

Presentazione dell'Opera

La decisione di volersi cimentare nell'ardua impresa di scrivere un Commentario sulle norme riguardanti il processo del lavoro e su quelle incidenti, a vario titolo, nell'area del conflitto giudiziario, sempre in materia di lavoro, nasce per una pluralità di ragioni ben distinte. In primo luogo perché, a fronte di una manualistica decisamente consistente e variegata declinata nell'ambito del diritto sostanziale del lavoro, non è dato registrare un eguale e parimenti intenso interesse per l'ambito processuale. In secondo luogo perché il c.d. "rito Fornero" e i successivi interventi, sempre in ambito processuale, hanno complicato il compito dell'interprete rispetto al tradizionale assetto delineato dall'originaria l. n. 533/1973. Ed infine, ultima ma non certo meno importante considerazione, è che, sul versante della pratica forense, è fortemente sentita l'esigenza di mettere ordine, attraverso riflessioni mirate, ad una coerente ricostruzione delle norme e dei processi interpretativi, alla luce del diritto vivente del lavoro.

Corre l'obbligo sottolineare e precisare, sotto il profilo metodologico, che l'impegno assunto, specie in ragione della peculiarità degli argomenti trattati, è stato articolato attraverso tre percorsi assolutamente omogenei tra loro che hanno tentato di ottemperare ad esigenze pratiche e profili di ricostruzione delle singole fattispecie. A ben vedere, si tratta di percorsi di approfondimento, che trovano essenzialmente radice nell'attualità.

Si riassumono ora, qui di seguito e in estrema sintesi, le tre scansioni del presente Commentario.

1. Primaria è stata l'esigenza di offrire un commento dinamico che, dall'art. 409 c.p.c ss., mettesse a fuoco analiticamente tutte le norme contenute nel Titolo IV del Libro II, dedicato alle controversie in materia di lavoro, del codice di procedura civile. L'obiettivo, si spera raggiunto, è stato quello di offrire al lettore una panoramica esauritiva e completa dei più recenti orientamenti della giurisprudenza di merito e di legittimità sulle norme in questione, ovviamente tenendo conto delle necessarie interconnessioni con altri riti e in particolare con quello Fornero. Caratteristica precipua di questa prima parte è quella della sistematicità del commento, caso per caso (*rectius*: norma per norma), seguendo cronologicamente le singole disposizioni che da oltre quarant'anni hanno caratterizzato le controversie in materia di lavoro.

2. Gli aspetti strettamente processuali e relativi al contenzioso di lavoro, tuttavia, non si esauriscono nel Titolo IV del Libro II del codice di rito. È stato necessario approntare una parte di questo Commentario ad esclusivo appannaggio di altre norme – prime fra tutte quelle sul processo Fornero – decisamente incidenti nella materia del lavoro. L'o-



perazione è stata quella di offrire un necessario coordinamento con le disposizioni contenute nella l. n. 533/1973, offrendo in tal modo un quadro sistematico il più completo possibile e di ampio respiro.

3. Proprio nell'esigenza di articolare un commento ragionato sulle problematiche che affliggono il giuslavorista, oltre agli argomenti di stretta caratura processuale, si è pensato di affrontare talune tematiche implicitamente incidenti sulle controversie in senso stretto. A tal proposito sono stati articolati specifici approfondimenti monografici, al fine di rendere più esaustivo possibile lo scenario. Tutto ciò nella consapevolezza che gli aspetti di carattere sostanziale possono ben incidere sulle scelte processuali e, comunque, rappresentare momenti di necessario approfondimento nell'opera di redazione di un Commentario sul processo del lavoro e dintorni. Peraltro, una significativa messa a punto di tutti gli argomenti di caratura processuale non può limitarsi esclusivamente al commento delle norme del codice di rito, ma deve necessariamente prevedere specifici approfondimenti

Solo attraverso il parallelo sviluppo di questi tre percorsi, distinti ma coincidenti, sarà possibile offrire ad avvocati e magistrati, che operano nell'ambito del processo del lavoro, una visione d'insieme dei nodi essenziali in materia di controversie di lavoro.

