

Il ricorso per le controversie in tema di licenziamento

Avv. Filippo Aiello

(www.studioaiello.it)

Caratteristiche salienti del rito del lavoro (L. 11 agosto 1973 n. 533)

⇒oralità

⇒concentrazione degli atti processuali

⇒immediatezza

La reductio a tre riti DECRETO LEGISLATIVO 1° settembre 2011 n. 150

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 giugno 2009, n. 69 (SEMPLIFICAZIONE DEI RITI).

«Art. 1 1. Ai fini del presente decreto si intende per: a) **Rito ordinario di cognizione**: il procedimento regolato dalle norme del titolo I e del titolo III del libro secondo del codice di procedura civile; b) **Rito del lavoro**: il procedimento regolato dalle norme della sezione II del capo I del titolo IV del libro secondo del codice di procedura civile; c) **Rito sommario di cognizione**: il procedimento regolato dalle norme del capo III bis del titolo I del libro quarto del codice di procedura civile»

Termini di decadenza per l'impugnazione del licenziamento

=> Art. 6 Legge 15 luglio 1966 n. 604 modificato dapprima dal Collegato Lavoro (Legge 4 novembre 2010 n. 183, art. 32, commi 1 e 1bis) e poi dalla Legge Fornero (Legge 28 giugno 2012 n. 92, art 1, comma 38)

1. **Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni**
2. **L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni,**
 1. dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro
 2. dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato,

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Cassazione 20 marzo 2015 n. 5717 e Cassazione 7 ottobre 2015 n. 20068

«l'impugnazione del licenziamento, così come legislativamente strutturata a seguito dell'ultimo intervento di riforma, costituisce una **fattispecie a formazione progressiva**, soggetta a **due distinti e successivi termini decadenziali**, rispetto alla quale risulta indifferente il momento perfezionativo dell'atto di impugnativa vero e proprio; la norma non prevede infatti la perdita di efficacia di un'impugnazione già perfezionatasi (dunque già pervenuta ai destinatario) per effetto della successiva intempestiva attivazione dell'impugnante in sede contenziosa, ma impone **un doppio termine di decadenza affinché l'impugnazione stessa sia in sè efficace**; la locuzione "L'impugnazione è inefficace se..." sta infatti ad indicare che, indipendentemente dal suo perfezionamento (e quindi dai tempi in cui lo stesso si realizza con la ricezione dell'atto da parte del destinatario), il lavoratore deve attivarsi, nei termine indicato, per promuovere il giudizio.

Il primo termine si avrà per rispettato ove l'impugnazione sia trasmessa entro 60 giorni dalla ricezione degli atti indicati da parte del lavoratore, il quale quindi, **da tale momento**, avendo assolto alla prima delle incombenze di cui è onerato, è assoggettato a quella ulteriore, sempre imposta a pena di decadenza, di **attivare la fase giudiziaria entro il termine prefissato** (cfr, Cass. n. 5717/2015).

In sostanza, dunque, l'impugnazione, per essere in sè efficace e poter quindi raggiungere il proprio scopo tipico (ferma ovviamente la sua ricezione da parte del datore di lavoro), richiede il rispetto di un doppio termine di decadenza, **che è interamente rimesso al controllo dello stesso impugnante**.

Cassazione Sez. Un. 14 aprile 2010 n. 8830

«L'impugnazione del licenziamento ai sensi dell'art. 6 della legge n. 604 del 1996, formulata mediante dichiarazione spedita al datore di lavoro con missiva raccomandata a mezzo del servizio postale, deve intendersi tempestivamente effettuata allorchè la spedizione avvenga entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei relativi motivi, anche se la dichiarazione medesima sia ricevuta dal datore di lavoro oltre il termine menzionato»

Cassazione 20 marzo 2015 n. 5717 e
Cassazione 7 ottobre 2015 n. 20068

Tale soluzione, oltre che con la lettera del testo normativo, è altresì coerente con la **finalità acceleratoria che ha improntato la novella legislativa del 92/12 e non lede in alcun modo il diritto di difesa del lavoratore**, che, anzi, è perfettamente in grado di sapere quale sia il dies a quo per l'instaurazione della fase giudiziaria.

