

rileva

La controversia ha ad oggetto un licenziamento per superamento del periodo di comporto di un lavoratore disabile e l'accertamento in giudizio della possibile discriminazione in ragione dell'handicap.

In particolare, il lavoratore, con ricorso *ex* art. 1 comma 47 legge 92/2012, aveva agito dinanzi al Tribunale di Rovereto in funzione di giudice del lavoro, impugnando il licenziamento intimato dalla società datrice per superamento del periodo di comporto, assumendone la nullità *ex* art. 18 comma 1, per violazione del divieto di licenziamento per discriminazione indiretta, collegata alla condizione di disabile, in quanto affetto da diabete mellito, previa eventuale proposizione di questione pregiudiziale *ex* art. 267 TFUE, in ordine al possibile contrasto fra l'art. 2110 c.c. e la Direttiva 78/2020, ovvero questione di legittimità costituzionale di detta disposizione codicistica per contrasto con gli artt. 117 e 32, della Costituzione.

Era stata poi dedotta l'illegittimità *ex* art. 18 comma 4, dovendosi ritenere sussistente una situazione di fragilità equiparabile a quella tutelata ai sensi dell'art. 15 del D.L. n. 41 del 2021, con la conseguenza che le assenze dal lavoro successive al 17.3.2020 non avrebbero potuto essere conteggiate ai fini del superamento del periodo di comporto e che tale periodo avrebbe dovuto essere differito al termine del godimento di ferie, permessi e di aspettativa non retribuita.

Il Tribunale di Rovereto aveva escluso la discriminatorietà indiretta del licenziamento, data l'inesigibilità della condotta datoriale pretesa, poiché il lavoratore non aveva comunicato il suo *status*, né le giornate di malattia ad esso riconducibili, condividendo un orientamento giurisprudenziale di merito secondo il quale "l'inadempimento del lavoratore all'obbligo di cooperazione rende inesigibile il preteso obbligo del datore di lavoro di espungere dal comporto le giornate di assenza correlate all'invalidità".

E' impugnata la sentenza della Corte di appello che ha dichiarato la nullità del licenziamento, in quanto discriminatorio.

All'udienza fissata per la discussione, questo Ufficio ha concluso nel senso dell'infondatezza, per quanto qui rileva, del primo motivo di ricorso, concernente la dedotta nullità del procedimento e della sentenza per svolgimento dell'udienza di discussione con trattazione scritta e quindi per omissione della discussione con violazione degli artt. 24, secondo comma e 111, e 117 della Costituzione, in

rapporto all'art. 6 CEDU, nonché degli artt. 101, 128, 180, 429, 420 comma 4, 437 c.p.c. e 1, comma 60 della legge 92 del 2012.

In quella sede il Procuratore Generale precisava come questa Corte avesse già affermato che la decisione del giudice di disporre la trattazione scritta può essere ritenuta legittima, quando sia effettuato un bilanciamento tra il diritto della parte a discutere la controversia oralmente, con quello di assicurare la tempestiva definizione della controversia stessa, poiché le parti non hanno un diritto pieno e incondizionato all'udienza pubblica e la trattazione scritta garantisce, comunque, le essenziali prerogative del diritto di difesa, assicurando l'interesse pubblico all'esercizio della giurisdizione, come era accaduto per la disciplina concernente il periodo emergenziale, considerato peraltro che nella specie neppure risultava agli atti che la parte di fosse opposta, come era suo diritto, alla celebrazione dell'udienza secondo modalità scritte.

osserva

La Sezione quarta di questa Corte ha pronunciato ordinanza interlocutoria, chiedendo la rimessione alle Sezioni Unite, ritenendo di carattere pregiudiziale la soluzione della questione concernente l'applicazione dell'art. 127, comma 3 e 127-*ter* c.p.c., come recati dal d. lgs. n. 149 del 2022, che avrebbe determinato nel merito prassi difformi, in ragione della ritenuta compatibilità o incompatibilità con il rito del lavoro, coinvolgendo un “numero assai elevato di processi pendenti”.