Precisate le opzioni metodologiche e sistematiche è il caso di avvertire che gli autori dei commenti – ad eccezione del sottoscritto – sono in gran parte giovani studiosi del Diritto del lavoro. E ad essi, nonché alla Casa editrice, va un sentito ringraziamento per il lavoro compiuto, sia pure a fronte delle continue sollecitazioni, a volte moleste e invadenti, del sottoscritto.

Carmelo Romeo

Gli Autori

Emanuele Biancarosa

Dottore di ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università di Catania
Conciliatore accreditato

Simone Caponetti

Dottore di ricerca in Diritto del Lavoro, Sindacale e della Previdenza sociale nell'Università di Roma "Tor Vergata"

Francesca Chietera

Presidente del Centro Studi "Domenico Napoletano" della Lucania
Avvocato giuslavorista in Matera

Enzo De Michele

Avvocato giuslavorista in Foggia

Monica Fasano

Dottore di ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università di Bergamo
Avvocato giuslavorista in Bergamo

Loredana Ferluga

Professore associato di Diritto del Lavoro nell'Università di Messina

Laura Lo Faro

Avvocato giuslavorista in Catania

Clemente Massimiani

Avvocato giuslavorista in Catania

Domenico Mesiti

Professore a contratto di Diritto del Lavoro nell'Università di Reggio Calabria
Presidente del Centro Studi "Domenico Napoletano" di Palmi
Avvocato previdenzialista

**Annamaria Minervini**

Professore associato di Diritto del Lavoro nell'Università di Bergamo
Avvocato giuslavorista Bergamo

Gabriella Nicosia

Professore associato di Diritto del Lavoro nell'Università di Catania

Tania Putaggio

Avvocato giuslavorista in Catania

Giovanni Raiti

Professore associato di Diritto Processuale Civile nell'Università di Catania

Alessia Romeo

Dottoranda di ricerca in Diritto Civile nell'Università di Messina e vincitrice del concorso di Magistratura anno 2015-2016

Carmelo Romeo

Professore ordinario Diritto del lavoro nell'Università di Catania
Avvocato giuslavorista

Isabella Seghezzi

Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università di Bergamo

Marco Strano

Avvocato civilista in Catania

Giusy Tomasello

Avvocato giuslavorista in Messina

Gianni Toscano

Dottore di ricerca in Diritto Privato nell'Università di Messina

Gabriella Urso

Dottore di ricerca in Diritto Internazionale nell'Università degli Studi di Milano

Gian Paolo Valcavi

Dottore di ricerca in Diritto del Lavoro nell'Università di Bergamo
Avvocato giuslavorista in Milano

PARTE I

**Commenti sulle norme relative
alle controversie di lavoro**

Articolo 409

Controversie individuali di lavoro

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;*
- 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;*
- 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;*
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;*
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.*

Commento di
Loredana Ferluga

SOMMARIO: 1. Le controversie individuali di lavoro nel sistema ordinamentale: considerazioni preliminari. – 2. Il rapporto di lavoro subordinato privato quale terreno elettivo dell'art. 409 c.p.c. – 3. Le controversie in materia di rapporti agrari. – 4. Le peculiari fattispecie collaborative *ex art. 409, n. 3*, c.p.c. – 5. (*Segue*). Le collaborazioni organizzate dal committente di cui al d.lgs. n. 81/2015. – 6. La *vis expansiva* della giurisdizione ordinaria in materia di pubblico impiego.

1. Le controversie individuali di lavoro nel sistema ordinamentale: considerazioni preliminari

La disciplina del processo del lavoro, attualmente in vigore, è stata introdotta a seguito della l. 11 agosto 1973, n. 533, ed è rinvenibile all'interno degli artt. 409 ss. c.p.c.

In particolare, attraverso la novellazione operata nel 1973, il Titolo IV (rubricato "Norme per le controversie in materia di lavoro") è stato suddiviso in due Capi: il primo avente ad oggetto le "controversie individuali di lavoro" (artt. 409-441 c.p.c.), il secondo le "controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatorie" (art. 442 ss. c.p.c.).

