GIUSTIZIA INSIEME

Lavoro e Diritti sociali

C’era una volta e c’è ancora il giudice del lavoro

di Carmelo Romeo

18 giugno 2026

Sommario: 1. Lo scenario di riferimento – 2. La fuga dalla giurisdizione – 3. La scelta della casistica emergente – 4. Recondite potenzialità (inespresse) del giudice del lavoro

1. Lo scenario di riferimento

L’*incipit* contenuto nel titolo, che metaforicamente evoca le favole di un tempo passato, trae specifico spunto, invece, da una pubblicazione non più recente[1], dai toni decisamente tragici. Qui, però, viene usato e riferito avendo riguardo ad un contesto diverso, meno drammatico ma altrettanto inquietante: quello della crisi che da tempo aleggia sulla scena dell’attuale processo del lavoro che sembra aver subito un notevole depotenziamento rispetto alle originali prerogative e alle aspettative correlate al suo ingresso nell’ordinamento processuale italiano[2], oramai risalente a più di mezzo secolo fa. Senza poter mancare di osservare che, sia pure in parte, il contesto socio-economico complessivo è significativamente rappresentato dall’avvio dell’epoca dell’AI che ha oramai radicalizzato un mondo iperconnesso e in cui un unico grande soggetto informatico gestisce ogni istante della nostra vita, comprese le fasi del processo.

Orbene, nell’ambito del nostro più modesto e limitato campo di riflessione, lo scenario che si ha intenzione di scandagliare è quello che riguarda il tema qui a mano, e cioè quello di un progressivo oscuramento delle luci che avevano sicuramente brillato all’entrata in vigore del c.d. “nuovo processo del lavoro” con la legge dell’11 agosto 1973, n. 533. E segnatamente delle ombre che oggi calano sul sipario, ove riconosciuto primo attore protagonista è stato sicuramente per alcuni decenni il giudice del lavoro e che ora sembrerebbe aver passato il testimone ad un imperante algoritmo, depositario delle nuove regole che governano, sia surrettiziamente, sia esplicitamente le varie fasi e i diversi gradi delle controversie di lavoro. Sorge il sospetto di una progressiva e silente espropriazione dei canoni ermeneutici che avevano guidato per oltre mezzo secolo la coerenza sistematica e il contesto storico-oggettivo di operatività del processo del lavoro e del suo principale protagonista**[3]**.

Tuttavia, sia pure in estrema sintesi e per scrupolo di correttezza culturale, è necessario chiarire e precisare che l’avvento della nuova era digitale non è stata solo foriera di negatività per il processo. Al contrario, è appena il caso di ricordare i notevoli benefici acquisiti in termini di rapidità ed estrema agilità delle procedure, sia del rito ordinario civile, sia di quello speciale del lavoro, che si rinvengono principalmente sui seguenti e centrali argomenti:

> gli indiscutibili vantaggi del deposito telematico degli atti;
> i fondamentali supporti che, sia all’avvocato, sia al giudice, forniscono le banche dati in grado di velocizzare la ricerca prima affidata ai massimari e ai repertori cartacei;
> il possibile svolgimento dell’udienza mediante collegamenti audiovisivi, allorchè non sia prevista la presenza di soggetti diversi dai difensori, dalle parti, dal pubblico ministero e dagli ausiliari del giudice;
> l’introduzione della firma digitale degli atti e l’opportuno e provvidenziale invio degli stessi a mezzo di posta elettronica certificata alle varie cancellerie di riferimento.

Oggi, a ben vedere, sarebbe del tutto implausibile poter ignorare i tangibili vantaggi che l’era digitale ha apportato, in punto di risparmio di tempi e di risorse economiche al buon governo della giustizia e, segnatamente, ad una più razionale gestione del contenzioso del lavoro nei tribunali italiani e in quelli dell’Unione Europea, sino a dover ammettere che senza l’AI si rischia di dover perdere persino gli obbiettivi prestabiliti dal PNRR**[4]**. L’informatica, come da recente è già stato scritto, «fa parte della vita di tutti da così tanto tempo che ormai solo i più vecchi ricordano il mondo com’era prima, quando per comunicare con persone distanti da noi scrivevamo su sottili strati di alberi macerati chiamati carta»**[5]**.

Par d’uopo – sempre a livello introduttivo e riguardo un altro distinto profilo di questa riflessione – segnalare che non è mio intendimento ripercorre i tracciati, già affrontati e spero in maniera

esaustiva, in mio recente contributo dedicato esclusivamente al processo del lavoro**[6]**, quanto quella di compiere un’operazione diversa, sia pure collaterale e sincronica con la mia precedente ricerca. Nell’attualità il tentativo è quello di voler coniugare insieme l’evidenza di un arretramento delle tutele sostanziali dei lavoratori nella percezione di una nuova dimensione dei poteri che l’ordinamento affida al giudice del lavoro allo scopo di dipanare l’intricata matassa del contenzioso, nella logica che venga avviata una ponderata riflessione, dai variegati e distinti osservatori offerti dai processualisti e da quelli dei giuslavoristi, sull’*ubi consistam* dei fatti materiali afferenti alla fattispecie concreta**[7]**.

Orbene, è di immediata percezione che la dimensione della fenomenologia che si intende investigare necessita di indagini empiriche prevalentemente rivolte ad un esame del diritto vivente di estrazione giurisprudenziale, che dovrà costituire la cartina di tornasole, cioè l’elemento rivelatore riguardo la centralità del ruolo del giudice del lavoro nel dibattito sulla tutela dei diritti. Ancor più nel particolare si tratta di cogliere la reattività dell’interpretazioni giurisprudenziali in merito alle tematiche più incandescenti della nostra materia quali, a livello meramente esemplificativo, la retribuzione, i licenziamenti, la contrattazione decentrata, la tutela dei *rider*s.

