

Numero Speciale del 2023

Giuseppina MORTILLARO

**Questioni organizzative e processo del
lavoro. Appunti a margine della
riforma Cartabia.**

Questioni organizzative e processo del lavoro. Appunti a margine della riforma Cartabia.

Giuseppina MORTILLARO

Avvocata giuslavorista

Professoressa a contratto nell'Università di Pisa

Nello scritto che segue saranno inquadrare, dal punto di vista dell'organizzazione, le modifiche apportate dalla riforma al processo del lavoro e saranno svolte alcune riflessioni sulla possibilità o meno che esse hanno di realizzarne effettivamente gli obiettivi attesi.

*

1. Gli obiettivi della riforma

Occorre prendere le mosse dal fatto che il d.lgs. 10 ottobre 2022, n. 149 ha attuato la legge delega 26 novembre 2021, n. 206¹ - recante delega al governo per l'efficienza del 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 - il cui art. 1, co. 1, espressamente prevede «*il governo è delegato ad adottare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti il riassetto formale e sostanziale del processo civile, mediante novelle al codice di procedura civile e alle leggi processuali speciali, in funzione di obiettivi di semplificazione, speditezza e razionalizzazione del processo civile, nel rispetto della garanzia del contraddittorio, attenendosi ai principi e criteri direttivi previsti dalla presente legge*».

Che dunque l'organizzazione sia tema strettamente connesso alla riforma è già scritto, a chiare lettere, nell'art. 1 della legge delega, oltre

¹ F. P. LUISO, *Il nuovo processo civile. Commentario breve agli articoli riformati del codice di procedura civile*, Milano, 2023; C. CECHELLA (a cura di), *Il processo civile dopo la riforma. D.lgs. 10 ottobre 2022, n. 149*, Bologna, 2023.

che ricavabile dai singoli principi di delega, ivi inclusi – seppur con alcune peculiarità, di cui si dirà *infra* – quelli inerenti al processo del lavoro.

A monte della riforma risiede l'input proveniente dall'Europa che ha chiesto all'Italia tempi ragionevoli dei processi ed eliminazione dell'arretrato anche attraverso la digitalizzazione. E che peraltro la dimensione europea per me di sé la riforma è un dato che si ritrova non solo negli obiettivi della stessa, ma anche in norme processuali specifiche, quali l'introduzione di una nuova ipotesi di revocazione della sentenza civile per il caso in cui il contenuto di una decisione passata in giudicato sia stato poi dichiarato dalla Corte EDU, in tutto o in parte, contrario alla Convenzione ovvero a uno dei suoi Protocolli (art. 391-*quater* cpc)².

Ancora, confrontando i principi di delega con le previsioni del PNRR³, è agevole ritrovare il richiamo agli obiettivi di trasparenza, prevedibilità della durata dei processi, per superare la lentezza di questi ultimi «*con interventi di riforma processuale e ordinamentale. A questi fini è necessario anche potenziare le risorse umane e le dotazioni strumentali e tecnologiche dell'intero sistema giudiziario*». In particolar modo, nella sezione del PNRR dedicata alla giustizia, il fattore tempo è stato ritenuto fondamentale. Fermo restando che l'esigenza di speditezza deve andare di pari passo con quella di effettività delle tutele.

Nel PNRR⁴ si legge che, per risolvere queste criticità, gli interventi non dovranno essere soltanto «*di carattere processuale*», ma dovranno riguardare anche «*i nodi organizzativi irrisolti*».

In che modo? Sul punto le indicazioni sono state diverse: - stabilizzare alcune esperienze della fase emergenziale; - agire sul

² S. MENCHINI, *Osservazioni sulla revocazione per (accertate) violazioni della CEDU, Judicium*, 14 aprile 2023.

³ A. CARBONELLI, *PNRR, processo civile e debitori incalliti, Questione Giustizia*, 8 febbraio 2023 (<https://www.questionegiustizia.it/articolo/pnrr-debitori>).

