



Numero Speciale del 2023

**Federico Maria PUTATURO DONATI**  
**Le controversie relative ai licenziamenti**

# Le controversie relative ai licenziamenti

Federico Maria PUTATURO DONATI

*Università degli Studi di Napoli Federico II*

SOMMARIO: 1. Introduzione - 2. Controversie in materia di licenziamento - 3. Licenziamento del socio di cooperativa - 4. Licenziamento discriminatorio

## 1. Introduzione

A complemento della riforma del processo civile il d.lgs. 149/22, art. 3, co. 32, nel dare attuazione all'art. 1, co. 1, l. 206/21, modifica la disciplina delle controversie relative ai licenziamenti, introducendo, al libro II, Titolo IV, del Codice di procedura civile, il capo I-Bis, che si compone di tre articoli, il 441-*bis*, il 441-*ter* e il 441-*quater* <sup>(1)</sup>.

La novella, che interessa i procedimenti instaurati dopo il 28 febbraio 2023 a seguito del correttivo recato dalla legge di bilancio 2023 <sup>(2)</sup>, involge, in particolare, la trattazione prioritaria delle cause di licenziamento in cui sia proposta domanda di reintegrazione nel posto di lavoro, l'assoggettamento al rito del lavoro dell'azione di impugnazione del licenziamento del socio di cooperativa, anche ove ne consegua la cessazione del rapporto associativo, e, da ultimo, la possibilità di introdurre con riti speciali l'azione di nullità del licenziamento discriminatorio.

## 2. Controversie in materia di licenziamento

L'art. 441-*bis* c.p.c. disciplina le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti nelle quali è proposta la domanda di reintegrazione nel posto di lavoro, prevedendo, da un lato, che la trattazione e la decisione abbiano carattere prioritario rispetto alle altre pendenti sul ruolo del giudice, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto, e, dall'altro lato, l'assoggettamento - tendenzialmente generalizzato - agli artt. 409 e ss. c.p.c. (co. 1 e 2).

---

<sup>1</sup> Per una prima lettura, L. De Angelis, *Flashes a caldo su alcune recenti modifiche del processo del lavoro*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, supplemento digitale, 1/2022, 149 ss.; R. Bolognesi, *Sub art. 441-bis, art. 441-ter e art. 441-quater*, in R. Tiscini (a cura di), *La riforma Cartabia del processo civile. Commento al d.lgs. 10 ottobre 2022, n. 149*, Pacini Editore, Pisa, 2023.

<sup>2</sup> Cfr. art. 35, d.lgs. 149/2022, come sostituito dall'art. 1, co. 380, lett. a), l. 197/22, secondo cui: «Le disposizioni del presente decreto, salvo che non sia diversamente disposto, hanno effetto a decorrere dal 28 febbraio 2023 e si applicano ai procedimenti instaurati successivamente a tale data. Ai procedimenti pendenti alla data del 28 febbraio 2023 si applicano le disposizioni anteriormente vigenti».

La norma, che risponde a esigenze di celerità e di concentrazione cui informare anche i giudizi di appello e di cassazione (co. 5), è da ricostruire alla luce dell'abrogazione del rito Fornero <sup>(3)</sup>, anche a fronte del suo graduale superamento, stante la non applicabilità degli art. 1, co. 48-68, l. 92/12 ai recessi intimati ai lavoratori assunti contratto di lavoro a tutele crescenti <sup>(4)</sup>.

La stessa è da salutare con favore, dal momento che affida la tutela giurisdizionale a una misura organizzativa, qual è la trattazione prioritaria delle cause relative alla reintegrazione del lavoratore, senza accompagnarla alla introduzione di un rito ultra-specialistico, essendo tenuto fermo quello di cui alla l. 533/73, a conferma della sua perdurante efficacia, nonostante sia prossimo a compiere i suoi primi cinquant'anni.

In questi termini si spiega perché l'art. 144-*quinques* dis. att c.p.c., inserito dal d.lgs. 149/22 (art. 4, co. 7, lett. b), stabilisce che il presidente di sezione e il dirigente dell'ufficio favoriscono e verificano la trattazione prioritaria delle controversie di cui all'art. 441-*bis*, con obbligo di effettuare estrazioni statistiche trimestrali che consentano di valutare la durata media dei relativi processi rispetto alla durata degli altri processi in materia di lavoro.

