

Collegato lavoro: le nuove scadenze dopo l'entrata in vigore



Con l'entrata in vigore del Collegato lavoro, a partire dal 24 novembre 2010 scattano nuove regole e si applicano nuovi adempimenti sia per il datore di lavoro che per i lavoratori interessati alla riforma

**Legge 4 novembre 2010, n. 183,
S.O. n. 243 alla G.U. 9 novembre 2010,
n. 262**

L'individuazione della data di entrata in vigore della legge 4 novembre 2010, n. 183, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del provvedimento, diventa essenziale ai fini della determinazione del momento a partire dal quale le diverse disposizioni producono i loro effetti.

Il regime temporale delle nuove norme o il fattore temporale può essere letto da diversi punti di vista:

1) in funzione della previsione di scadenze per adempimenti a carico o del datore di lavoro o del lavoratore, alcuni dei quali agganciati alla data di entrata in vigore;

2) in previsione di scadenze per la cessazione di determinati regimi;

3) in relazione a problematiche connesse al regime transitorio derivante dal passaggio da una vecchia ad una nuova disciplina.

Scadenze e adempimenti

La prima questione è la più agevole ossia l'individuazione di termini di scadenza per attuare o realizzare determinati adempimenti, tralasciando i termini legati alla attuazione delle deleghe legislative da parte del Governo, già affrontati in un precedente intervento.

Vediamo innanzitutto gli adempimenti a carico dell'amministrazione pubblica:

1) **collocamento**: le pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare, entro il 20° giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proro-

ga, di trasformazione e di cessazione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, l'assunzione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente (art. 5 Collegato);

2) **informazione al lavoratore**: il datore di lavoro pubblico può assolvere all'obbligo di informazione di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, con la consegna al lavoratore, entro il 20° giorno del mese successivo alla data di assunzione, della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro (art. 5 Collegato);

3) **permessi handicap**: le amministrazioni pubbliche devono comunicare al Dipartimento della funzione pubblica entro il 31 marzo di ogni anno: i nominativi dei lavoratori beneficiari dei permessi handicap e dei familiari destinatari dell'assistenza; il tipo di rapporto familiare tra lavoratore richiedente e soggetti con handicap; il numero di giorni o di ore complessivamente fruiti nel corso dell'anno precedente (art. 24 Collegato);

4) **mobilità nella Pa**: entro il 23 gennaio 2011 le pubbliche amministrazioni possono rideterminare le assegnazioni temporanee in corso in base a quanto previsto dal comma 2-sexies dell'articolo 30 del Dlgs n. 165/2001.

In caso di mancata rideterminazione, i rapporti in corso continuano ad essere disciplinati dalle ordinarie fonti (art. 13 Collegato);

5) **part time**: le amministrazioni pubbliche entro il 23 maggio 2011 possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima del 25 giugno 2008 (art. 16 Collegato).

Contratto a tempo determinato

L'art. 32 del Collegato ha esteso anche all'impugnazione per nullità dei contratti a tempo determinato il regime previsto per i licenziamenti individuali, basato sul termine di 60 giorni per comunicare l'impugnazione stessa anche in via stragiu-

La conciliazione diventa facoltativa salvo che per i contratti certificati

diziale, seguito, entro i successivi 270 giorni, o dal ricorso davanti al giudice del lavoro o dalla proposta di conciliazione o arbitrato.

Tale disposizione si applica non solo ai nuovi contratti, ma anche a quelli in corso dalla data del 24 novembre 2010 e perfino ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al Dlgs 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data del 24 novembre 2010, con decorrenza dei termini di impugnazione, dalla medesima data di entrata in vigore. Pertanto per tali lavoratori che attualmente si trovano a fruire del regime di imprescrittibilità stabilito dal codice civile, per fare valere la nullità del termine, si pone l'obbligo di impugnare tali contratti entro il 23 gennaio 2011.

Inoltre in base all'art. 32, comma 5, del Collegato, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, spetta al lavoratore un risarcimento del danno quantificato in un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità di retribuzione: la nuova regola si applica anche alle cause in corso all'entrata in vigore della legge ossia alla data del 24 novembre 2010.

Qui non ci sono problemi perché la norma detta le regole per la fase transitoria includendo nella nuova previsione tutte le situazioni, comprese quelle già in fase giudiziale.

Indennizzo commercianti che cessano l'attività

Il Collegato allunga i tempi di vigenza della norma che eroga ai commercianti che cessano l'attività un indennizzo finanziato da una specifica contribuzione all'Inps.

