

# STUDIO LEGALE GALLEANO

20135 MILANO

00192 ROMA

Corso Lodi 19

Via GERMANICO 172

Tel. r.a. 59902379

Tel. 06 37500612

Fax 02 59902564

Fax 06 37500315

milano@studiogalleano.it

roma@studiogalleano.it

---

[www.studiogalleano.it](http://www.studiogalleano.it)

---

## NOTIZIE IMPORTANTI SUL COLLEGATO LAVORO E RELATIVE DECADENZE PER L'IMPUGNAZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE E DI ALTRI RAPPORTI

Il 24 novembre p.v. entrerà in vigore il collegato lavoro, ora legge dello Stato n. 183 del 4 novembre 2010 (pubblicata su Gazzetta ufficiale n. 262 del 9.11.2010), che sarà oggetto di altro approfondimento nelle prossime settimane.

Pare comunque essenziale, sin da oggi avvertire che la nuova legge, oltre che incidere sull'entità del risarcimento del danno spettante al lavoratore estromesso per la scadenza del termine apposto al contratto, pone dei termini perentori per il compimento di atti, decorsi i quali si perde ogni possibilità di far valere i propri diritti.

L'art. 32, infatti dispone che la cessazione del rapporto di lavoro a termine (ma anche la cessazione di altre tipologie di rapporti di lavoro, come i contratti a progetto, o comunque ogni tipo di rapporto di lavoro: **vale anche, quindi, per i rapporti interinali**) debba essere impugnata con un atto scritto idoneo a rendere nota al datore di lavoro la volontà di impugnare il termine apposto al contratto (o, comunque, la sua cessazione) **nel termine di 60 giorni.**

L'impugnazione perde efficacia se non è seguita, **entro 270 giorni dal deposito del ricorso in Tribunale.**

I termini decorrono dalla data di cessazione del contratto, per i contratti futuri e per quelli in corso alla data di entrata in vigore della legge (ripetiamo: 24 novembre 2010).

**Per i contratti già conclusi, anche in anni precedenti, stipulati sulla base anche del regime legislativo in vigore prima del D.Lgs. 368/2001, i 60 giorni per l'impugnazione decorrono dalla data di entrata in vigore della legge (24 novembre, come detto).**

**NE CONSEGUE CHE TUTTI I CONTRATTI A TERMINE PREGRESSI DEVONO NECESSARIAMENTE ESSERE IMPUGNATI ENTRO E NON OLTRE IL 23 GENNAIO 2011**

La normativa presenta evidenti caratteri di illegittimità costituzionale e contrarietà alla normativa UE.

Su questi aspetti si interverrà più oltre. Per il momento è bene che tutti coloro che sono interessati siano edotti delle scadenze sopra indicate.

A parte si pubblica uno **schema di impugnazione** ([scarica](#) - [scaricatxt](#)) relativo ai contratti a termine che può essere scaricato ed utilizzato per l'impugnazione.

**OCCORRE COMUNQUE RICORDARE CHE L'IMPUGNAZIONE DEVE ESSERE SEGUITA DAL DEPOSITO DEL RICORSO NEI SUCCESSIVI NOVE MESI E PERTANTO OCCORRE SUBITO CONTATTARE TEMPESTIVAMENTE IL PROPRIO LEGALE PER LA PREDISPOSIZIONE DELL'EVENTUALE RICORSO.**

A prescindere da questo termine è comunque importante procedere all'impugnazione: si hanno poi diversi mesi per decidere se procedere all'instaurazione della causa o meno.

Di seguito si riporta il testo dell'art. 32 della legge 183/2010:

### **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 formati 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».

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.

Lo studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Milano, 16 novembre 2010

Sergio Galleano