⁴ C. CASTELLI, *Le sfide da affrontare nella giustizia: PNRR, Ufficio per il processo, digitalizzazione, Questione Giustizia*, 6 dicembre 2022 (<https://www.questionegiustizia.it/articolo/sfide-giustizia>).

piano organizzativo, portando a piena attuazione l'ufficio del processo⁵ e potenziando l'amministrazione; - rafforzare e adeguare la digitalizzazione; - intervenire sul rito (o sui riti); - operare in ambito extra-processuale, anche favorendo le modalità alternative di risoluzione delle controversie.

Si può ragionevolmente affermare dunque che la questione organizzativa sia nell'impianto complessivo della riforma non secondaria, ma del tutto principale.

*

2. La questione organizzativa alla prova del processo del lavoro

Un conto è però discutere della questione organizzativa nel processo civile in generale, altro conto è discutere della questione organizzativa nel processo del lavoro, che ha già una propria specialità⁶. Una specialità che non è soltanto "processuale", ma attiene da una parte all'effettività delle tutele anche attraverso quei principi che governano il rito (oralità, immediatezza e concentrazione) e dall'altra alla figura del giudice del lavoro⁷.

Posto questo, è opportuno domandarsi se e come la riforma abbia "agito" sul processo del lavoro (ovviamente dal punto di vista degli obiettivi e dell'organizzazione, tralasciando il merito dei singoli istituti che esula dal presente scritto) e se, a seguito di tali interventi, i caratteri di oralità, immediatezza, concentrazione quali presidi di garanzia e la centralità della figura del giudice del lavoro siano stati mantenuti.

⁵ A. DI FLORIO, *Il decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 151: norme di attuazione della legge 26 novembre 2021, n. 206 e della legge 27 settembre 2021, n. 134. Prime valutazioni sull'Ufficio per il Processo alla prova dei fatti nella Corte di Cassazione*, *Questione Giustizia*, 23 gennaio 2023 (<https://www.questionegiustizia.it/articolo/dlgs-upp-2022>).

⁶ G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Torino, 2014.

⁷ G. PACCHIANA PARRAVICINI, *Il lavoro del giudice del lavoro*, *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n.1/2022 (https://www.lavorodirittieuropa.it/images/pacchiana_Lavoro_Diritti_Europa.pdf).

In linea generale si può affermare che la riforma, avendo soltanto “ritoccato” il rito del lavoro⁸ (abrogazione del rito Fornero e introduzione di una corsia preferenziale per i licenziamenti; affidamento al giudice del lavoro della cognizione di ogni questione inerente al licenziamento del socio di cooperativa; una doppia modalità di azione quando si deduce la natura discriminatoria del licenziamento⁹, ferme le preclusioni che maturano quando si è scelto un *modus procedendi* invece che l’altro in un’ottica comunque di razionalizzazione delle risorse; la negoziazione assistita quale “sede protetta” ex art. 2113, ult. co., c.c.; le udienze da remoto e udienze in modalità cartolare, comuni comunque a tutto il rito civile¹⁰) e anzi avendo attratto a questo modello altri riti, abbia consegnato oggi l’immagine di un rito ancora moderno e capace di adeguamento.

Un rito che conserva grande attualità a 50 anni dalla legge n. 533/1973¹¹.

Del pari, in alcune norme di carattere (anche) organizzativo, la figura del giudice del lavoro mantiene inalterata la propria centralità.

Basti pensare in tal senso al fatto che la riforma si affida nella materia dei licenziamenti proprio al polso organizzativo del giudice del lavoro.

Non sono poste prescrizioni normative sempre uguali, come era avvenuto con il rito Fornero, ma è il giudice che, ai sensi del co. 3,

⁸ G. ALLERI, *Le nuove disposizioni in materia di processo del lavoro*, *Giustizia Insieme*, 1° febbraio 2023 (<https://www.giustiziainsieme.it/it/riforma-cartabia-civile/2638-le-nuove-disposizioni-in-materia-di-processo-del-lavoro>).

⁹ In giurisprudenza, v. Cass., 16 agosto 2016, n. 17107, che aveva già affermato «nel caso di impugnativa di licenziamento discriminatorio, secondo il rito di cui all’art. 1, commi 48 e seguenti, della l. n. 92 del 2012, è ammissibile la proposizione in via subordinata, da parte del lavoratore, delle domande volte alla declinatoria di difetto di giusta causa ovvero ingiustificatezza del recesso datoriale, in quanto fondate sul comune presupposto della vicenda estintiva del rapporto, né tale trattazione congiunta determina aggravii istruttori, evitando, semmai, un’inutile rinnovazione dell’attività processuale oltre al frazionamento dei processi cui accede il rischio di giudicati contrastanti».

