

**Lavoro.** Entrano ora in vigore i termini per le controversie sul recesso che erano stati differiti dal Milleproroghe 2011

# Licenziamenti, ricorso in due step

Da oggi impugnativa entro 60 giorni efficace solo con deposito in 270 giorni

**Alessandro Rota Porta**

Cambiano le regole per impugnare i licenziamenti: è scatta infatti il 31 dicembre la sospensione disposta dal Milleproroghe (Dl 255/2010 convertito dalla legge n. 10/2011) che aveva differito l'entrata in vigore dei termini di decadenza introdotti dall'articolo 32 del Collegato lavoro, "salvando" appunto chi non aveva impugnato i recessi entro il 23 gennaio 2011. La materia è stata di recente anche oggetto di alcuni interventi giurisprudenziali volti a definire la portata della proroga, per precisare il disposto normativo del Dl 255.

Per chiarezza è opportuno ripercorrere i passaggi dettati dal collegato, illustrando le tappe da seguire dal 1° gennaio 2012.

## Che cosa cambia

In primo luogo, con l'obiettivo di contingentare i tempi del contenzioso e conferire agli stessi una ragionevole certezza, decorrerà il doppio termine per le impugnative dei recessi, introdotto con la modifica del primo e del secondo comma dell'articolo 6 della legge 604/1966. Il primo termine è in realtà una conferma: la nuova disciplina prevede che il licenziamento debba essere impugnato - a pena di decadenza - entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione (ovvero dalla comunicazione delle motivazioni, se queste non sono contestuali alla prima), con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore.

Accanto a questa fase ne è stata aggiunta una seconda: l'impugnazione risulta così inefficace se non è seguita, entro i succes-

sivi 270 giorni, o dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di conciliazione o arbitrato. Nel caso di fallimento della procedura stragiudiziale i termini di deposito del ricorso davanti al giudice scendono a 60 giorni.

## Il campo di applicazione

La nuova procedura si applica a tutti i casi di illegittimità e di inefficacia del licenziamento ma non solo: l'articolo 32 ha esteso ai lavoratori cosiddetti "precari" le regole previste per i licenziamenti individuali per giusta causa e per giustificato motivo. L'effetto di questa disposizione è che il doppio termine di decadenza riguarda anche tutti quei licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni inerenti alla qualificazione dei rapporti di lavoro, ad esempio attinenti alla sfera dei contratti parasubordinati, oppure alle impugnazioni per nullità dei contratti a tempo determinato. Si tratta di una norma che avrà una notevole portata se si pensa che il ricorso a queste forme contrattuali è notevolmente cresciuto negli ultimi anni, a fronte della sempre maggior esigenza di flessibilità da parte delle imprese e dall'incertezza che caratterizza la programmazione dei cicli lavorativi. Un mutamento che si traduce, nei confronti dei lavoratori, in un iter completamente diverso in termini di tutela: infatti il regime privilegiato non sottoponeva l'impugnazione per nullità dei contratti in questione ad alcuna decadenza, salva la prescrizione ordinaria del quinquennio per ricorrere in giudizio.

Contratti flessibili  
Restava il dubbio se la sospensione disposta dal milleproroghe riguardasse anche le cause sui contratti flessibili: sul punto la giurisprudenza si è espressa con pronunce contrastanti e appare ormai scontato che l'incertezza applicativa caratterizzerà tutte le questioni che si sono protratte nel corso del 2011, vanificando in parte l'obiettivo di deflazionare il contenzioso. Viceversa è già intervenuta la Corte costituzionale (sentenza n. 303/2011) a sancire la legittimità del tetto all'indennizzo per i contratti a tempo determinato fissato dal collegato, qualora venga accertata la nullità del termine apposto: nei casi di conversione il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità; il parametro di riferimento è l'ultima retribuzione globale di fatto.