Ed infatti, volendo per un momento e in forma concisa e sintetica valutare l’essenza del contesto socio-giuridico nazionale della nuova era, è appena il caso di avvertire che non bastava il vistoso arretramento dei diritti sostanziali dei lavoratori che si è già realizzato su più fronti: a) in generale, sulla progressiva delocalizzazione all’estero degli impianti produttivi per via dei maggiori costi del lavoro in Italia, b) in particolare, su un recente ritorno al caporalato di antica memoria, e poi ancora, c) sull’evidenza dello svuotamento della tutela reintegratoria in caso di licenziamenti illegittimi, ed ancor più ulteriormente d) sul fonte dello specifico e preoccupante incremento degli infortuni sul lavoro. Si aggiunga, quindi, alla narrazione un altro profilo: l’evenienza di una crisi identitaria che affligge e delegittima il processo del lavoro e, come si diceva, prima del suo principale protagonista, evidentemente coinvolto nell’incombente dilemma tra rapidità della decisione *versus* una meditata istruttoria sui fatti materiali emergenti che richiedono tempo e ponderazione.

Una mutazione genetica incombe, dunque, non solo nell’ambito del diritto sostanziale del lavoro e del diritto sindacale, nonchè a mero titolo esemplificativo nella crescente e dilagante crisi della rappresentatività sindacale e del depotenziamento della contrattazione collettiva non più carismatica come lo era al tempo dello Statuto dei lavoratori. Ma la mutazione *in itinere* riguarda anche, ed allo stesso tempo, il ruolo originariamente assegnato al giudice del lavoro in ragione

dei suoi ampi poteri istruttori, oggi ridimensionati dal dilagare riguardo una logica virtuale dei sistemi informatici di ultima generazione, legata a criteri computazionali e matematici che sovente non lascia spazio alla discrezionalità del decidente. Quest’ultimo ritiene di compiere una libera scelta, ma, a volte inconsapevolmente, finisce per attingere. ad una mole infinita di dati grazie alla interconnessione dei server ormai generalizzata che ha memorizzato precedenti interazioni in modo indipendente dall’intervento umano.

Emergono, già da questa premessa, sia il ristretto campo di indagine e sia i tentativi che si intendono percorrere nelle pagine che seguono al fine di comporre l’intricato *puzzle stranger things* che quotidianamente occupa il giudice del lavoro al fine di pervenire, attraverso un equilibrato processo sempre ispirato al rispetto delle leggi, alla soluzione dei casi sottoposti al suo vaglio. Ed è questo il primo *step* della presente analisi: il riconoscimento dei canoni ermeneutici volta per volta utilizzati dalla migliore giurisprudenza, sia di merito, sia di legittimità, allo scopo di conseguire il giusto obbiettivo. La scelta delle esemplificazioni che seguono non è affidata alla casualità, bensì a due ben precise evenienze: la prima, di caratura soggettiva e personale, per aver da oltre cinquant’anni calcato la scena dal vivo delle aule giudiziarie nelle controversie in materia di lavoro; la seconda, oggettiva, affidata all’emergenza circoscritta ai temi più accesi e di maggiore attualità riguardo al dibattito sul disvalore crescente assegnato al processo del lavoro e al suo personaggio principale**[8]**.

A ben vedere, però, l’analisi non si ferma, qui perchè sarebbe solo un risultato parziale e insufficiente, peraltro che non darebbe conto del titolo selezionato in prima battuta. A seguire, infatti, occorrerà avviare ed esplorare un percorso inverso: quello dei “mali oscuri” che tormentano il giudice del lavoro, sovente combattuto tra diverse e opposte istanze, non componibili tra loro e i danni collaterali di una giustizia sovente lontana dal cittadino. Si tratterà di innescare il dibattito sul dilemma persistente nell’attualità della crisi della giustizia in generale e quella del lavoro nel particolare, tra le istanze di rendere celere il processo al fine di rispettare i tempi contingentati della decisione e rispondere alla domanda di rendere una tutela effettiva dei diritti.

Sullo sfondo, come si dirà meglio nel prosieguo dell’indagine, aleggia lo spettro di una giustizia predittiva asettica e inespressiva che sovente pregiudica il libero convincimento del giudice e che, ritengo, dalle possibili (*rectius*: potenziali) conseguenze assai pericolose sul piano della certezza del diritto, attesa l’intuibile deriva volta ad una generale omologazione di un sistema regolatorio che mortifichi la doverosa dose di soggettività e discrezionalità correlate alle

decisioni giurisdizionali.

2. La fuga dalla giurisdizione

Tuttavia, prima di scendere sul campo specifico della casistica emergente come dagli *input* riportati nel precedente paragrafo, è il caso di avvertire che nel contesto generale si sta verificando una vera e propria fuga dal processo e, segnatamente, da quello delle controversie in materia di lavoro. In via generale, è noto, infatti che – come documentano peraltro i dati statistici riportati dal Ministero della Giustizia**[9]** – il contenzioso giudiziario in Italia mostra una progressiva diminuzione, con cali preoccupanti delle pendenze civili e penali introitate e registrate nel 2024 e primo semestre 2025, inclusa una riduzione significativa dell’arretrato (fino a -9,4% in tribunale). Questa tendenza è legata, non già ad una maggiore efficienza per via di una maggiore velocità decisionale dei tribunali, bensì ad una minore domanda di giustizia e alla sostanziale inefficacia delle riforme.

Orbene, tale *trend* è parimenti avvertibile per il contenzioso del rito lavoro che ha subito, soprattutto nel corso di quest’ultimo decennio, un consistente decremento riguardo ai numeri dei nuovi processi iscritti a ruolo. Tra le ragioni di tale decremento vi è l’emersione di una crisi endemica che ha riguardato l’offerta di giustizia del lavoro, «sia per i tempi con cui vengono celebrati i processi, sia per la qualità professionale con cui sono rese le pronunce»**[10]**, e che si materializza in un danno complessivo a reciproco svantaggio di entrambe le parti del processo, nel segno di un sostanziale disinteresse che già trapelava sin dal Libro bianco del 2001**[11]**. Emerge, dunque, un dato: la sfiducia nell’affidamento agli esiti del giudizio tradizionale che rende guardinghi le due parti storicamente contrapposte datore di lavoro e lavoratore, nell’evenienza di danni collaterali sul piano della disaffezione alla giurisdizione.

Tuttavia, l’accento posto sui tempi lunghi delle controversie di lavoro non può essere inteso come unica giustificazione della rinuncia alla giurisdizione. Occorre, in verità, ricercare ulteriori ragioni, ancor più decisive che, in sintesi, possono convergere su tre profili:

- la crisi della giustizia che richiede una riflessione equilibrata e sistemica sulle motivazioni;
- gli eccessivi costi del procedere che frequentemente scoraggiano i soggetti economicamente più deboli a intraprendere la via giudiziaria;
- l’emersione di una giustizia di prossimità, alternativa a quella tradizionale e di immediata composizione.

