



ARTICOLI



*La riforma Cartabia:
nuovo rito per le impugnazioni
di licenziamento e negoziazione
assistita nelle controversie di lavoro*

Uno dei principali progetti del PNRR, con riflessi in ambito giuslavoristico, riguarda la riforma del processo civile e la volontà di abbattere l'arretrato di lavoro dei Tribunali Ordinari e delle Corti d'Appello, nonchè di assicurare una maggior celerità dei tempi di giudizio.

Ciò, non solo al fine di soddisfare l'esigenza, imposta dall'appartenenza all'Unione Europea, di assicurare maggiore competitività al sistema giustizia, ma anche al fine di inverare il principio di effettività della tutela, quale valore di rango non solo costituzionale, ma anche comunitario e convenzionale, rinvenendo il proprio fondamento nell'art. 24 Cost., così come negli artt. 6 e 13 CEDU, nonché 47 CDFUE.

A tale obiettivo di efficientamento del servizio giustizia dovrebbero concorrere due misure:

- la prima riguarda la possibilità di unificare i procedimenti in caso di licenziamento in cui si domanda anche la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (in tal modo, riducendo, notevolmente i tempi del giudizio);
- l'altra è fondata sulla introduzione, anche per le controversie di lavoro, della facoltà di ricorso alla *negoziiazione assistita*, accompagnata dall'attribuzione, agli accordi raggiunti in tale sede, della medesima efficacia degli accordi raggiunti nelle altre cc.dd. "sedi protette".

Una delle novità, in ambito giuslavoristico, è contenuta nell'articolo 9 del D. Lgs 149/2022 che introduce il nuovo articolo 2-ter al DL n. 132/2014 e prevede **l'estensione della negoziazione assistita alle controversie sul lavoro**. Infatti, con chiara finalità deflattiva, si prevede che, nel caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, le parti possano chiedere anche per le controversie di cui all'art. 409 c.p.c., e senza che ciò costituisca condizione di procedibilità della domanda giudiziale, la negoziazione assistita

con l'assistenza - obbligatoria - di professionisti (quali un avvocato o un consulente del lavoro) e con le modalità previste dai principali CCNL.

Viene, dunque, riconosciuta alle parti la facoltà di beneficiare della *chance* di conseguire il bene della vita anelato attraverso il tentativo di conciliazione, evitando il ricorso al Tribunale. In caso di accordo, lo stesso produrrà la medesima efficacia delle conciliazioni svolte nelle sedi protette e costituirà titolo esecutivo, ovvero strumento in grado di sostenere l'attivazione della azione *in executivis*.

Ciò, in alternativa al tradizionale *decreto ingiuntivo* o alla *sentenza di condanna*, l'uno che, come noto, espone il lavoratore al rischio della proposizione dell'opposizione del datore di lavoro; l'altro che, per contro, risente delle lungaggini dei processi di cognizione, lungaggini solo attenuate dalla maggiore celerità del rito lavoristico.

All'accordo resta applicabile l'articolo 2113, comma 4, c.c., nella parte in cui esclude l'impugnabilità di rinunce e transazioni intervenute in sedi qualificate.¹ Il riferimento operato all'art. 2113, comma 4, c.c., induce a ritenere che l'assistenza da parte degli avvocati sia stato assimilato, sotto il profilo normativo, a quello del giudice, dell'autorità amministrativa e dell'associazione di categoria². Ne consegue che l'accordo intervenuto tra gli attori della relazione lavorativa in forza del positivo esperimento della negoziazione, sarà soggetto ad un regime in deroga alla regola generale – di cui ai commi secondo e terzo dell'art. 2113 c.c. - dell'impugnabilità di sei mesi nel termine di decadenza³.

Ciò, in quanto la compartecipazione degli avvocati – da considerarsi a tal fine investiti di un *munus publicum* - viene considerato idoneo a consentire il superamento della presunzione hominis, per cui il lavoratore non sarebbe in grado di esprimere liberamente il proprio consenso. Da ciò la prevista non impugnabilità dell'accordo raggiunto⁴.

Copia dell'accordo conclusivo va inviato entro 10 giorni a uno ad uno degli organismi di certificazione di cui all'art. 76 del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276⁵.

