



**Convegno Ordine dei Consulenti di lavoro di Napoli  
Ramada Hotel - Napoli, 30 maggio 2011**

**Le impugnazioni degli atti datoriali, fra cui il licenziamento, e le nuove norme processuali alla luce della legge 183/2010 – Collegato lavoro 2010**

di *Marirosario Lamberti* (\*)

*1. Premessa. Considerazioni introduttive*

L'art. 32, comma 1, legge 4.11.2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro), rubricato “*Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato*”, è intervenuto in tre diverse direzioni: 1) modifica la disciplina relativa all'impugnazione dei licenziamenti già prevista dall'art. 6, legge n. 604/1966; 2) estende il nuovo regime di decadenza dall'impugnazione sia a fattispecie di invalidità del licenziamento che prima ne erano escluse (comma 2), sia a fattispecie diverse dal licenziamento (commi 3 e 4); 3) riscrive le conseguenze della nullità del termine finale di durata apposto al contratto di lavoro (commi 5, 6 e 7).

Come indicato, l'art. 32, legge n. 183/2010 introduce un nuovo regime di impugnazione dei licenziamenti, modificando l'art. 6, commi 1 e 2, legge 15.7.1966, n. 604. Per effetto delle modificazioni normative, non è più sufficiente la sola impugnativa stragiudiziale del licenziamento nel termine di sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta ovvero dalla comunicazione dei motivi, ma, pena l'inefficacia della impugnazione medesima, essa deve essere seguita, nel successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso giudiziale o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato<sup>1</sup>.

La modifica dell'impugnazione dei licenziamenti non è però circoscritta alle sole fattispecie risolutorie dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ma viene espressamente estesa ad una serie di ipotesi eterogenee, finendo per tracciare i contorni di un inedito regime delle decadenze relative all'impugnazione di una gamma di atti datoriali, del quale è alquanto difficile individuare le linee di

---

\* Associato di diritto del lavoro nell'Università di Napoli «Federico II»

<sup>1</sup> Sul nuovo regime di impugnazione del licenziamento, così come originariamente prefigurato dall'art. 25, d.d.legge n. 1167/2009, v. C.A.NICOLINI, *Processo del lavoro e decadenze*, in G. FERRARO, M. CINELLI (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare. Dal d.legge n. 112/2008 alla riforma del lavoro pubblico*, Utet, Torino, 2009, 581 ss.

indirizzo<sup>2</sup>, e nel quale è, all'opposto, riscontrabile l'ambiguità di fondo della sua stessa impostazione<sup>3</sup>.

Per quanto concerne i profili segnalati, rilevano in particolare i commi 3 e 4 dell'art. 32, legge n. 183/2010, i quali realizzano il significativo passaggio dall'ordinario termine prescrizione di cinque anni per l'impugnativa giudiziale alla decadenza nei nuovi limiti temporali fissati dalla legge stessa, per una gamma di ipotesi e vicende, non del tutto sintoniche né fra di loro, né nel sistema complessivo della riforma delle controversie di lavoro<sup>4</sup>.

Il comma 3 dell'art. 32 stabilisce che il regime di cui all'art. 6, commi 1 e 2, legge n. 604/1966, come modificato dallo stesso art. 32, legge n. 183/2010, si applica anche: ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto; al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.; al trasferimento del lavoratore ai sensi dell'art. 2103 c.c., all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro ai sensi degli artt. 1, 2 e 4, d.lgs. n. 368/2001 e succ. mod. (art. 32, comma 3, lettere *a*), *b*), *c*) e *d*), legge n. 183/2010).

---

<sup>2</sup> Opinione nettamente diversa quella espressa da A. VALLEBONA, *Una buona svolta del diritto del lavoro: il «collegato» 2010*, in *Mass. giur. lav.*, 2010, 212 ss., ove l'autore riconduce il nuovo regime al condivisibile obiettivo di porre un freno alle intollerabili speculazioni "temporali" dei lavoratori, volte ad ottenere un differimento dell'introduzione del giudizio e così lucrare il più possibile senza lavorare e al diffuso lassismo giurisprudenziale che «aveva agevolato questa distorsione, sia ponendo a carico del datore di lavoro la rigorosa prova dell'eventuale *aliunde perceptum* o *percipiendum* (...), sia, soprattutto, svalutando il significato della mera inerzia giudiziale del lavoratore quale condotta attestante il disinteresse per il rapporto e la conseguente risoluzione consensuale dello stesso, salvo casi eclatanti di inerzia durata molti anni e/o accompagnata da altre univoche circostanze».

<sup>3</sup> Cfr. G. FERRARO, *Intervento alla tavola rotonda "Per una tutela effettiva dei diritti dei lavoratori"*, *Cnel, Roma 23 aprile 2010*, ora in *Riv. giur. lav.*, I, 2010, 355 ss., il quale rileva che «traendo spunto da un'esigenza autentica di evitare l'uso speculativo del processo, si è inferto un colpo letale alla maggior parte dei diritti del lavoratore, in specie a quelli che maturano in situazioni di crisi e di trasformazione delle imprese ove è più difficile seguire le trasfigurazioni delle imprese e garantire alcuni diritti fondamentali» (383).

<sup>4</sup> In netta differenza rispetto alle novità della legge n. 183/2010, alcune ipotesi diverse dal licenziamento erano già prese in considerazione nelle proposte formulate dalla Commissione per lo studio e la revisione della normativa processuale del lavoro (istituita con d.m. 28 novembre 2006, presidente Raffaele Foglia), i cui lavori conclusivi, approvati in data 8 maggio 2007, sono pubblicati in *Foro it.*, 2007, V, 189 ss.; presentazione e commenti anche in AA.VV., *Effettività dei diritti sociali e giustizia del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, I, 3 ss. La notevole differenza rispetto alle norme varate con la legge n. 183/2010 è che gli interventi sul processo del lavoro all'epoca proposti miravano a rafforzare la tutela dei lavoratori e del posto di lavoro, consentendo di recuperare la funzionalità del processo del lavoro, attraverso una procedura d'urgenza alternativa al ricorso ordinario ex art. 414 c.p.c., ovvero un procedimento in contraddittorio a cognizione libera destinato a concludersi con ordinanza reclamabile avanti il collegio e tendente ad avere la forza del giudicato; essa, oltre a riguardare esclusivamente le ipotesi di tutela cd. reale, ovvero i «rapporti di lavoro soggetti alla disciplina prevista dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300», doveva applicarsi alle controversie inerenti all'impugnativa di licenziamenti, individuali e collettivi, anche qualora presupponevano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro, alla legittimità del termine apposto al contratto, all'impugnativa di trasferimenti di cui all'art. 2103 c.c. e all'impugnativa di trasferimenti di cui all'art. 2112 c.c. (art. 1, Articolato definitivo 8 maggio 2007). Per una serrata critica al cd. Progetto Foglia v. dE ANGELIS, *Rilievi critici al Progetto Foglia di riforma del processo del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2007.

Il comma 4 dell'art. 32, a sua volta, incrementa l'elenco di situazioni assoggettate al nuovo regime di cui all'art. 6, commi 1 e 2, legge n. 604/1966, come modificato dallo stesso art. 32, legge n. 183/2010. Esse sono: i contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1, 2 e 4, d.lgs. n. 368/2001 in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della legge, i contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al d.lgs. n. 368/2001, e già conclusi alla data di entrata in vigore della legge, la cessione del contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 c.c.; ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi della somministrazione irregolare di cui all'art. 27, d.lgs. n. 276/2003, il lavoratore chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto (art. 32, comma 4, lettere *a*), *b*), *c*) e *d*), legge n. 183/2010).

In proposito, trattandosi di fattispecie e situazioni del tutto differenti, non può che rilevarsi come il nuovo regime delle decadenze si presti con molta difficoltà ad una visione unitaria, circostanza che finisce sia con l'amplificare le numerose questioni esegetiche ed interpretative della medesima disposizione normativa, sia con l'introdurre uno spostamento del baricentro dei diritti dal piano qualificatorio delle fattispecie considerate al piano processuale.