Il primo dato evidenziato passa attraverso un percorso imprescindibile di effettivo efficientamento della giustizia che affronti le criticità reali del sistema, senza però compromettere le garanzie e l’accesso al servizio da parte dei cittadini, e senza che il problema possa essere risolto semplicisticamente attraverso «interventi limitati a logiche quantitative o a una mera razionalizzazione territoriale»**[12]** che approdi attraverso l’eliminazione di tribunali giudicati di secondaria importanza. Diversamente tra le priorità devono figurare il rafforzamento del personale amministrativo e la necessaria revisione dell’organizzazione degli uffici, attraverso una gestione efficiente dei carichi di lavoro e delle risorse disponibili, nel segno di interventi radicali e strutturali.

Il secondo profilo riguarda gli eccessivi costi, correlati all’*iter* del contenzioso giudiziario, che gravano in particolare sui soggetti economicamente più deboli (*rectius*: sui lavoratori) che sono spesso scoraggiati sin dall’inizio a intraprendere lunghe e onerose procedure giudiziarie dall’esito incerto. Sotto tale profilo le aspettative iniziali legate all’entrata in vigore della riforma del 1973 sono risultate di fatto tradite, e ciò a valutare le evenienze concrete e, quindi, i risultati statistici conseguiti. Ed infatti, il processo del lavoro, *ab origine* concepito come strumento “ *tutelare*” rispetto ad un rapporto giuridico davvero peculiare, qual è quello di lavoro (subordinato e parasubordinato), «nonchè come sede di accertamento e riconoscimento di diritti che non hanno una dimensione soltanto individuale (rigorosamente legata alle singole parti in causa), ma anche sociale», ha assunto una dimensione diversa, sovente non più correlata alle istanze di una giustizia secondo la chiave di lettura dell’art. 3, cpv., della nostra Costituzione **[13]**. Il denunciato scostamento è avvenuto essenzialmente per due ragioni: a) il legislatore di questi ultimi decenni ha riconsiderato *in peius* i livelli delle tutele, proponendo continue mediazioni rispetto al diritto del lavoro dell’epoca aurea degli anni Settanta; b) l’introduzione di nuove tipologie contrattuali – si veda, a livello meramente esemplificativo, il lavoro nelle piattaforme digitali – che ha reso più ardua e complessa l’opera della giurisprudenza nel segno di mantenere il c.d. *favor lavoratoris.*

Da ultimo, l’emersione di un profilo alternativo, veicolo di una nuova dimensione delle tutele al di fuori delle aule dei tribunali. Si tratta della c.d. “giustizia di prossimità“, in fase di avanzata sperimentazione come supporto ai cittadini bisognosi di assistenza perchè appartenenti alle fasce sociali deboli. Un tale rimedio opera già attraverso gli **Uffici di Prossimità (UdP)** e che sono sportelli locali, spesso situati nei Comuni o Unioni di Comuni, creati dal Ministero della Giustizia in collaborazione con le Regioni per avvicinare il sistema giudiziario ai cittadini. Offrono orientamento, consulenza e supporto per atti di volontaria giurisdizione (amministrazioni di sostegno, tutele, istanze). In verità non si riscontrano prassi applicative

rivolte al contenzioso del lavoro che però prevede *in nuce*, cioè nelle stesse sue radici, insito nella stessa filosofia che aleggia nella sua struttura portante, i principi-cardine di sussidiarietà e giusto equilibrio (*rectius*: complementarietà). Tale profilo merita un più accurato approfondimento dialettico che dia giusto conto del sistema conciliativo di prossimità insito nel rito del lavoro.

Come è stato condivisibilmente scritto da altri, «Platone aveva ben presente, sia il principio di sussidiarietà e di giusto equilibrio (complementarità), da noi solo recentemente riscoperto, tra giurisdizione statale e composizione delle liti facilitata da un sistema conciliativo di prossimità, sia il ruolo fondamentale dello stesso giudice nel favorire la riconciliazione dei soggetti in lite» **[14]**. I principi esposti trovano terreno fertile nella tipologia del contenzioso lavoro che funzionalmente offre una giustizia dalle potenzialità conciliative per iniziativa dello stesso giudice preposto al governo della complementarità, anziché alla contrapposizione e alla reciproca esclusione. Ed infatti, le questioni sottese dalla legge n. 533 del 1973 sono quelle – sempre attuali e intangibili – interenti al rapporto tra autonomia privata e giustizia ed alla possibilità di una *justice in many rooms* che riesca a diventare partecipativa, integrativa, riparativa e promotrice di coesione e riconciliazione sociale.

Parlare di giustizia consensuale non è certo inusuale nell’ambito del diritto del lavoro. Significa, infatti, toccare temi centrali della nostra materia: dalla genesi del rapporto, alla qualificazione giuridica, alle problematiche sulla retribuzione e quelle sui licenziamenti. Il tutto in un contesto che coinvolge tutti i suoi protagonisti, e cioè giudice, avvocati e parti, nel segno di una presa di coscienza dei soggetti coinvolti nel conflitto, sia pur sempre con l’autonoma regia del giudice, possibilmente orientato verso una composizione responsabile *in limine litis*. La prassi giudiziaria in materia di lavoro, peraltro, ci ha abituati ad un dialogo aperto tra posizioni contrapposte, tra interessi divergenti, che usualmente riescono, proprio nel segno di un’auspicabile sussidiarietà, a conciliarsi tra loro, contribuendo così a sopire il conflitto e favorire la fenomenologia della pacificazione, nel segno di un valore aggiunto sul significato di giustizia. La ricognizione sulle variegate prassi conciliative, facilitata da un sistema giustizia di prossimità, pone al centro il ruolo fondamentale dello stesso giudice, istituzionalmente preposto a norma dell’art. 420 c.p.c. a favorire una riconciliazione onorevole dei soggetti in lite tra loro, suggerendo una proposta concreta e accettabile da entrambe le parti e per dirimere definitivamente la controversia.

Orbene, proprio nel segno di una crisi pervasiva del ruolo assegnato dalla legge al giudice, la via della giustizia di prossimità potrebbe costituire il giusto riscatto per il suo rilancio, in quanto rimarrebbe protagonista non spodestato.