Va rilevato, in via preliminare, che non risulta rilevante nella specie l'intervento legislativo, successivo a detta ordinanza, di cui al d.lgs. 31/10/2024 n. 164, “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 149”, che ha, fra l'altro, modificato gli artt. 127-*ter* e 128 c.p.c., non essendo tale disciplina applicabile *ratione temporis* alla presente controversia, dal momento che l'art. 7, comma 1 dispone espressamente che il decreto correttivo si applichi ai procedimenti introdotti successivamente al 28/02/2023.

Nella specie, la Corte di appello di Trento, investita del reclamo avverso la sentenza pronunciata dal giudice di primo grado, aveva deciso la controversia con sentenza pronunciata all'esito di udienza di discussione fissata per il 9.03.2023, della quale era stata disposta (con decreto dell'8.02.2023), ai sensi dell'art. 127-*ter* c.p.c., la sostituzione con il deposito di note scritte, da effettuarsi “entro le ore 9.30 del 9.03.2023” (così pag. 7 del ricorso in Cassazione), sicchè neppure potrebbe venire

in rilievo il principio del *tempus regit actum* per gli atti processuali perfezionati anteriormente all'entrata in vigore del decreto.

Ciò posto, l'ordinanza interlocutoria espone in rassegna le argomentazioni a favore e quelle contro l'applicabilità della disposizione in esame all'udienza di discussione del rito del Lavoro, enunciando partitamente,

da un canto, a favore dell'applicabilità:

- il criterio sistematico, costituito dalla collocazione della disposizione nel Libro I del Codice di procedura civile;

- la finalità dell'efficiente organizzazione del processo e del lavoro del giudice nel rispetto degli obiettivi di semplificazione, speditezza e razionalizzazione del processo civile indicati nella legge delega n. 206 del 2021;

- la consistenza di “mero simulacro” cui sarebbe in molte circostanze ridotta la discussione orale della causa, seguita dalla lettura del dispositivo in udienza.

Dall'altro, in senso contrario all'applicabilità:

- l'incompatibilità strutturale della disposizione con le scadenze temporali che nel rito speciale lavoristico disciplinano la costituzione del convenuto anche giudizio di appello, nonché con la necessaria assenza di cesura tra discussione della causa e deliberazione della decisione cristallizzata in un dispositivo immodificabile;

- l'incompatibilità tra lo scambio di note e il compimento di attività che presuppongono la contestuale interlocuzione tra i protagonisti del processo, quali l'interrogatorio libero, il tentativo di conciliazione e la formulazione della proposta transattiva, o, in particolare per la fase della decisione, che impone alle parti una più ampia illustrazione dialogica delle rispettive difese;

- l'inconciliabilità con la regola generale di cui all'art. 128 c.p.c. che pone a presidio della pubblicità dell'udienza di discussione la sanzione della nullità;

- la differenza testuale tra gli articoli 127 *bis* e *ter*, che consentirebbe la sostituzione dell'udienza “anche pubblica” solo nel primo caso;

- il contrasto con i principi di oralità, concentrazione e immediatezza, tradizionalmente considerati le strutture portanti del processo regolato dagli artt. 409 e ss. c.p.c..

Ciò posto, l'ordinanza interlocutoria ricorda altresì il fatto che la questione non sembra essere stata affrontata direttamente dalla questa Corte e che, secondo la tesi contraria all'applicabilità della disposizione, *se certamente non può dirsi inibito al legislatore il potere di intervenire sul processo del Lavoro, per introdurre disposizioni non collimanti con i*

richiamati principi, salvo il limite della legittimità costituzionale, pur tuttavia si dubita che ciò possa essere fatto in via interpretativa, cogliendo l'occasione di una norma non perspicua, perché la forza dei principi processuali caratterizzanti il rito speciale - nella soluzione del dubbio ermeneutico - vince sulla eventuale applicazione di una regola di parte generale che confligga con essi.

Tale ultima ipotesi argomentativa non può essere condivisa, così come neppure possono essere condivise le argomentazioni che ostacolerebbero l'applicabilità della disposizione di cui all'art. 127-ter c.p.c. al rito disciplinato dal Titolo IV del Libro II del codice di procedura civile, "Norme per le controversie di lavoro (artt. 409 e ss. c.p.c.), nonché consequenzialmente al procedimento regolato dai commi 47 e ss. dell'art. 1 della legge n. 92 del 2012, cui le disposizioni codicistiche sono applicabili.