Invero, le disposizioni contenute all'interno del Titolo IV non costituiscono un sistema normativo autosufficiente, dovendosi integrare e/o coordinare con le altre disposizioni presenti all'interno del codice di rito.

La scelta operata dal legislatore è stata quella di attribuire le controversie in materia di lavoro ad un giudice ordinario, stante il divieto costituzionale di istituire giudici speciali; difatti, *ab origine*, la competenza in materia di lavoro era stata attribuita al Pretore, mentre in seguito, con la soppressione dell'Ufficio del Pretore (disposta mediante il d.lgs. 19 febbraio 1998, n. 51), la competenza *de qua* è stata trasferita al Tribunale, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro.

Per quanto concerne più nel dettaglio la determinazione della competenza, appare opportuno evidenziare che, trattandosi di competenza determinabile *ratione materiae*, dottrina e giurisprudenza appaiono concordi nel ritenere che il *discrimen* ai fini dell'esatta individuazione del giudice competente sia rappresentato dalla *causa petendi* della domanda giudiziale, con particolare riferimento all'oggetto sostanziale della stessa ed ai fatti allegati, a prescindere dalla fondatezza o meno della stessa e da eventuali contestazioni del convenuto.

Sul punto, il principio generale ribadito anche di recente dalla Cassazione è che «*la competenza per materia deve essere determinata "a priori" in base all'originaria prospettazione contenuta nella "causa petendi" posta a fondamento della domanda attorea, senza che rilevinò le scelte processuali successive all'introduzione del giudizio*»¹.

Risulta ancor più emblematica una precedente pronuncia della Suprema Corte, secondo cui: «*qualora la parte convenuta in giudizio contesti la competenza del giudice adito secondo le regole ordinarie (nella specie, del giudice di pace) ed affermi la competenza per materia del giudice del lavoro, perché il giudice possa escludere ictu oculi l'esistenza di un rapporto ex art. 409 c.p.c., occorre che l'inesistenza di rapporti di competenza del giudice del lavoro si desuma dalle asserzioni delle parti, nel corso e nei limiti dell'esame deliberativo dell'oggetto della controversia che il giudice deve compiere ai fini della verifica della propria competenza, senza la necessità di procedere ad ulteriori indagini e senza che rilevinò questioni riguardanti il merito della controversia*»².

Appare dunque condivisibile l'orientamento dottrinale che considera il processo del lavoro non già un processo speciale, bensì un processo di cognizione ordinaria a rito speciale, avente le seguenti caratteristiche:

- a) la competenza per materia spetta al giudice monocratico (un tempo il Pretore, oggi il Tribunale in funzione di giudice del lavoro), mentre quella per territorio è regolata dalle norme inderogabili;
- b) l'instaurazione del giudizio avviene mediante ricorso;
- c) è previsto un rigido sistema di preclusioni, tendenzialmente collegato agli atti introduttivi;
- d) il processo è caratterizzato dall'oralità e concentrazione, potendosi definire (almeno astrattamente) in un'unica udienza o comunque in pochissime udienze;

¹ Cass., 22 ottobre 2015, n. 21547, in *Giust. civ. Mass.*, 2015.

² Cass., 25 maggio 2009, n. 11998, in *Giust. civ. Mass.*, 2009, p. 815.

e) il giudice dispone di poteri istruttori molto più ampi rispetto a quelli tipici del processo ordinario;

f) la decisione della causa avviene sempre al termine della discussione della causa, senza soluzione di continuità, mediante la lettura in aula del dispositivo della sentenza e (di regola) della motivazione.

Si evidenzia, inoltre, come le controversie elencate nell'art. 409 c.p.c., in virtù del rilievo dei diritti oggetto di tutela, non sono sottoposte alla sospensione feriale dei termini *ex artt.* 1 e 3 della l. n. 742/1969; regola puntualizzata di recente anche dalla giurisprudenza, con particolare riferimento alle ipotesi previste dal n. 2) dell'art. 409 c.p.c.

