



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI BARI  
ALDO MORO



DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI  
GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO  
SOCIETÀ, AMBIENTE, CULTURE  
IONIAN DEPARTMENT OF LAW, ECONOMICS  
AND ENVIRONMENT

# ANNALI 2018

ANNO VI

DEL DIPARTIMENTO JONICO

ESTRATTO

COSIMA ILARIA BUONOCORE  
Le tutele processuali speciali nei rapporti di lavoro





DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO

Bruno Notarnicola

DIRETTORE DEGLI ANNALI

Nicola Triggiani

COMITATO DIRETTIVO

Nicola Triggiani, Paolo Pardolesi, Giuseppe Tassielli,  
Danila Certosino, Laura Costantino, Nicola Fortunato,  
Patrizia Montefusco, Angelica Riccardi, Maurizio Sozio

COMITATO SCIENTIFICO

Maria Teresa Paola Caputi Jambrenghi, Domenico Garofalo,  
Francesco Mastroberti, Bruno Notarnicola, Riccardo Pagano,  
Giuseppe Tassielli, Nicola Triggiani, Antonio Felice Uricchio,  
Massimo Bilancia, Annamaria Bonomo, Daniela Caterino,  
Gabriele Dell'Atti, Michele Indellicato, Ivan Ingravallo,  
Antonio Leandro, Giuseppe Losappio, Pamela Martino,  
Francesco Moliterni, Concetta Maria Nanna, Fabrizio Panza,  
Paolo Pardolesi, Giovanna Reali, Umberto Salinas,  
Paolo Stefani, Laura Tafaro, Umberto Violante

RESPONSABILE DI REDAZIONE

Patrizia Montefusco

*Contatti:*

Prof. Nicola Triggiani

Dipartimento Jonico in Sistemi Giuridici ed Economici  
del Mediterraneo: Società, Ambiente, Culture

Convento San Francesco

Via Duomo, 259 74123 Taranto, Italy

e-mail: [annali.dipartimentojonico@uniba.it](mailto:annali.dipartimentojonico@uniba.it)

telefono: + 39 099 372382 • fax: + 39 099 7340595

<http://edizionidjsge.uniba.it/>



SAGGI



COSIMA ILARIA BUONOCORE

LE TUTELE PROCESSUALI SPECIALI  
NEI RAPPORTI DI LAVORO\*

ABSTRACT

Il legislatore italiano ha utilizzato più riti per contenere il grave problema della durata irragionevole dei processi quando i diritti sostanziali violati siano particolarmente delicati, come nel caso delle controversie di lavoro. Ma la semplice introduzione di nuove procedure, in competizione tra loro, non appare idonea a risolvere il problema in assenza di un intervento sul sistema giudiziario.

The Italian legislature has used multiple processes to contain the serious problem of unreasonable duration of trials when the substantive rights violated are particularly delicate as in the case of employment disputes. But the mere introduction of a new procedure, which is competing with others, certainly doesn't solve the problem of unreasonable duration of labour trial.

PAROLE CHIAVE

Processo civile / tutela differenziata / controversie di lavoro

Civil trial / special trials / labour disputes

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La soluzione prescelta dal legislatore. – 3. (*Segue*): i procedimenti civili differenziati. – 4. Elementi comuni tra i riti speciali in riferimento alla sommarietà *lato sensu* marcata. – 5. Ecces-  
so di tutele differenziate? – 6. Osservazioni conclusive.

1. La tutela giurisdizionale è garantita a livello costituzionale dall'art. 24 che, in combinazione con il fondamentale principio di eguaglianza c.d. sostanziale *ex art.* 3, 2°, comma, Cost., consente di conseguire il soddisfacimento della situazione sostanziale dedotta in giudizio. È pertanto compito del legislatore individuare gli strumenti tecnici processuali idonei a rimuovere gli effetti pregiudizievoli che derivino dagli ostacoli di ordine economico e sociale che limitino di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini. Benché il sistema giuridico italiano non da oggi sia caratterizzato da riforme volte a garantire l'effettività della tutela giurisdizionale in

\* Saggio sottoposto a referaggio secondo il sistema del doppio cieco.

ambito processuale civile, ciononostante la durata media delle cause civili in Italia non è ancora ragionevole<sup>1</sup>. Com'è noto il diritto al «*délai raisonnable*» è consacrato nel celeberrimo art. 6, § 1 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU)<sup>2</sup>; la sua violazione è valsa allo Stato italiano numerose condanne della Corte di Strasburgo – la prima di esse è la (tristemente) nota sentenza di condanna dell'Italia nella causa Capuano contro Italia<sup>3</sup> – la quale, in numerose occasioni, ha accertato l'incapacità del sistema giuridico italiano di assicurare ai contendenti una tempestiva risposta alle domande di giustizia e l'esistenza in Italia di una «pratica incompatibile» col rispetto del principio del termine ragionevole<sup>4</sup>.