¹⁰ A. MENGALI, *Come cambia il processo del lavoro dopo la riforma (d.lgs. n. 149 del 10 ottobre 2022): dal nuovo capo sulle “controversie relative ai licenziamenti”, all’apertura alla negoziazione assistita in materia di lavoro, ai riflessi delle novità concernenti la parte generale del codice di rito*, *Rivista Labor*, 5 marzo 2023.

¹¹ E. VULLO, *La riforma del processo del lavoro del 1973 nel dibattito della dottrina dell’epoca, tra entusiasmi e critiche, “ideologie” e sistema*, *Judicium*, n. 3/2021.

dell'art. 441-*bis* cpc, "può" ridurre i termini sulla base delle circostanze concrete.

V'è da tener conto che, mentre nel rito Fornero (come anche nei processi cautelari) non operavano le decadenze degli artt. 414 cpc e 416 cpc, nell'art. 441-*bis* cpc esse operano senza eccezioni. Dunque termini eccessivamente ristretti andranno valutati attentamente perché le parti non saranno in condizione di fare in un secondo momento ciò che non hanno fatto negli atti introduttivi, proprio in ragione della piena operatività delle decadenze e delle preclusioni¹². È sempre il giudice che, valutando il caso e le esigenze di celerità anche prospettate dalle parti, ai sensi del co. 4 del medesimo articolo, "può" trattare congiuntamente le domande connesse o riconvenzionali o procedere alla loro separazione.

Ed è il giudice che, compiendo uno sforzo organizzativo, riserva particolari giorni, anche ravvicinati, nel calendario delle udienze ed assicura la concentrazione della fase istruttoria e di quella decisoria. Uno sforzo organizzativo non da poco, visto che non è neppure possibile sapere in anticipo quante domande di impugnativa di licenziamento con richiesta di reintegra saranno proposte e dunque quanto spazio riservare ad esse nel calendario, correndosi così il rischio organizzativo di riservare giorni in eccesso, giorni che avrebbero potuto essere dedicati ad altro (ciò nel caso di domande di impugnativa di licenziamento con richiesta di reintegra che pervengano in numero inferiore rispetto al numero ipotizzato) o di riservarne pochi rispetto alle necessità in seguito effettivamente riscontrate.

È poi sempre alla capacità organizzativa del giudice che la riforma affida le esigenze di concentrazione tra la fase istruttoria e quella decisionale, nonché la scelta di separare o tenere insieme le domande, e dunque anche il bilanciamento tra la speditezza della

¹² C. PISANI, *Le preclusioni nel processo del lavoro*, *Judicium*, 25 gennaio 2012.

corsia preferenziale e l'economia processuale quale risorsa pubblica da maneggiare con particolare cautela¹³.

Norma centrale sull'organizzazione è infine l'art. 144-*quinquies* disp. att. cpc, secondo cui «*Il presidente di sezione e il dirigente dell'ufficio giudiziario favoriscono e verificano la trattazione prioritaria dei procedimenti di cui al capo I-bis del titolo IV del libro secondo del codice. In ciascun ufficio giudiziario sono effettuate estrazioni statistiche trimestrali che consentono di valutare la durata media dei processi di cui all'articolo 441-bis del codice, in confronto con la durata degli altri processi in materia di lavoro*».

Si tratta di una previsione finalizzata a individuare strumenti organizzativi perché la celerità sia assicurata.

La previsione, di tipo organizzativo, presuppone però a monte la correttezza dell'evidenza statistica, basata su criteri uniformi. Sul punto occorrerà lavorare per far sì che essa raggiunga gli obiettivi voluti, obiettivi da leggersi peraltro in combinato disposto con quei criteri di “trasparenza” e “misurabilità” indicati nel PNRR.

