

Considerazioni introduttive

La gestione delle controversie di lavoro in Italia, così come in molte altre giurisdizioni, è sempre stata un aspetto cruciale per garantire l'efficienza del sistema giuridico e la tutela dei diritti dei lavoratori.

Con la Legge dell'11 agosto 1973, n.533 il nostro ordinamento ha previsto un rito speciale per le controversie di lavoro e da allora continua a rappresentare il più efficiente procedimento civile.

Il rito speciale disciplinato dagli articoli 409 e seguenti del Codice di procedura civile, recentemente modificati dal Decreto Legislativo 31 ottobre 2024, n.164, noto come "Correttivo Cartabia", si differenzia da quello ordinario per una maggiore celerità, per i più ampi poteri istruttori riconosciuti al Giudice del Lavoro e per uno spiccato favor alla conciliazione della controversia.

In questo contesto, il fenomeno dei contenziosi seriali, ossia quelle cause che si ripetono con caratteristiche comuni, ha assunto una rilevanza dilagante, soprattutto alla luce dei tempi di attesa spesso molto lunghi e del sovraccarico dei tribunali. A fronte di questa crescente problematicità il presente lavoro analizza le modalità con cui il sistema giuridico italiano può affrontare tale sfida, focalizzandosi sull'istituto della "causa pilota", uno strumento pensato per risolvere i contenziosi seriali in modo più rapido ed efficiente.

La ricerca si propone di esaminare il funzionamento della causa pilota, esplorando le sue caratteristiche, i vantaggi e le problematiche legate alla sua applicazione. Attraverso un'analisi dei casi concreti, la tesi si pone come obiettivo quello di indagare come la selezione di un singolo caso possa avere un impatto significativo sulla risoluzione di un intero gruppo di cause simili, con l'obiettivo di alleggerire il carico di lavoro del sistema giudiziario e accelerare il processo di decisione.

Accanto al profilo processuale, la tesi si sofferma altresì sul ruolo della nomofilachia, intesa come esigenza di coerenza interpretativa e

prevedibilità giuridica. L'ultimo capitolo indaga il delicato bilanciamento tra il principio del libero convincimento del giudice e l'esigenza di garantire coerenza e uguaglianza nell'interpretazione del diritto, soprattutto in presenza di controversie seriali. L'analisi si concentra sulla giurisprudenza di legittimità, sul valore dei precedenti di merito e sul contributo delle Sezioni Unite della Corte di cassazione nella promozione di una giustizia prevedibile e paritaria.

Capitolo I

Il sistema giuridico delle controversie di lavoro

Premessa

Il capitolo ricostruisce la genesi e l'evoluzione storica del processo del lavoro in Italia, collocandone l'origine normativa nella prima metà del Novecento e seguendone lo sviluppo sino alla legge di riforma n. 533 del 1973. Viene anzitutto ricordato come già il regio decreto n.1130 del 1926, adottato in attuazione della legge n. 563 dello stesso anno, avesse previsto un rito speciale per le controversie collettive di lavoro, inquadrato all'interno del sistema corporativo.

La prima disciplina organica delle controversie individuali venne introdotta dal r.d. 26 febbraio 1928 e successivamente riformata con il r.d. 21 maggio 1934, n. 1073. Tale disciplina fu innovativa per l'epoca: venne stabilita la soppressione delle giurisdizioni speciali e la devoluzione delle controversie al giudice ordinario, pur con la facoltà, ove richiesta da una parte, di affiancare al giudice due esperti della materia lavoristica, rappresentanti rispettivamente dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il rito prevedeva caratteristiche proprie quali la forma della domanda in ricorso, la notificazione a cura della cancelleria, la possibilità di ammissione d'ufficio dei mezzi di prova, compresa la deroga ai limiti ordinari della prova testimoniale.

Sebbene il rito speciale del lavoro fosse poi confluito nel Codice di procedura civile del 1942, esso conservò alcune peculiarità, in particolare in materia di istruzione probatoria, che si differenziavano significativamente dal rito ordinario.

Un momento di svolta si ebbe con l'approvazione dello Statuto dei lavoratori nel 1970, e in particolare con l'introduzione dell'art. 28, che stabiliva un procedimento speciale a cognizione sommaria e successivamente piena, volto alla repressione della condotta antisindacale.