La disposizione, tuttavia, sconta alcune riserve, a cominciare dal perimento entro cui fare ricorso alla trattazione prioritaria che, se è circoscritto alle controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti nelle quali è proposta la domanda di reintegrazione nel posto di lavoro, al contempo, è esteso anche a quelle in cui devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto.

Non si comprende, infatti, perché l'accelerazione impressa sia da escludere nei casi in cui la riammissione in servizio prescindere dalle ipotesi regolate dall'art. 18, St. lav. o dall'art. 2, d.lgs. 23/15 e consegua, per esempio, all'illegittimità di un trasferimento di azienda o alla trasformazione di un rapporto a termine in uno a tempo indeterminato, vieppiù nella consapevolezza del pregiudizio che il lavoratore a tempo determinato è destinato a subire a fronte di una decisione tardiva causa il massimale posto al risarcimento del danno dall'art. 28, co. 2, d.lgs. 81/15 <sup>(5)</sup>.

Allo stesso modo, pare illogico che della priorità non possano beneficiare le controversie in cui debbano essere risolte questioni pregiudiziali e/o preliminari comunque dirimenti, come quando

---

<sup>3</sup> Cfr. art. 37, lett. e), d.lgs. 149/22.

<sup>4</sup> Cfr. art. 11, d.lgs. 23/15.

<sup>5</sup> Così, condivisibilmente, A. Guariso, *Le innovazioni in materia di rito del lavoro*, in F.M. Giorgi, S. Ciaschi (a cura di), *Riforma del processo e controversie di lavoro con approfondimenti sul giudizio di cassazione*, Giappichelli, Torino, 2023, 71.

sia necessario accertare la ricorrenza di un centro unitario di imputazione di interessi o di co-datorialità e/o di irregolarità dell'appalto.

Ciò rende ragione di una interpretazione estensiva del combinato disposto, che consenta di attrarre nell'inciso "reintegrazione" anche le domande volte ad ottenere la prosecuzione del rapporto di lavoro, oltre riconoscere la portata meramente esemplificativa all'endiadi "questioni di qualificazione".

Ma vi è di più.

La scelta di fare seguire alle controversie in materia di licenziamento le regole generali previste per le cause di lavoro fonda la operatività delle preclusioni di cui agli artt. 414 e 416 c.p.c., diversamente da quanto stabilito con il rito Fornero, laddove, per la fase sommaria, proprio perché l'art. 1, co. 48, l. 92/12 richiede che la domanda debba avere i - minimi - requisiti di cui all'art. 125 c.p.c. <sup>(6)</sup>, è da ritenere che il convenuto non incorra in alcuna decadenza istruttoria in caso di costituzione tardiva <sup>(7)</sup>.

Per quest'ultimo, peraltro, l'applicabilità della disciplina di cui agli artt. 409 c.p.c. è da contemperare con la erosione del termine a difesa minimo, che può essere portato da venti a quindici giorni, con pregiudizio di un diritto ineludibile, specie a fronte della perdurante esclusione delle cause di lavoro dalla sospensione feriale <sup>(8)</sup>.

In tal senso depone l'art. 441-*bis*, co. 3, c.p.c., nella parte in cui stabilisce che, tenuto conto delle circostanze esposte nel ricorso, con onere di allegazione e prova da parte dell'istante, peraltro, giammai confutabili dal convenuto, il giudice può ridurre i termini del procedimento fino alla metà, fermo restando che tra la data di notificazione al convenuto o al terzo chiamato e quella della udienza di discussione deve intercorrere un termine non minore di venti giorni e che, in tal caso, il termine per la costituzione del convenuto o del terzo chiamato dovrà essere ridotto della metà.

Altrettanta - e opportuna - discrezionalità è riconosciuta al giudice nel disporre, in relazione alle esigenze di celerità prospettate dalle parti, soprattutto se convergenti, la trattazione congiunta di eventuali domande connesse e riconvenzionali ovvero la loro separazione, assicurando in ogni caso la concentrazione della fase istruttoria e di quella decisoria in relazione alle domande di

---

<sup>6</sup> Cfr. art. 1, co. 48, l. 92/12.

<sup>7</sup> Cfr. art. 1, co. 53, l. 92/12, per cui è solo in caso di proposizione dell'opposizione che l'opposto deve costituirsi mediante deposito in cancelleria di memoria difensiva a norma e con le decadenze di cui all'art. 416 c.p.c.