A fronte di tale sommario quadro degli argomenti declinati a favore e contro l'interpretazione adeguatrice che consente ai giudici di merito la sostituzione dell'udienza pubblica con quella cartolare, appare utile chiarire brevemente, innanzitutto, il reale portato dei principi che regolano il processo del lavoro, la *ratio* che ne ha sorretto nel tempo la propria connotazione speciale e la situazione conseguente al mutato contesto delle relazioni normative e sociali coinvolgenti i rapporti di lavoro, come disegnati ed adeguati nel tempo dal legislatore, nel contesto processuale tradizionale.

L'assetto processuale conseguente alla legge 533 del 1973 trova evidentemente radice nello Statuto dei lavoratori, originariamente teso a riformare i rapporti di lavoro nelle fabbriche, determinando storicamente un diverso equilibrio fra le parti del rapporto di lavoro subordinato, nel senso dello sviluppo maggiore della consapevolezza da parte del prestatore di lavoro dei diritti e della dignità di cui godeva nelle relazioni e nei luoghi di lavoro.

La nuova legge sul processo del Lavoro aveva introdotto strumenti processuali che dovevano consentire ai giudici di operare in modo rapido ed efficace.

Con la legge 11 agosto 1973 n. 533 venivano introdotti (o meglio reintrodotti) i principi chiovendiani di immediatezza, concentrazione e oralità, i quali dovevano rendere il processo comprensibile a tutti i prestatori di lavoro, che avevano la possibilità anche di spiegare direttamente le proprie ragioni al giudice, il quale, nel contempo, era dotato di specifici poteri anche sottratti alle istanze di parte, diretti a realizzare l'effettività della tutela dei diritti dei lavoratori.

Tale assetto derivava direttamente dalla necessità di dare effettiva attuazione alle norme costituzionali che tutelavano espressamente il diritto al lavoro (art. 4 Cost.), l'integrità fisica e la salute (art. 32 Cost.); il diritto al riposo settimanale e alle ferie (art. 36, ultimo comma, Cost.); il divieto di discriminazione nei confronti della donna (art. 37 Cost.), e di sottrarre quindi questi diritti dalla relazione obbligatoria individuale prestatore/datore di lavoro, attribuendo ad essa la consistenza di diritti fondamentali della persona, dunque non disponibili.

In questo contesto, i principi di pubblicità dell'udienza e della oralità e concentrazione del processo avevano più lo scopo del tendenziale raggiungimento della verità materiale e della rapida adozione della pronuncia finale, nella consapevolezza dei propri diritti, da parte del prestatore di lavoro, che quello del controllo sociale democratico sull'esercizio della giurisdizione, riservato piuttosto, come sempre, alla necessità della motivazione dei provvedimenti adottati.

Alla luce di queste considerazioni, la questione oggi in discussione va apprezzata innanzitutto con la consapevolezza che i principi di oralità e pubblicità dell'udienza non appartengono, o possono non appartenere più, alla categoria delle precondizioni assolute di svolgimento di un processo del lavoro costituzionalmente compatibile, ma al novero delle disposizioni codicistiche interpretabili al pari di tutte le altre contenute nel codice e nelle leggi di rito, con le quali, nel tempo, il processo del Lavoro e gli stessi rapporti negoziali dell'intero settore lavoristico sono stati modificati.

Del resto, è principio espresso in numerose occasioni quello secondo il quale, per la giurisprudenza, la pubblicità dell'udienza non ha carattere assoluto e può subire deroghe, purché siano obiettive e razionali, fra le quali sono state ritenute tali quelle relative ai giudizi caratterizzati dall'elevato tecnicismo, o ai giudizi di impugnazione od a quelle in cui la speditezza si impone per il tipo di contezioso (cfr. ad es. Corte cost. n. 263 del 2017 e n. 73 del 2022, nonché con riguardo all'art. 6 CEDU, la relativa giurisprudenza).

In particolare, la Corte costituzionale ha riconosciuto che non in tutti i processi la trattazione orale costituisce un connotato indefettibile del contraddittorio e del giusto processo, *"potendo tale forma di trattazione essere surrogata da difese scritte tutte le volte in cui la configurazione strutturale e funzionale del singolo procedimento, o della specifica attività processuale da svolgere, lo consenta e purché le parti permangano su di un piano di parità"* (cfr. ancora Corte cost. n. 263/2017 cit.)