Non c'è dunque, nell'organizzazione del lavoro richiesta al giudice nell'ambito della materia dei licenziamenti, alcuna attenuazione dei principi classici del rito del lavoro, né alcun depotenziamento del ruolo del giudice alla cui capacità è anzi affidato il grado di accelerazione della corsia preferenziale.

*

3. Necessità di adeguamento dei modelli informatici

¹³ L'esigenza di bilanciamento tra speditezza ed economia processuale in realtà non è nuova nella materia dei licenziamenti in rapporto al rito. La Corte di Cassazione, più volte, con riferimento al rito Fornero, aveva avuto modo di sostenere che «*nel rito cd. "Fornero", ai sensi dell'art. 1, comma 48, della l. n. 92 del 2012, possono essere proposte, oltre alle domande relative all'impugnativa del licenziamento nelle ipotesi regolate dall'art. 18 stat. lav., anche quelle fondate sui medesimi fatti costitutivi - la cessazione del rapporto di lavoro - perché il loro esame non comporta un indebito ampliamento del tema sottoposto a decisione e consente di evitare il frazionamento dei processi e le pronunzie di mero rito. Sono invece inammissibili le domande fondate su fatti differenti, originati proprio dall'accertamento dell'illegittimità del licenziamento e riferiti ad una fase successiva, attuativa dei rimedi*», evidenziando l'importanza di evitare, ove possibile, il frazionamento dei giudizi, in un'ottica del processo come “risorsa da non sprecare”, alla base anche del PNRR: Cass., 3 dicembre 2021, n. 38209; ancora sulla necessità di scongiurare il frazionamento dei processi, v. Cass., 16 agosto 2016, n. 17107, cit. *supra*.

Ciò tuttavia presuppone, dall'esterno, non soltanto l'adeguamento dei sistemi di rilevazione statistica, ma anche dei modelli informatici: detto in altri termini, ad esempio, la nota di iscrizione a ruolo quando, nel caso di impugnativa di un licenziamento, sia richiesta la reintegrazione nel posto di lavoro, dovrebbe essere contrassegnata da un codice particolare in grado di consentirne l'immediata individuazione.

Guardando ad alcune esperienze concrete invece, almeno nelle prime battute applicative, si è registrato uno scollamento tra il modello informatico e lo schema processuale.

Molte cancellerie delle sezioni lavoro dei tribunali italiani hanno comunicato che i sistemi non sono in grado di accettare, pena l'emissione di un messaggio di errore bloccante, gli atti che presentino all'interno del file "dati atto" la scelta (attraverso l'apposita spunta) "rito Cartabia", tanto che sono stati diffusi vari avvisi affinché i depositi avvengano con il meccanismo tradizionale e anzi barrando la voce "atti pre-Cartabia" o similari¹⁴.

*

¹⁴ È stato diffuso infatti un messaggio di invito, quando si effettua un deposito sul registro della sezione lavoro, ad optare obbligatoriamente e sempre per la versione denominata generalmente dalle varie consolle avvocati "ante riforma" o "ante Cartabia" o "pre-Cartabia". Diversamente il sistema genera un errore bloccante che non permette la ricezione del deposito. Si veda, ad esempio, il messaggio sul sito della Corte d'appello di Brescia del seguente tenore: «29/03/2023 - AVVISO SEZIONE LAVORO AVVISO PER I DEPOSITI TELEMATICI NEL REGISTRO LAVORO Si informa che in seguito a rilevanti aggiornamenti dei sistemi informativi telematici, dovute alle modifiche legislative apportate al processo civile, è stata creata una nuova versione dell'applicativo SICID, che si affiancherà a quella preesistente. Le consolle avvocati richiederanno d'ora in poi all'utente, per lo più al momento dell'accesso, o in alcuni casi all'atto del deposito, l'opzione della versione dell'applicativo da scegliere. Si invita pertanto la gentile utenza a prestare particolare attenzione in relazione ai depositi sul registro lavoro, in quanto se si sceglie la nuova versione (post Cartabia) per questo registro, la Cancelleria sarà costretta a rifiutare qualunque atto, perché viene generato un errore bloccante. Per effettuare un deposito presso la sezione lavoro è pertanto necessario optare per la versione precedente (denominata generalmente dalle varie consolle avvocati "ante riforma" o "ante Cartabia"). Si riporta, per maggiore chiarezza le indicazioni del fornitore del sistema: "Si informa che i depositi aventi come namespace cartabia non sono gestiti sul registro lavoro in quanto per il suddetto registro non sono state effettuate modifiche per l'evolutiva in oggetto. Come da comunicazione ufficiale recuperata da PST: "Le versioni SICID v5 e SIECIC v6 saranno ancora utilizzabili sia per gli atti introduttivi che per gli atti in corso di causa. Attenzione: se si usano i vecchi vuol dire che il sistema iscriverà un vecchio rito anche dopo il 28/02. Saranno gli avvocati a fare la corretta selezione per determinare la ritualità che si dovrà applicare"». Analoghe problematiche sono state segnalate dalla cancelleria della sezione lavoro di Foggia, di Siena, di Grosseto, e altre.