¹ Afferma il decreto: "Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide. L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima. Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugunate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà".

² V. Gabriele Allieri, *Le nuove disposizioni in materia di processo del lavoro*, su www.giustiziainsieme.it.

³ V. Gabriele Allieri, *cit.*

⁴ V. Gabriele Allieri, *cit.*

⁵ Si tratta degli Enti bilaterali, le Direzioni Provinciali del Lavoro, le Università pubbliche e private, il Ministero del Lavoro, i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Va ricordato che, sotto il profilo fiscale, per incentivare i procedimenti di “*negoziata assistita*” e gli “arbitrati” negli altri settori, era stato già riconosciuto un credito d’imposta, per un importo massimo di 250 euro, per i compensi pagati agli avvocati abilitati in relazione ai procedimenti di negoziazione conclusi con successo, così come agli arbitrati definiti con lodo. Detto beneficio, introdotto dapprima in via sperimentale dall’articolo 21-bis del decreto legge n. 83/2015 e poi reso permanente dall’articolo 1, comma 618, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016), genera un credito utilizzabile in diminuzione delle imposte sui redditi.

Dal 28 febbraio 2023 è stata disposta l’abrogazione del rito Fornero⁶ in favore di un procedimento potenzialmente più snello e veloce e sono entrate in vigore le “nuove” disposizioni relative al processo del lavoro introdotte dal D. Lgs. 10 ottobre 2022 n. 149, che aveva dato attuazione alla legge delega n. 206/2021 in materia di “*processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie e misure urgenti di razionalizzazione dei procedimenti in materia di diritti delle persone e delle famiglie nonché in materia di esecuzione forzata*”.

D’altronde, la prassi giudiziaria, applicativa del rito sommario “Fornero”, si era tradotta in un sostanziale doppiopiede del rito ordinario classico, fin dalla strutturazione del ricorso introduttivo, “con l’istruttoria quasi sempre completa e la possibilità di integrare documenti in sede di opposizione stante il sottrarsi del rito al regime di preclusioni e concentrazione”⁷.

La *ratio* della scelta legislativa è agevolmente ricostruibile. A fronte dell’abrogazione del c.d. rito Fornero, si continua a perseguire la finalità di procedere ad una definizione tempestiva delle cause con finalità reintegratoria, seppur con l’utilizzo di tecniche legislative dai contenuti differenziati⁸.

⁶ Il “rito Fornero” era stato introdotto dalla legge n. 92/2012 (art. 1, commi 47 - 69), per rispondere alla necessità di assicurare celerità alla risoluzione delle controversie relative alla conservazione del posto di lavoro.

Detto rito, applicabile soltanto ai licenziamenti disciplinati dall’art. 18 dello Statuto dei lavoratori, implicava che la domanda potesse riguardare soltanto la legittimità del licenziamento e non altre questioni come differenze salariali, irregolarità dei pagamenti o di inquadramento, differenze orarie etc. che dovevano invece essere affrontate in altro diverso procedimento davanti al giudice del lavoro. Il procedimento prevedeva lo svolgimento di due fasi in primo grado davanti allo stesso giudice del lavoro: la prima, c.d. sommaria, introdotta con sostanziale libertà di forma degli atti e tempi teoricamente brevi, la seconda, eventuale, ma di fatto esercitata pressoché nella maggior parte dei casi, a cognizione piena, sempre davanti al giudice del lavoro. Lo scopo deflattivo del rito Fornero si è rivelato presto inefficace e questo aveva condotto già ad una sua abrogazione implicita da parte del D.Lgs. n. 23/2015, che ne aveva escluso l’applicazione per i licenziamenti soggetti al regime delle c.d. “tutele crescenti”, per tutti i rapporti di lavoro instaurati dal 7 marzo 2015.

⁷ V. Marco Proietti, “La Riforma Cartabia e Processo Civile - Esigenze di celerità, il rito lavoro e riflessioni sulla professione forense”, <https://nplusdiritto.ilsole24ore>”.