Contrariamente a quanto tradizionalmente avvenuto sinora, e ciò nel senso precipuo che la parabola normativa di alcune fattispecie lavorative è partita dal riconoscimento sul piano processuale per arrivare a legalizzare tutele sul piano sostanziale (come nel caso emblematico delle collaborazioni coordinate e continuative non subordinate, anche nella forma del lavoro a progetto), nel cd. Collegato lavoro ci si trova al cospetto di una linea normativa del tutto opposta: si parte dal piano processuale, che viene reso significativamente più stringente dal punto di vista temporale, per approdare, seppur indirettamente, alla prefigurazione di un sistema che indebolisce significativamente le tutele dei lavoratori anche sul piano sostanziale, rendendo più gravosa l'azione in giudizio e, spesso, costringendola entro limiti temporali non sempre compatibili con la necessità di valutare con attenzione e serenità l'eventualità di un ricorso giudiziale.

Come verrà illustrato, alcune delle misure individuate dal legislatore determinano un contrasto stridente con la disciplina positiva delle fattispecie sottoposte al nuovo regime decadenziale, aggravato dalla circostanza, nient'affatto secondaria, che, sebbene la legge n. 183/2010 sia entrata in vigore il 24 novembre 2010, l'applicazione del nuovo regime opera con effetto retroattivo, riguardando, infatti, per i contratti a termine, anche i giudizi in corso alla data del 24 novembre 2010<sup>5</sup>. Una disposizione già oggetto di numerose critiche, volte soprattutto a chiarire le modalità operative e le interferenze reciproche tra giudizi già avviati e conseguenze della relativa domanda proposta.

Per alcune delle situazioni sottoposte al nuovo regime decadenziale, si tratta, invece, di verificare soprattutto le modalità operative, a causa della imprecisa o generica formulazione della

---

<sup>5</sup> Non a caso, nel Messaggio motivato con cui il Presidente della Repubblica, in data 31 marzo 2010, ha rinviato alle Camere il d.d.legge n. 1167-B già approvato dal Senato in data 3 marzo 2010, si sottolineava «l'opportunità di una riflessione anche su disposizioni - presenti negli articoli 30, 32 e 50 - che riguardano gli stessi giudizi in corso e che oltretutto rischiano, così come formulate, di prestarsi a seri dubbi interpretativi e a potenziali contenziosi». In realtà, la parte relativa alle decadenze e alle disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato, è stata in particolare modificata in relazione al termine per proporre la successiva azione in giudizio (che è passato dagli originari centottanta a duecentosettanta giorni) e al riferimento dell'impugnativa di cui al rinnovato art. 6, legge n. 604/1966 a tutti casi di invalidità.

legge stessa, dovendosi definire il *dies a quo* del nuovo regime decadenziale<sup>6</sup>, il suo rapporto con l'imprescrittibilità dell'azione di nullità o, più semplicemente, l'oggetto stesso dell'impugnativa (come, nel caso dei contratti a termine eventualmente reiterati, definire se si sta impugnando una serie di contratti o soltanto l'ultimo scaduto, l'unico per il quale può ritenersi ancora in piedi il termine di decadenza di sessanta giorni; ovvero, meno drasticamente, ritenere che nell'esito del giudizio avviato con l'impugnazione dell'ultimo contratto, pesino comunque, su un piano sostanziale, i precedenti contratti intercorsi tra le parti, anche se conclusi e non impugnati nei sessanta giorni successivi alla scadenza).

In sostanza, anziché intervenire in via diretta su singole fattispecie e relative discipline, il legislatore decide di "spalmare" il nuovo e unico regime delle decadenze a partire dalla norma sul licenziamento di un lavoratore subordinato a tempo indeterminato, che va ora impugnato nel nuovo doppio termine di decadenza decorrente dalla comunicazione del licenziamento<sup>7</sup>, per colpire anche la scadenza di un contratto di lavoro a termine, fino a racchiudere nel nuovo sistema altresì il recesso del committente nel lavoro parasubordinato e ricomprendendovi anche situazioni di natura latamente interpositoria, ovvero quelle situazioni nelle quali si intende agire in giudizio per ottenere l'imputazione del rapporto di lavoro in capo al datore di lavoro che ha effettivamente utilizzato la prestazione di lavoro (interposizione illecita, appalto, distacco, somministrazione di manodopera).

## *2. Le modifiche introdotte dal decreto mille proroghe (legge 26 febbraio 2011, n. 10)*

Prima ancora di esaminare in dettaglio le disposizioni concernenti il nuovo regime legale di decadenza introdotto dal Collegato lavoro e le principali questioni interpretative, va segnalato che con il decreto mille proroghe (d.l. 29 dicembre 2010, n. 225, conv. in legge 26 febbraio 2011, n. 10), è stata disposto il rinvio al 2012 dell'efficacia delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 1, legge n. 604/1966, in materia di impugnazione dei licenziamenti, come modificato dal Collegato lavoro. Ed infatti, l'art. 2, comma 54, legge n. 10/2011 ha aggiunto un comma 1-bis al comma 1 dell'art. 32, legge n. 183/2010, che dispone testualmente: «*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 dal 31 dicembre 2011*».

---

<sup>6</sup> Circostanza questa che non sembra essere tenuta in debito conto dal legislatore, dal momento che, in via generale, il nuovo regime delle decadenze si applica anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento (come disposto dall'art. 32, comma 2, legge n. 183/2010), nei quali sarebbero da ricomprendere anche le ipotesi del licenziamento nullo e del licenziamento inefficace. Alla richiamata disposizione normativa, dalla quale risulta che la legge assoggetta al nuovo termine di impugnazione anche il licenziamento inefficace, ovvero privo di forma scritta e della indicazione dei motivi in forma scritta, andrebbe specificamente collegata l'estensione disposta relativamente ad altre fattispecie nelle quali non c'è in realtà un atto scritto da impugnare nei nuovi termini stabiliti dalla legge medesima.

<sup>7</sup> L'aver previsto che il termine per l'impugnativa decorre dalla comunicazione del licenziamento o dalla comunicazione dei motivi costituisce un'importante precisazione rispetto a quanto affermato di recente dalla Suprema Corte in materia di tempestività dell'impugnazione, che ha ritenuto che ciò conta ai fini della decadenza non è la materiale ricezione dell'impugnativa nel termine di decadenza di sessanta giorni, ma che essa sia stata spedita con raccomandata entro il termine previsto: cfr. Cass. S. U. 14 aprile 2010, n. 8830, in *Riv. giur. lav.*, 2010, 441 ss. con nota di E. M. TERNIZIO, *Le Sezioni Unite reinterpretano l'art. 6 della legge n. 604 del 1966*.

Si tratta di una disposizione che, a causa della sua infelice formulazione (si è parlato, in proposito, di “pasticcio tecnico”), ha posto numerose questioni interpretative.

La prima questione concerne il campo di applicazione del rinvio dell'efficacia del nuovo regime di decadenza, e cioè definire se il rinvio sia da riferirsi non soltanto all'impugnazione del licenziamento, ma anche all'impugnazione di tutti gli altri atti datoriali che il Collegato lavoro (art. 32, commi 3 e 4) assoggetta al nuovo regime decadenziale (come, ad esempio, i contratti a termine, i contratti di somministrazione, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa).

Questa interpretazione estensiva, pur se contrastante con la disposizione introdotta dal mille proroghe, che parla testualmente ed esclusivamente del «termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento», è stata da alcuni indicata come l'unica realmente corrispondente alla volontà del legislatore e al dibattito che fatto seguito all'introduzione del nuovo regime legale di decadenza da parte del Collegato lavoro: si sarebbe cioè voluto rinviare l'efficacia delle nuove norme al 2012 proprio con riferimento a quelle fattispecie che, soltanto per effetto del Collegato lavoro, sono soggette ad un regime decadenziale particolarmente severo, mentre prima della legge ne erano totalmente escluse. Come noto, proprio per alcune di tali fattispecie, come i contratti a termine, i contratti di somministrazione e i contratti a progetto, la legge n. 183/2010 ha fatto sì che si determinasse una vera e propria corsa alle impugnazioni dei relativi rapporti di lavoro cessati prima del 24 novembre 2010 (data di entrata in vigore della legge n. 183/2010), entro la fatidica data del 23 gennaio 2011 (ovvero entro i sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge): da qui l'interpretazione volta a ritenere che il mille proroghe avesse voluto rendere meno stringente il termine per agire in giudizio, consentendo un intervallo temporale più ampio e, inoltre, un effetto sanatoria anche per quelle situazioni ormai irrimediabilmente compromesse per lo spirare dei termini di decadenza, attribuendo, in proposito, al mille proroghe, l'effetto di sanare una decadenza, nonostante la legge non dica nulla e non disponga una espressa rimessione in termini.