3. La scelta della casistica emergente

Il manifesto approdo dei precedenti paragrafi è innegabilmente quello di un’emergente crisi del ruolo istituzionale e originario che la legge n. 533 del 1973 aveva assegnato al giudice del lavoro, e ciò in considerazione della surrettizia evenienza di una logica riduttiva del suo *agere*. Peraltro, anche l’ultima riflessione testè fatta sulla giustizia di prossimità rappresenta, in tutta evidenza e sia pure nella sua pragmatica e innegabile positività, una testimonianza dei tempi della crisi funzionale che accerchia sempre più il campo di azione del giudice del lavoro, costretto a rinunciare – si ripete, sia pure nell’apprezzabile intento di giungere ad una soluzione condivisa del contenzioso – ad un ampio *spatium deliberandi*, che formalmente le disposizioni sul processo gli assegnano.

Tuttavia, nonostante il quadro sostanzialmente regressivo che il contesto sociale e giuridico riserva al giudice del lavoro e, soprattutto, per via dell’incedere deciso di un legislatore indubbiamente volto a porre un freno all’era del garantismo e al costrutto di prima, risolutamente orientato verso una tutela differenziata per il lavoro, si intravedono sotto diversi e variegati fronti taluni segnali di ripresa che, in via meramente esemplificativa e non certo esaustiva, riassumiamo nei seguenti *steps*.

A. In primo luogo si segnala la riconosciuta attualità della norma di cui all’art. 36 della Costituzione, direttamente applicabile dai giudici del lavoro per adeguare stipendi del tutto insufficienti, nonchè disposizione spesso usata per contrastare il “lavoro povero” e definire la giusta retribuzione, anche *ex officio*[15]. Sullo specifico argomento e al fine di dimostrare l’attualità dei principi sulla giusta retribuzione, par d’uopo segnalare l’entrata in vigore, a far data dal 18 ottobre 2025, della legge delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, nonché di procedure di controllo e informazione del 26 settembre 2025, n. 144. La legge dispone, all’art. 1, la delega al Governo, al fine di garantire l’attuazione del diritto dei lavoratori ad una retribuzione proporzionata e sufficiente, ai sensi dell’art. 36 Cost., rafforzando la contrattazione collettiva, al fine di adottare uno o più decreti legislativi finalizzati: a) al assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi; b) a contrastare i lavori sottopagati; c) a stimolare il rinnovo in tempi brevi dei c.c.n.l.; e, soprattutto, d) contrastare i fenomeni di concorrenza sleale attuati mediante la proliferazione di sistemi contrattuali finalizzati alla riduzione del costo del lavoro e delle tutele dei lavoratori, cioè il cd. “*dumping contrattuale*”. Sollecitazioni, in ragione dell’entrata in vigore della legge del 2025, provengono da più parti al fine di rispettare i tempi contingentati della delega, soprattutto «allo scopo di riattivare un confronto autentico tra Governo e parti sociali»[16], nonché sul tema parallelo del

salario minimo, da recente riproposto da una sentenza della Consulta che, pur trattandosi di una pronuncia inammissibilità, costituisce un strumento di analisi approfondito sull’argomento[17]. Per chiudere il cerchio sulla centralità dell’art. 36 Cost. è imprescindibile l’accenno al ritorno della Cassazione sul tema, ma in modo del tutto nuovo, in quanto affida al giudice del merito «una sorta di competenza legislativa suppletiva che trae fondamento e legittimazione oggi dagli stessi principi dell’ordinamento comunitario», tracciati dalla Direttiva UE 2022/2041[18].

B. Altro profilo che riserva un ampio spazio all’interpretazione del giudice è quello del lavoro svolto attraverso piattaforme digitali, in quanto il meritevole intervento della giurisprudenza, soprattutto sulle questioni dei c.d. *riders*, ha ulteriormente legittimato l’estensione delle tutele a prescindere dai vincoli formali della subordinazione[19]. Orbene, nello specifico ambito, si profila paradigmatica l’attenzione del giudice riguardo all’impatto delle modalità delle prestazioni di lavoro governate da sistemi algoritmici connessi a piattaforme digitali, rivoluzionarie dell’organizzazione della produzione e del lavoro. Tali innovativi sistemi, regolativi delle prestazioni di lavoro e inclusivi delle varie fasi di svolgimento del lavoro, in esponenziale crescita nella moderna economia delle imprese, fanno affiorare non pochi dubbi sulla loro compatibilità rispetto all’ordinamento giuridico consolidato del diritto del lavoro e, quindi, riguardo alle tutele predisposte a garanzia dei lavoratori. Ancor più nel particolare, si accenni alle regole di riferimento poste a presidio delle corrette modalità di profilazione dei dati personali e proprio in questa logica, di interesse sono le indicazioni della giurisprudenza che ha rassegnato le pratiche illegittime di profilazione delle imprese attraverso processi risolutivi automatizzati che consistono nella capacità di prendere decisioni finali impiegando mezzi tecnologici senza coinvolgimento umano, attraverso l’osservazione di dati forniti direttamente dall’interessato, dati osservati, dati derivati o desunti. La casistica giurisprudenziale più recente finisce, infatti, per rappresentare un utile supporto per la diffusione (*rectius*: la conoscenza) dei processi decisionali in materia, nell’evidente utilità di avere contezza delle linee tracciate sull’argomento dal diritto vivente[20]. Tuttavia, i limiti imposti dalla giurisprudenza dovrebbero contenere una giusta dose di coercitività e a tal proposito, al fine di rendere effettive le tutele si suggerisce al legislatore di adottare – a pieno supporto dell’eccessiva genericità delle regole poste a presidio delle tutele dei lavoratori utilizzati attraverso piattaforme digitali – meccanismi sanzionatori da offrire al giudice più sofisticati e adeguati allo scopo, decisamente più incisivi sul piano cogente. In particolare si evoca qui l’istituto giuridico dell’*astreinte*, originario dell’ordinamento francese, consistente in una coercizione indiretta mirante a spingere un obbligato inadempiente all’adempimento, qualora questi si rifiuti di ottemperare all’ordine del giudice di eseguire la prestazione dovuta[21]. Per quanto concerne la nostra casistica, nella pur

prevedibile ipotesi che l’invito dell’Autorità Garante e l’ordine del Giudice rimangano inevasi, può sussistere un ulteriore strumento di coercizione indiretta e di deterrenza idoneo a rafforzare il comando, dal momento che costituisce un efficace mezzo di pressione, anche di natura psicologica, consistente nelle c.d. “penalità additive”[22], che dunque sortirebbe l’effetto di far cooperare la parte soccombente ad un fare specifico, oppure ad un non fare continuato. Le potenziali applicazione di siffatto sistema sanzionatorio potrebbero ben dissuadere *ex ante* all’inadempimento, quindi senza dover giungere al contenzioso, e pertanto indurre la parte ad una corretta ottemperanza delle regole; con l’effetto di sortire un benefico risultato sul piano delle relazioni negoziali, dunque, per quanto di nostro interesse, un esemplare utilizzo degli strumenti informatici nel segno della trasparenza e obbiettività delle scelte.