Nel 1999 la Costituzione italiana ha recepito la garanzia di rango europeo della ragionevole durata del processo sì che, all'indomani della l. cost. 23 novembre 1999, n. 2, il novellato art. 111 Cost. sancisce che la giurisdizione si attua mediante il giusto processo regolato dalla legge e che ogni processo si svolge nel contraddittorio delle parti, in condizioni di parità, davanti ad un giudice terzo ed imparziale. Tale fondamentale modifica, se per un verso ha senz'altro rappresentato un positivo e apprezzabile passo in avanti per la tutela dei diritti umani per quanto concerne il diritto delle parti processuali ad avere garanzie in uno Stato democratico, civile e moderno, per altro verso non ha visto l'introduzione di efficaci meccanismi tali da poter offrire adeguate risposte ai contendenti processuali. Il legislatore italiano, pressato dalle sempre più frequenti condanne pronunciate dalla CEDU, oltre all'inserimento della garanzia della ragionevole durata del processo tra i precetti costituzionali, annoverandola tra i canoni del giusto processo, è nuovamente intervenuto nel 2001 con la legge c.d. Pinto (l. 24 marzo, n. 89) al fine di creare un “rimedio interno” e di disciplinare, anche attraverso una normativa processuale *ad hoc* (che attribuisce la competenza, in unico grado, alla Corte d'appello), il “diritto ad un'equa riparazione” in caso di violazione del “termine ragionevole”, previsto

1. V. la *Relazione sull'amministrazione della giustizia nell'anno 2017*, tenuta il 26 gennaio 2018 dal Presidente della Corte di cassazione Mammone, p. 12 e s., il quale ha affermato che si assiste ad una riduzione della durata media dei procedimenti civili, ma che occorre tuttavia ridurre ulteriormente tale durata. La Relazione è reperibile sul sito internet [http://www.cortedicassazione.it/cassazione-resources/resources/cms/documents/Relazione\\_pronunciata\\_dal\\_Presidente\\_Giovanni\\_Mammone\\_26\\_gennaio\\_2018.pdf](http://www.cortedicassazione.it/cassazione-resources/resources/cms/documents/Relazione_pronunciata_dal_Presidente_Giovanni_Mammone_26_gennaio_2018.pdf).

2. La Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU) è stata firmata a Roma il 4 novembre 1950 e ratificata dall'Italia con la l. 4 agosto 1955, n. 848; essa enuncia il diritto della persona «ad un'equa e pubblica udienza entro un termine ragionevole».

3. V. Corte Europea dei diritti dell'uomo, 25 giugno 1987, Capuano c. Italia, in *Foro it.*, 1987, V, 385.

4. Con particolare riferimento al rapporto tra diritto di impugnare e garanzie dettate dall'Unione europea, v. Cipriani, 2004, 979 ss.



dall'art. 6, par.1 della citata Convenzione, a chiunque abbia subito un danno patrimoniale o non patrimoniale.

2. È del tutto evidente che l'introduzione di una legge che riconosca un'equa riparazione del danno da irragionevole durata del processo civile non risolve il problema dell'arretrato e delle conseguenti lungaggini processuali. In disparte le considerazioni che verranno successivamente esposte a tal proposito, si vuole in questa sede indagare su una tecnica legislativa adottata in un settore rilevante e delicato, vale a dire quello dei rapporti di lavoro.

In Italia, nell'ambito del processo civile, parallelamente alla progressiva disfunzione del rito ordinario si ha la progressiva valorizzazione di forme urgenti di tutela giurisdizionale, quali uniche idonee ad evitare che il processo si risolva in un diniego di giustizia. La tutela processuale dei rapporti sostanziali che legano il prestatore di lavoro con il datore si ramifica in molteplici procedimenti a seconda dell'oggetto e dei soggetti coinvolti nella controversia di lavoro. Infatti, il lavoro in favore di terzi in Italia può essere prestato facendo ricorso a varie tipologie contrattuali: *a*) rapporto di lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c., richiamato dall'art. 409, nn. 1, 4 e 5 c.p.c.; *b*) rapporto di lavoro subordinato di dipendenti di enti pubblici a cui rinvia l'art. 409, nn. 4 e 5; *c*) rapporto di lavoro parasubordinato (rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, di agenzia, rapporto tra società controllata e componenti degli organi di gestione o di controllo, tra asl e medici convenzionati) previsto dall'art. 409 n. 3<sup>5</sup>; *d*) rapporto di lavoro in agricoltura di cui all'art. 409, n. 2; *e*) rapporto di lavoro in cooperativa *ex art.* 1, 3° comma, l. n. 142/2001, (tuttavia per questa tipologia di rapporto di lavoro la tutela processuale dipende dal tipo di contratto concluso); *f*) lavoratore autonomo *ex art.* 2222 c.c.; *g*) il libero professionista, ovvero il lavoratore che esercita una professione intellettuale *ex artt.* 2229–2238 c.c. I molteplici rapporti di lavoro ora elencati registrano differenze non solo in relazione alla fonte normativa che li disciplina, ma anche in riferimento alla tutela processuale del lavoro, equamente ripartita tra giudice civile e quello del lavoro: i rapporti *sub* lettere *f*) e *g*) rientrano nella competenza del primo, mentre i restanti rapporti in quella del giudice del lavoro, quasi a voler rimarcare la distanza che tuttora esiste tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Appare, tuttavia, opportuno precisare che la suddetta distanza permane solo in riferimento al rito giacché, in ordine alle tutele specifiche previste per il lavoro subordinato, si sta assistendo ad un'estensione delle stesse

5. Tale disposizione è stata novellata dall'art. 5, 1° comma, lett. *a*), l. n. 81/2017, che ha specificato la nozione di "coordinamento".

al lavoro autonomo (ponendo così il dubbio se tale differenziazione di rito abbia ancora ragione di esistere)<sup>6</sup>.