Per altro verso, anche questa Corte, nel contesto della normativa emergenziale connessa all'epidemia COVID, ha già affermato che, anche attraverso la trattazione scritta può essere consentito illustrare le proprie difese senza pregiudizio del proprio diritto di difesa, (Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 19/10/2023, n. 29062; Cass., civ. sez. lav. 29.11.2022 n. 35109), e che la normativa emergenziale ex art. 83, comma 7, d.l. n. 18 del 2020, era in grado di garantire appieno il diritto di difesa, ben potendo le parti depositare note scritte (Cass. Sez. L, 29/11/2022, n. 35109), potendo nel rito del lavoro ritenersi che *“le note di trattazione scritta che tengono luogo della udienza di discussione della causa ben possono estendersi alle attività assertive ed argomentative, in fatto ed in diritto, in modo da garantire che lo scambio ed il deposito delle note assicuri l'effettivo "svolgimento della udienza" (Sez. L, 18/05/2022, n. 15999, cfr anche con riguardo all'udienza di discussione, sez. L, n. 32358 del 21/11/2023).*

Appare quindi ragionevole ritenere che, nel tempo, la crisi della risposta di giustizia, determinata dall'eccessivo aumento dei tempi di durata anche del processo del Lavoro, aumento determinato in certi casi proprio da meccanismi processuali inadeguati alla crescita della domanda di giustizia, (ad es.: in materia previdenziale, in materia di lavoro pubblico contrattualizzato, contratti a termine etc...) possa aver indotto il legislatore ad introdurre disposizioni processuali che, almeno nell'intenzione, se non nell'effetto, siano dirette ad accelerare la resa di giustizia, anche nei contesti produttivi quali quelli coinvolgenti i rapporti di lavoro, attribuendo nel contempo al giudice il compito di valutare il rispetto del contraddittorio, sicchè di tale aspetto occorre tenere conto nel bilanciamento con il principio di effettività della tutela giurisdizionale.

Sulla base di questa premessa è possibile enunciare meglio le ragioni per le quali risulta ammissibile l'applicazione della citata disposizione per la fase della discussione della causa, in quanto gli inconvenienti segnalati dalla tesi negativa non paiono risolutivi per impedire la sostituzione dell'udienza pubblica con quella cartolare, allorchè sia rispettato il diritto al contraddittorio.

Va osservato, in primo luogo, che, nell'ambito della già citata evoluzione normativa del processo del lavoro e del diritto sostanziale connesso alle relazioni concernenti i rapporti di lavoro e della previdenza, il legislatore ha nel tempo innalzato sempre più il livello di tecnicismo delle controversie, in ragione di numerosi interventi.

Possono in proposito essere ricordati, limitandosi ai più recenti, il Decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, che ha attribuito alla giurisdizione del giudice ordinario in funzione del giudice del Lavoro le controversie della maggior parte del pubblico impiego, ponendo norme particolari in ordine alla competenza territoriale o alla difesa delle pubbliche amministrazioni, oltre all'introduzione dell'obbligatorietà del tentativo stragiudiziale di conciliazione come condizione di procedibilità della domanda o alla disciplina dell'arbitrato previsto dai contratti collettivi con relativa impugnazione giudiziale e tematiche connesse all'esecutorietà del lodo arbitrale.

Ancora, il Decreto legislativo 2 febbraio 2006, n.40, di cui si ricorda la pregiudiziale sull'efficacia, validità e interpretazione dei contratti e accordi collettivi nazionali, già in precedenza prevista per le controversie in materia di pubblico impiego contrattualizzato, nonché la modifica dell'art. 360 n. 3 c.p.c., in ordine alla violazione e falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro.