C. Infine, un ultimo profilo di riflessione – ma certamente non meno importante – riguarda l’altalenante vicenda del licenziamento sanzionato con la reintegrazione nel posto di lavoro. Come è noto contro il licenziamento illegittimo, a seguito del Jobs Act, D.lgs. 23/2015 e dopo la sentenza n. 194/2018 della Corte Costituzionale è stata riconosciuta la legittima discrezionalità del legislatore e l’assenza di vincoli costituzionali nel restringere l’ambito della tutela reale ed ampliare quella della tutela risarcitoria, sia pure variamente articolata. Tuttavia, sia pure nel vigore del regime a tutele crescenti, la giurisprudenza riesce egualmente a ritagliare spazi di tutele reintegratorie piene, come il caso dell’errore del datore nel computo del superamento del periodo di comporto che non incide né sulla nullità del licenziamento né sul risarcimento dovuto. Ed infatti, la violazione dell’articolo 2110 del c.c. fa scattare la tutela reintegratoria e risarcitoria piena, parametrata all’intero periodo, quindi dal licenziamento sino alla reintegra [23]. Ed ancora, l’ordine di reintegrazione nel posto di lavoro emanato dal giudice nel sanzionare un licenziamento illegittimo esige che il lavoratore sia in ogni caso ricollocato nel luogo e nelle mansioni originarie, salva la facoltà per il datore di lavoro di disporne, con successivo provvedimento, il trasferimento ad altra unità produttiva, laddove ne ricorrano le condizioni tecniche, organizzative e produttive previste dall’art. 2103 c.c., salva la dimostrata impossibilità, la cui prova incombe sul datore di lavoro, dovuta a insussistenza di posti comportanti l’espletamento delle ultime mansioni o di mansioni equivalenti[24]. Si aggiunga, poi, che in tema di licenziamento disciplinare, il controllo difensivo per essere legittimo presuppone un fondato sospetto di illeciti commessi da uno o più dipendenti in base a concreti indizi e, comunque, deve essere sempre assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore. In tal senso la giurisprudenza di merito che ha

precisato come incomba sul datore di lavoro, nel segno di un contemperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto, «l’onere di allegare prima, e provare poi, le specifiche circostanze che lo hanno indotto ad attivare il controllo tecnologico ex post, considerato che solo il fondato sospetto consente al datore di lavoro di porre la sua azione al di fuori del perimetro di applicazione diretta dell’art. 4 dello Statuto dei lavoratori e tenuto altresì conto del più generale criterio legale ex art. 5 l. n. 604 del 1966»[25]. Quanto mai opportuno infine, chiudere il cerchio di tale ultimo profilo sulle preziose indicazioni della Consulta che ha stabilito l’illegittimità dell’articolo 9, comma 1, del Decreto legislativo n. 23 del 2015 nella parte in cui, nei licenziamenti illegittimi intimati da un datore di lavoro che non raggiunga i requisiti dimensionali dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori, prevedeva che l’ammontare dell’indennità risarcitoria «non potesse in ogni caso superare il limite di sei mensilità» dell’ultima retribuzione [26]. Il tutto ha rappresentato una vera e propria “ventata di ossigeno”, sul piano della parità dei trattamenti, per i lavoratori delle piccole imprese.

4. Recondite potenzialità (inespresse) del giudice del lavoro

Le esemplificazioni del precedente paragrafo mostrano segnali di rivitalizzazione “del caro estinto”, vale a dire potenziali margini di operatività e di dinamismo, sia pure in un contesto sociale e giuridico complessivamente votato per un progressivo processo di omologazione a sistemi sempre più pervasivi e dilaganti verso una omogeneizzazione delle scelte individuali decisamente costrette dai lacci e i laccioli da un’imperante era dell’intelligenza artificiale. Ed infatti, è innegabile che il sistema giudiziario e, segnatamente l’operatività del giudice del lavoro, abbiano subito un considerevole appiattimento rispetto all’imperversare dei sistemi digitali affidati all’intelligenza artificiale di ultima generazione, fortemente inclusivi delle scelte. Impossibile resistere all’uso (che non sia, però, un abuso) di una logica affidata a sistemi informatici di ultima generazione che è comunque legata a criteri computazionali e matematici, «sicché l’I.A. a cui rivolgiamo la domanda non risponde ragionando, ma selezionando in un tempo velocissimo da una quantità strabiliante di informazioni l’output statisticamente più ricorrente»[27].

Dunque le esemplificazioni come sopra riportate rappresentano un’eccezione rispetto alle prassi di un’interconnessione degli algoritmi oramai generalizzata, perchè, a ben vedere, mostrano segnali di scostamento rispetto al più facile percorso tracciato dalla mole infinita di dati che sembrerebbero – ma l’uso del condizionale è d’obbligo – fornire risposte spontanee e ragionevoli.

L’operatore dovrebbe limitarsi ad un uso meramente strumentale e non giammai finale dei sistemi di intelligenza artificiale, perchè corre il rischio di rimanere intrappolato in un sistema incontrollato e del tutto estraneo alle sue reali capacità di discernimento.