4. Trattazione cartolare e organizzazione

Altra novità che può avere effetti sull'organizzazione del lavoro riguarda la possibilità, anche per il giudice del lavoro, di disporre la trattazione scritta dell'udienza¹⁵.

Nessun problema particolare pone invece lo svolgimento dell'udienza mediante collegamenti audiovisivi a distanza, visto che tutti i soggetti collegati da remoto, salvi problemi di collegamento o di connessione alla rete, possono compiere lo stesso tipo di attività che potrebbero svolgere in presenza.

La trattazione cartolare è stata prevista dal criterio di delega contenuto nell'art. 1, co. 17, lett. m, della legge n. 206/2021, in linea con gli obiettivi del PNRR di stabilizzare alcune misure assunte nella fase emergenziale: *«(m) prevedere che, fatta salva la possibilità per le parti costituite di opporsi, il giudice può, o deve in caso di richiesta congiunta delle parti, disporre che le udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori, dalle parti, dal pubblico ministero e dagli ausiliari del giudice siano sostituite dal deposito telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni da effettuare entro il termine perentorio stabilito dal giudice)»*.

Senz'altro, nella scelta di disporre la trattazione cartolare dell'udienza, gioca un ruolo importante l'organizzazione del calendario delle udienze, molto meno – a livello astratto (ma non così in concreto) - il tipo di udienza, visto che ormai la sostituzione può avvenire sempre se non richiede la presenza di soggetti diversi dai difensori, dalle parti, dal PM, dagli ausiliari.

La scelta compete al giudice, salvo il diritto delle parti di opporsi e al quel punto il giudice dispone in conformità o di una parte sola di opporsi e allora il giudice valuta e decide con decreto non

¹⁵ Sulla ritenuta incompatibilità tra processo del lavoro e trattazione scritta, si rimanda a P. SORDI, *In difesa del processo del lavoro: perché la trattazione scritta è incompatibile con il rito lavoro*, *Giustiziacivile.com*, 17 gennaio 2023. Al contrario sulla ritenuta compatibilità tra il rito del lavoro e la trattazione cartolare, si rinvia al contributo di A. CARBONE, *In difesa dell'udienza cartolare*, *Questione Giustizia*, 31 gennaio 2023 (<https://www.questionegiustizia.it/articolo/udienza-cartolare>).

impugnabile. Le parti ancora possono, se d'accordo tra loro, imporre al giudice la trattazione scritta dell'udienza, anche se già fissata in presenza in un momento precedente.

Il potere assegnato alle parti di imporre o di impedire la trattazione scritta può essere esercitato, appunto, in relazione a qualsiasi udienza eccetto quelle che richiedano la presenza di soggetti diversi dai difensori, dalle parti, dal PM, dagli ausiliari. Esso può essere esercitato (non essendoci preclusioni di segno opposto) anche negli atti introduttivi.

Il ricorrente, in calce al ricorso, potrebbe infatti domandare che l'udienza *ex art. 420 cpc* sia tenuta in modalità cartolare e il resistente, costituendosi eventualmente in anticipo perché non ci sia contrazione dei tempi previsti dall'*art. 127-ter cpc*, potrebbe proporre la medesima istanza. A quel punto il giudice dovrebbe disporre la trattazione scritta, non potendo discostarsi dalla scelta proveniente da entrambe le parti congiuntamente.