In realtà, la modifica del mille proroghe, proprio per come è formulata, è da riferirsi innanzitutto al recesso dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, già soggetto, per effetto dell'art. 6, legge n. 604/1966, ad un regime di impugnativa stragiudiziale.

In proposito, possono presentarsi quattro diverse situazioni giuridiche:

- 1) la posizione di coloro che abbiano cessato il rapporto prima del 24 novembre 2010, i quali avevano 60 giorni di tempo per presentare l'impugnativa e vi abbiano provveduto;
- 2) la posizione di coloro che, pur trovandosi nella medesima situazione, non abbiano proceduto all'impugnazione entro il 23 gennaio 2011: costoro sono da ritenere decaduti, e non possono essere rimessi in termini, dal momento che la legge nulla dispone in proposito;
- 3) la posizione di coloro il cui rapporto di lavoro sia cessato dopo il 24 novembre 2010, i cui termini di impugnativa scadevano entro la data del 27 febbraio 2011 (data di entrata in vigore del mille proroghe), ma non hanno provveduto: anche costoro sono da ritenere decaduti e non possono essere rimessi in termini;
- 4) la posizione di coloro che siano ancora in termini o che cesseranno il rapporto in corso d'anno: solo per questi può parlarsi di congelamento della loro posizione, in quanto essi, per effetto del mille proroghe, avranno tempo fino al 31 dicembre 2011 per impugnare il licenziamento.

Ciò vuol dire, in sostanza, che le impugnative promosse entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del Collegato lavoro (23 gennaio 2011) oppure prima dell'entrata in vigore del

milleproroghe (27 febbraio 2011) per i licenziamenti intimati dopo il 23 gennaio 2011, sono da ritenere soggette alla disciplina in vigore prima del milleproroghe.

Si tratta dell'unica interpretazione conforme al dato normativo, anche se, in tal modo, il rinvio introdotto dal milleproroghe finirebbe col riguardare poche situazioni, peraltro già assoggettate al termine di impugnativa stragiudiziale di 60 giorni, salvo ritenere che la finalità del milleproroghe sarebbe quella di garantire la graduale applicabilità del nuovo termine di decadenza a quelle ipotesi che, prima della legge n. 183/2010, non erano soggette al termine di decadenza (come il licenziamento della lavoratrice madre o il licenziamento per superamento del periodo di comporto, ecc.).

Così interpretata la norma, il rinvio dell'efficacia del nuovo art. 6, legge n. 604/1966, finirebbe così per riguardare poche ipotesi, lasciando fuori molti degli altri atti datoriali ora pure soggetti ad impugnativa entro un ristretto termine di decadenza, e cioè, di fatto, proprio i rapporti precari (come i contratti a termine) più aggravati dal nuovo sistema (a tralasciare il fatto che la modifica del milleproroghe è mal formulata, riferendosi unicamente all'art. 6, comma 1, legge n. 604/1966).

L'incertezza interpretativa resta ed è confermata anche da quelle opinioni che spalmano il rinvio dell'efficacia su tutti gli atti datoriali e parlano di vera e propria rimessione in termini.

Ulteriore incertezza deriva dal fatto che è stato approvato un Ordine del Giorno alla Camera, contenente alcune precisazioni in ordine alle novità introdotte, con impegno del Governo ad emanare disposizioni dirette ad esplicitare la permanenza dell'obbligo di impugnare, entro i termini di decadenza previsti, nelle fattispecie di cui all'art. 32, commi 3 e 4, legge n. 183/2010 (e cioè essenzialmente i contratti flessibili).

L'Ordine del Giorno così stabilisce:

*«l'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, introduce disposizioni in materia di contratti di lavoro;*

*la ratio delle disposizioni dell'articolo 32 è quella di garantire la certezza del diritto e la speditezza dei processi mediante l'introduzione di termini di decadenza riferiti anche a fattispecie in precedenza non assoggettate a tali termini;*

*l'effetto del comma 1-bis del citato articolo 32, introdotto dal Senato con il comma 54 dell'articolo 2 del decreto-legge in esame, è quello di differire, al 31 dicembre 2011, l'efficacia delle disposizioni limitatamente alla fattispecie di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 15 luglio 1966, n. 604;*

*a ragione del differimento rimangono temporaneamente in vigore le norme in materia di impugnazione non richiamate da tale ultima disposizione citata;*

*l'interpretazione sistematica del comma 1-bis non comporta, altresì, il differimento dell'applicazione dei termini decadenziali anche alle fattispecie previste ai successivi commi 3 e 4».*

Restano, ovviamente, molti dubbi in merito alla riportata interpretazione restrittiva (non a caso, con espressione particolarmente felice, si è parlato di “mille interpretazioni del milleproroghe”), dal momento che essa lascia del tutto invariate le esigenze dei lavoratori precari, che sembravano dover essere i destinatari della sospensione dell'efficacia introdotta dal milleproroghe. Ed infatti, sia la CGIL che da parte della dottrina, sono tuttora inclini a proporre un'interpretazione estensiva, ritenendo come unica lettura coerente del comma 1-bis ritenere che sia

stato introdotto un generale spostamento di tutti i termini previsti dall'art. 32, legge n. 183/2010 al 31 dicembre 2011, compreso il termine "capestro" del 23 gennaio 2010 per impugnare i contratti a termine e/o precari conclusi prima del 24 novembre 2010 (art. 32, comma 4, lettera b, legge n. 183/2010). Il sindacato, in tal senso, ha già annunciato che, qualora il governo dovesse dare corso a misure restrittive, con un apposito contenzioso legale verrà difesa l'interpretazione proposta.

### 3. *Il termine a quo per l'impugnazione del licenziamento*

Per quanto riguarda la disciplina dell'impugnativa giudiziale e stragiudiziale del licenziamento, la prima questione che si pone, dal momento che la norma non è sufficientemente chiara sul punto (limitandosi a stabilire che «*l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 270 giorni, dal deposito del ricorso o dalla richiesta di conciliazione o di arbitrato*»), è l'identificazione del termine *a quo* dal quale decorrono i 270 giorni.

In proposito potrebbe in alternativa tenersi conto a) della data della comunicazione scritta del licenziamento; b) della data di spedizione dell'impugnazione di cui al comma 1; c) della data di scadenza dei 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento.

La prima opzione è senz'altro da scartare, dal momento che la struttura sintattica della norma evidenzia uno stretto legame fra l'impugnazione stragiudiziale e la decorrenza del secondo termine. Ciò, d'altra parte, consente di ritenere che il termine di 270 giorni va ad aggiungersi a quello di 60 giorni previsto per l'impugnazione stragiudiziale e non può dunque considerarsi comprensivo di quest'ultimo.

Una volta escluso che il termine di 270 giorni decorra dalla data della comunicazione scritta del licenziamento, restano in piedi le altre due alternative: in dottrina risulta prevalente l'orientamento volto a ritenere che i 270 giorni decorrano dalla data di spedizione dell'impugnazione di cui al comma 1, ma non sono mancati indirizzi volti a ritenere che i 270 giorni debbano decorrere dalla data di scadenza dei 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento (ovvero da 61° giorno successivo all'intimazione del licenziamento o alla comunicazione dei suoi motivi).

Quest'ultima soluzione, oltre ad essere letteralmente non incompatibile con il disposto normativo (l'aggettivo successivo è collocato nel comma 2 dell'art. 32, e quindi può essere riferito indifferentemente ad uno a all'altro degli accadimenti del comma precedente), ha il vantaggio di legare la sequenza temporale prevista dalla norma (60 + 270 giorni) ad una sola data, rendendo più agevole il computo dei termini. Un simile risultato non sarebbe ottenuto laddove dovesse al converso ritenersi che l'aggettivo successivo si riferisse all'impugnazione effettuata dal lavoratore: ed infatti, tenuto conto che alla luce della precisazione effettuata di recente dalle Sezioni Unite della Cassazione (Cass. S.U. 14.4.2010, n. 8830) – secondo cui la tempestività dell'impugnazione è costituita dalla data di spedizione della raccomandata e non dalla data di consegna – resterebbe dubbio se individuare il *dies a quo* nella spedizione o nella ricezione dell'impugnazione, con ulteriori complicazioni che potrebbero sorgere in relazione alla verifica della correttezza degli adempimenti previsti dalla normativa postale. Inoltre, come pure segnalato, la soluzione indicata, oltre a consentire l'individuazione di una data certa in maniera coerente con le esigenze di certezza sottese al nuovo regime decadenziale, consentendo di fatto di allungare il termine massimo per l'impugnativa giudiziale fino a 330 giorni dalla data del licenziamento anche qualora il lavoratore

abbia impugnato stragiudizialmente il licenziamento prima del 60° giorno, risulterebbe coerente con l'altro principio ribadito dalle Sezioni Unite nella stessa sentenza n. 8830/2010 e cioè con la necessità di bilanciare la previsione di un breve termine di decadenza con il diritto del prestatore a conservare il posto di lavoro e a mantenere un'esistenza libera e dignitosa (artt. 4 e 36 Cost.).