Per ciascuna di tali fattispecie esistono altrettanti rimedi processuali. Gli anni '70 hanno rappresentato una svolta in termini di tutela processuale speciale dei rapporti di lavoro, dapprima con l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori (l. 20 maggio 1970, n. 300), il quale ha disciplinato con l'art. 28 la repressione della condotta anti-sindacale del datore di lavoro. Il legislatore ha poi introdotto la prima legge di parità di genere, l. 9 dicembre 1977, n. 903, rubricata «*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*», che ha rappresentato una svolta decisiva nella tutela della donna perché ha introdotto elementi di parità di trattamento tra le donne e gli uomini in materia di lavoro e un rimedio processuale differenziato all'art. 157. Nel 1991, con la l. 10 aprile, n. 125 rubricata «*azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*», il legislatore ha previsto un'ulteriore tutela differenziata volta ad eliminare le disparità in ambito lavorativo<sup>8</sup>. Con l'inizio del nuovo secolo, sono stati emanati, il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215, recante «*Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*», applicabile sia per il settore pubblico sia per quello privato, con specifico riferimento al mondo del lavoro, ma anche all'assistenza sanitaria, alle prestazioni sociali, all'istruzione, all'accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio, e il d.lgs. n. 216, emanato in pari data, rubricato «*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*» indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale. Dopo tre anni, la l. 1° marzo 2006, n. 67, «*Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni*», ha previsto una tutela *ad hoc* per le persone con disabilità vittime di discriminazioni: con la suddetta legge si è inteso promuovere l'attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità, al fine di garantire alle stesse il pieno godimento dei diritti civili, politici, economici e sociali. L'anno successivo, il legislatore con il d. lgs. 6 no-

6. V. la l. n. 81/2017 cit.

7. In giurisprudenza v. Cons. Stato, sez. VI, 24 settembre 1983, n. 686, in *Foro it.*, 1984, III, 13, secondo cui è illegittima «la clausola del bando di concorso per posti di usciere presso la Banca d'Italia che, richiedendo agli aspiranti il requisito della pregressa appartenenza a corpi armati (arma dei carabinieri, corpo della guardia di finanza o della pubblica sicurezza), esclude(va) indirettamente le donne, che allora non erano ammesse nelle carriere di tali corpi».

8. Nel senso che «è discriminatoria nei riguardi dei candidati di sesso femminile e va di conseguenza disapplicata la clausola del decreto ministeriale che prevede l'altezza minima di un metro e cinquanta-cinque centimetri come requisito fisico per l'assunzione nella qualità di «addetto di stazione» della metropolitana, Cass. civ., sez. lav., 12 gennaio 2012, n. 234, in *Foro it.*, 2012, I, c. 424.

vembre 2007, n. 196 rubricato «*attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura*», ha introdotto il Titolo III del Codice delle pari opportunità (d.lgs. 198/2006) che riguarda la «*parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura*». Infine, con la l. 28 giugno 2012, n. 92, rubricata «*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*», è stato introdotto con l'art. 1, commi 47–68, uno speciale procedimento di impugnativa del licenziamento individuale, in tutela reale previsto dall'art. 18 St. lav., meglio noto come “rito Fornero”.

3. Compiuta questa rapida panoramica delle molteplici tutele processuali speciali nonché delle varie tipologie contrattuali che l'ordinamento giuridico italiano ha apprestato nella materia del lavoro in favore di terzi, si passa all'analisi delle singole procedure.

In riferimento alla repressione della condotta antisindacale, l'art. 28 St. lav. disciplina l'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia assunto comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e attività sindacale nonché il diritto di sciopero<sup>9</sup>: per tale ipotesi il legislatore ha previsto un rito speciale, la cui domanda si propone con ricorso al giudice del lavoro il quale, assunte sommarie informazioni, pronuncia decreto motivato immediatamente esecutivo, che non è né revocabile né soggetto a sospensione; è previsto un eventuale giudizio di opposizione che si conclude con sentenza immediatamente esecutiva; non è reclamabile<sup>10</sup>, ma è impugnabile con appello nelle consuete forme e ricorribile per cassazione. Legittimato ad agire è esclusivamente il sindacato («*su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali*»)<sup>11</sup>.

In relazione alla parità di trattamento tra donna e uomo in materia di lavoro,

9. L'art. 28 dispone che «*qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. / L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo. / Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva. / Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. / L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale*».

10. Trib. Roma, 14 luglio 2005.

11. Essendo una procedura posta esclusivamente a vantaggio del sindacato, la giurisprudenza ha ri-

occorre rilevare che l'art. 15, l. 9 dicembre 1977, n. 903, è stato dapprima modificato dall'art. 3, 2° comma, d.lgs. 30 maggio 2005, n. 145, e poi abrogato dall'art. 57, 1° comma, lett. c), d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle pari opportunità; talché oggi la disciplina delle controversie di lavoro attinenti alle disparità di genere è dettata nell'art. 38 del medesimo "codice delle pari opportunità"<sup>12</sup>. Anche la tutela processuale speciale contenuta nella l. 10 aprile 1991, n. 125 (che ai commi 4, 5 e 6, dell'art. 4 recante «azioni in giudizio» prevedeva una tutela differenziata) è stata fagocitata dal "codice delle pari opportunità che, agli artt. 36 e ss., disciplina a) un'azione ordinaria individuale prevista all'art. 36; b) un'azione speciale individuale all'art. 38; c) un'azione ordinaria ed una speciale a carattere collettivo all'art. 37. L'azione individuale di repressione delle discriminazioni può essere esercitata nelle forme ordinarie, oppure nelle forme sommarie previste dall'art. 38 cit., che, come l'art. 15, l. n. 903/1977, si ispira al modello processuale contemplato dall'art. 28 St. lav. È prevista quindi una prima fase sommaria svolta in contraddittorio che si chiude con decreto motivato immediatamente esecutivo, ed una seconda fase, eventuale, di opposizione che si sviluppa in contraddittorio pieno disciplinato con le forme del rito del lavoro. Il procedimento va, dunque, pianamente ascritto alla categoria dei procedimenti decisori sommari<sup>13</sup>.