Orbene, su quest’ultima lunghezza d’onda e cioè in perfetta sintonia con gli avvertimenti come sopra riportati, s’innesta la legge delega del 23 settembre 2025, n. 132 in materia di applicazione di sistemi di intelligenza artificiale, nel segno di un principio relativo ad una dimensione antropocentrica, la quale dispone che l’utilizzo di tali modelli debba avvenire solo ai fini di mero supporto dell’intelligenza individuale e come strumento di quest’ultima. Tuttavia, ad oggi, in assenza di decreti legislativi di attuazione, non sembra che il solo *incipit* della legge delega abbia le potenzialità di svolgere un ruolo di un’effettiva cogenza riguardo alle limitazioni contenute nell’art. 13 della stessa legge del 2025. Quest’ultima norma, in particolare, è priva di un impianto sanzionatorio in grado di svolgere un’adeguata funzione deterrente rispetto ai pericoli di un effetto conformativo diffuso, come negativo risultato del ricorso *without limits* alla IA. Un fattore di rischio latente e che attraverso la giustizia predittiva si favoriscano soluzioni già condivise in passato, ma sovente non certo sapientemente calibrate e sincronizzate con il caso concreto al vaglio del decidente. L’evidenza è che il giudice risenta delle incursioni sempre più significative e incalzanti del “*novum*” che trovano riscontro nelle più recenti modalità di espressione correlate alle derivazioni finali del giudizio conclusivo del processo.

Ed infatti, il tradizionale (e classico) rapporto tra azione e processo – caposaldo del principio della domanda come sintetizzata dalla norma di cui all’art. 99 del c.p.c. sul diritto ad un giudizio al di sopra delle parti, governata dal giudice e magistralmente riassunta dalle storiche pagine di un Maestro che ha tracciato il filo conduttore delle regole che conducono al «momento essenziale della formazione dell’esperienza giuridica»**[28]** – sembra ineluttabilmente vacillare, «perché mostra evidenti segnali di logoramento e di crescente crisi dei tradizionali canoni ermeneutici governati dalla prospettazione di una domanda giudiziale, fisiologicamente connessa ad una totale e indiscutibile autonomia del soggetto giudicante»**[29]**. Si tratta di una strisciante e inarrestabile mutazione genetica che, per l’appunto, ne ha destabilizzato fortemente le native tecniche, innovative rispetto al codice del rito ordinario, e proposte dal legislatore della fine del secolo scorso con la legge dell’11 agosto 1973, n. 533 sulla giustiziabilità dei diritti dei lavoratori.

Il giudice del lavoro sembrerebbe inerme a fonte del denunciato e surrettizio effetto uniformante generato dall’intelligenza artificiale, nell’unico intento di ricercare, ai fini della decisione, il precedente adattabile ed esibirlo come suggello della motivazione, se non addirittura utilizzarlo come unica ed esclusiva motivazione della stessa decisione. Ma, fortunatamente non è proprio

così: provvidenzialmente solo una sparuta minoranza dei giudici sembra aver imboccato tale via, e cioè quella di una pericolosa deriva che li allontana dal ruolo istituzionale assegnato loro dalla norma di cui all’ art. 101 della Costituzione, in quanto soggetti soltanto alla legge.

Per quanto riguarda lo specifico del processo del lavoro, occorrerebbe risvegliare i canoni ermeneutici d’un tempo, sopiti ma non certo abrogati, quali quelli dell’oralità del processo e della sua speditezza che risolverebbero efficacemente il dilemma tra rapidità ed esaustiva istruttoria dell’accertamento giudiziale. Stimolante in tale direzione l’aggiornamento di cui al Capo I-bis, c.p.c., aggiunto dall’art. 3 del D. Lgs. del 10 ottobre 2022, n. 149, sulle controversie in materia di licenziamento, ed in particolare l’art. 441 bis, 4°comma, c.p.c. che stabilisce come il giudice, in relazione ad esigenze di celerità prospettate dalle parti, possa disporre la trattazione congiunta delle eventuali domande connesse, «assicurando in ogni caso la concentrazione della fase istruttoria e di quella decisoria in relazione alle domande di reintegrazione nel posto di lavoro» **[30]**.

Ed è proprio attraverso una coerente applicazione dei principi contenuti nei canoni portanti del processo del lavoro che si evitano, sia parte dei giudici, sia da parte dei difensori, le sabbie mobile delle c.d. “allucinazioni”, tipico rischio che corre l’utente dell’intelligenza artificiale, per via di risultati a volte inesistenti e/o fuorvianti. Peraltro, non può essere riconosciuta alcuna validità probatoria alle risposte prodotte dalla IA se non vi è prova dell’affidabilità delle applicazioni di intelligenza artificiale utilizzate, non conoscendosi dati quali l’ampiezza delle conoscenze a disposizione del *softwar*e e se sono realisticamente in grado di evitare le predette “allucinazioni”, ovvero risposte sbagliate. Sul punto paradigmatica (e rassicurante) si profila la giurisprudenza di merito che ha convintamente stigmatizzato ricorsi indiscriminati e scriteriati all’intelligenza artificiale, privo di un reale fondamento riguardo la veridicità dei casi riportati **[31]**.

Nell’esemplificazione di cui sopra il compito di un coerente discernimento sulle linee di confine entro le quali l’uso dell’IA, nel segno di considerazioni di natura etica e processuale, è giustamente affidato al giudice. Quest’ultimo, richiamandosi alle norme sul **Regolamento UE n. 2024/1689** (c.d. ***AI Act)*** e, più in particolare, al vincolante principio di supervisione umana (***human oversight***) e all’approccio responsabile all’intelligenza artificiale (***responsible AI***), è ben in grado di ridimensionare ogni abuso. Trattasi di linee guida inevitabilmente confluite nella legislazione italiana (cfr. **la legge n. 132/2025**) e realizzate attraverso introduzione di specifici doveri di diligenza per i professionisti che si avvalgano di questi sistemi, da ufficializzare nell’informativa alla clientela obbligatoriamente prescritta sempre dalla legge.

Mutatis mutandis un tale approccio culturale vale anche per i giudici, atteso che la linea di confine, entro la quale può ritenersi ammissibile e legittimo il ricorso alla giustizia predittiva, potrà concretizzarsi allorquando i dati raccolti fungano solo da **mero supporto alla redazione dei provvedimenti giurisdizionali, ma non può in alcun modo essere fonte di convincimento giuridico**. Par d’uopo concludere con una famosa frase di Stephen Hawking, fisico teorico e icona mondiale della scienza moderna, che svela il rischio più grande dell’intelligenza artificiale: «il successo nella creazione dell’intelligenza artificiale potrebbe essere il più grande evento nella storia umana. Purtroppo potrebbe anche essere l’ultimo, a meno che non impariamo a evitarne i rischi».