Il termine *a quo* è diverso se vi è la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato: il secondo capoverso dell'art. 32, comma 1, dispone in queste ipotesi che l'azione giudiziaria deve essere proposta entro 60 giorni qualora la richiesta di conciliazione o di arbitrato sia rifiutata dalla controparte o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento. E' dunque necessario esaminare separatamente la situazione che si determina se vi è richiesta di conciliazione oppure di arbitrato.

Nel *primo caso*, ai sensi dell'art. 410, comma 7, c.p.c., come modificato dall'art. 31, legge n. 183/2010, il rifiuto rispetto al tentativo di conciliazione si verifica se la controparte non deposita entro venti giorni dalla comunicazione della richiesta la memoria con il contenuto previsto dalla norma richiamata. Se, di fronte alla richiesta, venga formalmente comunicato il rifiuto prima dei venti giorni, il termine decorre da tale comunicazione.

Qualora vi sia accordo tra le parti per dar corso al tentativo di conciliazione, ma questo non abbia esito (o abbia esito limitato), la Commissione formula una proposta per la definizione bonaria della controversia, va redatto l'apposito verbale (come previsto dall'art. 411, comma 2, c.p.c., anch'esso modificato dall'art. 31, legge n. 183/2010), e il ricorso al giudice va proposto entro 60 giorni dalla verbalizzazione dell'esito negativo del tentativo. In proposito si è condivisibilmente affermato che risulta abbastanza lungo il termine concesso alle parti per attivare la procedura (270 giorni), al quale vanno sommati 20 giorni per l'accettazione della richiesta di conciliazione, 10 giorni per la fissazione della comparizione delle parti, 30 giorni entro i quali la Commissione deve tentare la conciliazione. L'art. 411, comma 2, c.p.c. non dice nulla in riferimento alla tempistica successiva per l'ulteriore attività della Commissione che, in teoria, dovrebbe avvenire nello stesso giorno, ma non è da escludere l'eventualità che i tempi possano essere più lunghi. In questa situazione, risulta per certo disatteso l'obiettivo del legislatore di fissare dei limiti temporali all'azione giudiziaria.

Nel *secondo caso*, ovvero quando viene attivata la richiesta di arbitrato, bisogna distinguere due situazioni: se la procedura arbitrale si conclude con il lodo, le parti hanno la sola possibilità di impugnarlo secondo le normali regole in vigore; se invece o non vi sia accettazione dell'arbitrato, o la parte alla quale sia stato rivolto l'invito non provveda entro 20 giorni alla designazione dell'arbitro (art. 810 c.p.c.), dal momento in cui abbia conoscenza di tali eventi, l'interessato potrà promuovere il giudizio entro il termine di 60 giorni (la stessa cosa vale nel caso in cui sia mancato o sia parziale l'accordo, essendo la disciplina uguale a quella del tentativo di conciliazione).

Potrebbe altresì verificarsi l'ipotesi che le parti, dopo aver dato inizio alla procedura arbitrale, decidano di comune accordo di rinunciarvi: in proposito non vi sono ragioni per escludere l'applicazione del nuovo art. 6, comma 2, legge n. 604/1966, potendosi ben ritenere che la predetta situazione sia assimilabile al rifiuto bilaterale dell'arbitrato, con la conseguenza di ritenere operante la decadenza dei 60 giorni e non già il normale termine di prescrizione.

#### 4. A quali licenziamenti si applica la nuova disciplina?

Una peculiare questione riguarda poi la definizione dei licenziamenti ai quali si applica la nuova disciplina di cui al modificato art. 6, legge n. 604/1966.

Il testo dell'art. 32, comma 2 approvato al Senato stabiliva che l'art. 6 si applicava anche a *«tutti i casi di invalidità e di inefficacia del licenziamento»*, mentre con il testo emendato alla Camera e poi divenuto definitivo, sono state soppresse le parole «e di inefficacia». Ciò vuol dire che è necessario definire se il nuovo regime decadenziale sia riferibile anche ai licenziamenti inefficaci, oltre che a quelli nulli ai sensi dell'art. 4, legge n. 604/1966.

In proposito può osservarsi che:

1) il termine invalidità comprende anche la nullità, per cui non dovrebbero esserci dubbi a ritenere applicabile la nuova disciplina a tutti i licenziamenti nulli, a prescindere dai vizi dai quali possono essere affetti;

2) la circostanza che il nuovo regime di decadenza decorre dalla comunicazione in forma scritta sarebbe indice della volontà di sottrarre alla nuova disciplina i licenziamenti inefficaci nelle varie ipotesi descritte dall'art. 2, legge n. 604/1966 (come noto, per giurisprudenza consolidata, al licenziamento inefficace non si applica la decadenza prevista dall'art. 6, con la conseguenza che la relativa impugnazione può essere proposta entro il termine di prescrizione). In realtà, però, anche se l'interpretazione più immediata potrebbe portare a ritenere esclusi dal nuovo regime decadenziale i licenziamenti inefficaci, è possibile pervenire ad altra opzione interpretativa più conforme alla legge n. 183/2010.

Ed infatti, bisognerebbe innanzitutto considerare che a norma dell'art. 2, legge n. 604/1966 è inefficace non soltanto il licenziamento privo di forma scritta, ma anche quello che, pur intimato per iscritto, non sia seguito dalla comunicazione dei motivi richiesta dal lavoratore: valorizzando la terminologia utilizzata nell'art. 32, comma 1, legge n. 183/2010, risulterebbe soggetto al nuovo regime decadenziale soltanto il licenziamento privo di forma scritta, ma non quello che, intimato per iscritto, non sia stato seguito dalla comunicazione per iscritto dei motivi del licenziamento stesso.

Per ragioni di sistematicità, è dunque preferibile ritenere che il legislatore, con la formulazione dell'art. 32, comma 2, legge n. 183/2010, abbia abbandonato la tripartizione della legge n. 604/1966, in base al quale vi sono tre ipotesi di licenziamento inidonee a risolvere il rapporto di lavoro: inefficace, nullo, illegittimo: la disciplina della decadenza si applica, infatti, a *«tutti i casi di invalidità del licenziamento»*, il che porta a ritenere che il legislatore del 2010 abbia inteso adottare una terminologia differente, per ricomprendervi tutte le fattispecie di licenziamento sanzionate dalla legge n. 604/1966. In conclusione, tutti i licenziamenti inefficaci, analogamente a quelli sanzionati con la nullità dalla normativa vigente, sono interessati dalla nuova legge, anche perché, diversamente argomentando, si finirebbe con l'assoggettare ad un regime di impugnativa meno gravoso i licenziamenti affetti da un mero vizio di forma rispetto ai licenziamenti affetti da nullità (e questa conclusione è rafforzata dalla circostanza che il nuovo regime decadenziale è stato espressamente esteso ad altre fattispecie, per le quali manca un atto scritto che pone formalmente termine ad un rapporto).

Analoghe conclusioni dovrebbero ritenersi valide anche per il *licenziamento del dirigente* (anche se si è ritenuto da alcuni che l'art. 32, comma 2, legge n. 183/2010 andrebbe riferito al solo profilo oggettivo del licenziamento, e non al profilo soggettivo). D'altra parte, l'art. 32, comma 2,

legge n. 183/2010 dispone che la disciplina prevista dall'art. 6, legge n. 604/1966 si applichi anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento, e dunque le fattispecie considerate non sono soltanto quelle rientranti nel raggio d'azione delle legge n. 604/1966, la quale, inoltre, a seguito delle modifiche apportate, riguarda tutti i casi di recesso invalido, senza operare alcuna distinzione a secondo dei soggetti interessati.