Quanto ai d.lgs. nn. 215 e 216 del 2003, occorre rilevare che essi dettano, il primo

tenuto, non da oggi, che la procedura ex art. 28 St. lav., sia alternativa al ricorso ordinario. Tale assunto è rinvenibile sin da Cass., sez. un., 16 gennaio 1987, n. 309, in *Foro it.*, Rep. 1987, voce *Sindacati*, n. 71.

12. L'art. 38 prevede che «qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, commi 1, 2, 3 e 4, e di cui all'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. / L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente. / Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. / L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. / Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034. / Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità».

13. v. Lanfranchi, 2011, 1 ss.

all'art. 4 («*Tutela giurisdizionale dei diritti*») un'azione individuale e all'art. 5, 3° comma («*Legittimazione ad agire*») un'azione collettiva, il secondo all'art. 4 un'azione individuale («*Tutela giurisdizionale dei diritti*») e una collettiva all'art. 5, 2° comma («*Legittimazione ad agire*»). I due provvedimenti, in entrambe le ipotesi di azione processuale (cioè individuale oppure collettiva) rimandavano inizialmente alla disciplina dettata dall'art. 44 del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, c.d. Testo unico sull'immigrazione; tali disposizioni sono state poi riversate nell'art. 28, d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150, meglio noto come decreto taglia riti, secondo le regole degli artt. 702 *bis* e ss., c.p.c.<sup>14 15</sup>. Medesimo discorso vale per la l. n. 67/2006 in riferimento alle persone affette da disabilità, che disciplina all'art. 3 la «*tutela giurisdizionale*», la cui procedura va ora attinta dall'art. 28, d.lgs. n.150/2011<sup>16</sup>.

14. Il c.d. decreto taglia riti prevede nell'art. 28 rubricato «*delle controversie in materia di discriminazione*», che «le controversie in materia di discriminazione di cui all'art. 44 del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, quelle di cui all'art. 4 del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215, quelle di cui all'art. 4 del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, quelle di cui all'art. 3 della l. 1° marzo 2006, n. 67, e quelle di cui all'art. 55–quinquies del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, sono regolate dal rito sommario di cognizione, ove non diversamente disposto dal presente articolo. /È competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio. /Nel giudizio di primo grado le parti possono stare in giudizio personalmente. / Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata. /Con l'ordinanza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente. / Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento. / Quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale. Dell'ordinanza è data comunicazione nei casi previsti dall'art. 44, comma 11, del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, dall'art. 4, comma 1, del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215, dall'art. 4, comma 2, del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, e dall'art. 55–quinquies, comma 8, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198».

15. Occorre rilevare che i procedimenti in materia di protezione internazionale seguono oggi le regole dettate dall'art. 737 ss. c.p.c. così come previsto dal d.l. n. 13/2017, convertito dalla l. n. 46/2017.

16. L'art. 3, l. n. 67/2006, rubricato «*Tutela giurisdizionale*», detta la seguente disciplina: «La tutela giurisdizionale avverso gli atti ed i comportamenti di cui all'articolo 2 della presente legge è attuata nelle forme previste dall'articolo 44, commi da 1 a 6 e 8, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. / Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti,

Anche in tema di parità di genere per l'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura è prevista una procedura individuale ed una collettiva, secondo il rito dell'art. 28, d.lgs. n. 150/2011 (artt. 55 *bis*, *ter*, *quater*, *quinquies* e *septies*, d.lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità)<sup>17</sup>.

Un altro rito introdotto nel (già) vasto e intricato scenario delle tutele processuali speciali per le controversie di lavoro, è dettato dall'art. 1, commi 47–68, l. 28 giugno 2012, n. 92, meglio noto come rito c.d. Fornero. Esso si articola in due gradi di merito ed uno di legittimità: il primo si snoda, a sua volta, in due fasi. La prima, quella sommaria, rientra nella competenza del tribunale in funzione del giudice del lavoro, è caratterizzata dall'assenza di preclusioni e di decadenze espresse, ed è destinata a concludersi con ordinanza, di accoglimento o di rigetto, immediatamen-

che il giudice valuta nei limiti di cui all'articolo 2729, primo comma, del codice civile. / Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno, anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, e adotta ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione, compresa l'adozione, entro il termine fissato nel provvedimento stesso, di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. / Il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento di cui al comma 3, a spese del convenuto, per una sola volta, su un quotidiano a tiratura nazionale, ovvero su uno dei quotidiani a maggiore diffusione nel territorio interessato».

17. L'art. 55 *quinquies* «*Procedimento per la tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura*» dispone «in caso di violazione dei divieti di cui all'art. 55-*ter*, è possibile ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione. / Alle controversie previste dal presente articolo si applica l'art. 28 del d.lg. 1° settembre 2011, n. 150. / In caso di accertata violazione del divieto di cui all'art. 55-*ter*, da parte di soggetti pubblici o privati ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, il giudice dà immediata comunicazione alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione dei benefici, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell'appalto. Tali amministrazioni o enti revocano i benefici e, nei casi più gravi, dispongono l'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto. / Chiunque non ottempera o elude l'esecuzione di provvedimenti, diversi dalla condanna al risarcimento del danno, resi dal giudice nelle controversie previste dal presente articolo è punito con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a tre anni».