(...) principio di diritto: "**Il termine di decadenza di cui alla L.n. 604 del 1966, art. 6, comma 2, come da ultimo modificato dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 38, decorre dalla trasmissione dell'atto scritto di impugnazione del licenziamento di cui al primo comma e non dalla data di perfezionamento dell'impugnazione per effetto della sua ricezione da parte del datore di lavoro**».

Il ricorso in materia di lavoro ex art. 409 e segg. e ex art. 414 cod. proc. civ. - Ambito di applicazione

- ⇒ lavoro subordinato privato, anche se non si svolge nell'ambito di un'impresa
- ⇒ lavoro agricolo (mezzadria, colonia, affittanza)
- ⇒ rapporti di agenzia e rappresentanza, nonché quelli, anche non subordinati, che comportino una prestazione d'opera continuata e coordinata (parasubordinazione)
- ⇒ rapporti dei dipendenti a enti pubblici economici rapporti di pubblico impiego, per i quali le leggi speciali non prevedano la giurisdizione di altro giudice

Art. 413 cod. proc. civ. Giudice competente.

1. Le controversie previste dall'articolo 409 sono in primo grado di competenza del tribunale in funzione di giudice del lavoro.
2. Competente per territorio è il giudice nella cui circoscrizione è sorto il rapporto ovvero si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.
3. Tale competenza permane dopo il trasferimento dell'azienda o la cessazione di essa o della sua dipendenza, purchè la domanda sia proposta entro sei mesi dal trasferimento o dalla cessazione. C
4. Competente per territorio per le controversie previste dal numero 3 dell'articolo 409 è il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio ovvero del titolare degli altri rapporti di collaborazione di cui al predetto numero 3 dell'articolo 409
5. 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.
6. Nelle controversie nelle quali è parte una Amministrazione dello Stato non si applicano le disposizioni dell'articolo 6 del regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611.
7. Qualora non trovino applicazione le disposizioni dei commi precedenti, si applicano quelle dell'articolo 18.
8. Sono nulle le clausole derogative della competenza per territorio.

competenza per territorio

Lavoro subordinato

- ⇒ giudice del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro
- ⇒ giudice del luogo ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore ovvero presso la quale prestava la sua opera al momento della fine del rapporto
- ⇒ Foro generale : sede o domicilio del datore (artt. 18 e 19 c.p.c.)

competenza per territorio

rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e di collaborazione
(art. 409 n.3 cod. proc. civ.)

=> giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio ovvero del titolare del rapporto di collaborazione

competenza per territorio

rapporti di lavoro alle dipendenze delle P.A.

=> giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto

Cassazione 23 dicembre 2009 n. 27114

Cassazione 30 luglio 2012 n. 13594

«Il concetto di **dipendenza aziendale** di cui al comma 2 dell'art. 413 c.p.c. non solo **non coincide con quello di unità produttiva** contenuto in altre norme di legge, ma deve intendersi in senso lato, in armonia con la “mens legis”, mirante a favorire il radicamento del foro speciale del lavoro nel luogo della prestazione lavorativa.

Condizione essenziale è che l'imprenditore disponga ivi almeno di un **nucleo, seppur modesto, di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa**, di modo che costituisce dipendenza aziendale **ogni complesso decentrato di beni dell'azienda, per quanto di esigue dimensioni**, che sia **munito di propria individualità tecnico-economica e destinato al soddisfacimento delle finalità imprenditoriali**; non rileva in contrario che a quel nucleo sia addetto un solo lavoratore né che i relativi locali o attrezzature, utilizzati dall'imprenditore, siano di **proprietà di un terzo** anziché dell'imprenditore stesso».