La determinazione del risarcimento va effettuata secondo quanto disciplinato dalla legge n. 604/1966. Qualora il Ccnl prevedano l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori già impiegati con contratto a termine, l'indennità è stabilita tra 2,5 e 6 mensilità. L'indennità risarcitoria è aggiuntiva rispetto alla conversione del rapporto di lavoro a termine in un contratto a tempo indeterminato, sostituendo la stessa soltanto la retribuzione maturata dal lavoratore nel periodo intercorrente la cessazione del rapporto e la riammissione in servizio.

Al di là della concreta realizzazione di intese aziendali siglate ai sensi dell'articolo 8 - sulle quali le organizzazioni sindacali hanno già dichiarato la loro indisponibilità - è opportuno sottolineare alcuni aspetti per sgombrare il campo da equivoci: in primis le eventuali deroghe sui licenziamenti devono rientrare nell'ambito di accordi aziendali vincolanti ai presup-

## In sintesi

### LE NOVITÀ SULL'IMPUGNATIVA DEI LICENZIAMENTI DAL 2012

#### 01 MATERIE A CUI SI APPLICANO I NUOVI TERMINI DI DECADENZA

- licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni inerenti alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero la legittimità del termine apposto al contratto;
- recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto;
- trasferimento del lavoratore;
- azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro;
- cessione del contratto di lavoro nell'ambito di un trasferimento d'azienda;
- controversie in materia di somministrazione irregolare, distacco o appalto illecito.

#### 02 PROCEDURA DI IMPUGNATIVA

- deve avvenire entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento (o da quella indicante i motivi, se successiva);
- nel caso dei contratti a termine decorre dalla scadenza del contratto
- è inefficace se non è seguita, entro 270 giorni o dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso;
- il termine di cui sopra si riduce a 60 giorni nel caso in cui la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati dal datore di lavoro o non sia raggiunto l'accordo necessario al loro espletamento.

#### 03 INDENNITÀ RISARCITORIA PER I CONTRATTI A TERMINE

- omnicomprensiva tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- la valutazione dell'indennizzo deve avvenire secondo i parametri dettati dalla legge n. 604/1966: il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa, l'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, il comportamento e le condizioni delle parti;
- il limite massimo si dimezza se il Ccnl prevede l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori già impiegati con contratto a termine;
- trasformazione del contratto a tempo indeterminato

#### 04 ESCLUSIONI

- le questioni inerenti la sola qualificazione delle co.co.co (anche a progetto) non sono soggette a questi termini di decadenza ma alla prescrizione ordinaria (ad esempio in caso di impugnativa di un contratto scaduto)

#### 05 LA GIURISPRUDENZA

- **Corte costituzionale** - sentenza n. 303 del 11 novembre 2011: è stato dichiarato legittimo il tetto all'indennizzo fissato dai collegati per i contratti a termine, che riconosce tra 2,5 e 12 mensilità di indennità in caso di trasformazione
- **Tribunale di Milano** - sentenza n. 3402 del 4 luglio 2011 e n. 3914 del 4 agosto 2011: la sospensione disposta dal milleproroghe alle nuove regole di impugnazione dei licenziamenti trova applicazione anche per i termini di decadenza circa l'impugnativa della validità del termine apposto al contratto
- **Tribunale di Milano** - sentenza n. 4404 del 29 settembre 2011: il differimento del milleproroghe sui termini di decadenza non è applicabile ai contratti a termine (di segno opposto rispetto alle sentenze di cui al punto precedente)

**Articolo 8.** Deroghe finalizzate a occupazione, qualità, partecipazione ed emersione del sommerso

## Intese aziendali soggette a vincoli

Il tema dei licenziamenti è più che mai attuale e la definitiva entrata in vigore della disciplina in materia di licenziamenti e indennizzi, prevista dal collegato lavoro, è spunto per una riflessione sulle novità introdotte dall'articolo 8 della manovra di ferragosto (Dl 138/2011 convertito in legge n. 148/2011).

Con specifico riferimento ai licenziamenti, la norma prevede che gli accordi aziendali stipulati secondo i principi enunciatosi dallo stesso possono regolare «le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro» (comma 2 - lettera e). Questo passaggio deve però essere letto analizzando la disposizione nella sua complessità.