In base alla riportata interpretazione, sarebbe da ritenere soggetta al nuovo regime di decadenza anche l'ipotesi del *licenziamento per superamento del periodo di comporto*, nonostante la giurisprudenza di legittimità lo qualifichi come forma speciale di cessazione del rapporto di lavoro, la cui disciplina non è contenuta nella legge n. 604/1966, ma nella disposizione di cui all'art. 2110, comma 2, c.c. (e, per analogia, anche il licenziamento per compimento di una determinata età, nonostante alcuni contratti collettivi lo qualifichino non già come licenziamento, ma come risoluzione automatica del rapporto).

Per i licenziamenti, a differenza di quanto previsto per i contratti a termine, manca una disciplina transitoria, non disponendo nulla in proposito l'art. 32, legge n. 183/2010: è da escludersi che la norma possa avere efficacia retroattiva, e di conseguenza l'impugnativa deve essere sempre proposta entro 60 giorni dalla data di comunicazione del recesso (e non dalla data di effettiva cessazione del rapporto, dal momento che il licenziamento è un negozio unilaterale recettizio che si perfeziona nel momento in cui la manifestazione di volontà del datore di lavoro recedente giunge a conoscenza del lavoratore), anche se il giudizio può essere iniziato anche oltre i 270 giorni.

##### 5. *La decadenza nell'impugnativa dei contratti di lavoro a termine*

La prima significativa estensione del nuovo regime di impugnativa dei licenziamenti introdotto dall'art. 32, comma 1, legge n. 183/2010 riguarda i «licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto di lavoro» (art. 32, comma 3, lettera *a*, legge n. 183/2010).

Relativamente alla *prima ipotesi*, si tratterebbe dunque dell'assoggettamento al nuovo regime di decadenza legale di fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro che presuppongono che vengano risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto, la qual cosa comporta alcune questioni di carattere generale che scontano l'imprecisione tecnica del legislatore: ed infatti, se si tratta di una domanda giudiziale volta ad ottenere la qualificazione di un falso rapporto autonomo in rapporto di lavoro subordinato, siamo nell'area protetta del lavoro autonomo o parasubordinato, nella quale il lavoratore, giusta l'applicazione della speciale tutela processuale lavoristica, può invocare l'intervento del giudice per ottenere la qualificazione del rapporto sulla base delle modalità effettuali di svolgimento della prestazione.

Non diversamente dal quadro già in vigore, dunque, ma con la significativa novità di doversi attivare nei nuovi termini disposti dalla legge, pena la definitiva inoppugnabilità del rapporto di dubbia qualificazione e con lo sforzo di individuare in qualsiasi comunicazione di fine rapporto (per scadenza, per mancato rinnovo, per fine committenza), un atto che, alla stregua di un licenziamento, va impugnato nei sessanta giorni e va fatto seguire, nel termine dei duecentosettanta giorni successivi, dalla domanda in giudizio (*rectius*: dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale).

In proposito, potrebbe al più ritenersi che siano escluse dal nuovo regime decadenziale le impugnative volte ad ottenere la riqualificazione del rapporto di lavoro, ma che prescindono da una risoluzione che presupporrebbe le questioni relative alla qualificazione medesima: ciò starebbe a significare che, se il rapporto non è concluso in alcun modo attraverso un qualsivoglia atto di risoluzione (impropriamente qualificato come licenziamento), il lavoratore che intende agire in giudizio per ottenere una diversa qualificazione del “finto” rapporto di lavoro autonomo, avrebbe davanti a sé l’ordinario termine prescrizionale di cinque anni, ovvero potrebbe impugnare il contratto anche se sono già decorsi i sessanta giorni per l’azione stragiudiziale. D’altra parte, l’interpretazione proposta appare l’unica in grado di contemperare il regime di decadenza dall’azione con la necessità di individuare con certezza il *dies a quo* per la decorrenza dei sessanta giorni, che sarebbe praticamente impossibile da definire se non c’è alcuna comunicazione del datore di lavoro al lavoratore in merito alla sorte del rapporto di lavoro in essere.

Per comprendere appieno il senso e l’obiettivo perseguito dal legislatore con la richiamata previsione normativa, essa va letta in stretto collegamento con l’ulteriore estensione del doppio regime temporale di decadenza anche «al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all’articolo 409, numero 3) del codice di procedura civile» (art. 32, comma 3, lettera *b*, legge n. 183/2010): la lettura congiunta dà conto della reale volontà del legislatore, individuabile in quella di subordinare la tutela giudiziale di lavoratori autonomi, *rectius* di falsi lavoratori autonomi e parasubordinati, al nuovo regime decadenziale proprio dei licenziamenti intimati nell’area del lavoro subordinato.

Per quanto concerne, invece, la *seconda ipotesi*, essa riguarda i lavoratori a termine, per la prima volta assoggettati al termine di decadenza, peraltro rinnovato, proprio del licenziamento dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Il lavoro a termine riceve una peculiare attenzione nella legge n. 183/2010, a testimoniare la volontà di intervenire in maniera pesante su un contenzioso rilevante, nel quale la giustizia del lavoro interviene spesso a notevole distanza di tempo dalla conclusione del rapporto: qui non andrebbe confusa la durata dei processi del lavoro con l’avvio del ricorso al giudice, dal momento che è il secondo elemento ad intervenire successivamente, in quanto il lavoratore attende di sentirsi libero di agire, ovvero di attivarsi allorquando non si sente più esposto all’eventualità (o meglio, legittima aspettativa), che intervenga un rinnovo del contratto a termine conclusi.

Le norme di interesse per la tutela processuale del lavoro a termine sono, infatti, contenute, oltre che nel richiamato art. 32, comma 3, lettera *a*), legge n. 183/2010, anche in altre parti del medesimo art. 32, legge n. 183/2010, con le quali si stabilisce che i nuovi termini di decadenza per l’impugnativa si applicano: «all’azione di nullità 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» (art. 32, comma 3, lettera *d*), nonché «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» (art. 32, comma 4, lettera *a*), nonché ed inoltre «ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente

legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge» (art. 32, comma 4, lettera *b*)<sup>8</sup>.

Alla luce delle varie disposizioni che si ripercuotono in maniera significativa sulla disciplina del lavoro a termine, non si può fare a meno di rilevare che il legislatore, accanto ad altre situazioni pure disciplinate in altre parti del medesimo art. 32, legge n. 183/2010, alle quali pure viene esteso il regime di decadenza nell'impugnativa del licenziamento di cui alla legge n. 604/1966 come modificato dalla stessa legge n. 183/2010, ha voluto occuparsi specificamente di lavoro a termine, il quale, dopo l'ampia e tormentata parabola normativa degli ultimi anni, che ne ha modificato gli aspetti di disciplina sostanziale, è ora sottoposto ad un inedito *restyling* sul piano processuale.

Si tratta, in altri termini, di un processo riformatore dal segno chiaro ed inequivocabile: mettere ordine nelle controversie dei lavoratori a termine, sottoponendole ad una tempistica ben precisa che, anche laddove considerata apprezzabile perché capace di neutralizzare l'inerzia, talvolta scaltra, del lavoratore a termine, finisce col creare numerosi problemi interpretativi ed applicativi, che vanno nella direzione opposta alla razionalizzazione delle controversie e all'obiettivo di deflazionare il contenzioso lavoristico, sino a sollevare sinanche questioni di legittimità costituzionale.

Come verrà esaminato in seguito con riferimento ad altre situazioni, il punto di partenza di tutta la neonata disciplina è che le nuove regole che presidiano l'impugnativa del licenziamento individuale si applicano anche a contratti che si sono risolti in assenza di licenziamento: emblematica l'ipotesi del contratto a termine, che si risolve per l'intervenuta scadenza del contratto, da doversi d'ora in poi qualificare, contrariamente alla consolidata elaborazione giurisprudenziale<sup>9</sup>, come licenziamento, sottoposto al nuovo drastico termine di decadenza previsto dalla legge.

Per quanto riguarda l'*azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro*, a parte la fin troppo evidente osservazione che l'azione di nullità è imprescrittibile mentre la legge n. 183/2010 la sottopone ad un ristretto termine di decadenza, il primo nodo da sciogliere riguarda l'interpretazione da adottarsi in riferimento all'ipotesi disciplinata dalla legge stessa, ovvero se essa possa essere riferita anche a fattispecie non espressamente menzionate.

