

Tipologia:	<b>LAVORO</b>			 ASSOCIAZIONE IMPRESE SCOMMESSE E GIOCHI
Protocollo:	<b>2001911</b>	Data:	<b>02.02.2011</b>	
Oggetto:	<b>LAVORO NEWS 002/2011</b>			

## LAVORO NEWS 002/2011

### Collegato Lavoro: Decadenza ex art. 32 L. 183/2010 e analisi contenzioso

Il 23 gennaio è scaduto il termine previsto dal Collegato Lavoro per impugnare i licenziamenti individuali e gli atti di recesso e/o di modificazione della titolarità del contratto di lavoro a questi - ai fini dei tempi e delle modalità di contestazione - processualmente assimilati dalla normativa richiamata.

La novità in tema, infatti, risiede nella scelta operata dal legislatore di applicare termini di decadenza anche ai contratti già conclusi al momento dell'entrata in vigore della legge 183/2010.

Dunque, per lavoratori e collaboratori sono decorsi i 60 giorni per proporre impugnativa stragiudiziale (a far data dal 24/11 u.s.) e, per chi ha ottemperato, sono iniziati a decorrere i 270 giorni per depositare il ricorso giudiziale, con l'eccezione dell'ipotesi di fallimento del tentativo di conciliazione e/o di arbitrato (cfr. artt. 31, e 32 della L. 183/2010) eventualmente promossi, poiché in tali casi lavoratori e collaboratori avranno a disposizione solo ulteriori 60 giorni per il deposito del ricorso giudiziale.

Rientrano nel regime del doppio termine di decadenza tutti i casi disciplinati dall'art. 32 del Collegato Lavoro ed in particolare:

- 1) licenziamenti (per tutti i motivi di inefficacia e invalidità);
- 2) recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto);
- 3) contratti di lavoro autonomo di cui sia contestata la natura giuridica;
- 4) trasferimento del lavoratore;
- 5) contratti di lavoro a termine già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge;
- 6) cessione contratto di lavoro (in caso di trasferimento d'azienda);
- 7) somministrazione di lavoro e/o lavoratori interinali;
- 8) richiesta costituzione o accertamento rapporto di lavoro con soggetto diverso dal titolare del contratto (somministrazione, appalto, distacco).

Particolare rilievo assumono, tuttavia, soprattutto le ipotesi – contrattuali (e di contenzioso) - più diffuse: contratto a termine, somministrazione di lavoro e collaborazioni coordinate e continuative. Per le prime due fattispecie, la mancata impugnativa da parte dei lavoratori interessati entro il 23 gennaio u.s., in ordine a pregressi rapporti instaurati e *illo tempore* cessati, ha comportato la relativa decadenza dalla richiesta, rispettivamente, di accertamento dell'illegittimità del termine apposto al contratto a tempo determinato e della conseguente conversione; per la somministrazione, della possibilità di richiedere la costituzione in capo all'utilizzatore, ex art. 27 d.lgs. 276/03, di contratto di lavoro subordinato.

*La presente comunicazione, comprensiva di allegati, è indirizzata esclusivamente ai destinatari specificati. L'accesso, la divulgazione, la copia o la diffusione sono vietate a chiunque altro ai sensi delle normative vigenti, e possono costituire violazione penale. In caso di errore nella ricezione, il ricevente e' tenuto a cestinare immediatamente il messaggio, dandone conferma al mittente a mezzo fax o e-mail.*

Analogamente, nell'area del lavoro autonomo coordinato, i titolari di contratti di "co.co.co.", "co.co. fase" ed "a progetto" scaduti antecedentemente all'entrata in vigore del cd. "Collegato" non potranno legittimamente invocare la simulazione del contratto di lavoro autonomo.

Ciò premesso, la legge individua come idoneo allo scopo di impedire la decadenza, qualsiasi atto, anche stragiudiziale, che permetta al datore di lavoro di venire a conoscenza della decisione del lavoratore di impugnare il contratto scaduto. Sul punto, in ordine alla data di efficacia dell'impugnativa, la S.C. di Cassazione (sent. N. 8830 del 14.04.2010) sancisce che "l'impugnativa del licenziamento formulata mediante dichiarazione spedita al datore di lavoro con missiva raccomandata a mezzo del servizio postale, deve intendersi tempestivamente effettuata allorché la spedizione avvenga entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei relativi motivi (quindi entro 60 giorni dal 24 novembre per le fattispecie descritte non ancora oggetto di impugnazione, ndr.), anche se la dichiarazione medesima sia ricevuta dal datore di lavoro oltre il termine menzionato, atteso che...l'effetto di impedimento della decadenza si collega, di regola, al compimento, da parte del soggetto onerato, dell'attività necessaria ad avviare il procedimento di comunicazione demandato ad un servizio sottratto alla sua ingerenza".

E' dunque tempo per i datori di lavoro e committenti di effettuare l'analisi dei rischi connessi alle impugnative tempestivamente spedite e ritenere - allo stato - archiviate ulteriori possibili rivendicazioni concernenti i casi previsti dall'art. 32 della legge 183/2010.

(rif. Dossier Lavoro, n.1 gennaio 2011, Il Sole 24 ore Editore; Il Sole 24 ore, n.19 del 21.01.2011; Il Collegato Lavoro – Commento alla Legge 183/2010, Il Sole 24 Ore Editore, 2010)

## **Legittimi i licenziamenti collettivi con scelta limitata a singole unità produttive, solo se queste ultime siano caratterizzate da autonomia e specificità delle professionalità.**

La Sezione Lavoro della Cassazione con la sentenza n. 22329/2010 ha ribadito il principio secondo cui, nell'ipotesi di soggetto imprenditoriale che gestisca più unità produttive, l'eventuale licenziamento collettivo di personale, e sotto il profilo del procedimento, e sotto il profilo dell'applicazione dei criteri di scelta, deve interessare le posizioni professionalmente omogenee per le quali sia stato dichiarato l'esubero, quand'anche operanti in unità produttive diverse da quelle in cui si è determinata l'eccedenza di personale.

Quale eccezione alla suindicata regola, i licenziamenti potranno essere limitati alle singole unità produttive solo se queste ultime risultino caratterizzate da professionalità non fungibili, per ragioni tecniche, organizzative e/o produttive, rispetto all'intera organizzazione aziendale.

Pertanto, alla luce di quanto sopra, può affermarsi che l'illustrazione dei motivi determinanti la situazione di eccedenza di personale nell'ambito delle procedure di mobilità dovrà operare riferimento all'intero complesso aziendale e non alle singole e specifiche unità produttive, anche al fine di puntualizzare, eventualmente, perché gli esuberanti non possano essere riallocati presso altre unità produttive.

(In Il Sole 24 Ore Norme e tributi - Lunedì 24 Gennaio 2011- n. 22).