Al di là della concreta realizzazione di intese aziendali siglate ai sensi dell'articolo 8 - sulle quali le organizzazioni sindacali hanno già dichiarato la loro indisponibilità - è opportuno sottolineare alcuni aspetti per sgombrare il campo da equivoci: in primis le eventuali deroghe sui licenziamenti devono rientrare nell'ambito di accordi aziendali vincolanti ai presup-

posti applicativi enunciati al comma 1. Devono cioè essere finalizzati alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e

### LA LETTURA

Valutazione caso per caso confrontando la tutela dei dipendenti con i possibili effetti sul numero di posti e sulla crescita delle imprese

all'avvio di nuove attività.

Inoltre, le intese che regolano i licenziamenti - per potere derogare alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale - devono sempre rispettare la Costituzione, nonché i vincoli derivanti da norme comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro. Le deroghe alle conse-

guenze sul recesso non possono altresì toccare il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice durante il periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino a un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Per concludere, i contratti aziendali derogatori sui licenziamenti non possono estendersi ai loro presupposti: l'articolo 8 non pare infatti legittimamente inteso che ammettano recessi dell'impresa privi di giusta causa o di giustificato motivo, potendo queste ultime disciplinare a livello endoaziendale le sole conseguenze del licenziamento. Parimenti non vengono meno, in un'ipotesi del genere, le tutele di carattere pubblico, quali i diritti alla

percezione dei trattamenti di disoccupazione e l'iscrizione alle liste di mobilità, ove ne ricorrano i presupposti.

Senza scendere nel dettaglio circa gli effettivi confini delle disposizioni contenute nell'articolo 8, si ritiene onesto "leggerlo" senza ostracismi aprioristici e pregiudiziali, ma valutando caso per caso e contemplando i possibili effetti positivi sulla crescita delle imprese e sull'occupazione con le tutele ai lavoratori.

Si immagini questa situazione: un'azienda decide di assumere 100 lavoratori per l'avvio di una nuova attività. Data l'incertezza che caratterizza lo start-up, pone come condizione la sottoscrizione di un contratto aziendale che limiti - ad esempio - gli indennizzi in caso di licenziamento, qualora dovesse risolvere i rapporti di lavoro a causa di motivi oggettivi legati alla perdita della commessa: varrebbe la pena accettare la deroga ovvero rischiare i nuovi contratti?

A.R.P.

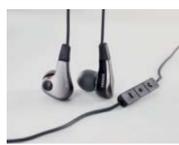
© RIPRODUZIONE RISERVATA

## NOTIZIARIO DELLE IMPRESE

### Cuffie auricolari Audéo PFE 232: la novità che coniuga design, perfetta adattabilità e pienezza del suono

Le nuove cuffie auricolari Audéo PFE 232 uniscono un design speciale ad una tecnologia innovativa che consente di avere un suono coinvolgente ed emozionante. Grazie ai diversi filtri in dotazione è possibile ottenere un suono con bassi profondi oppure medi precisi o alti cristallini a seconda del proprio gusto.

Grazie alla sofisticata tecnologia che utilizza due altoparlanti, uno per le basse frequenze ed uno per le alte, il suono risulta sempre ricco di sfumature anche a bassi livelli di ascolto. Questo particolare risulta molto importante in considerazione dei danni che possono essere causati al nostro udito dall'ascolto ad alto volume per periodi prolungati. L'esperienza di Phonak nell'ambito della produzione di sistemi



acustici ha consentito di omologare le cuffie auricolari Audéo in modo da minimizzare i danni causati da ascolti a volume elevato. Utilizzando inoltre la propria esperienza in tema di comfort e adattabilità, Phonak Sounds include diversi accessori che permettono alle cuffie di rimanere a posto anche dopo ore di utilizzo, senza fastidio e di filtrare il rumore ambientale durante viaggi o in ambienti rumorosi riuscendo a ridurre i rumori di sottofondo esterni fino a 23 decibel. Grazie agli speciali filtri acustici in dotazione di tre diverse tipologie (2 grigi, 2 neri e 2 verdi) e relativo accessorio per la sostituzione, è possibile personalizzare l'ascolto della musica in base alla frequenza di suono preferita: i filtri hanno infatti una funzione essenziale e hanno lo scopo di indirizzare il suono affinché venga percepito nel modo più naturale possibile.