Dal momento che l'art. 32, comma 3, lettera *d*), legge n. 183/2010 si riferisce espressamente alla violazione delle disposizioni contenute negli artt. 1, 2 e 4, d.lgs. n. 368/2001 (e cioè assenza delle ragioni di liceità dell'apposizione del termine, violazione della disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali e da parte di imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, violazione della disciplina in materia di proroga), e tenuto conto della rigosità del nuovo termine decadenziale, dovrebbero ritenersi escluse le altre situazioni di illegittimità della disciplina del lavoro a termine, sul presupposto che il legislatore, se avesse voluto, le avrebbe espressamente indicate. Si tratta, in particolare, delle norme relative ai divieti e alla successione dei

---

<sup>8</sup> Per un primo commento delle modifiche apportate in materia di impugnativa dei contratti a termine cfr. P. TOSI, *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel «collegato lavoro» alla legge finanziaria*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, 473 ss.

<sup>9</sup> Di recente, cfr. Cass. sez. lav. 27 maggio 2009, n. 12333, in *Giust. civ., Mass.*, 5, 843 ; in senso conforme: Cass. sez. lav. 21 maggio 2007, n. 11741, in *Lav. giur.*, 2007, 1251; Cass. sez. lav. 22 ottobre 2003, n. 15827; Cass. sez. lav. 8 maggio 2000, n. 5821, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, II, 73 con nota di G. FERRARO.

contratti a termine (artt. 3 e 5, d.lgs. n. 368/2001), come pure della norma sul contratto a termine del dirigente (art. 10, comma 4, d.lgs. n. 368/2001), le quali risulterebbero così sottratte al nuovo regime decadenziale, continuando ad essere assoggettate all'ordinario regime prescrizione per l'azione in giudizio<sup>10</sup>.

A ben vedere, l'interpretazione letterale della norma proposta, pur se in netto contrasto con l'obiettivo dichiarato del legislatore, consistente nella riduzione dei tempi del contenzioso specificamente (e soprattutto) del lavoro a termine complessivamente considerato, appare l'unica ragionevole, tenuto conto sia della chiara formulazione dell'art. 32, comma 3, lettera *d*, legge n. 183/2010, sia del fatto che, relativamente alle previsioni di cui all'art. 5, d.lgs. n. 368/2001, non si può parlare di azione di nullità, dal momento che la legge stessa prevede che si instauri un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (e, dunque, i contratti a termine reiterati non sono nulli).

In sostanza, andrebbe esclusa l'interpretazione estensiva in grado di conglobare nel nuovo termine decadenziale anche e soprattutto l'ipotesi di impugnativa di più contratti a termine per violazione degli intervalli temporali consentiti tra un contratto e l'altro, ivi compresa l'ipotesi dello sfioramento del tetto dei trentasei mesi previsto dall'art. 5, comma 4-*bis*, d.lgs. n. 368/2001 (introdotto dalla legge 24.12.2007, n. 247 e modificato dalla legge 6.8.2008, n. 133).

Così interpretata la nuova previsione normativa, restano in ogni caso irrisolti i problemi relativi alla decorrenza del termine per impugnare l'eventuale serie di contratti a termine intercorsi<sup>11</sup>, rispetto ai quali si pongono le maggiori questioni di indebolimento delle tutele dei lavoratori a termine, che non sembra possano essere risolti dal tentativo di inquadrare il nuovo regime decadenziale nelle varie ipotesi previste dal medesimo d.lgs. n. 368/2001: ovvero, dall'individuazione del termine per impugnare nelle varie scadenze di termini di continuazione del rapporto o di riassunzione del lavoratore, ipotesi che, come noto, stabiliscono la conversione in contratto a tempo indeterminato senza effetto retroattivo<sup>12</sup>.

A nulla, o poco, rilevando, in proposito, che «i contratti precedenti sono solo elementi di fatto che concorrono a determinare l'illiceità del termine apposto all'ultimo contratto», perché, ciò che sembra emergere, è che i precedenti contratti intercorsi tra le parti, per i quali non è stata intrapresa l'azione di nullità del termine nei termini decadenziali previsti, sono ormai inoppugnabili,

---

<sup>10</sup> In senso conforme v. C.A.NICOLINI, *Processo del lavoro e decadenze*, cit., 585; *contra*, più di recente, P. TOSI, *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel «collegato lavoro» alla legge finanziaria*, cit. 474, per il quale la norma si riferirebbe non soltanto alla violazione delle disposizioni espressamente richiamate, ma in generale alle violazioni del contratto di lavoro a termine, tenuto conto che «anche i contratti che incorrono nella violazione dell'art. 3 o dell'art. 5 siano pur sempre stipulati per le ragioni e alla stregua degli art. 1, 2 e 4».

<sup>11</sup> Problemi agevolmente risolti da A. VALLEBONA, *Una buona svolta del diritto del lavoro: il «collegato» 2010*, cit., 2010, 213, che ritiene sia più che sufficienti per le valutazioni del lavoratore i sessanta giorni a disposizione per l'impugnativa stragiudiziale, sia che il limite massimo complessivo dei trentasei mesi di cui all'art. 5, comma 4-*bis*, d.lgs. n. 368/2001, opera comunque, cumulandosi anche contratti legittimi o non impugnati.

<sup>12</sup> E' questa l'interpretazione proposta da P. TOSI, *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel «collegato lavoro» alla legge finanziaria*, cit. 475.

salvo ritenere che l'impugnativa dell'ultimo contratto, a partire dalla sua scadenza, sia in grado di sottoporre a revisione giudiziale tutto l'intervallo intercorso tra le parti<sup>13</sup>.

La situazione di incertezza interpretativa segnalata è, ovviamente, tanto più grave considerando i ristretti tempi a disposizione per impugnare un contratto a termine: è auspicabile che, sul punto, venga quanto prima diffusa una circolare ministeriale esplicativa, tenuto conto dell'evidente situazione di disparità di trattamento che verrebbe a crearsi all'interno dello stesso gruppo di lavoratori a termine, per i quali, a seconda delle violazioni considerate, varrebbero o meno i termini di decadenza introdotti dalla legge n. 183/2010.

Più in generale, la norma, così come configurata, presta il fianco a numerose censure di costituzionalità per contrasto con gli artt. 3, 4, 36 e 41, comma 2 Cost., già paventate da una parte della dottrina<sup>14</sup>, in considerazione del fatto che i lavoratori a termine, a differenza dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sono costretti ad agire velocemente, non già sulla base di un licenziamento comunicato all'estinzione del rapporto di lavoro, ma in un momento temporale di incertezza ed instabilità, causate soprattutto dall'attesa di un rinnovo contrattuale, che potrebbe spingerli ad attendere e, in ultimo, a pagare caramente le conseguenze della stessa attesa, equivalente, di fatto, all'impossibilità di impugnare contratti a termine, pur se illegittimi.

La disciplina sul lavoro a termine, come indicato, è interessata dalla legge n. 183/2010 anche da altre previsioni normative, rispettivamente dedicate ai *contratti di lavoro a termine in corso di esecuzione* e ai *contratti di lavoro a termine già conclusi alla data di entrata in vigore della legge*.

L'art. 32, comma 4, lettera a), legge n. 183/2010, stabilisce infatti che il nuovo art. 6, legge n. 604/1966 sulla decadenza si applica anche «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», mentre la successiva lettera b), del medesimo art. 32 lo estende «ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge».

Per effetto delle disposizioni richiamate, il raggio di azione del nuovo regime di decadenza si estende ulteriormente e conferma ulteriormente l'obiettivo di fondo del legislatore, che è quello pescare ad ampie mani in tutto il contenzioso relativo ai contratti a termine, non tralasciando nulla: né i contratti stipulati prima dell'entrata in vigore della legge (ovvero *ante* 24 novembre 2010), ma che sono tuttora in corso di svolgimento, i quali andranno impugnati nel nuovo termine di decadenza che decorrerà, come previsto dalla stessa legge n. 183/2010, dalla scadenza del termine; né i contratti già conclusi alla data di entrata in vigore della legge, peraltro pur se stipulati in base a leggi previgenti al d.lgs. n. 368/2001 (come ad es. la legge n. 230/1962), i quali pure andranno impugnati nel nuovo termine di decadenza che in questo caso decorrerà, come previsto dalla stessa

---

<sup>13</sup> Si tratta di rischi già segnalati in dottrina prima della definitiva approvazione della legge n. 183/2010: v. in part. M.V. BALLESTRERO, *Perturbazione in arrivo. I licenziamenti nel d.d. legge n. 1167*, in *Lav. dir.*, 2009, 3, ora in ID., *La stabilità nel diritto vivente. Saggi su licenziamenti e dintorni (2007-2009)*, Giappichelli, Torino, 2009, 205 ss.