---

[1] Mi riferisco al libro di P. ADORNO, *C’era una volta un giudice. Le ragioni di una tragedia*, Perugia, Ali&No editore, 2011 che esplora tematiche complesse e decisamente drammatiche. Il testo analizza le dinamiche e le difficoltà nel contesto giudiziario, ponendosi come una riflessione amara.

[2] In generale, *ex pluribus* e per citare solo taluni tra i primi commenti, tutti positivi e in ordine di pubblicazione, cfr. P. FEDERICO e R. FOGLIA, *La disciplina del nuovo processo del lavoro*, Milano, Pirola, 1973; G. L. MONTESANO e F. MAZZIOTTI, *Le controversie del lavoro e della sicurezza sociale*, Napoli, Jovene, 1974; G. FABBRINI, Diritto processuale del lavoro, Milano, Giuffrè, 1974; A. PROTO PISANI, G. PEZZANO, G.M. BARONE e V. ANDRIOLI, *Le controversie in materia di lavoro*, Bologna, Zanichelli, 1974; G. TARZIA, *Manuale sul processo del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1987; G. TESORIERE, *Diritto processuale del lavoro*, Padova, Cedam, 1989; C. MANDRIOLI, *Diritto processuale civile*, *I procedimenti speciali di cognizione*, vol. III, Torino, Giappichelli, 2006.

[3] Gli avvertimenti sono già evidenti in A. PILEGGI, *La progressiva defunzionalizzazione del processo del lavoro*, in *Lavorodirittieuropa*, 20 luglio 2023. Un allarme proviene da L. CAVALLARO, ***Il giudice del lavoro tra interpretazione”creativa” e fedeltà alla legge***, in Giustizia Insieme, 21 ottobre 2023, che, però, avverte del rischio potenziale circa una funzione di supremazia del giudice rispetto alla legge, «nel segno di una funzione creativa della

giurisprudenza».

[4] Sullo specifico argomento si rinvia a C. CASTELLI, *Senza l’AI e piani straordinari si rischia sugli obbiettivi del PNRR*, in Guida al Diritto, 21 febbraio 2026, n. 6, p. 8 e ss. che riporta testualmente, sia pure con talune note di critica, parte della relazione del Ministro della Giustizia all’inaugurazione dell’anno giudiziario del 30 gennaio 2026, «Nel corso del 2025 sono state avviate le prime attività esplorative sull’impiego dell’intelligenza artificiale a supporto dell’amministrazione della giustizia, nel rispetto delle garanzie costituzionali, della disciplina europea e dell’autonomia della funzione giudiziaria». Per Castelli, già presidente della Corte d’appello di Brescia, «sull’amministrazione della giustizia è necessaria una strategia di attacco per non compromettere i risultati del PNR».

[5]C. DE ROBBIO, ***L’intelligenza artificiale e il lavoro del giudice. I rischi per l’autonomia e l’indipendenza della magistratura***, in Giustizia Insieme, 4 febbraio 2026, a p. 1.

[6] Si rinvia a C. ROMEO, *L’eclissi silente del processo del lavoro. Riscontri per un rilancio*, Pisa, Pacini giuridica, 2026.

[7] A titolo meramente esemplificativo, in tema di cessione di azienda in frode alla legge, si citi, anche se risalente negli anni, il commento di A. TERZI, *Il giudice del lavoro, il processo, la sostanza del rapporto (e l’effettività delle tutele)*, alla sentenza della Corte d’appello lavoro di Catanzaro del 18 novembre 2014, in *Questione Giustizia*, 22 marzo 2015 che emblematicamente pone a confronto il risultato affrettato e avulso del giudice di prime cure a fonte di un’istruttoria approfondita e coerente con l’analisi del giudice del gravame. Scrive TERZI, che la Corte d’Appello avrebbe potuto, invece di sobbarcarsi in un procedimento probabilmente faticoso e complicato, senza fare istruttoria alcuna, confermare la sentenza del Tribunale. «Se non ci fosse stata una ben diversa attenzione da parte del giudice del lavoro d’appello, si sarebbe risolto “in fatto” in una pronuncia non coerente con la realtà storica, nell’avallo di una operazione truffaldina attuata attraverso l’uso disinvolto di schemi formali e strumenti giuridici, in una negata tutela dei diritti dei lavoratori».

[8] Si v. S. GENTILE, *La specificità del processo del lavoro e il cambiamento della prassi*, in *Questione Giustizia*, giugno 2021.

[9] Per l’area di interesse si vedano **i dati del Ministero della Giustizia**.

[10] Il corsivo è tratto da M. DE LUCA, *Diritti dei lavoratori: patrimonio costituzionale comune versus declino delle garanzie*, in *Foro it*. 2011, V, c. 216.

[11] Taluni riferimenti sono in C. ROMEO, *Il processo del lavoro e la sua crisi identitaria*, in *Questione Giustizia*, 27 febbraio 2026.

[12] È l’opinione del Movimento Forense, *La crisi della giustizia, la soluzione non passa per il taglio dei tribunali*, in *Norme & Tributi plusdiritto*, 31 marzo 2026 che «invita a superare “soluzioni semplicistiche – quali la soppressione degli uffici giudiziari minori» e a puntare invece su interventi strutturali”».

[13] M. SPANÒ, ***Patrocinio a spese dello stato, contributo unificato e regolazione delle spese di lite: costi ed effettività dell’accesso alla giurisdizione del lavoro***, in *Giustizia insieme*, 13 settembre 2023.

[14] Cfr. P. LUCARELI, *La nuova mediazione civile e commerciale*, in *Giustizia consensuale*, 1-2003, 337 ss., la quale, tra le «visioni che permettono di destare la mediazione e assegnarle il ruolo nobile che merita nell’ordinamento giuridico e nella società», richiama «l’autonomia come sussidiarietà orizzontale, stimolo di responsabilità dei cittadini attivi; la coesione sociale, quella che nel pensiero di Emile Durkheim che l’ha coniata, configura la società nella quale le persone sono tutte coinvolte nella gestione delle istituzioni» cfr. a p. 340.

[15] Da ultimo cfr. Cass. 6 marzo 2026, n. 5043 che ha statuito come, «nell’attuazione dell’art. 36 della Cost. il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall’art. 36 Cost.,

anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata».