<sup>8</sup> Per tutti, M. Menicucci, *A che punto è il processo del lavoro oggi*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, supplemento digitale, 1/2022, 163-165, per il quale è da chiedersi se sia legittimo, in relazione al diritto di difesa di cui all'art. 24 Cost., che il procedimento civile caratterizzato dalle più forti decadenze preveda un termine così breve.

reintegrazione nel posto di lavoro, mediante la riserva di particolari giorni, anche ravvicinati, nel calendario delle udienze.

Il riferimento è all'art. 441-*bis*, co. 4, c.p.c., che rende manifesto il “cambio di passo” rispetto al rito Fornero, nella misura in cui consente di superare le ambiguità che hanno contraddistinto sul piano esegetico la individuazione della sorte delle domande non fondate sugli identici fatti costitutivi del licenziamento promosse nella fase sommaria o la riconvenzionale in fase di opposizione, quest'ultima da separare obbligatoriamente al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 1, co. 56, l. 92/12 <sup>(9)</sup>.

La modifica è di non poco conto e lascia intendere che il giudice, a fronte di domande che non ritenga di immediata soluzione, possa disporre la separazione ai sensi dell'art. 104, co. 2, c.p.c., con un provvedimento discrezionale, non censurabile in sede di legittimità, che in alcun pregiudicherebbe l'autonomia dei singoli procedimenti <sup>(10)</sup>, per quanto lo stesso potrebbe ostare alla percorribilità di una conciliazione tra le parti <sup>(11)</sup>.

Ciò induce - o dovrebbe indurre - a trattare congiuntamente la sola domanda cautelare che fosse proposta ex art. 700 c.p.c. unitamente al ricorso ex art. 414 c.p.c., ammesso che la stessa, diversamente da quanto prefigurato dalla riforma Cartabia <sup>(12)</sup>, continui a essere esperibile, a fronte delle precondizioni del *fumus* e del *periculum in mora*, in ragione del ruolo primario rivestito in punto di applicazione della disciplina di tutela in caso di licenziamento illegittimo, costituendo espressione dei principi posti dagli artt. 24 e 111 Cost. in tema di giusto processo e dell'art. 117, co. 1, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 6, co. 1, CEDU <sup>(13)</sup>.

### 3. Licenziamento del socio di cooperativa

---

<sup>9</sup> Per l'ammissibilità con il rito Fornero delle domande risarcitorie legate al licenziamento, ivi incluse quelle di danni alla salute e/o all'onore, e anche, in via subordinata, di tutela obbligatoria, con connessa richiesta di pagamento del trattamento di fine rapporto, oltre che della indennità sostitutiva del preavviso, da ultimo, *ex multis*, N. Minafra, [Bilancio sul rito Fornero a 10 anni dalla sua entrata in vigore. La decisione delle domande proposte in via subordinata](#), in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2022, 1 ss.

<sup>10</sup> Similmente, benché ritenga di difficile individuazione la via attraverso la quale possa essere adottata la separazione dei giudizi per non essere invocabile l'art. 103, co. 2, c.p.c. o l'art. 104 c.p.c. o ancor più l'art. 274 c.p.c., C. Romeo, *Apparente requiem del rito Fornero e la sua reviviscenza*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2023, 232-233, per il quale le sentenze potrebbero decidere separatamente sulle singole domande, attesa la diversa tempistica della istruttoria, alla stregua del principio di diritto per cui «è da considerarsi definitiva la sentenza con la quale il giudice si pronuncia su una (o più) delle domande o su capi autonomi della domanda» (Cass. civ., sez. III, ord. 18 giugno 2019, n. 16289)

<sup>11</sup> Riguardo a quest'ultimo profilo, P. Scognamiglio, *L'abrogazione del rito Fornero nel decreto legislativo 149/2022 di riforma del processo civile*, in *Diritto, Giustizia e Costituzione*, 24 ottobre 2022, 5.

<sup>12</sup> *Contra*, relazione ministeriale illustrativa allo schema di d.lgs. 149722, laddove è dato leggere che «l'introduzione di questi nuovi strumenti dovrebbe scongiurare la proliferazione di domande cautelari *ante causam*, anche in considerazione del fatto che la particolare celerità garantita dalle nuove disposizioni potrà essere valutata dal giudice in relazione al presupposto del *periculum in mora*».

<sup>13</sup> Su cui, *amplius*, C. Romeo, *Le controversie sui licenziamenti dopo il rito Fornero*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2023, 126.