La differenza tra ipotesi di nullità e casi di rigetto del ricorso

Art. 414 cod. proc. civ. Forma della domanda.

La domanda **si propone con ricorso**, il quale deve contenere: 1) l'indicazione del giudice; 2) il nome, il cognome, nonchè la residenza o il domicilio eletto dal ricorrente nel comune in cui ha sede il giudice adito, il nome, il cognome e la residenza o il domicilio o la dimora del convenuto; se ricorrente o convenuto è una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, il ricorso deve indicare la denominazione o ditta, nonchè la sede del ricorrente o del convenuto; 3) **la determinazione dell'oggetto della domanda**; 4) **l'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la domanda con le relative conclusioni**; 5) l'indicazione specifica dei mezzi di prova di cui il ricorrente intende avvalersi e in particolare dei documenti che si offrono in comunicazione.

Cassazione 5 febbraio 2008 n. 2732

«Nel rito del lavoro la verifica degli elementi essenziali del ricorso introduttivo costituisce indagine pregiudiziale rispetto alla decisione sul merito, cui inerisce anche la valutazione delle prove.

Ne consegue che, ove il ricorso sia privo dell'esatta determinazione dell'oggetto della domanda o dell'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto,

il ricorso stesso è affetto da nullità insanabile che il giudice è tenuto a dichiarare preliminarmente senza possibilità di scendere all'esame del merito, neppure per respingere la domanda perché non provata.

Cassazione 18 settembre 2015 n. 18429

Il mancato deposito di un documento, fosse anche un contratto collettivo nazionale di lavoro, **non può mai determinare la nullità del ricorso**, in quanto esso **attiene al piano delle prove e non delle allegazioni**; in ogni caso **per aversi nullità del ricorso introduttivo di cui all'art. 414 c.p.c.** non è sufficiente l'omessa indicazione in modo formale dell'oggetto della domanda e degli elementi di fatto e delle ragioni di diritto su cui la stessa si fonda, essendo invece **necessario che sia omesso o dei tutto incerto il petitum sotto il profilo sostanziale e processuale, nel senso che non ne sia possibile l'individuazione attraverso l'esame complessivo dell'atto**, da compiersi di ufficio dal giudice, anche in sede di appello.

Cassazione 29 ottobre 2013 n. 24346

«Nel rito del lavoro, il potere del giudice di interpretare la domanda, funzionale all'identificazione dell'oggetto della stessa in caso di incompletezza degli elementi indicati dall'art. 414 cod. proc. civ., non si estende agli atti allegati dalla parte al ricorso e, in questo, solo genericamente richiamati».

I mezzi istruttori: documenti da allegare al ricorso

Principio generale del rito del lavoro

- l'omessa indicazione, nell'atto introduttivo del giudizio di primo grado, dei documenti e l'omesso deposito degli stessi contestualmente a tale atto,
- determinano la decadenza del diritto alla produzione dei documenti medesimi,

Cassazione 4 marzo 2010 n. 5217

❖ Questione relativa al processo telematico

I mezzi istruttori: documenti da allegare al ricorso

Eccezioni

La decadenza non opera solo in due casi:

- a) quando la produzione tardiva dei documenti sia giustificata dal **tempo della loro formazione o dall'evolversi della vicenda processuale** (ad es. a seguito di riconvenzionale o di intervento o di chiamata in causa di terzo);
- b) Esercizio dei **poteri d'ufficio del giudice** in materia di ammissione di nuovi mezzi di prova, **ove essi siano indispensabili ai fini della decisione della causa**, poteri da esercitarsi sempre con riferimento a **fatti allegati dalle parti ed emersi nel processo**

(Cassazione 25 maggio 2010 n. 12793)

I mezzi istruttori: prova testimoniale

- ❖ Nel rito del lavoro i fatti da allegare devono essere indicati in maniera specifica negli atti introduttivi, quindi:
- ❖ le richieste probatorie rispondono al requisito di specificità anche indicando, quale oggetto dei mezzi di prova, i fatti inizialmente allegati, senza necessità di riformulazione in capitoli separati,
- ❖ il giudice di merito, nell'esercizio dei poteri di cui all'art. 421 c.p.c., può assegnare alle parti un termine per rimediare alle irregolarità rilevate nella suddetta capitolazione, sicché la parte decade dal diritto di assumere la prova solo nell'ipotesi di mancata ottemperanza a tale invito nel termine fissato.