[16] Cfr. M. FAIOLI, *Il contratto collettivo e gli errori di prospettiva da evitare nella delega*, in Ilsoleventiquattrore 8 aprile 2026 secondo il quale il «Governo ha ancora i margini per attuare la legge in modo costituzionalmente orientato, seguendo alcune precise direttrici. In primo luogo, è urgente riattivare un confronto strutturale e autentico tra Governo e parti sociali. Non si possono schiacciare le legittime prerogative di autoregolamentazione delle organizzazioni sindacali e datoriali, imponendo soluzioni eteronome o ingerenze ministeriali. In secondo luogo, in sede di stesura dei decreti legislativi, occorre disinnescare la nozione di Ccnl più applicato, sostituendola con quella di Ccnl più protettivo (il principio del magis)».

[17] P. SALAZARD e D. CECCATO, *Salario minimo: quale il ruolo dei territori nel dibattito in corso?,* inCorriere delle Paghe, 1° marzo 2026, n. 3 che commenta la sentenza della Corte Costituzionale del16 dicembre 2025, n. 188.

[18] Sul punto, P. SALAZAR e L. FAILLA, *Il valore costituzionale della giusta retribuzione, quale il ruolo del giudice?*, in *Guida al Lavoro*, 27 ottobre 2023, n. 43, p. 18.

[19] Cfr. C. ROMEO, *La tutela del lavoro nell’era delle piattaforme digitali*, in *Il rapporto di lavoro nell’epoca digitale*, a cura di M. PROIETTI, Giuffrè, Milano, 2025, da p. 94 e ss.

[20] D’interesse sul tema la sentenza della Corte di Giustizia dell’Unione Europea, del 10 febbraio 2026, n. 97.

[21] In Italia: la riforma del processo civile, operata con L. 18 giugno 2009, n° 69, ha introdotto, per la prima volta nell’ordinamento italiano, un meccanismo simile alle *astreintes*: è la cosiddetta coercizione indiretta, prevista all’art. 614-bis c.p.c.; essa demanda al Giudice di fissare una somma di denaro dovuta dall’obbligato per ogni sua violazione, successiva inosservanza o ritardo nell’esecuzione di un obbligo di fare infungibile o di non fare (ma con il d.l. 83/2015, convertito con l.n. 132/2015, è stato rimosso il limite all’infungibilità).

[22] Sul dibattito dottrinale *ex pluribus* A. PROTO PISANI, *L’attuazione dei provvedimenti di condanna,* in *Foro It*. V, 1988 177 ss.

[23] Cass. 31 marzo 2026, n. 7969.

[24] Cass. 10 luglio 2024, n. 18892.

[25] Corte d’appello Roma, 23 febbraio 2026 n. 3, in Topdiritto24, 2026. La Corte capitolina ha statuito che la vicenda «deve essere inquadrata nella fattispecie prevista dall’**art. 18, comma 4, l. 300/1970** che prevede che il giudice, ove accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, in ogni caso in misura non superiore a dodici mensilità. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale».

[26] Cfr. Corte Cost. 21 luglio 2025, n. 118 ha censurato l’originario «limite massimo di 6 mensilità “fisso e insuperabile, a prescindere dalla gravità del vizio del licenziamento”, in aggiunta alla previsione del dimezzamento degli importi indicati agli articoli 3, comma 1, 4, comma 1, e 6, comma **1, del Decreto legislativo n.23 del 2015**”. Stabilendo l’incostituzionalità del principio che l’ammontare dell’indennità sia «circoscritto entro una forbice così esigua da non consentire al giudice di rispettare i criteri di personalizzazione, adeguatezza e congruità del risarcimento del danno sofferto dal lavoratore illegittimamente licenziato», né da “assicurare la funzione deterrente della stessa indennità nei confronti del datore di lavoro”». La nuova disciplina si applicherà solo ai contratti di lavoro sottoscritti dal 7 marzo 2025.

[27] C. DE ROBBIO, *L’intelligenza artificiale e il lavoro del giudice, I rischi per l’autonomia e l’indipendenza della magistratura*, cit., a p. 2 che giustamente avverte «come i sistemi di I.A.

differiscono da quelli tradizionali essenzialmente perché: 1 attingono a una mole infinita di dati grazie alla interconnessione dei server ormai generalizzata; 2 “imparano” dalle precedenti interazioni in modo indipendente dall’intervento umano (c.d. sistemi esperti); 3 simulano il linguaggio umano». «Inoltre, le risposte fornite sono completamente prive di “sentimento”, anche se il linguaggio informatico è arrivato ad un livello tale di sofisticazione da simulare una sorta di empatia con l’interlocutore umano».

[28] Sento forte il dovere morale, pur non essendo un processualista, di citare S. SATTA, *Diritto processuale civile*, Padova, CEDAM, 1967, 7° ed.ne, e spec. da p. 109 e ss. manuale, nell’edizione citata, che ha contribuito, e di non poco, alla mia crescita culturale.

[29] Rinvio ad un mio precedente intervento, *L’era della giustizia predittiva e processo del lavoro: machine laernig vs. ragionamento giuridico*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2025, 6, p. 564 e ss.

[30] Sul punto, cfr. F.M. CIAMPI, *Trattazione e discussione unificate: una “impennata” verso la decisione, Il processo del lavoro*, in *La riforma del processo civile: l’attuazione*, a cura di F. FINOCCHIARO, marzo 2023, I libri di Guida al Diritto, a p. 265 che rimarca come «*i principi di celerità e concentrazione dovranno caratterizzare anche la trattazione delle controversie in materia di licenziamento con tutela reale in grado d’appello e in cassazione*».

[31] *Ex pluribus* cfr. Tribunale del lavoro di Torino del 16 settembre 2025, n. 2120 con commento di G. FALASCA “*Lite temeraria” l’uso dell’IA senza controllo e revisione dell’avvocato*, in Il Sole 24 ore, 23 settembre 2025, p. 35. Il Tribunale ha censurato un ricorso redatto «“col supporto dell’intelligenza artificiale”, costituito da un coacervo di citazioni normative e giurisprudenziali astratte, prive di ordine logico e in larga parte inconferenti, senza allegazioni concretamente riferibili alla situazione oggetto del giudizio – eccezioni tutte manifestamente infondate».