L'art. 55 *septies* «*Legittimazione ad agire di associazioni ed enti*» prevede che «sono legittimati ad agire ai sensi dell'art. 55-*quinquies* in forza di delega rilasciata, a pena di nullità, per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti inseriti in apposito elenco approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, di concerto con il Ministro per lo sviluppo economico, ed individuati sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione. / Qualora il soggetto pubblico o privato ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo e non siano individuabili in modo immediato e diretto i soggetti lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere presentato dalle associazioni o gli enti rappresentativi dell'interesse leso di cui al comma 1».

te esecutiva, che non può essere né sospesa né revocata sino alla definizione con sentenza dell'eventuale successivo giudizio di opposizione. Quest'ultimo apre un giudizio a cognizione piena e segue abbastanza fedelmente la scansione dei termini e delle attività delle parti previsti nel rito del lavoro. Il secondo grado di merito è un giudizio di impugnazione della sentenza nelle forme del reclamo che si propone innanzi alla Corte d'appello; esso è snello e informale, ed è caratterizzato da barriere preclusive dal punto di vista probatorio, con possibilità di istanza di inibitoria. Infine, il giudizio di legittimità innanzi alla Cassazione, si instaura contro la sentenza resa all'esito del giudizio di reclamo, con termini più stringenti sia per la parte nella proposizione del ricorso, sia per il giudice nella fissazione dell'udienza. Tale rito a distanza di appena tre anni sembra essere destinato alla scomparsa, poiché con il d.lgs. n. 23/2015 è stato previsto che con riferimento ai recessi datoriali posti in essere rispetto a contratti di lavoro, stipulati a partire dal 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015), non trova applicazione il rito c.d. Fornero, giacché l'impugnativa del licenziamento seguirà le regole ordinarie del processo del lavoro di cui agli art. 414 e ss. c.p.c.<sup>18</sup>. Il rito di cui all'art. 1, commi 47 e ss., l. n. 92/2012 continua dunque ad applicarsi, in via residuale, rispetto alle impugnative di licenziamenti di lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, purché sia invocata una delle forme di tutela dell'art. 18 St. lav. (c.d. tutela reale)<sup>19</sup>.

4. La triade dei riti speciali – *a*) ex artt. 28, l. n. 300/1970, *b*) 1, commi 47–68, l. n. 92/2012, e *c*) 702 *bis* e ss. c.p.c., – è connotata dai comuni elementi della sommarietà e della stabilità. La tutela sommaria trova la sua ragion d'essere nell'impossibilità

18. Ai sensi dell'art. 1, d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 recante «*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*», la medesima regola vale anche: *a*) per i licenziamenti intimati nei confronti di lavoratori assunti con contratti a tempo determinato o di apprendistato, stipulati precedentemente al 7 marzo 2015, ma convertiti, dopo il 7 marzo 2015, in contratti a tempo indeterminato; *b*) per i licenziamenti intimati nei confronti di lavoratori il cui contratto sia stato stipulato prima del 7 marzo 2015, ma che siano impiegati presso un datore di lavoro che, dopo il 7 marzo 2015, ponendo in essere nuove assunzioni, abbia raggiunto il requisito occupazionale di cui all'art. 18, commi 8° e 9°, St. lav.

19. L'ambito di applicazione del suddetto rito Fornero è stato via via limitato nel tempo: v. infatti *a*) il d.lgs. n. 23/2015, recante «*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti*», il quale prevede all'art. 1 (recante «*Rito applicabile*») che «ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92»; e tale previsione va applicata dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta ufficiale del suddetto d.lgs., ovvero dal 7 marzo 2015 (pertanto il rito Fornero non si applica per gli assunti dal 7 marzo 2015); inoltre *b*) l'applicabilità al pubblico impiego della legge sulle tutele crescenti ovvero della legge c.d. Fornero è ormai da escludere ai sensi dell'art. 63, 2° comma, TU pubblico impiego, come modificato dal d.lgs. n. 75/2017 che impartisce una tutela «forte» ma al di fuori dell'ambito di applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (ciò esclude in radice l'applicabilità del rito Fornero).

che la tutela scaturente dal processo a cognizione piena sia rapida e nella inevitabile conseguenza che sussista uno *spatium temporis* durante il quale, in attesa del provvedimento ordinario a cognizione piena ed esauriente, il diritto della parte rischi di subire un diniego di giustizia.