Ancora possono essere enumerate, in questo contesto di innalzamento del livello di tecnicismo processuale, le norme del cd. Collegato lavoro (Legge 4 novembre 2010, n.183), in tema di c.d. certificazioni del contratto di lavoro, di esperimento del tentativo di conciliazione stragiudiziale che da obbligatorio è divenuto facoltativo, salvo che non si tratti di contratti certificati, nonché la possibilità di procedura arbitrale tesa a deflazionare il contenzioso; la contestuale modifica dell'art. 420, comma 1°, c.p.c., con il quale si dispone che il giudice in sede di tentativo di conciliazione "formula alle parti una proposta transattiva", rispetto al quale il rifiuto senza giustificato motivo contribuisce alla valutazione del comportamento della parte.

Questa norma in particolare deve ritenersi incrementare il livello di tecnicismo addirittura della stessa prima comparizione delle parti, piuttosto che abbassarla, in specie con riguardo al prestatore di lavoro, essendo sempre complessa, e ricca di conseguenze anche *pro futuro*, la valutazione di una proposta transattiva.

Ancora, nello stesso senso va ricordato l'art. 38 del Decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni nella Legge 15 luglio 2011, n. 111, che ha introdotto l'art. 445 *bis*, sempre in ottica deflattiva, del c.d. accertamento tecnico preventivo.

La stessa Legge 28 giugno 2012, n.92, con il suo portato di complessità sul piano degli interventi nel mercato del lavoro, ha disciplinato in maniera del tutto peculiare

le controversie aventi a oggetto, come nella specie, l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, introducendo un particolare processo a più fasi, ancora una volta smentendo il mito dell'unicità del processo del lavoro e creando, a seconda della materia lavoristica interessata, norme processuali peculiari.

Tanto che i più arguti osservatori avevano rilevato come lo stesso legislatore si fosse reso conto di ciò, allorché con il Decreto legislativo 4 marzo 2015, n.23, concernente il c.d. regime a tutele crescenti dei licenziamenti, aveva sancito l'immediata inapplicabilità agli stessi del rito speciale del licenziamento.

Infine, viene in rilievo proprio l'impianto del Decreto legislativo n.149 del 2022, attuativo della Legge delega 26 novembre del 2021, n. 206 in cui il rito del lavoro viene sottoposto a manutenzione mediante interventi indiretti, che incidono sul processo civile e sulle sue norme generali e di principio.

Gli interventi nel tempo hanno, poi, evidentemente interessato anche il processo di appello, non solo in tema di motivi del gravame, ma anche in tema di inammissibilità, improcedibilità e manifesta fondatezza o infondatezza dell'appello, nei quali il giudice "sentiti" i difensori delle parti, pronuncia sentenza dando lettura del dispositivo e della motivazione redatta in forma sintetica.

A fronte di un *excursus* riformatore, che ha reso sempre più arduo conciliare la semplicità del rito deformalizzato, che negli anni settanta aveva messo al centro delle relazioni industriali e commerciali del paese i diritti dei lavoratori, con il rito (meglio i riti) frutto delle modifiche legislative che avevano accompagnato un mercato del lavoro sempre più flessibile e sempre più lontano dal concetto di lavoro a tempo indeterminato che le giurisprudenza tradizionale aveva interpretato, il ruolo dell'udienza di discussione ha avuto un posto sempre più marginale, proprio per quelle controversie che dovrebbero avere una corsia accelerata di soluzione.

In un contesto di incremento del livello di tecnicismo del processo del lavoro, unitamente all'incremento delle esigenze di efficienza e stabilità della risposta di giustizia (ottenuta addirittura talvolta anticipando il ruolo nomofilattico di questa Corte), appare sempre più difficile sostenere che l'intervento normativo, che ha stabilizzato l'esperienza delle udienze cartolari anche successivamente all'era pandemica, sia incompatibile con i principi di oralità, concentrazione e immediatezza, tradizionalmente considerati le strutture portanti del processo regolato dagli artt. 409 e ss. c.p.c.

Il legislatore del 2022 ha senza alcun dubbio inteso dare attuazione agli obiettivi di efficienza del processo civile, contenuti nella legge delega 26 novembre 2021, n. 206, fornendo, fra l'altro, al giudice numerosi strumenti acceleratori e quindi deflattivi, fra i quali non può non annoverarsi la disposizione di cui all'art. 127-ter c.p.c., garantendo alle parti nel contempo che lo stesso giudice possa comunque assicurare il rispetto del contraddittorio, evitando ogni lesione, adottando i provvedimenti opportuni (101, comma 2º, c.p.c.).