È stato precisato, infatti, che: «*non sono soggette al regime di sospensione feriale – di cui all'art. 3 l. n. 742 del 1969 – tutte le controversie elencate nell'art. 409 c.p.c., nel testo risultante a seguito dell'entrata in vigore della l. n. 533 del 1973 e, quindi, non solo le controversie individuali di lavoro, ma anche quelle indicate al n. 2) del predetto articolo, ovvero le controversie concernenti i rapporti di mezzadria, colonia parziaria, compartecipazione agraria, affitto a coltivatore diretto, nonché i rapporti derivanti da ogni altro contratto agrario*»³.

Infine, la rubrica dell'art. 409 c.p.c. (“Controversie individuali di lavoro”) ha ingenerato non pochi dubbi tra i primi commentatori in relazione alla portata applicativa della disposizione in esame e, segnatamente, alla sua estensibilità anche alle controversie collettive di lavoro.

Più nel dettaglio, ci si interrogava sul regime processuale da applicare in presenza di una opposizione nell'ambito del procedimento di repressione della condotta antisindacale *ex art.* 28 St. lav.

Nel caso di specie, l'incertezza è stata rimossa dallo stesso legislatore, che attraverso la l. 8 novembre 1977, n. 847, ha stabilito che queste controversie appartenessero alla competenza per materia del Pretore (oggi del Tribunale in composizione monocratica) e che il rito applicabile fosse quello di cui agli artt. 409 ss. c.p.c.

2. Il rapporto di lavoro subordinato privato quale terreno elettivo dell'art. 409 c.p.c.

Tra le ipotesi alle quali risulta applicabile la disciplina di cui agli artt. 409 ss. c.p.c., emergono in primo luogo «*rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa*».

L'espresso riferimento al “rapporto di lavoro”, in luogo del “contratto di lavoro”, è frutto di una opzione legislativa volta a ricomprendere tra le fattispecie cui risulta applicabile il rito del lavoro anche i rapporti di lavoro subordinato che non siano regolati da contratti collettivi ovvero non originino da un contratto o da un contratto valido (ad es. *ex art.* 2126 c.c.).

In ordine all'inciso «*anche se non inerenti all'esercizio di una impresa*», occorre sottolineare come il legislatore abbia voluto estendere la disciplina processuale *de qua* anche alle prestazioni di lavoro subordinato che non si svolgono presso un imprendito-

³ Cass., 4 marzo 2014, n. 5029, in *Guida al dir.*, 22, 2014, p. 57.

re; si pensi, a mero titolo esemplificativo, al lavoro domestico, al lavoro a domicilio, al lavoro dipendente presso le c.d. organizzazioni di tendenza o le associazioni, i comitati o le fondazioni, al lavoro c.d. socialmente utile.

Dalle considerazioni che precedono, dunque, emerge chiaramente come le disposizioni di cui agli artt. 409 ss. c.p.c. risultino applicabili a tutti i rapporti di lavoro che presentino i caratteri della subordinazione secondo il dettato dell'art. 2094 c.c., a prescindere dalla fonte.

Di conseguenza, esulano dall'ambito applicativo della disposizione in commento le controversie relative a rapporti di lavoro autonomo (art. 2222 c.c.), ad eccezione di quelle espressamente previste dall'art. 409, n. 3), c.p.c.

Ci si è a lungo interrogati sulla riconducibilità all'interno delle ipotesi previste dal n. 1) dell'art. 409 c.p.c. anche delle controversie aventi ad oggetto non soltanto rapporti di lavoro subordinato ancora in atto, ma anche quelli estinti o ancora da costituirsi.

Al riguardo, è intervenuta la Suprema Corte, affermando in un primo momento che *«nell'espressione “controversie relative a rapporti di lavoro subordinato” contenuta nell'art. 409 c.p.c. è compresa ogni controversia comunque collegata ad un rapporto di lavoro, in atto, estinto o ancora da costituirsi. Pertanto, sono devolute alla competenza del giudice del lavoro anche le cause nelle quali si fanno valere diritti all'assunzione nel posto di lavoro privato o altri diritti nascenti dalla mancata assunzione in violazione di obblighi contrattuali o di legge»*⁴ e precisando successivamente che *«la competenza del giudice del lavoro racchiude tutte le pretese che trovano fondamento nel rapporto fra il dipendente e il datore, comprese quelle che si riferiscono a fatti successivi alla risoluzione del contratto, come i comportamenti del lavoratore che integrano il divieto di un patto di non concorrenza»*⁵.