L'art. 35 stabilisce che l'indennizzo di cui al Dlgs n. 207/1996 è concesso, nella misura e secondo le modalità previste, anche ai soggetti che si trovano in possesso dei requisiti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2009 e il 31 dicembre 2011.

Le domande possono essere presentate dagli interessati fino al 31 gennaio 2012.

L'aliquota contributiva aggiuntiva (0,09%) è dovuta dagli iscritti alla Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali presso l'Inps, ed è prorogata, con le medesime modalità, fino al 31 dicembre 2014.

Riforma della giustizia del lavoro e passaggio al nuovo regime

Diverse sono le novità introdotte dal Collegato, tutte ovviamente applicabili dal 24 novembre 2010 in avanti.

Non in tutti i casi, però, è agevole capire esatta-

mente a quali situazioni esse si rivolgano, posto che il Collegato interviene su contratti in essere e che la norma non prevede, a differenza del contratto a tempo determinato, un regime transitorio in relazione a queste innovazioni.

Questa mancata previsione ci autorizza ad applicare le nuove regole solo alle nuove situazioni che si realizzano dall'entrata in vigore? Entrando nel merito delle principali disposizioni vedremo che non sempre è così.

Vediamo i casi principali riferiti soprattutto alle nuove conciliazioni e arbitrato e ai termini di impugnazione dei licenziamenti individuali, nonché di altri contratti di lavoro.

Conciliazione e arbitrato

Dal 24 novembre 2010 non è più obbligatorio proporre un tentativo di conciliazione per poter poi agire giudizialmente.

La conciliazione diventa cioè facoltativa, salvo il caso dei contratti certificati per i quali continua ad essere obbligatorio tentare la conciliazione davanti alle speciali commissioni.

Che fine fanno però le conciliazioni in essere, cioè quelle proposte prima del 24 novembre 2010?

Innanzitutto va segnalato che la nuova Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro avrà una composizione diversa dalle attuali: dalla rappresentatività nazionale dei suoi componenti oggi prevista, si passa ad un livello territoriale.

L'ultrattività delle attuali commissioni dovrebbe essere garantita dalla legge amministrativa (legge n. 444/1994), ma un intervento ministeriale è opportuno per evitare soprattutto che le conciliazioni concluse dalle attuali commissioni possano essere invalidate per irregolare costituzione.

Dal punto di vista sostanziale il problema è legato a quelle conciliazioni già avviate e in corso di attuazione in base alle regole precedenti il Collegato, regole basate, come detto, sull'obbligatorietà del tentativo.

Sul punto dobbiamo certamente attendere le istruzioni ministeriali, anche se le conciliazioni in corso dovranno senz'altro essere portate a compimento. Tuttavia dal 24 novembre 2010 dovrà essere fatto presente alle parti il cambio delle regole, con la conseguenza che sarà possibile (venendo meno l'obbligatorietà della conciliazione) ricorrere in giudizio senza attendere la scadenza dei 60 giorni entro cui deve essere tentata la conciliazione in base alle regole abrogate dal Collegato.

Nuovi termini per impugnare il licenziamento e per proporre ricorso davanti al giudice del lavoro

Adempimenti e scadenze del Collegato

24 novembre 2010



Entrata in vigore

23 gennaio 2011



Scade il termine di 60 giorni entro cui i lavoratori, che hanno concluso contratti a termine prima del 24.11.2010, stipulati anche in base a disposizioni abrogate, devono impugnare i contratti stessi a pena di decadenza

24 novembre 2011



Convocazione delle parti sociali per attuare la clausola compromissoria

31 gennaio 2012



Termine per chiedere l'indennizzo da parte dei commercianti che cessano l'attività

31 dicembre 2014



Cessa il pagamento dell'aliquota aggiuntiva alla gestione commercianti Inps

Impugnazione del licenziamento

Dal 24 novembre 2010 chi impugna un licenziamento invalido deve farlo a pena di decadenza entro 60 giorni anche in via stragiudiziale, e poi, entro i 270 giorni successivi, proporre ricorso davanti al giudice e tentare la conciliazione o proporre l'arbitrato. Se non si rispettano i termini viene meno il diritto di impugnare il recesso.

Resta da chiarire a quali situazioni si applichi la nuova regola che obbliga il lavoratore a fare ricorso/proporre la conciliazione o arbitrato.