⁸ v. Gabriele Allieri, *cit.*

Nel 2012, fu introdotto un rito bifasico che assicurava la tempestività della reazione giurisdizionale a mezzo:

1. di termini processuali ridotti;
2. del carattere monotematico dell'oggetto processuale;
3. della sommarietà dell'istruzione probatoria prodromica all'adozione dell'ordinanza decisoria⁹.

Così come proprio dello schema tipico del giudizio di opposizione ordinario, solo l'eventuale attivazione del giudizio impugnatorio consentiva di riespandere i poteri di cognizione del Giudice o l'esercizio di prerogative processuali idonee a dilatare, sotto il profilo soggettivo, l'ambito del giudizio¹⁰.

Se nel 2012, l'obiettivo della speditezza fu conseguito tramite il ricorso ad un rito speciale, nel 2022, si è preferito tornare al rito ordinario, confidando nella sua efficienza processuale.

Con il superamento del Rito Fornero (commi da 47 a 69 dell'art. 1 della Legge n. 92/2012), si è tornati al rito generale per le controversie di lavoro (artt. 409 e ss. gg. c.p.c. e art. 441-bis c.p.c.), incluse quelle riguardanti i soci lavoratori, in caso di impugnazione dei licenziamenti in cui si domandi la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro.

Le controversie del lavoro, nella logica di semplificazione e accelerazione processuale che permea la riforma, vengono ricondotte ad un unico procedimento, riservando tuttavia una corsia preferenziale alle controversie relative a quei licenziamenti in cui risulti proposta una domanda di reintegrazione e, dunque, sia azionata una tutela di tipo reale, tendente al ripristino di quella relazione lavorativa di cui è indubbia la copertura costituzionale nell'art. 4 Cost.¹¹

Il nuovo articolo 441-bis prevede, infatti, che per la trattazione e la decisione di tali controversie (anche relative alla qualificazione del rapporto di lavoro), il Giudice potrà ridurre i termini del procedimento fino alla metà (fermo restando il termine minimo di venti giorni tra la notifica del ricorso al convenuto e la fissazione dell'udienza) e, sempre in relazione ad esigenze di celerità, potrà disporre la trattazione congiunta di eventuali domande connesse e riconvenzionali, ovvero la loro separazione.

Da notare il carattere eccentrico di una disposizione che rimette al Giudice la modulazione dei termini processuali, rispetto ad un quadro ordinamentale previgente caratterizzato dall'obbligo del Giudice istruttore di concedere i termini di legge, se

⁹ v. Gabriele Allieri, *cit.*

¹⁰ v. Gabriele Allieri, *cit.*

¹¹ Il processo del lavoro sarà, quindi, disciplinato soltanto dagli artt. 409 e ss. c.p.c. (Libro II, titolo IV), a cui verrà aggiunta una nuova sezione ad hoc per le cause instaurate per impugnare i licenziamenti, ossia il Capo I-bis, Libro II, titolo IV, c.p.c., recante "Delle controversie relative ai licenziamenti".

richiesto in tal senso, anche da una sola delle parti. Si tratta di un potere “funzionalizzato” all’esigenza di assicurare una tutela tempestiva al lavoratore, nella consapevolezza che la celerità della reazione processuale alla violazione dei diritti, specie se di rango costituzionale, è condizione per la loro stessa effettività.

Invero, il dato testuale della norma consente di ritenere consentito al Giudice tanto l’esercizio d’ufficio di tale potere, quanto la conservazione di una certa discrezionalità quanto all’*an* e al *quomodo* del suo esercizio¹².

Dunque, se non sembra essere necessaria un’espressa istanza di parte, nondimeno, sarà richiesto che tale esercizio muova da allegazioni delle parti idonee a far comprendere la ricorrenza di particolari ragioni d’urgenza ulteriori rispetto a quelle già presunte *ex lege* ai fini dell’esercizio del potere di trattazione prioritaria del procedimento¹³.