L'art. 28 St. lav., sulla repressione della condotta antisindacale disciplina un procedimento, sommario di cognizione non cautelare a contenuto decisorio, assimilabile a quello ingiuntivo e destinato a sfociare in un provvedimento, avente forza di giudicato se non opposto. L'opposizione è una fase eventuale a cognizione piena lasciata a disposizione della parte che ha subito il provvedimento sommario. La sommarietà del provvedimento sta in riferimento al tipo di prove che il giudice può utilizzare per formare il proprio convincimento perché reputa sufficiente l'assunzione di sommarie informazioni<sup>20</sup>. Tale norma costituisce una tipica ipotesi di diritto in veste di azione in quanto ha la finalità di creare e tutelare una situazione protetta di cui sono titolari solo le organizzazioni sindacali (a differenza della legge c.d. Fornero che tutela sia il lavoratore sia il datore ed è utile per ottenere rapidamente una statuizione definitiva sul licenziamento che può portare alla reintegrazione)»<sup>21</sup>. Il procedimento sommario di cognizione ex artt. 702 *bis* e ss., c.p.c. non prevede attività squisitamente formali, quali l'udienza di precisazioni delle conclusioni, evita la divisione in "fasi" che contraddistingue il processo di cognizione ordinario, si conclude con un'ordinanza provvisoriamente esecutiva, che costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale e per la trascrizione, e tale ordinanza ai sensi dell'art. 702 *quater*, se non appellata, è pienamente idonea ad acquisire l'autorità della cosa giudicata ex art. 2909 c.c.<sup>22</sup>. Il rito speciale per i licenziamenti, c.d. rito Fornero, è strutturato in una prima fase a cognizione sommaria, ma anche l'eventuale fase di opposizione è sommaria perché la riforma Fornero ha introdotto anche per la fase di opposizione e di reclamo (quindi possiamo dire il secondo e terzo grado) un procedimento speciale, che lo contraddistingue dall'art. 28 St. lav. volto a ottenere rapidamente una statuizione definitiva sul licenziamento. L'ordinanza che chiude la prima fase sommaria, se non viene opposta oppure a seguito di estinzione del giudizio di opposizione, acquista l'efficacia di cui all'art. 2909 c.c.<sup>23</sup>. Inoltre, il pro-

20. Balena, 2018, 26; Carratta, 1997, 187 s.

21. Luiso, 2012, 6.

22. L'introduzione del procedimento sommario di cognizione ex 702 *bis* sembra abbia dato attuazione ad una proposta avanzata a più riprese da Cipriani, 2009, 1130, secondo cui sembra che si sia preso il procedimento cautelare e, riveduto e corretto, si sia utilizzato per la cognizione ordinaria: così, sulla proposta dell'Illustre Maestro di introdurre in rito di cognizione simile al cautelare, sfociata poi nel procedimento sommario di cognizione, v. Consolo, 2009, 1088.

23. Luiso, 2012, 18; Id., 2013, 144; Dalfino, 2012, 788 s. Sul punto, v. Proto Pisani, 2007, 241, il quale ricomprende l'art. 28, l. n. 300/1970 fra i processi sommari superficiali con *attitudine al giudicato*. In



cedimento è articolato compiutamente sino al giudizio di Cassazione (non solo quindi nella fase sommaria iniziale)<sup>24</sup>; la fase *stricto sensu* istruttoria dimostra che la prova dei fatti è così penetrante da configurarsi come espressione di un diritto di natura processuale, strumentale all'attuazione dei diritti di azione e di difesa garantiti dall'art. 24 Cost.<sup>25</sup>. Essa è compiuta nel rispetto del pieno contraddittorio e sulla base di una consapevole conoscenza dei fatti, ed appare idonea a giustificare la stabilità del provvedimento conclusivo di quel giudizio, rispetto al quale c'è l'attesa dei litiganti, i quali ambiscono ad un provvedimento che faccia certezza sull'esistenza o no del loro diritto, cioè sulla legittimità o no del licenziamento.

5. Dalla breve disamina innanzi effettuata si deduce che in Italia si assiste alla compresenza di tanti procedimenti accomunati dall'identica esigenza di offrire una tutela processuale speciale. Dal punto di vista processuale civile, i lavoratori, e in un caso le loro organizzazioni sindacali, hanno a disposizione le seguenti tutele processuali: *a*) il processo di cognizione piena *ex artt.* 409 e ss. c.p.c.; *b*) il procedimento speciale per i licenziamenti individuali per le imprese con più di 15 dipendenti *ex Legge* c.d. Fornero (l. n. 92/2912, art. 1, commi 47-68); *c*) il procedimento speciale per la repressione della condotta antisindacale dettato nell'art. 28 St. lav.; *d*) il procedimento sommario di cognizione *ex artt.* 702 *bis* e ss. c.p.c.

La lettura dell'articolato quadro normativo richiamato evidenzia la particolare attenzione che il legislatore mostra di avere verso situazioni soggettive sostanziali la cui tutela potrebbe vanificarsi trasmigrando nella denegata giustizia, se l'intervento giurisdizionale non fosse rapido. I tempi del processo ordinario di cognizione oggi non sono in grado di rispondere adeguatamente alle specifiche esigenze di tutela della parte che chiede ed ha ansia di giustizia; negli ultimi decenni è emersa l'esigenza della diversificazione degli strumenti processua-

riferimento alle opinioni della dottrina espresse sull'efficacia del provvedimento *ex art.* 28, all'indomani dell'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, v. Proto Pisani, 1973, 57 ss., spec., 82; Taruffo, 1971, 1503 ss.; Carpi, 1971, 1427 ss.; Lanfranchi, 1971, 388 ss., spec. 429; Romagnoli, 1971, 1309 ss., spec. 1321 e ss. In giurisprudenza, v. Trib., ord., 13 novembre 1998, in *Foro it.*, 1999, I, c. 2387, in cui è stato affermato che il provvedimento di rigetto *ex art.* 28 St. lav., ancorché sommario, ha attitudine al giudicato (cfr. le *Considerazioni*, punti I e II, lett. A)).

Invece, nel senso che il decreto di repressione antisindacale, quale provvedimento connotato dall'esigenza di assicurare «una tutela urgente in considerazione del valore degli interessi sostanziali in gioco», è privo di attitudine al giudicato, ma comunque idoneo «ad acquisire un regime di stabilità degli effetti destinata a permanere fintantoché non si pervenga all'esito del giudizio oppositorio a cognizione piena, che però è solo eventuale», v. Andolina, 2007, 320.