<sup>14</sup> V. in part. S. CENTOFANTI, *Le nuove norme, non promulgate, di limitazione della tutela giurisdizionale dei lavoratori*, in *Lav. giur.*, 2010, 341.

legge n. 183/2010, dalla data di entrata in vigore della legge (24 novembre 2010), il che vuol dire che vanno impugnati tempestivamente entro la data del 23 gennaio 2011.

Le norme relative ai contratti a termine in corso di svolgimento e già conclusi, nelle quali si riconoscono, per la parte relativa ai “giudizi in corso”, i tratti della disposizione transitoria sull’indennizzo da corrispondere per la violazione delle norme in materia di apposizione e proroga del termine di cui all’art. 4-*bis*, d.lgs. n. 368/2001 (introdotta dalla legge n. 133/2008 e successivamente dichiarata incostituzionale da Corte cost. 8.7.2009, n. 214), così come formulata, non può che evidenziare alcuni profili problematici: oltre alla questione generale del principio di irretroattività della legge (di cui all’art. 11 delle preleggi) e al principio del diritto processuale in base al quale *tempus regit actum*, restano irrisolte le eventuali questioni di costituzionalità già segnalate per le altre norme dedicate al lavoro a termine, soprattutto per violazione degli artt. 3 e 24 Cost.

Proseguendo nei *cahiers de doléances*, la disciplina transitoria rivelerebbe, inoltre, ulteriori profili di incostituzionalità per violazione dell’art. 117, comma 1, Cost. in materia di rispetto da parte del legislatore nazionale dei vincoli derivanti dall’ordinamento comunitario, nonché per violazione dell’art. 6 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell’uomo del 4 novembre 1950 sull’equo processo (rispetto alla quale, pur non essendo vietato, nel diritto civile, introdurre nuove disposizioni legislative, a carattere retroattivo, regolative di diritti derivanti da leggi in vigore, il principio della preminenza del diritto e la nozione di processo equo di cui all’art. 6 della Convenzione, si oppongono, salvo imperiosi motivi di interesse generale, ad una ingerenza del potere legislativo nell’amministrazione della giustizia con lo scopo di influire sull’esito del giudizio in corso).

Né, in proposito, come pure sostenuto, potrebbe ritenersi che la costituzionalità delle previsioni sia da ricondurre alla diversità dei contratti a termine rispetto ai contratti di lavoro a tempo indeterminato, così come al fatto che la sottoposizione al nuovo regime di decadenza legale si applica soltanto per il futuro, trattandosi di termini che scadono dopo l’entrata in vigore della legge<sup>15</sup>.

#### 6. *L’impugnativa del recesso del committente nelle co.co.co. e nel lavoro a progetto, del trasferimento geografico, del trasferimento d’azienda e dei rapporti interpositori*

Il *potpourri* di ipotesi assoggettate dal legislatore al nuovo regime di decadenza di cui all’art. 6, commi 1 e 2, legge n. 604/1966 è, come innanzi accennato, molto variegato ed eterogeneo, riguardando non soltanto contratti di lavoro o atti di risoluzione del rapporto, ma, più in generale, vicende modificative di singole posizioni lavorative, di un complesso di posizioni lavorative, oppure rapporti individuali sia di lavoro subordinato sia di lavoro parasubordinato, in questa sede richiamati per svariati profili di illegittimità, che comprendono altresì il fenomeno dell’interposizione illecita di manodopera, tuttora vietata allorché posta in essere al di fuori della nuova cornice normativa del lavoro decentrato delineata dalla riforma Biagi del mercato del lavoro (d.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. ed int.).

---

<sup>15</sup> Nel senso indicato cfr. P. TOSI, *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel «collegato lavoro» alla legge finanziaria*, cit., 477.

A norma del nuovo regime di decadenza, nell'ipotesi in cui si contesti la legittimità dell'atto datoriale che pone fine al *rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto*, di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., il prestatore d'opera deve rispettare i termini di decadenza già indicati (art. 32, comma 3, lettera *b*, legge n. 183/2010). Viene così esteso al lavoro parasubordinato un ulteriore frammento di disciplina proprio del lavoro subordinato, con la precisazione che sia tratta di una norma a tutela del committente e non del collaboratore.

Ora, poiché per definizione il lavoro a progetto si instaura con un contratto scritto che deve contenere l'indicazione della durata della prestazione di lavoro e l'indicazione del progetto (art. 62, d.lgs. n. 276/2003), esso termina in via ordinaria nel momento in cui si realizza il progetto o la fase di esso cui era correlata l'attività del collaboratore, anche se analogamente al contratto di lavoro subordinato a termine, ciascuna delle parti può recedere prima della scadenza, per giusta causa ovvero in relazione a causali e modalità previste in ogni singolo contratto (art. 67, d.lgs. n. 276/2003). L'individuazione del *dies a quo* per la decadenza impone dunque che ci sia stato un formale atto scritto di recesso *ante tempus* comunicato dal committente al collaboratore, di cui quest'ultimo contesti la legittimità o in relazione al quale avanzi pretese economiche.

Ulteriore ipotesi soggetta al nuovo regime di decadenza è il *trasferimento del lavoratore* ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento (art. 32, comma 3, lettera *c*, legge n. 183/2010). Oltre a dubitarsi in via generale della coerenza della previsione con l'intero sistema normativo, dal momento che si è al cospetto non già di un atto di recesso o di risoluzione del rapporto di lavoro, ma di una mera modifica spaziale del luogo di esecuzione della prestazione di lavoro, sorgono alcune perplessità in relazione all'individuazione del *dies a quo* dal quale decorre il termine per proporre l'impugnativa; vero è che la norma parla, come indicato, di decorso del termine «*dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento*», ma ciò non determinerebbe problemi soltanto qualora la comunicazione del trasferimento venga effettuata per iscritto (ma, come noto, la legge non prescrive la forma scritta obbligatoria); nel caso di comunicazione in forma orale, sarà onere del lavoratore provare la tempestività dell'impugnazione, se contestata.

Accanto alle ipotesi indicate, vi sono, inoltre, le ipotesi previste dall'art. 32, comma 4, lettere *c*) e *d*), legge n. 183/2010, rispettivamente riferite alla «cessione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2112 c.c., con termine decorrente dalla data del trasferimento» e ad «ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27, d.lgs. n. 276/2003, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto».

La prima ipotesi concerne i giudizi che si intendono instaurare per impugnare un *trasferimento d'azienda*, qui impropriamente definito «cessione di contratto di lavoro» intervenuto ai sensi dell'art. 2112 c.c.<sup>16</sup>. In realtà, nel trasferimento d'azienda, non c'è cessione del contratto,

---

<sup>16</sup> Per una diversa e più pertinente formulazione normativa cfr. il già citato art. 1, cd. Progetto Foglia 8 maggio 2007, che parla espressamente di «impugnativa di trasferimenti di cui all'art. 2112 c.c.»: in *Foro it.*, 2007, V, 209. Nettamente differente altresì la *ratio* della previsione, diretta a rafforzare la tutela dei lavoratori nei trasferimenti d'azienda o di ramo d'azienda, come si ricava dal passo specifico della *Relazione generale* al Progetto medesimo, ove si legge che «con il ricomprendere anche la materia dei trasferimenti d'azienda nell'ambito del nuovo procedimento si realizza una tutela avanzata rispetto a quelli che sono normalmente, per i lavoratori coinvolti, gli esiti negativi della vicenda traslativa» (195).

ma un'ipotesi di novazione soggettiva: in proposito potrebbe ritenersi che il legislatore abbia voluto qualificare la fattispecie come cessione del contratto di lavoro, sottintendendo che se non c'è consenso del lavoratore, non c'è cessione del contratto, come invece nell'ipotesi del trasferimento d'azienda, che si realizza a prescindere dal consenso del contraente ceduto.