Anche l'art. 441-*ter*, rubricato «Licenziamento del socio di cooperativa», è da salutare con vivo favore nella misura in cui risolve con certezza le questioni procedurali che si sono poste in ordine alle conseguenze della cessazione del rapporto associativo e di quello di lavoro, una volta sdoppiati dalla l. 142/01.

Il primo periodo, in particolare, prevede che le controversie aventi a oggetto l'impugnazione di licenziamenti dei soci delle cooperative sono assoggettate agli artt. 409 e ss. c.p.c., demandando - direttamente - al giudice la decisione anche delle questioni relative al rapporto associativo eventualmente proposte.

Viene in tal modo bypassata la configurazione del concorso della impugnativa della delibera di esclusione e del licenziamento come una ipotesi di connessione di cause, tale da determinare una competenza del Giudice del lavoro per effetto dell'art. 40, co. 3, c.p.c., dipendendo dall'accertamento della permanenza o meno del rapporto associativo la individuazione del regime di tutela applicabile nel caso di cessazione del rapporto di lavoro <sup>(14)</sup>.

Il ricorso ex art. 414 c.p.c., pertanto, ben potrà contenere due domande di annullamento, una della delibera di esclusione e l'altra del licenziamento, con richiesta di riammissione nella compagine sociale e di indennizzo del recesso, senza escludere la reintegrazione ove ne sussistano i presupposti, posto che l'annullamento della delibera renderebbe non applicabile l'art. 2, co. 1, l. 142, non potendo più farsi questione di cessazione del rapporto associativo.

Al contempo, resta definitivamente chiarito che l'art. 5, l. 142, nella parte in cui riserva al tribunale ordinario - e segnatamente, alle sezioni specializzate in materia di impresa di cui al d.lgs. 168/03 - le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica, è da riferire alle controversie inerenti il solo rapporto sociale *stricto sensu* ovvero quelle che non attengano in alcun modo all'ulteriore rapporto di lavoro, come, a esempio, quella avente ad oggetto l'impugnazione di una delibera di mutamento dell'oggetto sociale, o, sotto altro profilo, quella in punto di responsabilità degli amministratori.

Di contro, la norma non interviene sul termine decadenziale di impugnazione della delibera fissato dall'art. 2533, co. 3, c.c. in sessanta giorni.

---

<sup>14</sup> Cfr. Cass., S.U. 20 novembre 2017, n. 27436, secondo cui in tema di estinzione del rapporto del socio lavoratore di cooperativa, ove per le medesime ragioni afferenti al rapporto lavorativo siano stati contestualmente emanati la delibera di esclusione e il licenziamento, la omessa impugnativa della prima non preclude la tutela risarcitoria ex art. 8, della l. 604/66, mentre esclude quella restitutoria della qualità di lavoratore.

Termine che, pertanto, mantiene la sua vigenza e il cui decorso andrà impedito dal deposito del ricorso ex art. 414 c.p.c., senza che possa rilevare la sua notificazione, posto che l'espressione "proporre opposizione al tribunale" richiama esclusivamente l'atto che introduce il giudizio <sup>(15)</sup> Ma la vera novità dell'art. 441-ter risiede nel secondo periodo, ovvero: «*Il giudice del lavoro decide sul rapporto di lavoro e sul rapporto societario altresì nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro deriva dalla cessazione del rapporto associativo*».

La previsione, infatti, lungi dal risolversi in una mera sovrapposizione, involge un caso specifico, quale quello in cui la estinzione del rapporto di lavoro derivi quale conseguenza "necessitata" ex lege dell'adozione della delibera di esclusione, e non già di un formale atto di licenziamento.

Fattispecie quest'ultima che avrebbe dovuto fondare la competenza esclusiva del tribunale ordinario <sup>(16)</sup>, e che, pur tuttavia, impone di proporre la domanda secondo le forme dell'art. 409 c.p.c. anche qualora il lavoratore intenda dedurre esclusivamente vizi attinenti alla corretta esecuzione del rapporto associativo <sup>(17)</sup>.

#### 4. Licenziamento discriminatorio

L'art. 441-quater, primo periodo, stabilisce che le azioni di nullità dei licenziamenti discriminatori possano essere introdotte con ricorso ai sensi dell'art. 414 c.p.c. oppure, ricorrendone i presupposti, con i riti speciali.