24. Luiso, 2012, 4; Id., 2013, 127; Consolo, 2017, 201, il quale ha correttamente ricompreso il nuovo rito speciale del lavoro nell'ambito del processo di cognizione; Pagni, 2013, 99.

25. Balena, 2018, II, 91.

li<sup>26</sup>: la *tutela giurisdizionale differenziata*, che comporta la predisposizione di forme e strumenti processuali diversificati a seconda delle situazioni soggettive invocate in giudizio, può rappresentare un efficace strumento offerto per tutelare determinate situazioni soggettive volte al conseguimento, in tempi ragionevoli, dei vantaggi, utilità e interessi assicurati in astratto dalle norme di diritto sostanziale<sup>27</sup>. Tale tutela, se da un lato ha contribuito al fenomeno della proliferazione di procedimenti civili, destinati evidentemente a favorire l'attuazione giurisdizionale di determinate situazioni soggettive più delicate (*trend* che tuttavia ha ricevuto un *arrêt* dal legislatore del 2011 il quale ha ricondotto i procedimenti civili a soli tre modelli base), dall'altro lato ha offerto particolare tutela al lavoratore che, rispetto al datore di lavoro, è la parte economicamente più debole<sup>28</sup>. Il legislatore italiano ha inteso utilizzare la formula della tutela differenziata al fine di arginare il problema della irragionevole durata dei processi soprattutto quando i diritti sostanziali lesi siano particolarmente delicati come nel caso dei rapporti di lavoro.

Ma appare lecito chiedersi se sia realmente questa la strada da seguire per raggiungere l'effettività e l'efficienza della tutela giurisdizionale. In dottrina è stata ricordata l'esperienza brasiliana, che ha messo in campo una tutela differenziata anche in favore degli anziani che abbiano superato i 65 anni di età<sup>29</sup>. E su tale (originale) soluzione adottata, autorevole dottrina ha acutamente ammonito che un processo lungo si prende beffa degli anziani<sup>30</sup>.

**6.** Le disposizioni normative analizzate in questa sede pongono l'operatore del diritto di fronte ad una constatazione: se per un verso non c'è dubbio che le tutele differenziate si giustificano in ragione dell'attuazione del principio di eguaglianza

26. Nel senso che «il processo ordinario di cognizione (eventualmente seguito dalla esecuzione forzata) si presenta spesso come forma di tutela istituzionalmente inadeguata a fornire da sola tutela giurisdizionale a una serie molto ampia di situazioni di vantaggio (normalmente caratterizzate dal fatto che il loro protrarsi in uno stato di insoddisfazione per tutto il tempo anche solo fisiologicamente necessario del processo ordinario di cognizione è sempre causa di pregiudizio irreparabile per il soggetto che ne è titolare)», v. Proto Pisani, 1978, 5.

27. Nel senso che «il processo civile si pone, all'interno dell'ordinamento giuridico, come una sorta di contropartita che lo Stato dà ai cittadini a seguito della imposizione del divieto di farsi ragione da sé: una simile constatazione comporta che questa contropartita, per essere effettiva, deve tradursi nella predisposizione di mezzi di tutela giurisdizionale (di procedimenti, provvedimenti e misure coercitive) adeguati ai bisogni di tutela delle singole situazioni di diritto sostanziale», cfr. Proto Pisani, 1978, 5.

28. Su questi rilievi, v., all'indomani della riforma 533/1973, le efficaci osservazioni di Proto Pisani, 1973, 205 ss. Inoltre, sull'importanza dell'applicazione del principio di effettività della tutela, che impone la strumentalità del processo rispetto ai beni vantati, v. Chiovenda, 1935, 21.

29. Tarzia, 2005, 319.

30. Cipriani, 1994, 24 ss.

e di effettività del diritto di difesa costituzionalmente garantiti, per altro verso è altrettanto assodato che non appare opportuno immaginare un'illimitata proliferazione di tutele speciali, costruendo un processo *ad hoc* per chiunque si trovi in una particolare condizione di svantaggio. E allora, se è vero come è vero che le tutele speciale differenziate sono state introdotte perché i tempi del processo civile ordinario sono troppo lenti sì da violare il diritto della persona ad un giusto processo equo e ragionevolmente celere, non appare ragionevole adottare nuovi riti se poi la causa andrà comunque incardinata innanzi allo stesso giudice, che già ha un eccessivo numero di cause da smaltire. Sarebbe opportuno che il legislatore italiano non dimentichi che l'attuazione e il successo di una riforma processuale è strettamente interdipendente coll'organizzazione degli uffici giudiziari, con la distribuzione del carico di lavoro che ciascun giudice deve avere sul proprio ruolo, con la previsione di risorse umane ed economiche.

Il ridisegnato quadro costituzionale e l'Unione europea impongono ulteriori e maggiori sforzi al fine di contemperare proficuamente effettività ed efficacia della tutela giurisdizionale, senza tuttavia sacrificare il diritto di azione e di difesa della parte processuale sull'altare della celerità purchessia: non può non ricordarsi il monito di autorevole dottrina, secondo il quale sarebbe sufficiente «sfrutta(re) l'ansia di giustizia delle parti, che è un motore più che compresso, attribu(ire) al giudice adeguati poteri per dirigere al meglio il dibattito processuale e giudicare con la migliore cognizione di causa, e prevede(re), infine, idonee garanzie per porre rimedio agli eventuali errori del giudice»<sup>31</sup>.