Vi rientrano cioè anche i soggetti che ricevono la comunicazione del licenziamento prima dell'entrata in vigore della legge, o solo coloro che la ricevono dopo?

Oppure la nuova regola si applica ai soli licenziamenti intimati dopo il 24 novembre 2010, mentre quelli intimati prima rientrano ancora nel regime prescrizione (5 anni per poter proporre ricorso)? La legge non estende le nuove regole ai recessi in corso alla data di entrata in vigore, a differenza ad esempio dell'impugnativa dei contratti a termine. Il legislatore non dice nulla a riguardo.

Ciò fa pensare, a nostro giudizio, che abbia voluto creare una netta cesura tra il precedente e il nuovo regime. Preliminarmente va detto che un licenziamento è

efficace nel momento in cui la comunicazione dello stesso viene ricevuta dal lavoratore.

Pertanto riteniamo che chi ha ricevuto una lettera di licenziamento prima del 24 novembre 2010 (il recesso è efficace dalla ricezione) rientra nelle regole precedenti: deve quindi impugnarlo entro 60 giorni, ma non deve soggiacere al successivo termine dei 270 giorni. Avrà tempo 5 anni per proporre ricorso al giudice.

Chi invece riceve una lettera di licenziamento dal 24 novembre 2010 sarà sottoposto alle nuove regole e sarà obbligato a rispettare i rigidi termini di decadenza.

Le parti del rapporto possono pattuire clausole compromissorie

Clausola compromissoria

Una delle più discusse novità del Collegato è la clausola compromissoria.

Le parti del rapporto di lavoro subordinato e parasubordinato possono pattuire clausole compromissorie (art. 808 c.p.c.) rinviando alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli artt. 412 e 412-*quater* c.p.c.

Tali clausole presuppongono, oltre alla certificazione, la loro previsione da parte degli accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La norma non è quindi ancora operativa e a tale fine il Collegato prevede che, trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore del Collegato, il Ministro del lavoro, in assenza di tali accordi, convocherà le parti sociali per promuovere le intese e, in caso negativo, darà attuazione a tale disposizione entro sei mesi individuando in via sperimentale, fatta salva la possibilità di integrazioni e deroghe derivanti da eventuali successivi accordi interconfederali o contratti collettivi, le modalità di attuazione e di piena operatività delle disposizioni stesse.

Altre impugnazioni

Come è noto il Collegato ha introdotto per la prima volta dei termini di decadenza all'azione di accertamento dell'illegittimità di alcuni provvedimenti datoriali generalmente soggetti, prima dell'entrata in vigore delle nuove norme, alla prescrizione decennale, trattandosi di diritti non patrimoniali.

Vediamo ciascuno di essi:

1) **trasferimento individuale:** in mancanza delle condizioni di legittimità delle comprovate ragioni produttive, organizzative o tecniche, il lavoratore deve impugnare l'atto entro 60 giorni da quando riceve la comunicazione e poi entro i successivi 270 fare ricorso e tentare conciliazione o arbitrato. Pertanto entrano nel nuovo regime i trasferi-

menti la cui comunicazione è stata ricevuta dal lavoratore dal 24 novembre 2010;

2) **trasferimento di azienda:** il lavoratore dovrà impugnare la cessione del contratto avvenuta a seguito di un trasferimento di azienda quando la data in cui lo stesso si è realizzato cade dal 24 novembre 2010 in avanti; dubbi possono residuare su quale sia la data del trasferimento: accordo tra le parti, data del passaggio ufficializzata da atto notarile ecc.

3) **recesso nel contratto a progetto:** l'impugnazione riguarda il recesso del committente, ipotesi che (art. 67, comma 2, Dlgs n. 276/2003) è limitata all'atto di risoluzione del rapporto prima della scadenza del termine senza giusta causa, o con giusta causa che il collaboratore ritiene insussistente. Circoscritto quindi questo ambito, va chiarito a quali recessi si applichino i nuovi termini di decadenza. Riteniamo innanzitutto che vi rientrino anche i contratti in corso di esecuzione e non solo quelli stipulati dopo il 24 novembre 2010. In secondo luogo cos'è scriminante? A nostro giudizio il giorno di ricezione della comunicazione del recesso da parte del collaboratore, trattandosi sempre di un atto unilaterale ricettizio. Quando la comunicazione del recesso è ricevuta dal 24 novembre in poi si ricade nelle nuove regole.