

Tipologia:

**LAVORO**

Protocollo: **2001512** Data:

**23.01.2012**

**ASSOSNAI**  
ASSOCIAZIONE IMPRESE SCOMMESSE E GIOCHI

Oggetto: **NOVITA' IMPUGNATIVA LICENZIAMENTI**

Allegato: **NO**

**ATTENZIONE: si rammenta che dal 1 gennaio le circolari sono disponibili esclusivamente nell'area riservata del sito [www.assosnai.it](http://www.assosnai.it), accessibile unicamente da parte degli utenti registrati abilitati all'accesso dalla Segreteria.**

## **NOVITA' IN MATERIA DI IMPUGNATIVA LICENZIAMENTO PROROGA TERMINI CONTRATTI A TERMINE**

**Gentile Associato,**

recenti interventi legislativi, al fine di contingentare i tempi del contenzioso, hanno modificato le regole in materia di impugnativa del licenziamento.

L'art. 32, comma 1 Legge 183/2010 (cd. Collegato Lavoro), entrato in vigore il 24/11/2010, ha introdotto un doppio termine per l'impugnativa del recesso datoriale. Infatti, la norma citata da un lato ha confermato il termine di 60 giorni dalla ricezione della comunicazione del recesso per impugnare – a pena di decadenza – il licenziamento, dall'altro ha aggiunto un ulteriore onere consistente nella necessità – a pena di inefficacia della impugnativa stessa – di depositare il ricorso giudiziale o la comunicazione alla controparte della richiesta di conciliazione o arbitrato, entro 270 giorni successivi.

I successivi commi 3 e 4 dell'art. 32 stabiliscono che le disposizioni su citate si applicano anche:

- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni inerenti la qualificazione del rapporto di lavoro ovvero la legittimità del termine apposto al contratto;
- al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche nella modalità a progetto;
- al trasferimento del lavoratore;
- all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro ai sensi degli artt. 1, 2, 4 D. Lgs. 368/01, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo;
- ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D. Lgs. 368/01 in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- ai contratti di lavoro a termine stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D. Lgs 368/01 e già conclusi alla data di entrata in vigore del Collegato;
- alla cessione del contratto di lavoro nell'ambito di un trasferimento d'azienda;
- alle controversie in materia di somministrazione irregolare, distacco o appalto illecito.

I termini di decadenza introdotti dall'art. 32 del Collegato Lavoro sono stati differiti con D.L. 255/2010, convertito con legge n. 10/2011 (decreto Milleproroghe), norma che secondo l'interpretazione ad oggi prevalente ha congelato per tutto il 2011 i nuovi termini di decadenza previsti dal Collegato Lavoro, "salvando" di conseguenza chi non aveva impugnato i recessi entro il 23 gennaio 2011. Il Decreto ha, infatti, stabilito che *"in sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento acquistano efficacia decorrente dal 31 dicembre 2011"*.

Le novità introdotte presentano, tuttavia, dubbi interpretati in relazione ai contratti a termine

*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.*

**ASSOSNAI**

26 Piazza San Lorenzo in Lucina 00186 ROMA

telefono 0668300441 - 0668300442 / fax 0668300445

e-mail: [info@assosnai.it](mailto:info@assosnai.it) / web: [www.assosnai.it](http://www.assosnai.it)

scaduti prima dell'entrata in vigore del Collegato, in ordine alla portata della introdotta proroga del termine per impugnare.

Non a caso, di recente sono, sul punto, intervenute pronunce giurisprudenziali contrastanti.

Secondo una parte della giurisprudenza (cfr. Tribunale di Milano Sezione lavoro 4/08/2011) con l'art. 2 comma 54 D.L. 225 (decreto milleproroghe) il Legislatore ha voluto posticipare l'efficacia del termine decadenziale introdotto con la legge 183/2010, facendo salvi i diritti di quanti alla data del 24 gennaio 2011 non avessero ancora provveduto alle impugnazioni ivi disciplinate. A tale conclusione la suddetta pronuncia giunge sulla scorta di due considerazioni:

- 1) la retroattività della norma potrebbe ritenersi implicita nel fatto che il legislatore ha usato la locuzione *"in sede di prima applicazione"*;
- 2) una interpretazione contraria sarebbe priva di senso posto che la previsione si riferisce espressamente al termine di 60 giorni per l'impugnazione del licenziamento e che detto termine era già previsto dalla legge 604/66. Pertanto *"pare ovvio che il Legislatore abbia voluto posticipare gli effetti della novella legislativa per ritardare gli effetti preclusivi delle nuove decadenze introdotte dall'art. 31 legge 183/2010"*.

Con successiva pronuncia altro Giudice della Sezione Lavoro del Tribunale di Milano (sentenza del 29/9/2011 n. 4404/2011) ha, tuttavia, prospettato difforme opzione interpretativa affermando che l'effetto del comma 1 bis dell'art. 32 Legge 183/2010 introdotto dal decreto milleproroghe *"è quello di differire al 31 dicembre 2011 l'efficacia delle disposizioni limitatamente alle fattispecie di cui all'art. 6 primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604 ... Ne segue che questa modifica del legislatore deve intendersi operante limitatamente all'ipotesi di licenziamento che non riguardano le fattispecie dei contratti flessibili. Se ne deve dedurre che per i contratti a termine già conclusi alla data di entrata in vigore della legge n. 183/2010 e non impugnati entro il 23 gennaio 2011 si sia già verificata una decadenza che va quindi qui sancita"*.

Secondo quest'ultimo orientamento, la nuova norma, pur congelando i termini per il periodo successivo alla sua approvazione, non avrebbe riaperto quelli ormai scaduti, non contenendo una esplicita previsione di retroattività.

Sul piano pratico operativo, prescindendo dal contrasto giurisprudenziale sopra evidenziato, può qui valorizzarsi un elemento di certezza, cioè che a far data dal 1/3/2012 risulteranno incontestabilmente scaduti i termini per proporre impugnative per tutte le fattispecie previste dall'art. 32 del Collegato Lavoro, sopra elencate.

Quindi, precisato che secondo l'orientamento affermato dalla Suprema Corte, saranno considerate tempestive le impugnative consegnate al servizio postale entro la data sopra indicata (Cass. Civile, sezioni unite 14/4/2010, n. 8830; Cass. Civile, sezione lavoro 4/10/2010, n. 20566), in tutti gli altri casi potrà legittimamente dirsi azzerato il rischio di contenzioso e le organizzazioni datoriali potranno pianificare le strategie di intervento su organici e mercato del lavoro senza timori di sopravvenienti pronunzie giudiziali incidenti sul fattore personale.

Cordiali saluti.

per ASSOSNAI

I consulenti Lavoro

Avv. E. Claudio Schiavone - Rag. Antonio Palmisano