E' questa una innovazione legislativa che, per un verso, elide l'ipotetico formale contrasto con l'art. 128 c.p.c. (trattandosi di ipotesi espressamente prevista sul piano generale dallo stesso codice), per l'altro, attribuisce al giudice un ruolo di primo garante del rispetto pieno del contraddittorio, così come già accaduto per il processo amministrativo e quello contabile, attraverso la positivizzazione espressa dei principi della parità delle parti, del contraddittorio e del giusto processo ex art. 111, primo comma, della Costituzione.

Tale nuovo assetto dell'udienza e dei relativi poteri di direzione, interpretato sistematicamente, consente un uso costituzionalmente compatibile di tale strumento, allorchè il giudice ritenga possibile, ad esempio in fase di impugnazione e in controversie connotate, come quella di specie, da un elevato tecnicismo in diritto, adottare una cartolarizzazione sostitutiva dell'oralità, garantendo nel contempo l'esplicazione piena della discussione della causa, consentendone argomentazioni in fatto e diritto e termini plurimi per repliche, in modo da assicurare lo scambio e quindi l'esplicazione piena del contraddittorio, anche previa adozione degli opportuni provvedimenti necessari a tale scopo.

Tale *modus procedendi*, che peraltro i giudici di merito già da tempo hanno nella pratica affinato, fin dall'applicazione della normativa emergenziale, ha già reso conciliabili gli obiettivi di produttività imposti agli Uffici giudiziari con le garanzie costituzionali attribuite alle parti processuali, come può agevolmente desumersi anche dal limitatissimo numero di questioni di nullità sollevate sul punto e dalla diffusissima prassi giudiziaria perpetuata nel tempo negli uffici giudiziari di merito, su cui si è successivamente innestato l'intervento del d.lgs. 31/10/2024 n. 164, alla luce del quale può ritenersi confermata la possibilità che, nella fase-segmento decisorio, la trattazione scritta sia possibile, salva l'opposizione anche di una sola delle parti.

Questa prospettiva interpretativa rende pienamente funzionali alle esigenze di garanzia delle parti tutte le norme dettate in tema di direzione del processo, tese al sollecito e leale svolgimento del procedimento, mediante l'eventuale adozione, al fine di ristabilire contraddittorio e parità delle parti, proprio di quei provvedimenti opportuni ex art. 101, comma 2, c.p.c., già valorizzati al medesimo fine dalla giurisprudenza costituzionale (da ultimo sent. n. 96 del 3/06/2024) e dalla giurisprudenza convenzionale.

La Corte costituzionale ha, in proposito, da tempo affrontato a più riprese il tema della pubblicità dell'udienza e della oralità, connotandone la funzione come "garanzia di giustizia, come mezzo per allontanare qualsiasi sospetto di parzialità", con la conseguenza che le eventuali norme derogatorie debbano "attenere al retto funzionamento della giustizia, bene supremo dello Stato, garantito anch'esso dalla Costituzione".

Tale regola fondamentale non è stata ritenuta assoluta, essendosi più volte riconosciuto "il potere del legislatore ordinario di introdurre per singole categorie di procedimenti deroghe determinate da ragioni obbiettive e razionali", (*ex plurimis*, sentenze n. 373 del 1992 n. 69 del 1991 e n. 50 del 1989; n. 212 del 1986), che, nel caso del dibattimento penale, devono essere collegate ad esigenze di tutela di beni a rilevanza costituzionale (sentenza n. 12 del 1971; n. 109 del 2015, che affronta anche il tema dell'assonanza dei principi costituzionali con quelli convenzionali).

Alla luce di tali principi, può proprio affermarsi che il contesto derogatorio, nell'ambito del quale sono state adottate anche tali misure processuali, appare adeguata e razionale giustificazione della possibile compressione della pubblicità ed oralità, ponendosi peraltro in continuità con gli interventi nazionali che hanno risposto alle esigenze di riforma maturate in ambito europeo, di cui anche il complessivo quadro giudiziario è stato valutato nelle comunicazioni da parte della Commissione europea attinenti all'attuazione dello Stato di diritto, valore fondante non solo del TFUE, ma anche del Consiglio d'Europa e della CEDU.

