UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
Segreteria Confederale

SEDE NAZIONALE

00187 ROMA VIA LUCULLO, 6
TELEFONO 47531
TELEX 622425
E-MAIL info@uil.it

SEDE EUROPEA

R. DU GOUVERNEMENT PROVISOIRE, 34
1000 BRUXELLES
TELEFONO 00322 / 2178838
TELEFAX 00322 / 2199834

Data: **1 marzo 2011**
Prot.: **440/11/AP/fb**
Servizio: **Politiche del Lavoro**
Oggetto: **tempi di impugazione licenziamenti e Legge 10/2011 (Milleproroghe)**

A TUTTE LE STRUTTURE
LORO SEDI

Circ. 116 / 11

Carissimi,

lo scorso 26 febbraio il Decreto Milleproroghe è stato convertito in Legge 10/2011. Tra le tante novità, quella contenuta nell'art. 2, comma 54, che stabilisce il temporaneo "**congelamento fino al 31.12 2011**" dei nuovi tempi di impugnazione dei licenziamenti recentementi introdotti dal Collegato Lavoro (art. 32) che trovano applicazione ai licenziamenti, al recesso del committente in caso di collaborazione a progetto, ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni attinenti alla qualificazione del rapporto di lavoro e alla legittimità del termine apposto al contratto, al trasferimento del lavoratore, alla cessione del contratto, all'azione di nullità del termine apposto al contratto.

Il Milleproroghe ha aggiunto il seguente comma 1 bis all'art. 32 del Collegato ***«1-bis. 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 a decorrere 31 dicembre 2011».***

L'inserimento di tale comma, da adito a diverse interpretazioni come si può leggere sulla stampa di questi giorni, tra le quali quella che, sulla base di un ordine del giorno approvato dalla Camera, destinerebbe il congelamento dei termini ai soli licenziamenti, escludendo tutte le restanti casistiche (contratti a termine, trasferimenti, etc.) elencate nel Collegato Lavoro.

Sono sicuramente necessari dei chiarimenti per la corretta interpretazione della norma, ma è chiaro che la "sospensione" del termine dei 60 giorni se valesse per i soli licenziamenti, così come richiesto con ordine del giorno, non produrrebbe alcun effetto a garanzia dei lavoratori, in quanto termine da sempre previsto per tali tipi di impugnazione.

Leggendo il testo coordinato del comma del Milleproroghe con l'art. 32 del Collegato Lavoro, la nostra interpretazione è invece che il congelamento riguardi tutte le casiststiche, per cui, fino al 31.12.2011 l'intero istituto della doppia decadenza "60+270 giorni" sia sospeso sia per i licenziamenti che per le altre casistiche di impugnazione, trovando applicazione la precedente disciplina. Questo, secondo noi, lo spirito con cui è stato introdotto tale comma (a maggiore garanzia dei più deboli, quali sono i lavoratori interessati da contratti a termine) e che reputiamo più coerente in riferimento ad una norma che non ha previsto una necessaria fase di transizione dal vecchio al nuovo ordinamento, soprattutto in riferimento ai lavoratori con contratti flessibili.

Freterni saluti

Il Segretario Confederale UIL
Guglielmo Loy

Art. 32.
(Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato)

1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti: «Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch' essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volonta' del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione e' inefficace se non e' seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilita' di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».

1-bis. 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 a decorrere 31 dicembre 2011.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidita' del licenziamento.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre: a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimita' del termine apposto al contratto; b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalita' a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile; c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento; d) all'azione di nullita' del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche: a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine; b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e gia' conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge; c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento; d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennita' onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilita' dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori gia' occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennita' fissata dal comma 5 e' ridotto alla meta'.

7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennita' di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile.