

Le regole valide per tutti i lavoratori

Ricorsi in tempi più stretti

Meno giorni per attivare la causa in caso di recesso del datore

Antonino Cannioto
Paolo de Berardinis
Giuseppe Maccarone

■ Rendere più spedita la definizione giudiziale dei licenziamenti invalidi e ridefinire i criteri di determinazione della misura del risarcimento del danno, nei casi di conversione a tempo indeterminato di contratti a termine. Sono questi gli obiettivi perseguiti attraverso le disposizioni contenute nell'articolo 32 del collegato lavoro.

Il primo risultato passa attraverso una riformulazione, e conseguente modificazione, della disciplina relativa all'impugnazione dei licenziamenti invalidi.

La prima parte dell'articolo 32, infatti, novella le regole per l'efficacia delle impugnazioni, contenute nell'articolo 6 della legge 604/66.

La nuova disposizione prevede un doppio termine di decadenza di 60 e 270 giorni per l'efficacia delle impugnazioni. Il primo (60 giorni) - che decorre dalla ricezione della comunicazione, ovvero, ove questa non sia contestuale, dalla divulgazione dei motivi - è quello entro cui il lavoratore, anche avvalendosi dell'intervento di un'organizzazione sindacale, può impugnare il licenziamento con atto scritto, anche extragiudiziale. Rispetto alla decorrenza del termine, si evidenzia che i 60 giorni iniziano da quando il lavoratore entra in possesso della comunicazione (licenziamento ovvero motivazioni) in forma scritta.

Il secondo (270 giorni) deve, invece, essere rispettato per il deposito in cancelleria del ricorso, oppure per comunicare alla controparte la richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato; se questi ultimi sono rifiutati o non si raggiunge l'accordo, il ricorso al giudice - a pena di decadenza - deve essere depositato entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Prima della modifica apportata dal collegato, il lavoratore licenziato - dopo avere dato luogo all'impugnativa nei previsti sessanta giorni - poteva proporre ricorso giudiziario nei termini prescrizionali (cinque anni); dal 24 novembre scorso, a sua disposizione vi sono solamente 270 giorni e, dunque, il tempo utile è complessivamente di 330 giorni (60 più 270).

Le nuove regole riguardano anche altre situazioni: i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine del contratto; il recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto; il trasferimento del lavoratore da un'unità produttiva a un'altra; alcuni tipi di contratto a tempo determinato; la cessione del contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile, collegata al trasferimento d'azienda (esclusi i casi di cui all'articolo 1406 del Codice civile); ogni altro caso, compresa la somministrazione irregolare, in cui si chiede la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

La seconda parte dell'articolo 32 è, invece, dedicata alla regolamentazione di una nuova forma di risarcimento prevista a favore del lavoratore in tutti i casi in cui il giudice converte, a tempo indeterminato, un contratto a termine.

La nuova normativa prevede che il lavoratore sia risarcito con un'indennità compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (la misura la decide il giudice tenendo conto di alcuni parametri quali: il numero dei dipendenti occupati, la dimensione dell'impresa, il comportamento delle parti eccetera). L'indennizzo massimo è ridotto a 6 mensilità nel caso in cui i contratti collettivi prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati a termine nell'ambito di specifiche graduatorie.

Considerando che il Dlgs 368/2001 dispone già, in caso di violazione delle norme, la conversione a tempo indeterminato del rapporto, va osservato che l'indennità economica in questione, sembrerebbe aggiungersi alla già prevista conversione del contratto, sostituendo le retribuzioni riferite al periodo intercorso tra la conclusione del rapporto di lavoro e la data di pubblicazione della sentenza.

Sul punto non è ancora stata resa nota la posizione ufficiale del **ministero del Lavoro**, anche se a suffragare tale tesi quanto sostenuto dal **ministro Sacconi** nel corso di un'audizione dinanzi alla Commissione lavoro.

Varilevato, infine, che le nuove disposizioni risarcitorie sono applicabili anche ai giudizi pendenti alla data di entrata in vigore del collegato.

IL QUESITO

COME SI ATTESTA IL MANCATO ACCORDO

La legge n. 183/2010 non prevede un termine preciso rispetto al quale la richiesta di conciliazione si può considerare rifiutata, oppure l'accordo non raggiunto. È così? Per il mancato accordo è necessaria la sottoscrizione di un verbale che ne fissi la data certa (la legge non la prevede) o il superamento dei termini previsti, ad esempio, per la nomina del presidente? Se la controparte non risponde a partire da quando si può stabilire che la richiesta di conciliazione o di arbitrato può considerarsi rifiutata?

Il mancato accordo è consacrato dal verbale di conciliazione che dà atto del rifiuto della proposta conciliativa mentre il rifiuto della conciliazione si ha se chi riceve la copia della richiesta di conciliazione non presenta alla commissione entro 20 giorni la prevista memoria. Per quanto attiene all'arbitrato il rifiuto è implicito nella mancata nomina del proprio arbitro da parte del convenuto entro i trenta giorni dalla notifica del ricorso.