Del resto, analoghe considerazioni possono essere effettuate per il giudizio di legittimità, per il quale è prevista l'udienza pubblica solo quando le questioni di diritto richiedano l'esercizio di una funzione nomofilattica, rinunciando ad essa nelle altre ipotesi in cui la Corte può comunque chiudere il processo enunciando un principio di diritto, talvolta anche senza l'intervento del Pubblico Ministero e

perfino, in taluni casi, per il giudizio costituzionale in via incidentale (mancata costituzione e manifesta infondatezza).

Va dunque affermata la piena compatibilità del procedimento cartolare previsto dall'art. 127-ter c.p.c. con i procedimenti disciplinati dal Titolo IV del Libro II del codice di rito, "Norme per le controversie di lavoro" (artt. 409 e ss. c.p.c.), e nella specie al procedimento regolato dai commi 47 e ss. dell'art. 1 della l. n. 92 del 2012, *ratione temporis* applicabile alla fattispecie, restando comunque intatta la possibilità di verificare l'eventuale lesione del diritto di difesa, proprio alla luce del nuovo art. 101, comma 2°, c.p.c. *ratione temporis* applicabile.

In tale contesto ed alla luce di tale modifica andrebbe conseguentemente in prospettiva sottoposto a revisione il principio di diritto sotteso alla sentenza Cass., Sez. Un., 25 novembre 2021, n. 36596 (come rilevato peraltro anche da acuti osservatori in dottrina), relativamente alla necessità o meno di allegazione del pregiudizio effettivo della nullità invocata, prospettiva questa già espressamente delineata da questa Corte (Cass., Sez. III, 7 novembre 2023, n. 31008), attribuendo all'art. 101 c.p.c., comma 2, il significato che le regole del processo non tutelano la mera astratta regolarità dell'attività giudiziaria e che la violazione di esse può assumere rilievo soltanto in caso di pregiudizio al diritto di difesa (cfr. nello stesso senso Cass., Sez. I, 27 ottobre 2023, n. 29817), pregiudizio nella fattispecie neppure ipotizzato in astratto.

Ciò posto in riferimento all'enunciazione del principio di diritto richiesto alle Sezioni unite, residua la decisione degli ulteriori motivi di ricorso, in relazione ai quali questo Ufficio aveva già concluso nei seguenti termini, riportati sinteticamente.

Posto il rigetto del primo motivo, non sussistendo la nullità dell'udienza dinanzi alla Corte di merito, tenuto conto peraltro che l'odierna ricorrente all'epoca dei fatti non si era opposta, come era suo diritto fare espressamente, alla celebrazione dell'udienza secondo modalità scritte, viene in rilievo il secondo motivo, che denuncia sempre la nullità del procedimento in quanto la Corte non avrebbe tenuto conto del mancato deposito delle note scritte (in luogo della discussione orale) da parte del ricorrente entro il termine perentorio stabilito, che sarebbe equivalso a mancata comparizione dell'appellante all'udienza di discussione, fattispecie che avrebbe imposto la fissazione di nuova udienza.

L'assunto è infondato.

Deve ritenersi che il mancato deposito entro l'orario della giornata fissata per il termine del deposito non aveva comportato la tardività di quell'atto, atteso che l'art. 127-ter cpc stabilisce che: *“Con il provvedimento con cui sostituisce l'udienza il giudice assegna un termine perentorio non inferiore a quindici giorni per il deposito delle note”*, sicchè essendo il calcolo da effettuare a giorni, il termine andava ancorato ai giorni, non anche alle ore.

Con il terzo motivo è poi dedotta violazione e falsa applicazione dell'art. 2 e 5 della direttiva 2000/78/ce, art. 2 e 3 d.lgs. 216/2003, art. 18 l. 300/1970, art. 2110 c.c., e art. 2 sez. quarta titolo VI del CCNL metalmeccanici, nonché art. 360 comma 1 n. 5 per omesso esame di fatto decisivo in relazione all'insussistenza di una discriminazione diretta data dalla applicazione del cd. comportamento prolungato.

Il motivo è in parte inammissibile, in parte infondato.