Le cuffie auricolari Audéo PFE 232 sono leggerissime - pesano solo 16 grammi - e offrono all'interno della confezione di vendita un cavo con microfono completo di pulsante multifunzione prodotto da Apple™, che consente di ascoltare musica dal proprio iPod, iPhone o da altro dispositivo Apple e rispondere immediatamente premendo un semplice tasto in caso di chiamate in entrata. Audéo PFE 232 è compatibile con tutti i lettori MP3, iPhone, iPod e iPad con convertitore da 3,5 mm e più comuni Smartphones.

Per maggiori informazioni visitare il sito internet: [www.audeoworld.com](http://www.audeoworld.com)

Phonak Sounds  
Phonak Sounds, con base a Stäfa, Svizzera, sviluppa, produce e distribuisce i premiati auricolari in-ear Audéo Perfect Fit Earphones (PFE) per i veri amanti della musica. In qualità di membro del Gruppo Sonova, il leader mondiale nel settore dei sistemi acustici, Phonak Sounds può contare su oltre 60 anni di esperienza e di know-how nell'ambito dell'orecchio umano. Il risultato sono questi auricolari, di elevata qualità che garantiscono un suono straordinariamente nitido - probabilmente i più confortevoli che avete mai provato. Con la gamma di prodotti Audéo PFE, lanciata nel 2008, Sonova rinforza la propria posizione di leader nel campo dell'innovazione e amplia il proprio portafoglio di generi elettronici di consumo.

### Un sole tutto italiano

Con la Manovra approvata dal Governo Monti diventano permanenti tutti gli incentivi per gli interventi di ristrutturazione ed efficientamento energetico degli edifici e per le spese conseguenti a calamità naturali. L'articolo 4, infatti, della **Manovra Salva Italia** introduce le "Detrazioni per interventi di ristrutturazione, di efficientamento energetico e per spese conseguenti a calamità naturali". In Italia sono stati installati ad oggi quasi 279.000 impianti fotovoltaici per una potenza totale di circa 11 GW. La distribuzione di impianti sul territorio è estremamente varia e c'è ancora molto lavoro da fare ma crediamo che gli ottimi risultati raggiunti nel 2010/2011 siano stati solo l'inizio di un trend che si manterrà in costante crescita e che porterà il nostro Paese a raggiungere in tempi brevi la grid-parity. Ci si aspetta una crescente richiesta, che sarà tanto più elevata quanto più il sistema bancario italiano supporterà tale tipo di investimento. Soprattutto nel settore dei piccoli e medi impianti. In questo contesto e spirito ambientalista nasce **Solaria Energy**, faurice dell'utilizzo delle fonti di energia rinnovabili quale validissima alternativa all'uso dei combustibili fossili.

"La considerazione dell'ottima esposizione solare del nostro Paese", ci riferisce **Antonio Muoio**, amministratore delegato della Solaria Energy, "unita alla valutazione della raggiunta maturità del mercato rispetto al fotovoltaico e ad un'analisi degli operatori presenti in Italia, ci hanno spinto ad avviare l'attività di importazione e distribuzione di tutto quanto necessario per la realizzazione di impianti fotovoltaici". Struttura molto giovane e dinamica, da sempre attenta a soddisfare le molteplici esigenze sia delle piccole che delle grandi aziende, la Solaria Energy, ha fatto della ricerca dei partner a livello mondiale la sua filosofia aziendale.



Una selezione che ha coinvolto tutti quei Paesi dove la produzione di fotovoltaico ha raggiunto punte di eccellenza.

In Giappone dove si è scelto i due colossi nel campo della ricerca tecnologica e l'innovazione, Sanyo e Kyocera; in Europa dove sono stati siglati accordi di distribuzione con Power One (Italia), Cabur (Italia), SolarWorld (Germania), Solaria (Spagna), SolarMax (Svizzera).