Tale strumento evidenziò le esigenze di effettività e tempestività della tutela giurisdizionale in ambito lavoristico.

Il dibattito che portò alla riforma del 1973 fu acceso e coinvolse i principali esponenti della dottrina *processualcivilistica*. In particolare, il progetto di riforma presentato nel 1971 al convegno di Bologna suscitò divergenze tra chi vedeva nel nuovo rito un ritorno al modello del 1934 proposto da Roberto Fabbrini e chi lo riconduceva al progetto del grande processualista Giuseppe Chiovenda con idee rielaborate da Luigi Andrioli.

In realtà, il nuovo rito assorbiva elementi di entrambi i modelli, valorizzando i principi di *oralità*, *concentrazione* e *immediatezza*, ma introducendo anche meccanismi di preclusione e rigidità nella trattazione delle questioni di merito.

La legge n. 533/1973, approvata dopo modifiche al progetto originario, si inserisce in un contesto storico e culturale fortemente segnato da istanze collettivistiche e da un'idea progressiva del diritto del lavoro. A dispetto delle iniziali critiche, essa ha mostrato nel tempo una forte tenuta sistemica, mantenendo intatta gran parte della propria struttura originaria e adattandosi solo marginalmente alle riforme più recenti, come quella operata dalla legge n. 206/2021, la riforma Cartabia.

Della tenuta del rito del lavoro nel corso dei cinquant'anni dalla sua introduzione si sottolinea la straordinaria stabilità strutturale del processo del lavoro, che ha resistito all'alternarsi di numerose riforme processuali, a differenza del processo civile ordinario, soggetto a continue modifiche e controriforme.

Il rito introdotto con la legge n. 533/1973 ha riportato al centro della cultura processuale la triade chiovendiana di *oralità*, *concentrazione* e *immediatezza*, mai pienamente realizzata nel processo civile ordinario. La sua struttura si è dimostrata efficiente e funzionale rispetto alla tipologia delle controversie per cui fu concepito, ossia quelle in materia di lavoro subordinato e

previdenza sociale, caratterizzate da un contenuto ripetitivo, soggetti tipici e ruoli giuridici ben definiti.

È bene evidenziare come il successo del rito sia stato inizialmente agevolato da circostanze storiche favorevoli quali l'assenza di arretrato, la specializzazione dei giudici (pretori¹), la motivazione ideologica e professionale della magistratura del lavoro, e la coerenza tipologica del contenzioso.

Con il passare del tempo, e in particolare con la generalizzazione del rito ad altri settori (ad esempio locazioni, agricoltura, infortunistica stradale), si è assistito a un progressivo logoramento del modello, anche a causa della

¹ Nella storia della giustizia del lavoro italiana, una figura centrale e simbolica è stata quella del pretore, giudice monocratico di primo grado cui era tradizionalmente attribuita la competenza per le controversie individuali di lavoro e di previdenza sociale. Il pretore, istituito dal Regio Decreto n.12 del 1941, rappresentava una componente autonoma e diffusa dell'organizzazione giudiziaria, presente in ciascun circondario, con competenze sia civili che penali di modesta entità. A partire dagli anni Settanta, e in particolare con l'approvazione della Legge n. 533/1973, il pretore assunse una connotazione specificatamente "lavoristica", divenendo il giudice privilegiato del rito speciale del lavoro. In questo contesto egli incarnava una figura di prossimità, competenza e impegno sociale, profondamente coerente con lo spirito della riforma, che intendeva garantire una tutela giurisdizionale rapida, sostanziale e orientata alla difesa del lavoratore, parte debole del rapporto. Con la riforma dell'ordinamento giudiziario introdotta dal D.lgs. n. 51/1998, la figura del pretore fu formalmente soppressa, e le sue funzioni furono assorbite dal giudice del tribunale in composizione monocratica. Tuttavia, l'eredità culturale e funzionale del pretore del lavoro è rimasta viva nella prassi giurisdizionale e nella memoria dottrinale. Il "pretore" è divenuto, nel tempo, una metafora della giustizia sociale incarnata nel processo del lavoro, simbolo di una stagione giudiziaria in cui la specializzazione, la partecipazione e l'etica del giudicare costituivano tratti distintivi. Ancora oggi, nei testi accademici e nel linguaggio forense, il termine "pretore" è talvolta utilizzato in senso evocativo, per richiamare un modello di giurisdizione prossima, semplice, efficace e profondamente umana, contrapposta a una giustizia burocratizzata e distante. In tale prospettiva, il tramonto del pretore non ha segnato solo un cambiamento di struttura, ma anche una crisi culturale e funzionale della giustizia del lavoro, oggi chiamata a recuperare quella vocazione sostanziale che il modello pretoriale rappresentava in modo paradigmatico.

scomparsa del pretore e dell'irrigidimento burocratico dell'apparato giudiziario.

