità di motivare il licenziamento.

Il reclamante sostiene, al contrario, che questo assioma non ha nessuna base né logica né giuridica e che se il lavoratore ritiene che il licenziamento è stato intimato per una motivazione specifica è suo onere provarlo per poi avvalersi degli effetti giuridici conseguenti.

il Lavoro nella giurisprudenza, di Autori AA. VV., Ed. IPSOA, Periodico. Mensile di dottrina e giurisprudenza di legittimità e di merito in materia di rapporto di lavoro privato e pubblico, previdenza, sicurezza sul lavoro e processo del lavoro.

Scarica gratuitamente un numero omaggio

La soluzione giuridica

A- La Corte di Appello di Firenze per giungere alla conclusione di cui alla sentenza qui commentata sull'applicabilità dell'art. 327 c.p.c. o meno, fa leva su due principi oggi pacifici per la giurisprudenza maggioritaria ma discussi in passato.

In primis, sottolinea la specialità del rito Fornero che va considerato come corpo di norme autonome tanto che il legislatore ove ha inteso estendere l'applicazione della disciplina generale delle impugnazioni a detta procedura l'ha espressamente previsto (vedasi art. 1 commi 62 e 64). L'omissione di qualsiasi richiamo all'art. 327 c.p.c. nella norma che regola l'opposizione (art. 1, comma 51) non può che leggersi come deliberata scelta di esclusione della decadenza semestrale con riferimento al ricorso avverso l'ordinanza conclusiva della fase sommaria.

In secondo luogo, la Corte di Appello evidenzia come la giurisprudenza maggioritaria sia giunta ad affermare la natura non impugnatoria dell'opposizione ex art. 1, comma 51 della L. 92/2012. Richiama sul punto ex plurimis la sentenza della **Cass. 13025/2019**: *"l'opposizione non ha natura impugnatoria, ma produce la riesplorazione del giudizio, chiamando il giudice di primo grado ad esaminare l'oggetto dell'originaria impugnativa di licenziamento nella pienezza della cognizione integrale"*.

Assunto che rafforza la prima conclusione della Corte di Appello: se l'opposizione all'ordinanza emessa alla conclusione della fase sommaria non ha carattere impugnatorio come può affermarsi l'applicabilità in via analogia a questa della disciplina generale delle impugnazioni dettata dal codice di rito.

Conseguenza di questi passaggi logici è che il legislatore non ha previsto termini di decadenza ove

l'ordinanza Fornero non venga notificata o comunicata alla parte.

Ma la Corte di Appello non si ferma qui: aggiunge un altro passaggio che porta a prevedere la decorrenza del termine di decadenza di trenta giorni in un'altra ipotesi. Equipara la conoscenza di fatto dell'ordinanza avuta dalla parte opponente alla notifica o comunicazione della stessa ai fini della decorrenza del termine decadenziale.

Come supporto alla sua argomentazione richiama un suo precedente deciso in merito ad un procedimento di opposizione ex **art. 28 L. 300/1970** (Procedimento di repressione della condotta antisindacale) definendo quest'ultimo "analogo" al procedimento Fornero. Analogia che in effetti si ravvisa nella struttura bifasica dei due procedimenti: pronuncia sommaria poi giudizio pieno e sentenza ove vi sia opposizione. Termine di opposizione (15 giorni) che decorre nel procedimento ex art. 28 L. 300/1970 dalla comunicazione alle parti del decreto sommario.

La Corte di Appello nella decisione del 20.10.2020, resa nel procedimento n. 162/2020, equipara la comunicazione alla conoscenza comunque avuta dalla parte dell'ordinanza affermando che il termine di decadenza decorre: *"da quando la parte ha conoscenza certa della esistenza e del contenuto del provvedimento da opporre"*.

Stesso principio, quindi, da applicare anche al termine decadenziale previsto dall'art. 1, comma 51, L.92/2012.

B- La Corte di Appello in merito a questa eccezione sostiene che l'ordinanza che dispone il mutamento del rito da ordinario lavoro a Fornero, oltre a non rientrare tra gli atti previsti dall'art. 292 c.p.c., nemmeno può essere equiparata al provvedimento ex **art. 426 c.p.c.** Ciò in ragione della circostanza che nel primo caso non è prevista la fissazione di un termine perentorio per l'integrazione degli atti: nel passaggio da rito lavoro a Fornero quest'ultimi, con tutto il loro contenuto processuale, restano invariati.

Da qui la Corte di Appello trae la conclusione che detta ordinanza non vada notificata al contumace.

C - La Corte di Appello nel suo ragionamento logico (completamente condiviso dall'esponente) premette le differenze di tutela in merito ai vizi formali tra lavoratori impiegati presso datori di lavoro che superano o meno il requisito dimensionale previsto dall'art. 18 della L. 300/1970.

Con le parole della Corte, nel caso di datore sotto i requisiti dimensionali: *"Ciò detto, pare al collegio che sia indispensabile ribadire come, secondo l'ordinaria disciplina dettata dalla L. 604/1966, in casi come quello di specie in cui la motivazione del recesso sia omessa, non vi sarebbe di regola alcuna necessità di accertare quale sia stata la ragione del licenziamento (non esplicitata nella motivazione), poiché le conseguenze sanzionatorie del licenziamento privo di motivazione sarebbero identiche a quelle del recesso comunque ingiustificato"*.