(Cassazione 5 ottobre 2016 n. 19915)

IL RITO c.d. FORNERO *ex lege* 92/2012

Art. 1, comma 67, Legge n. 92/2012 => Il rito Fornero si applica alle **controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della normativa, ovvero dal 18 luglio 2012**

Ambito di applicazione del

rito ex art. 1 commi 47 e seguenti legge 92/2012

- Le controversie aventi ad oggetto l'**impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18** della legge 20 maggio 1970 , n. 300,
- anche quando devono essere risolte questioni relative alla **qualificazione del rapporto di lavoro**
- non possono essere proposte domande diverse salvo che siano fondate sugli **identici fatti costitutivi**

RITO PER I LICENZIAMENTI NEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI (JOBS ACT)

JOBS ACT:

- legge (delega) n. 183 del 2014, entrata in vigore dal 16 dicembre 2014;
- decreto legislativo n. 23 del 2015, entrato in vigore dal 7 marzo 2015: per i contratti di nuove assunzioni successivi alla data di entrata in vigore del decreto legislativo sopra citato si applicano in caso di licenziamento illegittimo le nuove tutele c.d. «tutele crescenti»

RITO PER I LICENZIAMENTI NEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI (JOBS ACT)

Art. 11 D.LGS. 23/2015 - Rito applicabile

«Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012»

- ❖ Per l'impugnazione del licenziamento dei dipendenti assunti dal 7 marzo 2015, il ricorso al giudice del lavoro si proporrà secondo le regole dell'art. 414 cod. proc. civ. e segg.
- ❖ Per l'impugnazione del licenziamento dei dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015 - presso aziende con i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 SL – continuerà ad applicarsi il rito speciale c.d. Fornero

IL RITO c.d. FORNERO *ex lege* 92/2012

Giudice competente:

- La domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al **tribunale in funzione di giudice del lavoro**
- In assenza di espressa previsione di legge, le **regole sulla competenza territoriale** rimangono anche in relazione al ricorso introduttivo del rito Fornero **le medesime di cui all'art. 413 cod. proc. civ.**

IL RITO c.d. FORNERO *ex lege* 92/2012

«Avuto riguardo alla disposizione processuale in esame che ammette espressamente, unitamente alla proposizione di una domanda avente ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate della L. n. 300 del 1970, art. 18, anche quella avente ad oggetto una domanda fondata su identici fatti costitutivi, tra una interpretazione restrittiva che esita in pronunce di mero rito e produce la parcellizzazione dei processi ed altra che, orientata dall'essenziale principio dell'effettività della tutela, sia comunque compatibile con una esegesi letterale e sistematica, consentendo che da una unica vicenda estintiva del rapporto di lavoro scaturisca un unico processo, occorre privilegiare quest'ultima.

(Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 13/06/2016, n. 12094 ed anche 17091/16)

Corte di Cassazione 8.9.2016, n. 17775

Corte Appello Brescia 7 novembre 2016 n. 390

Imputazione del rapporto ad un datore di lavoro diverso da quello formalmente risultante dal contratto di lavoro

- non è una questione relativa alla qualificazione del rapporto (tale sarebbe solo quella in cui si controverta della natura del rapporto intercorso tra i due soggetti formali del rapporto, ad es. lavoro autonomo / lavoro subordinato),
- Ma ciò che rileva ai fini della scelta del rito è il tipo di domanda azionata, nel senso che (salvi i casi di chiara pretestuosità della domanda), quando il lavoratore chiede l'applicazione dell'art. 18 Stat. lav. ciò è sufficiente per legittimare il ricorso al rito in esame, anche quando tale domanda presuppone accertamenti preliminari come quelli oggetto di causa.
- la questione della corretta imputazione del rapporto di lavoro dovrà essere sempre esaminata e decisa incidenter tantum, come una delle varie questioni che il giudice deve risolvere per giudicare della legittimità del licenziamento.

«la natura giuridica del rapporto di lavoro così come l'individuazione del soggetto che si assume essere datore di lavoro e destinatario dei provvedimenti di tutela ex art. 18 l. n. 300/70 risultano tra le questioni che il giudice dovrà affrontare e risolvere nel percorso per giungere alla decisione di merito sulla domanda su cui può statuire, che è appunto la domanda concernente la legittimità o meno del licenziamento» (Corte di Cassazione 8.9.2016, n. 17775)

Procedimento ed attività istruttoria

- ❖ L'udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso.
- ❖ la notifica del ricorso e del decreto deve essere eseguita entro venticinque giorni dall'udienza,
- ❖ La costituzione avviene cinque giorni prima della stessa udienza,

- ❖ Il giudice sente le parti e omissa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio,
- ❖ provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

«Nella fase del procedimento c.d. “Fornero”, l'attività istruttoria va ammessa soltanto se ritenuta indispensabile (...), non quando, pertanto, la documentazione in atti sia già sufficiente al giudice per formarsi un adeguato convincimento» (Tribunale La Spezia 6 maggio 2017)

Cassazione Sezioni Unite 18 settembre 2014 n. 19674

Fase sommaria

- ❖ Si tratta di una fase del giudizio di primo grado
- ❖ semplificata e sommaria,
- ❖ non cautelare in senso stretto: non occorre la prova di alcun concreto periculum, essendo l'urgenza preventivamente ed astrattamente valutata dal legislatore in considerazione del tipo di controversia.

«La sommarietà riguarda le caratteristiche dell'istruttoria, senza che ad essa si ricollegghi una sommarietà della cognizione del giudice»

Mezzi istruttori e fase sommaria

compatibilità di accertamenti istruttori complessi con la fase sommaria

- accertamento della responsabilità datoriale della malattia del dipendente ai fini dell'esclusione del relativo periodo di assenza dal lavoro ai fini del computo del periodo del comporta;
- accertamento della esistenza di un centro unico di imputazione del rapporto di lavoro in ipotesi di prestazioni rese promiscuamente in ambito «infra-gruppo» societario

Accertamenti tramite CTU => ammissibili se indispensabili

Errore e mutamento di rito

Tribunale Roma 13 e 21 febbraio 2013:

«Vi è mutamento di rito tutte le volte in cui una delle controversie da trattare secondo uno dei modelli considerati dal decreto sia promossa seguendo un rito diverso da quello stabilito dallo stesso d.lg. per quella categoria di controversie. Pertanto nel nostro ordinamento è individuabile il principio generale per cui, in caso di erronea scelta del rito, opera la regola del mutamento, invece che quella della conclusione della causa con una decisione di inammissibilità»

«L'applicazione di un rito è strettamente dipendente dalla presentazione (prospettazione) della domanda e dalle richieste effettuate. Sarà poi compito del giudice, in ragione della effettiva situazione di fatto, qualificare in concreto quella domanda e riconoscere o negare le istanze in essa contenute alla luce della disciplina applicabile. Accertata la non utilizzabilità del rito azionato, si deve disporre il mutamento dello stesso nel rito ordinario previsto per le controversie di lavoro»

Tribunale di Roma 23 marzo 2016 (jobs act)