Più di recente la Cassazione, in relazione alle fattispecie riconducibili nell'alveo dell'art. 409, n. 1), c.p.c., ha altresì avuto modo di puntualizzare che *«per controversie relative a rapporti di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 409, n. 1, c.p.c., debbono intendersi non solo quelle relative alle obbligazioni propriamente caratteristiche del rapporto di lavoro, ma tutte le controversie in cui la pretesa fatta valere in giudizio si ricolleggi direttamente al detto rapporto, nel senso che questo, pur non costituendo la causa petendi di tale pretesa, si presenti come antecedente e presupposto necessario, e non già meramente occasionale, della situazione di fatto in ordine alla quale viene invocata la tutela giurisdizionale, essendo irrilevante l'eventuale non coincidenza delle parti in causa con quelle del rapporto di lavoro»*⁶.

Per quanto concerne la pretesa azionabile in giudizio, è pacifico che nei giudizi ex art. 409 ss. c.p.c. la stessa ricomprenda tanto le domande di carattere patrimoniale, quanto quelle di carattere non patrimoniale che originano da un rapporto di lavoro, come ad es. le controversie in materia di mansioni, qualifiche, libertà, dignità e sicurezza nei luoghi di lavoro.

⁴ Cass., 21 maggio 2003, n. 8022, in *Giust. civ. Mass.*, 2003, p. 5.

⁵ Cass., 10 luglio 2008, n. 19001, in *Dir. Giust. online*, 2008.

⁶ Cass., 8 ottobre 2012, n. 17092, in *Giust. civ. Mass.*, 2012, p. 1189; in senso conforme, *ex multis*, Cass., 28 ottobre 2009, n. 22818, in *Notiz. giur. lav.*, 2009, p. 705.

Risulta viceversa ampiamente dibattuto il riparto di competenze tra il Tribunale fallimentare ed il giudice del lavoro nell'ambito delle controversie in materia di procedure concorsuali.

Sul punto, la Suprema Corte ha in più occasioni ribadito che *«una volta intervenuto il fallimento del datore di lavoro, le domande proposte dal lavoratore per veder riconoscere il proprio credito e il relativo grado di prelazione devono essere proposte, come insinuazione nello stato passivo, non dinanzi al giudice del lavoro, ma dinanzi al tribunale fallimentare il cui accertamento è l'unico titolo idoneo per l'ammissione allo stato passivo e per il riconoscimento di eventuali diritti di prelazione, sopravvivendo la giurisdizione del lavoro nella sola ipotesi dell'impugnativa del licenziamento»*⁷, difatti *«ove il lavoratore abbia agito in giudizio chiedendo, con la dichiarazione di illegittimità o inefficacia del licenziamento, la reintegrazione nel posto di lavoro nei confronti del datore di lavoro dichiarato fallito, permane la competenza funzionale del giudice del lavoro, in quanto la domanda proposta non è configurabile come mero strumento di tutela di diritti patrimoniali da far valere sul patrimonio del fallito, ma si fonda anche sull'interesse del lavoratore a tutelare la sua posizione all'interno della impresa fallita, sia per l'eventualità della ripresa dell'attività lavorativa (conseguente all'esercizio provvisorio ovvero alla cessione dell'azienda, o a un concordato fallimentare), sia per tutelare i connessi diritti non patrimoniali, ed i diritti previdenziali, estranei all'esigenza della par condicio creditorum»*⁸.

Siffatta competenza funzionale del giudice del lavoro è stata peraltro riconosciuta anche in relazione all'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore sia in caso di sottoposizione ad amministrazione straordinaria della società datrice di lavoro, sia in caso di sottoposizione della stessa a liquidazione coatta amministrativa.