La norma è da porre in relazione all'abrogazione della disciplina di cui all'art. 1, co. 47 ss. l. 92/12, cui sono da assoggettare - obbligatoriamente - le controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti in tutte le ipotesi regolate dall'art. 18, l. 300/70 per i lavoratori assunti ante 7 marzo 2015 <sup>(18)</sup>.

La stessa evoca l'azione ex art. 38, d.lgs. n. 198/06 a salvaguardia delle pari opportunità, oltre che quelle previste dall'art. 28, d.lgs. 150/11 in punto di tutela antidiscriminatoria, per quanto queste

---

<sup>15</sup> Su cui, *amplius*, A. Guariso, *Le innovazioni in materia di rito del lavoro*, cit., 77.

<sup>16</sup> Cass. ord. 17 novembre 2022, n. 33893; ma già Cass. 18 novembre 2021, n. 35341.

<sup>17</sup> In tal senso, R. Bolognesi, *Sub art. 441-ter*, cit., 1107. *Contra*, nel senso che la norma presupponga che la controversia abbia ad oggetto anche il rapporto di lavoro, pena la competenza esclusiva del tribunale ordinario, A. Mengali, *Come cambia il processo del lavoro dopo la riforma (d.lgs. n. 149 del 10 ottobre 2022): dal nuovo capo sulle "controversie relative ai licenziamenti", all'apertura alla negoziazione assistita in materia di lavoro, ai riflessi delle novità concernenti la parte generale del codice di rito*, in *Labor*, 5 marzo 2023, 10, per il quale la disposizione chiarisce che, «a prescindere da un atto di recesso datoriale attinente al rapporto di lavoro (potendo accadere che il datore di lavoro comunichi la cessazione del rapporto di lavoro quale mera conseguenza dell'esclusione, oppure che non comunichi alcunché oltre al recesso dal rapporto associativo), la competenza del giudice del lavoro, allorché il lavoratore intenda contestare l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro, non può essere messa in discussione».

<sup>18</sup> Così, R. Bolognesi, *Sub art. 441-quater*, cit., 1108, per il quale, in presenza di un licenziamento discriminatorio, «trova sempre applicazione il rito introdotto dalla legge n. 92/2012 (ad esclusione, ovviamente, dei rapporti di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 23/2015) che, come normativa speciale e sopravvenuta, esclude l'applicabilità del rito speciale» previsto dall'art. 28 del d.lgs. n. 150/2011.

ultime siano state ricondotte, per effetto delle modifiche introdotte dal d.lgs. 149/22, al rito semplificato di cognizione ex art. 281-*decies* c.p.c., procedimento che in alcun modo è sussumibile tra quelli speciali, sia perché collocato fuori dal libro IV del codice di rito, sia perché pur sempre ammissibile nelle cause in cui il tribunale giudica in composizione monocratica <sup>(19)</sup>.

Per le stesse permangono, tuttavia, alcuni “tratti distintivi” che rendono ragione dell’esigenza di specialità imposta dall’Unione europea <sup>(20)</sup>, come la competenza territoriale del luogo di domicilio dell’attore e i peculiari poteri del giudice in punto di condanna, o ancor più la non convertibilità del procedimento in rito ordinario, non essendo applicabile l’art. 281-*duodecies*, co. 1, c.p.c.

C’è da chiedersi, in ogni caso, quali ragioni di ordine processuale possano indurre il singolo discriminato a scegliere un rito piuttosto che un altro.

Di sicuro una prima valutazione riguarderà la competenza territoriale, che, qualora non si opti per il rito ordinario che soggiace ai criteri previsti dall’art. 413 c.p.c., andrà determinata in ragione del luogo del domicilio del ricorrente per le discriminazioni che fruiscono del rito semplificato di cognizione (art. 28, co. 2, d.lgs. 150/11) o in ragione del luogo in cui è avvenuto il comportamento denunciato, per le discriminazioni di genere in ambito lavorativo (art. 38, co. 1, d.lgs. 198/06).

Altro apprezzamento potrà riguardare la pluralità delle domande azionabili o, sotto altro profilo, la diversità di conclusioni formulabili.

Vero che, se con il ricorso ex art. 414 potranno essere proposte domande plurime anche non altrimenti connesse, come il pagamento di differenze retributive maturate durante il corso del rapporto, di converso, il rito antidiscriminatorio presiede l’esperibilità di domande che siano solo discriminatorie.