Il che, ancora, imporrebbe sotto il profilo organizzativo un adeguamento del modello informatico a quello processuale, aggiungendo l'istanza *ex art. 127-ter cpc* nell'ambito del deposito telematico, sì che sia immediatamente individuata all'atto della ricezione della busta telematica.

Le note di trattazione cartolare possono contenere istanze e conclusioni e dunque non le difese, e il termine non inferiore a 15 giorni è un termine in avanti che decorre dalla data di comunicazione del provvedimento. I termini assegnati alle parti sono perentori, quelli assegnati al giudice sono invece ordinatori.

Se da una parte la norma si pone in linea con il criterio di delega e con gli obiettivi del PNRR, dall'altra essa può dirsi altrettanto in linea con "oralità", "immediatezza" e "concentrazione" e dunque con l'effettività del rito del lavoro?

Probabilmente la risposta non può che trovarsi recuperando la "centralità" della figura del giudice del lavoro che, in ragione

dell'oggetto del processo e del tipo di udienza, dovrà valutare attentamente quando sostituire l'udienza in presenza con la trattazione cartolare e quando ciò non sia invece opportuno, fermi naturalmente i limiti derivanti dalla richiesta che provenga da tutte le parti costituite.

Concentrando ancora l'attenzione sugli aspetti squisitamente organizzativi, quali sono i problemi sull'applicazione dell'art. 127-ter cpc?

Sicuramente quelli temporali. Si è obiettato infatti che non potrebbe essere disposta la sostituzione dell'udienza di discussione *ex art. 420 cpc* con il deposito di note scritte già nel decreto di fissazione dell'art. 415 cpc, perché il convenuto, non ancora costituito nel momento dell'emanazione del decreto, non potrebbe né chiedere, né opporsi alla trattazione cartolare; se invece si volesse dare tempo al convenuto di opporsi o chiedere la trattazione cartolare, allora ne deriverebbe inevitabilmente uno spostamento in avanti dell'udienza, con depotenziamento della celerità. Ne discenderebbe che il giudice non potrebbe disporre mai l'udienza *ex art. 420 cpc* in modalità cartolare, essendo vincolato però a disporla ove il ricorrente ne abbia fatto richiesta nel ricorso e il convenuto, costituendosi per propria scelta in anticipo, abbia aderito all'istanza; oppure quando, costituendosi nei termini, il convenuto abbia aderito, chiedendo il differimento dell'udienza. È chiaro infatti che, se il ricorrente domanda la trattazione scritta nel ricorso, accetta o quanto meno ha già fatto i conti con il possibile (se non addirittura) necessario differimento dell'udienza.

Si sostiene che il giudice, per evitare differimenti, potrebbe comunque utilizzare la previsione dell'ultimo periodo del co. 2 dell'art. 127-ter cpc che consente l'abbreviazione dei termini se ricorrono particolari ragioni di urgenza, delle quali il giudice dà atto nel provvedimento; in questo caso, nel decreto di fissazione

dell'udienza, il giudice potrebbe abbreviare i termini e farli coincidere con quelli della memoria *ex art.* 416 cpc.

Tuttavia, ad avviso di chi scrive, questa soluzione non potrebbe essere generalizzata solo per adattarla, o meglio per “piegarla”, alle diverse cadenze processuali del rito del lavoro, potendo invece essere utilizzata solo in ragione di specifici motivi di urgenza del caso concreto, da indicare nel decreto. Diversamente non si tratterebbe più delle particolari ragioni di urgenza cui si riferisce l'art. 127-*ter* cpc, ma di un'urgenza forzosamente estesa che ricorrerebbe sempre e comunque sol che si voglia disporre l'udienza *ex art.* 420 cpc in modalità cartolare già con il decreto dell'art. 415 cpc. E lo stesso vale per il processo d'appello.

Vi è poi un problema che solo indirettamente è organizzativo, ma che riguarda essenzialmente l'espressione discussione “orale” nell'art. 429, co. 1, cpc, che si ritiene compresa dalla trattazione cartolare dell'udienza di discussione, assumendosi altresì compresa la concentrazione tra la discussione e la decisione.