In particolare, rispetto alla prima ipotesi si è stabilito che *«deve distinguersi tra domande del lavoratore che mirano a pronunce di mero accertamento oppure costitutive (ad esempio, domanda di annullamento del licenziamento e di reintegrazione nel posto di lavoro) e domande dirette alla condanna al pagamento di somme di denaro (anche se accompagnate da domande di accertamento o costitutive aventi funzione strumentale). Per le prima va, infatti, riconosciuta la perdurante competenza del giudice del lavoro, mentre per le seconde opera (diversamente dal caso del fallimento, in cui si rinvia l'attrazione del foro fallimentare) la regola della improcedibilità o improseguibilità della domanda, per difetto temporaneo di giurisdizione per tutta la durata della fase amministrativa di accertamento dello stato passivo dinanzi ai competenti organi della procedura, ferma restando l'assoggettabilità del provvedimento attinente allo stato passivo ad opposizione o impugnazione davanti al tribunale fallimentare»*⁹, mentre in relazione alla seconda ipotesi è stato affermato che *«spetta al giudice del lavoro la cognizione della domanda proposta dal dipendente di accertamento dell'illegittimità del licenziamento, poiché solo le domande di condanna sono riservate alla previa verifica amministrativa da parte degli organi concorsuali, in sede di verifica dello stato passivo e*

⁷ Cfr., *inter alios*, Cass., 2 febbraio 2010, n. 2411, in *Dir. Giust. online*, 2010.

⁸ Cass., 29 marzo 2011, n. 7129, in *Giust. civ. Mass.*, 2011, p. 483.

⁹ Cass., 20 agosto 2013, n. 19271, in *Giust. civ. Mass.*, 2013.

per la tutela degli altri creditori. Né questa regola viene meno quando il lavoratore, dopo aver proposto le domande di accertamento e di condanna, nel corso del processo rinunci alla seconda e mantenga solo la prima»¹⁰.

Meritano un cenno particolare le controversie in materia di lavoro carcerario prestato dai detenuti sia nei confronti dell'amministrazione penitenziaria in cui sono ristretti, sia nei confronti di altri datori di lavoro.

Si sottolinea, al riguardo, come a seguito dell'entrata in vigore della l. 10 ottobre 1986, n. 663 (c.d. "legge Gozzini"), la relativa competenza (inizialmente del Pretore) era stata attribuita al magistrato di sorveglianza nell'ambito del procedimento disciplinato ex art. 69, comma 6, l. n. 354/1975.

In seguito, la Consulta, nel dichiarare l'illegittimità costituzionale del citato art. 69, comma 6, lett. a), della l. 26 luglio 1975, n. 354, ha così statuito: «*premesso che, dai principi costituzionali concernenti la finalità rieducativa della pena, della quale il lavoro dei detenuti costituisce espressione, discendono la necessaria tutela giurisdizionale dei diritti nascenti dai rapporti di lavoro instauratisi nell'ambito dell'organizzazione penitenziaria, la possibilità che il legislatore ponga limiti ai diritti in questione in rapporto alla condizione restrittiva della libertà personale cui è sottoposto il lavoratore detenuto e la illegittimità di ogni "irrazionale ingiustificata discriminazione", con riguardo ai diritti inerenti alle prestazioni lavorative, tra i detenuti e gli altri cittadini, la disposizione impugnata, la quale attribuisce alla competenza esclusiva del magistrato di sorveglianza i reclami dei detenuti in materia di lavoro, viola gli art. 24 comma 2, 111 comma 2 e 3 comma 1 cost., in quanto, posto che tale organo decide necessariamente con rito camerale, non risulta assicurata al detenuto una difesa equivalente a quella offerta a tutti i lavoratori, essendo consentito un contraddittorio puramente cartolare, che esclude la diretta partecipazione del lavoratore-detenuto al processo, e non risulta neanche garantita un'adeguata tutela al datore di lavoro, dal momento che all'amministrazione penitenziaria è consentita solo la presentazione di memorie»¹¹.*

«*A seguito della pronuncia della Corte cost. n. 341 del 2006, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 69 l. n. 354 del 1975, sono devolute al giudice del lavoro le controversie relative al pagamento della retribuzione spettante al detenuto, ivi comprese quelle relative alla restituzione delle somme trattenute dall'amministrazione penitenziaria sulla mercede per il lavoro svolto durante la detenzione»¹².*

Restando in argomento, per completezza espositiva, non può non richiamarsi una recente pronuncia della Suprema Corte in cui è stato affermato che «*in tema di lavoro carcerario, il termine di prescrizione dei diritti del lavoratore non decorre durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, in sé privo di stabilità, poiché, nei confronti del prestatore, è configurabile una situazione di "metus", che, pur non identificandosi neces-*

¹⁰ Cass., 24 febbraio 2010, n. 4515, in *Dir. Giust. online*, 2010.