Tali previsioni vengono estese anche ai giudizi di Appello e di Cassazione, come disposto dall’ultimo comma dell’art. 441-bis che, infatti, prevede che le controversie sull’impugnazione dei licenziamenti siano decise tenendo conto “delle medesime esigenze di celerità e di concentrazione”. Tuttavia, non è previsto quel potere giudiziale di riduzione dei termini che possono, invece, operare in relazione al primo grado di giudizio. In attuazione dei principi e dei criteri direttivi di unificazione e coordinamento della disciplina dei procedimenti di impugnazione dei licenziamenti contenuti nella legge delega, la Riforma Cartabia interviene per superare le note difficoltà interpretative e applicative che il rito Fornero, fin dalla sua introduzione, aveva fatto emergere.

In sintesi, dal 28 febbraio 2023:

- a) dette cause hanno la priorità su altri casi pendenti sul ruolo del giudice¹⁴;
- b) il Giudice ha la facoltà di ridurre i termini del procedimento fino alla metà;
- c) eventuali questioni connesse possono essere trattate congiuntamente, in sede di udienza di discussione;
- d) per le cause riguardanti rapporti associativi il giudice del lavoro decide sia sul rapporto di lavoro sia sul rapporto associativo;
- e) per le cause riguardanti licenziamenti discriminatori¹⁵, diventa possibile ricorrere ai riti speciali previsti dal Codice delle pari opportunità (ad esempio, si veda l’art. 38

¹² v. Gabriele Allieri, *cit.*

¹³ v. Gabriele Allieri, *cit.*

¹⁴ Introdotto al capo I bis del Codice di procedura civile il nuovo rito unico in caso di licenziamento realizza l’obiettivo del legislatore di superare la frammentarietà di riti e assicurare la celerità nella trattazione delle domande di reintegra introducendo, un criterio di priorità di trattazione per i procedimenti volti a far ottenere al lavoratore la reintegrazione sul posto di lavoro. Le controversie che abbiano ad oggetto l’impugnazione dei licenziamenti con domanda di reintegra avranno carattere prioritario rispetto alle altre pendenti sul ruolo del giudice.

del codice delle pari opportunità (D. Lgs. 198/2006) e all'art. 28 del DLgs. 150/2011. Tuttavia tale opzione diventa esclusiva per cui la proposizione dell'azione, nell'una o nell'altra forma, preclude la possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso (art. 441-quater c.p.c.). Invero, successivamente alla Legge Fornero, il Jobs Act (art. 10, D.Lgs n. 23/2015) ha ulteriormente alleggerito l'impianto sanzionatorio dei licenziamenti collettivi illegittimi, escludendo la possibilità di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 e limitando, in questi casi, le conseguenze sanzionatorie, della condotta illegittima del datore di lavoro, alla sola tutela indennitaria.

Con riferimento al primo punto, dal primo comma del nuovo art. 441 bis cpc, si ricava il carattere prioritario delle cause con finalità reintegratoria rispetto alle altre domande pendenti sul ruolo del giudice. A tal riguardo, deve ritenersi che le eventuali censure che possano essere mosse alla norma in termini di ragionevolezza e di osservanza del principio di eguaglianza ex art. 3 Cost. sarebbero agevolmente superabili, in considerazione del particolare rango del bene della vita, sotteso a tale tipologia di tutela.

E' come se fosse stata tipizzata una sorta di ragione d'urgenza *ex lege* in senso lato – da declinarsi, per l'appunto, come priorità della trattazione –, sì che la mera ricorrenza dei requisiti previsti dalla novella (ovvero l'appartenenza della causa alla tipologia individuata dal legislatore) legittima *ex se* – a prescindere da qualunque accertamento delle esigenze cautelari in relazione al caso di specie – la pretesa alla maggiore celerità della trattazione, prevista dalla norma, che implica un giudizio tendenzialmente rapido, caratterizzato dalla concentrazione delle diverse fasi e dalla riduzione dei termini ordinari fino alla metà, in favore del riconoscimento del carattere prioritario dei procedimenti interessati.¹⁶

L'art. 441 ter, nell'individuare il rito da applicare al licenziamento del socio della cooperativa, fa espresso rinvio a quello ordinario di cui agli artt. 409 e seguenti del c.p.c. stabilendo che in tali casi il giudice decide anche sulle questioni relative al rapporto

¹⁵ Sul punto, l'art. 5, comma 3 Legge n. 223/1991 (modificato dalla Legge 92/2012, Legge Fornero) prevede che, quando nel licenziamento siano stati violati i criteri di scelta, la sanzione fissata in via residuale per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 sia ancora quella sancita dall'art. 18, comma 4, Stat. Lav., con una tutela reale "depotenziata" sotto il profilo risarcitorio, dove alla reintegrazione nel posto di lavoro si accompagna, invece del risarcimento del danno, la corresponsione di un'indennità risarcitoria.