C'è stata anche l'evoluzione del concetto di *"tutela differenziata"* originariamente riferito alla parte debole del rapporto di lavoro, ovvero il lavoratore, e oggi esteso in modo generalizzato ad altri soggetti, come i consumatori. Si osserva inoltre, come i principi fondanti del rito lavoristico siano stati travisati nel tentativo di applicarli al processo civile ordinario, che ha finito per adottare una falsa oralità svuotata di reale partecipazione. La riforma del 2022, che ha introdotto lo scambio di note scritte in sostituzione dell'udienza², viene interpretata come il segno definitivo della crisi dell'oralità nel processo civile e come una forma di omologazione alla quale il rito del lavoro dovrebbe opporsi per preservare la propria specificità.

È opportuno soffermarsi anche sulla crisi funzionale e culturale che ha colpito la figura del giudice del lavoro e, conseguentemente, l'intero impianto processuale. L'originaria finalità della riforma del 1973 era la creazione di un processo semplice, rapido ed efficace, in grado di contrastare la fuga dalla giustizia da parte dei lavoratori, causata dalla lentezza e dai costi del processo ordinario. A tal fine, il legislatore aveva previsto un modello procedurale *"a guida singola"*, con giudice monocratico specializzato, dotato di poteri istruttori ampi e orientato alla sostanza piuttosto che alla forma.

Tuttavia, l'evoluzione della realtà giudiziaria ha compromesso questa impostazione. In particolare, l'estensione del rito del lavoro a contenziosi seriali, come quelli derivanti dalla privatizzazione di enti pubblici (ad esempio Ferrovie dello Stato e Poste Italiane), ha determinato una

² Articolo 127-ter Codice di procedura civile.

spersonalizzazione del rapporto processuale e un indebolimento dell'identità del giudice. Da figura partecipe e responsabile, il giudice è diventato progressivamente un operatore burocratico, spinto a rinviare, archiviare e trattare i fascicoli secondo logiche di gestione anziché di giustizia sostanziale.

Si analizza, inoltre, la crisi parallela del diritto del lavoro, sempre più caratterizzato dalla disponibilità di diritti un tempo indisponibili, dalla riduzione delle tutele inderogabili, e dalla crescente rilevanza della conciliazione come strumento di rinuncia e transazione, spesso incentivato dalla debolezza del processo piuttosto che dalla sua forza. In questo contesto, il processo del lavoro diventa un rischio per il lavoratore, in termini economici e di durata, anziché una risorsa.

Infine, si evidenzia il progressivo disuso dei poteri istruttori del giudice, resi di fatto marginali da orientamenti giurisprudenziali e dalla prevalenza della logica formalistica.

Col recupero della funzione sostanziale del processo del lavoro e del ruolo attivo del giudice e con una rinnovata consapevolezza professionale forse non vi sarà un'omologazione del rito lavoristico al processo civile ordinario.

1.1. La giustizia del lavoro e le modalità di risoluzione delle liti

La giustizia del lavoro in Italia si caratterizza per un sistema complesso e articolato di strumenti normativi, giurisprudenziali e procedurali, finalizzati a garantire una tutela effettiva, tempestiva e specialistica dei diritti derivanti dal rapporto di lavoro subordinato e parasubordinato. Tale sistema opera su un doppio binario: da un lato, il processo del lavoro regolato dal Codice di procedura civile agli articoli 409 e seguenti, che istituiscono un rito speciale connotato da concentrazione, celerità, oralità e istruttoria giudiziale officiosa; dall'altro, le forme di risoluzione alternativa delle controversie (ADR – "*Alternative Dispute Resolution*"), previste da varie fonti normative e valorizzate in chiave deflattiva, in funzione di