31. Cipriani, 2006b, 5 ss., spec. 25.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Andolina A. (2007). Crisi del giudicato e nuovi strumenti alternativi di tutela giurisdizionale. La (nuova) tutela provvisoria di merito e le garanzie costituzionali del “giusto processo”, in *Giusto proc. civ.*, p. 320.
- Balena G. (2009). La nuova pseudo-riforma della giustizia civile (Un primo commento della l. 18 giugno 2009, n. 69), in *Giusto proc. civ.*, p. 820.
- Balena G. (2018). *Istituzioni di diritto processuale civile*<sup>4</sup>, I. Bari: Cacucci.
- Carpi F. (1971). Brevi osservazioni sull’art. 28 dello statuto dei lavoratori, in *Riv. trim.*, p. 1427 ss.
- Carratta A. (1997). *Profili sistematici della tutela anticipatoria*. Torino: Giappichelli.
- Chiovenda G. (1935). *Istituzioni di diritto processuale civile*, I. Napoli: Jovene.
- Cipriani F. (1994). Autoritarismo e garantismo nel processo civile (a proposito dell’art. 187, 3° comma, c.p.c.), (1994), in *Riv. dir. proc.*, p. 24 ss., e pubblicato anche in Id., *Ideologie e modelli del processo civile. Saggi*, Napoli: Esi, p. 121 ss.
- Cipriani F. (2004). Diritti fondamentali dell’Unione europea e diritti di impugnare, in *Rass. dir. civ.*, p. 979 ss., pubblicato anche in Id., *Il processo civile nello Stato democratico*, Napoli: Esi, p. 199 ss.
- Cipriani F. (2006a). Il procedimento cautelare tra efficienza e garanzie, in *Giusto proc. civ.*, p. 3 ss.
- Cipriani F. (2006b). Il processo civile nello Stato democratico, in *Il processo civile nello Stato democratico*, Napoli: Esi, p. 5 ss.
- Cipriani F. (2009). Alla ricerca del bandolo della matassa, in *Giusto proc. civ.*, p. 1130.
- Consolo C. (2009). A proposito del «tempo dei regali» riformistici, in *Giusto proc. civ.*, p. 1088.
- Consolo C. (2017). *Spiegazioni di diritto processuale civile*<sup>11</sup>, I. Torino: Giappichelli.
- Dalfino D. (2012). Il nuovo procedimento in materia di impugnativa del licenziamento, in *Giusto proc. civ.*, p. 759.
- Lanfranchi L. (1971). Prospettive ricostruttive in tema di art. 28 dello statuto dei lavoratori, in *Riv. trim.*, p. 388 ss., spec. p. 429.
- Lanfranchi L. (2011). Profili sistematici dei procedimenti decisorii sommari, in *La roccia non incrinata*, Torino: Giappichelli, p. 1 ss.
- Luiso F.P. (2012). La disciplina processuale speciale delle legge n. 92 del 2012 nell’ambito del processo civile: modelli di riferimento ed inquadramento sistematico, in [www.judicium.it](http://www.judicium.it), p. 6.
- Luiso F.P. (2013). Il processo speciale per l’impugnazione del licenziamento, in *Riv. it. dir. lav.*, I, pag. 123 ss.
- Mammone G. (2018). *Relazione sull’amministrazione della giustizia nell’anno 2017*, reperibile sul sito internet [http://www.cortedicassazione.it/cassazione-resources/resources/cms/documents/Relazione\\_pronunciata\\_dal\\_Presidente\\_Giovanni\\_Mammone\\_26\\_gennaio\\_2018.pdf](http://www.cortedicassazione.it/cassazione-resources/resources/cms/documents/Relazione_pronunciata_dal_Presidente_Giovanni_Mammone_26_gennaio_2018.pdf).
- Menchini S. (2008). I provvedimenti sommari con funzione esecutiva e senza autorità di giudicato, in *Stato di diritto e garanzie processuali*, in *Quaderni de Il Giusto proc. civ.*, p. 187.
- Menchini S. (2009). Il rito semplificato a cognizione sommaria, in *Giusto proc. civ.*, p. 1102.
- Pagni I. (2013). L’evoluzione del diritto processuale del lavoro tra esigenze di effettività e di rapidità della tutela, in *Riv. trim.*, p. 99.
- Proto Pisani A. (1973a). Il procedimento di repressione dell’attività antisindacale, in *Fo-ro it.*, V, c. 57 ss., spec. 82 s.

- Proto Pisani A. (1973b). Tutela giurisdizionale differenziata e nuovo processo del lavoro, in *Foro it.*, V, c. 205 ss.
- Proto Pisani A. (1978). Appunti preliminari sui rapporti tra diritto sostanziale e diritto processo, in *Dir. e giur.*, p. 5.
- Proto Pisani A. (2007). Tutela sommaria, in *Foro it.*, V, c. 241, § 6.
- Romagnoli A. (1971). Aspetti processuali dell'art. 28 dello statuto dei lavoratori, in *Riv. trim.*, p. 1309 ss., spec. p. 1321.
- Taruffo M. (1971). Efficacia della pronuncia sul licenziamento per motivi sindacali, in *Riv. trim.*, p. 1503 ss.
- Tarzia G. (2005). La durata del processo civile e la tutela dei deboli, in *Riv. dir. proc.*, p. 319.
- Verde G. (1984). Unicità e pluralità di riti nel processo civile, in *Riv. dir. proc.*, p. 678.