¹⁶ Il quarto comma prevede che all'udienza di discussione il giudice dispone, in relazione alle esigenze di celerità anche prospettate dalle parti, 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 reintegrazione nel posto di lavoro.

associativo eventualmente proposte, anche nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro deriva dalla cessazione del rapporto associativo.¹⁷

Il successivo art. 441 quater, sulla stessa linea, fornisce chiarimenti circa il rito da applicare, prevedendo che le azioni di nullità dei licenziamenti discriminatori¹⁸, ove non siano proposte con ricorso ai sensi dell'articolo 414, possono essere introdotte, ricorrendone i presupposti, con i riti speciali. Tuttavia, la proposizione della domanda relativa alla nullità del licenziamento discriminatorio e alle sue conseguenze, nell'una o nell'altra forma, preclude la possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso per quella stessa domanda.¹⁹

Il nuovo art. 441-quater c.p.c., rubricato “*Licenziamento discriminatorio*”, introduce la possibilità per il lavoratore di proporre la domanda di nullità del recesso per licenziamento discriminatorio - ove non già proposta con il tipico ricorso introduttivo del rito del lavoro - con i riti speciali previsti, a seconda delle fattispecie, dall'art. 38 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e dall'art. 28 del D. Lgs. 1° settembre 2011 n. 150.

Nello specifico, il rito di cui all'art. 38 D. Lgs. n. 196/2006 ha introdotto, in materia di discriminazione di genere, una procedura d'urgenza azionabile su ricorso del singolo lavoratore o delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, avanti al Giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato. Tal ultimo, nei due giorni successivi, qualora ritenga sussistente la violazione delle norme antidiscriminatorie richiamate, ordina all'autore del comportamento denunciato la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva, sentenza soggetta a riforma con gli ordinari mezzi di impugnazione. Si tratta di una nuova ipotesi di tutela cautelare, di cui il legislatore genericamente, ma non per questo in maniera meno efficace, tipizza il presupposto applicativo, ancorandolo ad una tipologia specifica di

¹⁷La previsione risolve definitivamente i dubbi nel tempo insorti sulla competenza tra giudice civile e del lavoro nella fattispecie, mettendo ordine rispetto agli orientamenti che si andavano affermando nella giurisprudenza di legittimità, i quali già avevano ritenuto una sorta di vis attrattiva del giudizio del lavoro in caso di coesistenza del licenziamento e dell'esclusione da socio della cooperativa (Cass.civ., 29 luglio 2016, n. 15798; 6 agosto 2012, n. 14143).

¹⁸ Licenziamenti discriminatori (entrata in vigore in data 18 ottobre 2022 applicabile ai giudizi introdotti a decorre dal 28 febbraio 2023)

¹⁹ La norma conferma l'attualità delle disposizioni speciali per contrastare i licenziamenti dettati da motivi discriminatori e previsti dagli art. 38 del d.lgs. n. 198/2006 e art. 28 del D.Lgs. n. 150/2011, stabilendo ragionevolmente l'immanenza del rito e la sua immodificabilità

discriminazione, quella di genere, che diviene destinataria di un trattamento diversificato rispetto a ogni forma di discriminazione.

L'art. 28 D. Lgs. n. 150/2011 si riferisce, invece, a determinate controversie in materia di discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi, convinzioni personali, handicap, età o orientamento sessuale. Le controversie di cui all'art. 28 citato trovano ora regolazione nel nuovo rito semplificato di cognizione, introdotto dalla riforma Cartabia all'art. 281- decies c.p.c. Peculiarità di tale rito speciale è che le parti, nel giudizio di primo grado, possono stare in giudizio personalmente.