E vista la sua enorme produzione non si è tralasciato la Cina, dove Antonio Muoio, amministratore a tempo pieno, si è trasferito per ben un anno studiando da vicino la loro realtà produttiva e avviando un'ottima collaborazione con la Amerisolar. Resta pur sempre un problema di disseminazione dei moduli fotovoltaici. Ma anche a questo Solaria Energy ha trovato una soluzione: quella di aderire, tramite i suoi fornitori, al PV Cycle, l'Associazione Europea per il recupero e il riciclo dei moduli fotovoltaici usati. Come dire non si butta via niente. Un sole tutto italiano ci aiuterà forse, in parte ad uscire dalla crisi, alla Solaria Energy rispondono tutti in coro di sì!!!!

## LE PROPOSTE DEL SOLE

### IN EDICOLA E IN LIBRERIA

#### La manovra salva-Italia

Imposte sulla casa e non solo. Agevolazioni fiscali, interventi sulle pensioni di dipendenti e autonomi, sostegno alle Pmi e alle banche, liberalizzazioni e misure per gli enti locali: dopo la conversione del decreto Monti ecco la «Guida pratica su tutte le novità». In edicola con «Il Sole 24 Ore» a soli 6,90 euro in più.

#### Separazione e divorzio

In edicola con «Il Sole 24 Ore» a 6,90 euro in più

L'approfondimento di «Guida al Diritto» - aggiornato alla giurisprudenza della Cassazione e dei giudici di merito - su affido condiviso, assegno di mantenimento al coniuge e ai figli, assegnazione della casa familiare e consigli legali e psicologici per affrontare gli aspetti più delicati, con un occhio costante ai casi risolti dai tribunali.

#### Adempimenti e scadenze

Da non perdere in edicola lo speciale «Frizzera», per ottemperare in maniera puntuale e precisa agli obblighi fiscali, con

particolare attenzione per i nuovi adempimenti: ritenute sui bonifici per le spese di ristrutturazione edilizia e di risparmio energetico, addizionali Irpef, spesometro, cedolare secca sugli affitti, regimi contabili per i contribuenti minimi, ravvedimento operoso. Il cd-rom allegato contenente un'agenda elettronica con le scadenze fiscali, approfondimenti e modulistica. Con «Il Sole 24 Ore» a 11,50 euro in più.

#### Codice della strada

«Venticinque Avvocato» n. 11/2011 risponde al quesito se il provvedimento di

revisione per azzeramento dei punti patente è impugnabile dinanzi al giudice amministrativo o al giudice di pace. Dopo un'attenta disamina della disciplina relativa al sistema del punteggio viene approfondito, con un cospicuo supporto giurisprudenziale, il problema relativo al regime impugnatorio del provvedimento di revisione della patente.

#### Fallimento e trust

Sul n. 11 di «Venticinque Avvocato» trova spazio un approfondimento in merito all'utilizzabilità dell'istituto del trust nella procedura

fallimentare. In particolare, la trattazione si concentra sul trust liquidatorio quale strumento per un'efficiente gestione dello stato di crisi e di insolvenza dell'impresa. Completa l'approfondimento un fac-simile di atto istitutivo di trust autodichiarato.

#### CORSI E CONVEGNI

L'ambiente multiprogetto  
Obiettivi del multiproject management, differenza tra progetti e programmi, progetti complessi e il loro coordinamento, stakeholders management tra le tematiche del corso - che fa parte del

Master di specializzazione part-time in "Project management" - in programma a Milano, il 13 gennaio.

#### Secondo summit Arte e Cultura

Il summit, a Milano il 23 febbraio, analizza, gli aspetti più attuali: dalle problematiche del fund raising al legame tra cultura e impresa, dalla misurabilità dell'indotto culturale alle politiche territoriali.

[www.shopping24.it/sole24ore.com](http://www.shopping24.it/sole24ore.com)  
Pubblicazioni, corsi e convegni