Mentre è solo con quest’ultimo rito che potranno ripetersi, oltre alla reintegrazione nel posto di lavoro, con possibilità di fruire della priorità prevista dall’art. 441-*bis*, anche provvedimenti ulteriori, diversamente non consentiti nel giudizio con rito ordinario, come, ad esempio, l’adozione del piano di rimozione, la pubblicazione della sentenza su un quotidiano di tiratura nazionale e in più generale ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione, come previsto dall’art. 28, d.lgs. 150/11.

---

<sup>19</sup> Condivisibilmente, A. Guariso, *Le innovazioni in materia di rito del lavoro*, cit., 79, per il quale l’azione discriminatoria segue oggi, di fatto, la strada del rito ordinario in materia civile e non di un “rito speciale”.

<sup>20</sup> Sull’obbligo degli Stati membri di prevedere procedimenti giurisdizionali finalizzati al rispetto della normativa antidiscriminatoria comunitaria, cfr. art. 9, direttiva 78/00/CE; art. 7, direttiva 43/03/CE; art. 17, direttiva 54/06/CE.



All'opposto alcun rilievo andrà dato all'attenuazione dell'onere della prova proprio dei riti speciali, posto che lo stesso attiene la sostanza del diritto azionato <sup>(21)</sup>, con la conseguenza che anche chi agisce con un ricorso ex art. 414 c.p.c. potrà avvalersi del relativo alleggerimento.

Di certo, la disposizione sconta un difetto di coordinamento con la possibilità della legittimazione collettiva prevista dall'art. 37, d.lgs. 198/06, che laddove fatta valere dovrebbe portare a ritenere la stessa non operante pena una violazione dell'art. 24 Cost. <sup>(22)</sup>.

L'art. 441-*quater*, ultimo periodo, fa, infine, proprio il criterio *electa una via altera non data*, precludendo la proposizione della stessa controversia con rito diverso.

È ragionevole dedurre che la precisazione sia da riferire anche alla proposizione di domande relative alla nullità di atti discriminatori diversi dal licenziamento, si pensi a un trasferimento, dal momento che, altrimenti argomentando, giammai potrebbe individuarsi quale dei due riti dovrebbe essere quello suscettibile di trovare applicazione in via esclusiva.

Resta fermo che il divieto riguarda la possibilità di agire con altra domanda identica, potendo essere spiegate distinte impugnazioni per ragioni diverse dello stesso licenziamento, purché sussista un interesse oggettivo del lavoratore al frazionamento della tutela avverso l'unico atto di recesso <sup>(23)</sup>.

Il tutto nella consapevolezza che il ricorso ai riti speciali giammai dovrebbe essere precluso dalla maturazione dei termini di cui all'art. 6, l. 604/66, a condividere il precedente - allo stato unico - per cui gli stessi, in ragione della peculiare natura e della loro *ratio* ispiratrice, non sono soggetti, né potrebbero esserlo, a decadenze di sorta <sup>(24)</sup>.

---

<sup>21</sup> Cfr. Cass. 5 giugno 2013, n. 14206; cui, adde, *ex multis*, Cass. 2 gennaio 2020, n. 1, per cui, nei giudizi antidiscriminatori, i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729 c.c., bensì quelli speciali di cui all'art. 4, d.lgs. 216/03 (applicabile "ratione temporis"), che non stabiliscono un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'agevolazione del regime probatorio in favore del ricorrente.

<sup>22</sup> Così, A. Mengali, *Come cambia il processo del lavoro dopo la riforma (d.lgs. n. 149 del 10 ottobre 2022): dal nuovo capo sulle "controversie relative ai licenziamenti", all'apertura alla negoziazione assistita in materia di lavoro, ai riflessi delle novità concernenti la parte generale del codice di rito*, cit., 14 per il quale l'azione di un soggetto giuridico, in ipotesi il Consigliere di Parità regionale o nazionale, non può precludere ad altri il diritto di agire a tutela dei propri diritti garantito dalla Carta costituzionale.

<sup>23</sup> Cfr. Cass. 16 agosto 2021, n. 22930.

<sup>24</sup> Cfr. T. Siracusa 10 maggio 2017, n. 378, est. Favale, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2017, II, 522 ss., per cui non è soggetto a termini di decadenza il diritto a far valere, ex art. 38, d.lgs. 198/06, la discriminazione insita nei criteri adottati come presupposto per il trasferimento di lavoratori ad altra unità produttiva.