Altra novità significativa in termini di speditezza del processo del lavoro e con decorrenza dal 1° gennaio 2023 anche ai giudizi già pendenti a tale data, riguarda la modifica dell'art. 127 c.p.c. e la introduzione degli artt. 127-bis e 127-ter. In particolare, in armonia con la generale valorizzazione degli strumenti telematici e informatici, quale presupposto logico per la maggiore speditezza della vicenda processuale, è previsto che **il Giudice potrà ordinare che l'udienza si svolga mediante collegamenti audiovisivi a distanza (udienza c.d. da remoto) ovvero sia sostituita dal deposito di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni, quando non sia necessaria la presenza delle parti o altri soggetti diversi dai difensori**. Le parti potranno comunque opporsi, in un termine perentorio di cinque giorni, al provvedimento che disponga la udienza in audio collegamento ovvero a quello che disponga l'udienza cartolare facendo istanza che la causa venga trattata alla presenza delle parti. È, tuttavia, rimessa al giudice la decisione finale che provvederà con decreto non impugnabile.

Il principio di oralità, per quanto ridimensionato da regola a eccezione, lasciata alla iniziativa delle parti, conserva la sua valenza centrale, dovendo trovare attuazione ogni qualvolta anche una sola delle parti faccia richiesta di una trattazione in presenza.

Dal 1° gennaio 2023 anche ai giudizi di merito già pendenti a tale data ed anche nelle controversie di lavoro, a norma del nuovo articolo 363-bis c.p.c., sarà possibile il rinvio pregiudiziale da parte del Giudice di merito, sentite le parti, alla Corte di Cassazione degli atti del procedimento per la risoluzione di una questione esclusivamente di diritto, quando ricorrano le seguenti condizioni:

- a) la questione è necessaria alla definizione anche parziale del giudizio e non è stata ancora risolta dalla Corte di Cassazione;
- b) la questione presenta gravi difficoltà interpretative;
- c) la questione è suscettibile di porsi in numerosi giudizi.

Il principio di diritto enunciato, nel relativo procedimento, dalla Suprema Corte è vincolante nel procedimento di merito nell'ambito del quale è stata rimessa la questione. E' evidente la finalità deflattiva di uno strumento che, consentendo di conseguire la valutazione della Suprema Corte, in termini nomofilattici, anteriormente all'emanazione della pronuncia

di merito, da una parte, dovrebbe indurre le parti ad astenersi o a desistere da iniziative processuali strumentali, defatigatorie o, semplicemente, non in armonia con il principio di diritto enucleato dalla Corte; dall'altra, dovrebbe fornire al Giudice in via preventiva la *regola iuris* da applicare al caso di specie.

Conclusioni

Le novità introdotte con la riforma del processo civile non sono tali da considerarsi, almeno per l'ambito giuslavoristico, di così forte impatto da determinare uno stravolgimento della disciplina in materia. Infatti è stata prevista la soppressione di un rito che, di fatto, era già avviato ad una fase di esaurimento, posto che già nel 2015 con il D.lgs. n. 23/2015 (Job Act), il suo utilizzo per l'impugnazione giudiziale dei licenziamenti di tutti i lavoratori assunti con il contratto a tutele crescenti (ossia quelli assunti dopo il 7 marzo 2015), era venuto meno.

Maggiore portata innovativa assume, a parere della scrivente, invece, *l'introduzione della negoziazione assistita per le controversie di lavoro*, almeno relativamente alla parte in cui viene previsto che all'accordo raggiunto all'esito della negoziazione si applica il regime di stabilità di cui all'articolo 2113, comma 4, c.c.. In tal modo, infatti, si supera la concezione tradizionale, retaggio di un pregiudizio culturale atavico e anacronistico, per cui solo le sedi protette (ITL, Giudice del Lavoro, sedi sindacali, etc.) costituiscano sede idonea a assicurare il compimento, da parte del lavoratore, di scelte di tipo transattivo libere e consapevoli²⁰.

Ciò, senza dimenticare il fatto che, a volte, solo l'instaurazione del giudizio o la formulazione di una proposta conciliativa giudiziale è in grado di sollecitare le parti a ponderare una soluzione bonaria della controversia e ad avviare un dialogo con la propria controparte.

²⁰ V. Marco Proietti, *cit.*