Mentre: *"Non così invece nei casi in cui sia applicabile l'art. 18 della L. 300/1970, come modificato dalla L. 92/2012: nei rapporti di lavoro soggetti al regime di stabilità proprio dell'art. 18 infatti alle violazioni attinenti alle formalità del recesso, quali l'omissione dei motivi, la legge fa seguire la sola tutela risarcitoria debole, mentre i vizi di giustificazione del recesso possono essere sanzionati, come noto, alternativamente con la tutela risarcitoria forte o con la tutela reintegratoria cosiddetta debole"*.

La Corte di Appello proseguendo nel ragionamento logico richiama poi il disposto dell'art. 18, comma 6, della L. 300/1970, tendente a evitare che il datore di lavoro possa trarre vantaggio dalla propria condotta illegittima consistente nel non motivare il recesso per così evitare le più gravi sanzioni conseguenti al difetto di giustificazione del licenziamento. La norma dispone per quel che qui interessa: *"nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione"*

globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo”.

Evidenzia, quindi, come nell'area di applicazione dell'art. 18 la legge rimette al lavoratore la scelta di richiedere l'accertamento anche del difetto di giustificazione per ottenere la maggiore tutela riconosciutagli in questa ipotesi.

Ne consegue che: *"In altri termini, fermo il principio di immutabilità dei motivi del licenziamento, che il datore di lavoro non potrebbe indicare o integrare in giudizio al fine di dimostrarne la legittimità, delle ragioni non dichiarate all'atto dell'intimazione del recesso può tuttavia conoscersi, ma solo in funzione di maggior garanzia del lavoratore quando questi richieda una tale indagine al fine di accedere a tutele più incisive a fronte della risoluzione del rapporto.*

Si tratta, ad avviso della Corte, di una soluzione interpretativa che, espressamente prevista dalla legge per le imprese cui si applichi l'art. 18, deve adottarsi anche nella specie in via analogica, sussistendo dell'analogia tutti presupposti"(sentenza in commento).

Non può che ravvisarsi l'analogia con il caso in esame: il lavoratore chiede che gli venga riconosciuta la maggiore tutela reintegratoria prevista per la violazione della normativa emergenziale Covid.

Leggendo tra le righe dell'argomentazione esposta sul punto dalla Corte di Appello non si può che giungere alla conclusione che il lavoratore è gravato dall'onere di allegazione e probatorio in merito alla sussistenza, nel licenziamento subito, del giustificato motivo oggettivo o quantomeno dell'insussistenza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo; onere che non ha assolto nel caso di specie.

La soluzione rimanda, quindi, al principio dell'onere della prova (**art. 2697 c.c.**) secondo cui chi vuole fare valere in giudizio un fatto a se favorevole per trarne un vantaggio deve darne la prova: *onus probandi incumbit ei qui dicit*.

Osservazioni

Questi sono tre importanti principi giuridici enunciati nella sentenza n. 454/23 emessa dalla Corte di Appello di Firenze e pubblicata il 26.6.23, sui quali lo scrivente non ha rinvenuto precedenti.

Una Sentenza che "timidamente" l'esponente si permette di analizzare, della quale condivide a pieno contenuti e impeccabili argomentazioni logico – giuridiche con le quali i Giudici di Firenze hanno affrontato problematiche d'interpretazione e integrazione della normativa applicabile – al contrario non proprio impeccabile – anche se in parte riferite ormai ad un procedimento in via di estinzione (fortunatamente a modesto giudizio dello scrivente).

La riforma Cartabia, infatti, ha definitivamente abrogato il rito Fornero che resta in vigore per i procedimenti pendenti o instaurati prima della data del 28 febbraio 2023. Da questa data entreranno in vigore gli articoli da **441 bis** a **441 ter c.p.c.**

Il legislatore con queste nuove norme ha dato rilevanza alla domanda d'impugnazione da parte del lavoratore del licenziamento ma solo quando questi voglia ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro.

Il lavoratore proporrà, sempre, ricorso secondo le regole del rito ordinario lavoro (regole di cui agli artt. 414 e ss c.p.c.) ma ove impugni il licenziamento e chiedi la reintegra opererà il nuovo capo I-bis, (artt. 441 bis e ss.) rubricato *"Delle controversie relative ai licenziamenti"*. In particolare, l'art. 441 bis introduce un rito specifico nelle ipotesi in cui, congiuntamente all'impugnazione del licenziamento, venga proposta domanda di reintegrazione nel posto di lavoro: quest'ultima, avrà priorità rispetto alle altre procedure.

La nuova procedura è improntata alla celerità e alla concentrazione.

E' il giudice il protagonista – obbligato – di questa fase: allo stesso viene concessa la possibilità di ridurre i termini del procedimento fino alla metà, tenuto conto delle circostanze esposte nel ricorso; all'udienza di discussione, inoltre, il giudice dispone, in relazione alle esigenze di celerità prospettate dalle parti, la trattazione congiunta o la separazione di eventuali domande connesse e riconvenzionali; viene assicurata,

comunque, la concentrazione della fase istruttoria e di quella decisoria in relazione alla domanda di reintegrazione nel posto di lavoro.

I principi in commento, comunque, sopravvivranno al rito per i quali sono stati pronunciati, perché in realtà, mettono in risalto criteri interpretativi attraverso i quali risolvere interconnessioni tra riti diversi o lacune che mettono in difficoltà l'operatore destinatario delle norme specifiche obbligato a rapportarsi alla normativa generale per trovare soluzioni.

Basti evidenziare come la Corte di Firenze faccia riferimento al più "anziano" rito dettato per la repressione della condotta antisindacale per trovare soluzioni relative al più giovane ma meno fortunato rito Fornero.