La corte di merito ha valutato ed apprezzato il portato delle norme contrattuali del CCNL, alla luce delle quali ha accertato, nel merito, che dalla documentazione prodotta risultava come l'azienda già conoscesse la “malattia” del sig. Laza, anche per via di comunicazioni tra ufficio personale e la società, la quale per i casi particolari, anche in altre situazioni, si era sempre tenuta informata dello svolgersi delle assenze dei proprio dipendenti.

Ha apprezzato infine che il lavoratore, di sua iniziativa e pur non essendo tenuto a farlo, si era preoccupato di informare il datore del proprio stato di salute, periodicamente e non una volta soltanto, sicchè la Ninz s.p.a., nel contesto di un espletamento del rapporto secondo correttezza e buona fede, si era trovata nella condizione di potersi render conto della gravità della situazione, totalmente inabilitante, e di intraprendere idonee iniziative di tutela.

Siffatti apprezzamenti risultano essere contrastati dal ricorrente soltanto mediante una ricostruzione alternativa in fatto, sicchè evidenti appaiono i profili di inammissibilità del ricorso, oltre che di infondatezza in ordine all'apprezzamento in diritto dei limiti degli accomodamenti ragionevoli.

Quanto al terzo motivo, posto con riguardo alla valutazione di prove documentali e testimonianze nonché per omessa ammissione della prova testimoniale esso è del pari inammissibile in quanto diretto ad un mero sindacato di merito, ritenendo necessario che il lavoratore avesse dovuto portare a conoscenza della datrice la

riconducibilità di ciascun periodo di assenza alla specifica causa, su un periodo totale di 565 giorni.

Infine, viene in rilievo il quarto motivo, formulato per violazione degli artt. 24 e 111 cost., e artt. 115, e comma 1 n. 4 c.p.c., nonché per violazione dell'artt. 2697 c.c. in ordine alla mancata ammissione di un mezzo istruttorio benché la parte avesse offerto di adempierlo in relazione alla prova dell'accomodamento ragionevole.

L'assunto è inammissibile in quanto i capitoli di prova indicati con il n. 29 e 30 - secondo i quali *“solo a inizio febbraio 2021 il sig. Laza telefonava in azienda per chiedere come mai non gli arrivava lo stipendio. La sig.ra Gasperi gli spiegava che la Guardia di Finanza era passata in azienda a novembre 2020 per chiedere informazioni su di lui e comunicando che all'indirizzo che aveva l'azienda si trovava un vecchio capannone abbandonato. Nella medesima telefonata la sig.ra Gasperi gli chiedeva di produrre certificato di residenza e nuovo IBAN dove poter effettuare il versamento degli stipendi tenuti in sospeso per il predetto motivo. 30) Nella medesima telefonata, inoltre, la sig.ra Gasperi riferiva al sig. Laza che stavano per terminare i giorni di malattia. Da tale comunicazione non seguiva alcuna richiesta da parte del lavoratore, né di ferie o permessi, né di aspettativa non retribuita non appaiono decisivi al fine richiesto”* - appaiono eccentrici rispetto alla *ratio decidendi*, secondo cui il datore era stato già posto nella situazione di rendersi conto che non si trattava di semplice malattia ma di una patologia che generava disabilità (anche se non trasfusa in invalidità *ex lege*), in guisa da indurlo a porre in essere tutti gli accorgimenti consentiti dalla normativa in vigore.

Il ricorso, laddove la Corte ritenga di deciderlo integralmente nel merito, va complessivamente rigettato.

PER QUESTI MOTIVI

Chiede che la Corte di Cassazione enunci il principio di diritto secondo cui l'art. 127-ter c.p.c., introdotto dal d.lgs. n. 149 del 2022, è integralmente applicabile, anche in ordine alla sostituzione dell'udienza orale con quella a trattazione scritta, ai procedimenti disciplinati dal Titolo IV del Libro II del codice di rito, “Norme per le controversie di lavoro” (artt. 409 e ss. c.p.c.), nonché al procedimento regolato dai commi 47 e ss. dell'art. 1 della l. n. 92 del 2012, *ratione temporis* applicabile alla fattispecie, rigettando il primo motivo di ricorso.

Rigetti per il resto i restanti motivi di ricorso o ne rimetta la trattazione alla sezione semplice.

Roma, 19/03/2025

Per il Procuratore Generale
Carmelo Celentano