«Nel caso di impugnativa del licenziamento proposto con ricorso ex art. 1 comma 47 e ss. l. 92/2012 (cd. rito Fornero) in fattispecie soggetta al regime sostanziale del d.lg. n. 23/2015 (cd. Jobs Act), che comporta la proposizione dell'impugnativa con il rito del lavoro ex artt. 414 e ss. c.p.c., occorre fare applicazione analogica della disposizione processuale di cui all'art. 4 d.lg. 150/2011, e dei principi generali che prevedono che l'erronea scelta del rito non dia luogo a pronuncia di inammissibilità o improponibilità della domanda, dovendosi garantire la prosecuzione del giudizio nelle forme processuali corrette, attraverso un provvedimento di mutamento del rito»»

La seconda fase del rito speciale Fornero: il ricorso in opposizione

Comma 51:

Contro l'ordinanza puo' essere proposta **opposizione**

- **con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 del codice di procedura civile,**
- da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento opposto,
- a pena di decadenza, **entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore.**

Corte Costituzionale 29 aprile – 13 maggio 2015, n. 78 (stesso giudice per le due fasi)

Il carattere peculiare del rito impugnatorio dei licenziamenti, ridisegnato dal legislatore del 2012, sta nell'articolazione in due fasi del giudizio di primo grado.

Il fatto che entrambe le fasi di detto unico grado del giudizio possano essere svolte dal medesimo magistrato non confligge con il principio di terzietà del giudice e si rivela, invece, funzionale all'attuazione del principio del giusto processo, per il profilo della sua ragionevole durata. E ciò a vantaggio anche, e soprattutto, del lavoratore, il quale, in virtù dell'effetto anticipatorio (potenzialmente idoneo anche ad acquisire carattere definitivo) dell'ordinanza che chiude **la fase sommaria, può conseguire una immediata, o comunque più celere, tutela dei propri diritti, mentre la successiva, ed eventuale, fase a cognizione piena è volta a garantire alle parti, che non restino soddisfatte dal contenuto dell'ordinanza opposta, una pronuncia più pregnante e completa.** Dal che la conclusione che la **fase di opposizione** – non costituendo una “revisio prioris instantiae” della fase precedente, ma **solo una prosecuzione del giudizio di primo grado** – non postula l'obbligo di astensione (del giudice che abbia pronunciato l'ordinanza opposta), previsto dall'art. 51, comma 1 n. 4), c.p.c.

Nuove deduzioni nel ricorso in opposizione Fornero e divieto di mutatio libelli

In fattispecie in cui **la deduzione di un motivo ritorsivo del licenziamento fu formulata**, [come si leggeva nel caso di specie sia nella sentenza impugnata sia nel ricorso per cassazione] **soltanto in sede di opposizione** all'ordinanza di cui alla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 49, ossia non nel ricorso introduttivo del processo, ha dato luogo ad **un'inammissibile mutatio libelli**.

Anche nel rito di cui alla legge ult. cit, come nel rito generale del lavoro, mentre **è consentita**, previa autorizzazione del giudice, **la modificazione della domanda (emendatio libelli)**, **non è ammissibile la domanda nuova per mutamento della causa petendi**, ossia per introduzione di un **tema dell'indagine di fatto completamente diverso**.

(Cassazione 28 settembre 2015 n. 19142).

Nuove deduzioni nel ricorso in opposizione Fornero e divieto di mutatio libelli

Cassazione 6 luglio 2016 n. 13788

«Nel rito di cui alla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1 comma 48 e segg., l'eccezione di decadenza dall'impugnativa del licenziamento può essere proposta per la prima volta nella fase di opposizione, che non ha natura impugnatoria ma si pone in rapporto di prosecuzione, nel medesimo grado di giudizio, con la fase sommaria, tanto che il ricorso che la introduce deve contenere gli elementi indicati dall'art. 414 c.p.c., ossia quelli idonei a delimitare il tema della decisione nel giudizio di cognizione ordinaria"»