¹¹ Corte cost., 27 ottobre 2006, n. 341, in *Foro it.*, 2007, p. 1 ss.; in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, p. 599.

¹² Così, testualmente, Cass., 15 ottobre 2007, n. 21573, in *Giust. civ. Mass.*, 2007, p. 10; in senso conforme, Cass., 27 aprile 2007, n. 10046, in *Foro it.*, 2007, p. 3454; Cass., 26 aprile 2007, n. 9969, in *Giust. civ. Mass.*, 2007, p. 4.

sariamente in un timore di rappresaglie da parte del datore di lavoro, è riconducibile alla circostanza che la configurazione sostanziale e la tutela giurisdizionale dei diritti nascenti dall'attività lavorativa del detenuto possono non coincidere con quelli che contrassegnano il lavoro libero, attesa la necessità di preservare le modalità essenziali di esecuzione della pena e le corrispondenti esigenze organizzative dell'amministrazione penitenziaria. Ne consegue, peraltro, che la sospensione della prescrizione permane solo fino alla cessazione del rapporto di lavoro in quanto, in assenza di specifiche disposizioni, non può estendersi all'intero periodo di detenzione»¹³.

Dunque, attualmente, anche alla luce delle disposizioni introdotte dal d.l. n. 146/2013, convertito con modificazioni dalla l. n. 10/2014, si ritiene che la competenza sia nuovamente attribuita al Tribunale in funzione di giudice del lavoro, ad eccezione ovviamente dei rapporti di lavoro carcerario di tipo autonomo.

Da ultimo, si osserva come, a seguito dell'entrata in vigore della l. 28 giugno 2012, n. 92, le controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti rientranti nell'area delle tutele di cui all'art. 18 St. lav. sono state sottratte al rito ordinario del lavoro ex artt. 409 ss. c.p.c. e sono state assoggettate ad un nuovo procedimento speciale di cognizione (il c.d. "rito Fornero"), il quale – è bene precisare – non troverà applicazione nei confronti dei neoassunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (art. 11, d.lgs. n. 23/2015), ma soltanto in relazione ai rapporti lavorativi ancora gravitanti nell'orbita dell'art. 18 St. lav. ed alle fattispecie collaborative organizzate dal committente (su cui però v. meglio *infra*, § 5).

3. Le controversie in materia di rapporti agrari

L'art. 409, n. 2), c.p.c., estende l'applicazione del rito del lavoro ai «*rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie*».

Si osserva, sul punto, come il legislatore dapprima attraverso l'art. 9 della l. 14 febbraio 1990, n. 29, e da ultimo mediante l'art. 11, d.lgs. 1 settembre 2011, n. 150, abbia previsto che «*le controversie in materia di contratti agrari o conseguenti alla conversione dei contratti associativi in affitto sono regolate dal rito del lavoro, ove non diversamente disposto dal presente articolo*»¹⁴, precisando inoltre che rispetto alle stesse «*sono competenti le sezioni specializzate agrarie di cui alla legge 2 marzo 1963, n. 320*»¹⁵.

In considerazione delle novità legislative succedutesi in materia, dottrina e giurisprudenza dubitano ormai da tempo sull'efficacia precettiva dell'art. 409, n. 2), c.p.c., dal momento che il Tribunale in funzione di giudice del lavoro sembrerebbe non conservare alcuna competenza in materia "agraria".

¹³ Cass., 11 febbraio 2015, n. 2696, in *Dir. & Giust.*, 7 maggio 2015.

¹⁴ Art. 11, comma 1.

¹⁵ Art. 11, comma 2.