Si obietta che il nuovo testo dell'art. 430 cpc – che non contempla più il termine per il deposito della sentenza, ma si limita a stabilire le modalità e i tempi della comunicazione alle parti del deposito della sentenza – non ha toccato il criterio della concentrazione temporale tra discussione e decisione, né l'oralità della discussione. In realtà è da riconoscere che ormai da molti anni, specie laddove vi sia stata attività istruttoria, è stata prassi di molti tribunali assegnare (e degli avvocati richiedere) note difensive finali, sì ché la discussione si è nei fatti spesso tradotta in via di prassi nel mero richiamo alle note. Ed è da evidenziare che la discussione orale è alternativa alla trattazione cartolare, sicché la questione della compatibilità tra le previsioni dell'art. 127-*ter* cpc e dell'art. 429 cpc potrebbe essere, proprio a monte, mal posta, integrando due modi diversi di svolgere l'udienza.

Alla domanda se la trattazione scritta si ponga in contrasto con i principi classici del rito del lavoro, la risposta allo stato (e fermo quanto si vedrà in corso d'opera) è “relativa”.

Nel senso che essa dipende dall'utilizzo che in concreto ne sarà fatto in ragione delle attività connesse alle udienze.

Si tenga conto che le note di trattazione cartolare possono contenere solo istanze e conclusioni e dunque, se un'udienza – ad esempio di discussione – fosse affidata esclusivamente ad esse potrebbe essere compromessa la facoltà di difesa delle parti¹⁶.

Laddove la trattazione cartolare sia utilizzata quando il tipo di attività lo consenta e l'udienza in presenza sia invece utilizzata per attività che, pur non avendo un'incompatibilità legale con la trattazione scritta, ne abbiano una ontologica (si pensi al libero interrogatorio o al tentativo di conciliazione), il problema potrebbe non avere ragione di porsi.

Sta dunque ai giudici avere la sensibilità di adottare un meccanismo invece che un altro a seconda dei casi e sta alla leale cooperazione delle parti di evidenziare, eventualmente opponendosi alle trattazioni cartolari già disposte, le ragioni che rendono opportuna la celebrazione di udienza in presenza.

¹⁶ La Corte di Cassazione, chiamata a pronunciarsi, sia pure in un contesto emergenziale e dunque di “deroga” eccezionale all'art. 429 cpc, sulla compatibilità dell'art. 83, co. 7, lett. h), d.l. n. 18/2020 e l'art. 6 CEDU, aveva chiarito: «*Le disposizioni menzionate consentono, quindi, di derogare alle previsioni del codice di rito, come l'art. 429 c.p.c., richiamato dal ricorrente, "Per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenerne gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria". Pertanto, l'udienza di discussione orale in presenza o la partecipazione dei difensori e delle parti tramite strumenti telematici possono essere evitate, a condizione che non sia richiesta la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti e purché siano garantiti lo scambio e il deposito in telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni. Sostiene il ricorrente che la partecipazione sua e di controparte sarebbe stata necessaria per procedere al tentativo di conciliazione. Peraltro, si rileva che tale partecipazione rappresenta una possibilità per gli interessati, ma non è necessaria ai fini dello svolgimento dell'udienza. In particolare, non è prospettabile una violazione dell'art. 6 CEDU (e dei vari parametri costituzionali riportati nel ricorso), atteso che la normativa citata garantisce appieno il diritto di difesa, ben potendo le parti depositare note scritte, e che l'esclusione dell'udienza in presenza o da remoto è limitata ad un periodo circoscritto, in ragione di un accadimento obiettivo (l'epidemia COVID) e per la tutela della salute collettiva e unicamente per i procedimenti ai quali possono partecipare i soli difensori» (Cass., 29 novembre 2022, n. 35109); in senso contrario, v. – benché si tratti di un mero *obiter dictum* – Cass., 10 novembre 2021, n. 33175 (ord.).*

Un ruolo importante potrà avere, anche dal punto di vista organizzativo, il calendario del processo, uno strumento che potrebbe aiutare le parti ad avere contezza della durata del processo e delle varie tappe di esso, per realizzare quell'obiettivo di cui si legge nel PNRR ossia "la trasparenza", che non può che investire anche i tempi.