Per quanto riguarda il *dies a quo* per impugnare il passaggio ad un nuovo e diverso datore di lavoro, e far valere uno o più profili di illegittimità del trasferimento d'azienda intervenuto, la sua corretta individuazione non è particolarmente problematica, visto che la legge stabilisce che i sessanta giorni di cui al rinnovato art. 6, legge n. 604/1966 decorrano dalla data del trasferimento<sup>17</sup>.

Nonostante la chiarezza della formulazione normativa, alcune perplessità derivano dalla circostanza che spesso il lavoratore "ceduto" viene a conoscenza soltanto in un secondo momento della data effettiva del trasferimento, magari una volta decorso un periodo di tempo sufficientemente lungo sino al punto da indebolire l'azione in giudizio. In proposito, infatti, non va sottaciuto che il trasferimento d'azienda dal punto di vista lavoristico, non consta di un solo atto traslativo temporalmente identificato, ma è invece costituito da una serie di atti e vicende che vedono coinvolto il lavoratore come singolo e, in alcune ipotesi, il sindacato di livello aziendale: atti e vicende che possono manifestarsi con una certa articolazione temporale e complessità, soprattutto allorquando si verta in materia di trasferimento del solo ramo d'azienda o, lo stesso trasferimento si realizzi attraverso la stipulazione di un contratto d'appalto, la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione (v. in part. art. 2112, commi 5 e 6, c.c., come sostituiti dall'art. 32, d.lgs. n. 276/2003).

In altri termini, dal momento che l'avvio del trasferimento d'azienda innesca una dinamica all'interno dell'azienda, nella quale spesso i lavoratori restano sospesi in attesa di conoscere le decisioni e le ripercussioni sulla sorte del loro rapporto di lavoro, stabilire che la loro possibilità di impugnare sia sottoposta ad un primo breve termine decadenziale di sessanta giorni, decorso il quale, se manca l'impugnativa giudiziale nei successivi duecentosettanta giorni, il trasferimento diventa inoppugnabile, fa sorgere alcune perplessità di carattere generale sulla *ratio* della previsione normativa.

Si potrebbe ipotizzare, in proposito, che un lavoratore sia spinto ad attendere l'evolversi della vicenda e, ancor più, ad attendere di conoscere il trattamento economico e normativo che gli verrà riconosciuto dal contratto collettivo applicato dal cessionario, prima di attivarsi per impugnare quel negozio, rischiando di scoprire che i ristretti termini per l'impugnativa sono irrimediabilmente scaduti (si pensi, a solo titolo d'esempio, alle innumerevoli modalità con cui i datori di lavoro realizzano un trasferimento d'azienda, ivi compresa la fusione e l'incorporazione, le quali seguono tempi lunghi e complessi, dei quali i lavoratori vengono a conoscenza soltanto successivamente).

Altro profilo problematico concerne l'individuazione del soggetto al quale va notificata l'impugnativa del contratto di lavoro ceduto per effetto del trasferimento d'azienda: nel silenzio della legge, dovrebbe ritenersi valida la notifica effettuata indistintamente al cedente o al cessionario, argomentando dalla disposizione in base al quale cedente e cessionario sono

---

<sup>17</sup> Per S. CENTOFANTI, *Le nuove norme, non promulgate, di limitazione della tutela giurisdizionale dei lavoratori*, cit., 339 «si tratta di un atto particolare, in quanto, da un lato, è assimilabile al licenziamento, poiché comunque il datore di lavoro alienante esce dal rapporto, e, dall'altro, se ne distingue, perché, se il lavoratore non si oppone, il rapporto continua con il cessionario».

solidalmente responsabili per tutti i crediti che il lavoratore vantava al momento del trasferimento (art. 2112, comma 2, c.c.), non trascurandosi, in proposito, che il lavoratore può liberare il cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro attraverso le procedure previste dagli artt. 410 e 411 c.p.c.

Inoltre, il nuovo regime di decadenza andrebbe giocoforza armonizzato e coordinato con il già previsto termine di tre mesi dal trasferimento d'azienda, riconosciuto al lavoratore per rassegnare le proprie dimissioni qualora ritenga che per effetto del trasferimento sia intervenuta una sostanziale modifica delle proprie condizioni di lavoro (art. 2112, comma 4, c.c.).

Per quanto concerne *l'ulteriore ipotesi* assoggettata al nuovo regime di decadenza, si tratta di «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» (art. 32, comma 4, lettera *d*), legge n. 183/2010).

Ci si trova indubbiamente al cospetto di *situazioni modificative del rapporto di lavoro di vario genere e differente natura*, spesso ad alto tasso di conflittualità e a consistente rischio di legittimità, le quali possono sottintendere contratti di lavoro non necessariamente di lavoro subordinato, così come sia contratti a termine che contratti a tempo indeterminato: il legislatore ha voluto agevolare il diffuso fenomeno delle esternalizzazioni e del decentramento di manodopera, assestando un ulteriore colpo, di natura processuale, a quello di natura sostanziale già varato con l'abrogazione della legge n. 1369/1960 sul divieto di interposizione nei rapporti di lavoro da parte del d.lgs. n. 276/2003.

L'intervento riformatore realizzato con la legge n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro) sembra, in sostanza, con un solo colpo di spugna, operare un'ulteriore risistemazione, questa volta di natura processuale, del lavoro decentrato già risistemato, sul piano sostanziale, dal Titolo III del d.lgs. n. 276/2003, appunto rubricato «Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco»<sup>18</sup>.

In proposito, stante la formulazione letterale della norma, la stessa è da riferire a tutte le situazioni astrattamente riconducibili al fenomeno dell'interposizione vietata, spesso nascosta nelle pieghe di contratti d'appalto e/o subappalto solo apparentemente regolari e genuini, nonché realizzata utilizzando l'ampio schema della somministrazione lecita di cui agli artt. 20-28, d.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. ed int., o, ancora, posta in essere attraverso il distacco di uno o più lavoratori presso un altro datore di lavoro (ai sensi e per gli effetti dell'art. 30, d.lgs. n. 276/2003).

Da un punto di vista generale, il nuovo sistema di decadenze appare ingeneroso e sinanche troppo severo nei confronti dei lavoratori: come noto, il fenomeno interpositorio si presenta spesso molto articolato e complesso, e contempla il coinvolgimento di numerosi soggetti attraverso anche più di un contratto o, ancora più spesso, attraverso contratti di diversa tipologia e disciplina. In sostanza, non è agevole capire quale contratto si debba impugnare nel ristretto termine di decadenza previsto dalla legge, nei confronti di quale soggetto di una ipotetica catena di appalti vada notificato l'atto, e, non ultimo, quale sia il *dies a quo* ai fini del decorso del termine decadenziale medesimo<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Sul lavoro decentrato alla luce del nuovo quadro normativo v. di recente M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, Torino, 2010, seconda edizione.

<sup>19</sup> Particolarmente critica la posizione di E. BARRACO, *Il Collegato lavoro: un nuovo modus operandi per i pratici e, forse, un nuovo diritto del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2010, 349, per il quale «tale disposizione

Al nuovo regime di decadenza nell'impugnazione, per effetto dell'estensione del campo di applicazione del rinnovato art. 6, legge n. 604/1966, sono soggetti anche i lavoratori distaccati ad un altro datore di lavoro che intendono impugnare il provvedimento di distacco adottato in quanto affetto da vizi di legittimità e ottenerne l'imputazione in capo al datore di lavoro distaccatario

Anche per il distacco di cui all'art. 30, d.lgs. n. 276/2003, si pone il problema di individuare il *dies a quo* della decadenza stragiudiziale di sessanta giorni: dovrebbe essere la comunicazione del provvedimento di distacco stesso, da valutarsi nel nuovo arco temporale pena la sua inoppugnabilità, con il problema non secondario dell'eventualità che non vi sia una comunicazione scritta, dal momento che la legge non ne prescrive l'obbligatorietà.

Di fatto, anche se la legge n. 183/2010 non interviene in via diretta sui testi delle leggi regolatrici delle svariate fattispecie soggette al raggio d'azione del nuovo art. 6, legge n. 604/1966, si tratta di una modifica dell'art. 30, comma 4-*bis*, d.lgs. n. 276/2003, il quale stabilisce, non diversamente dalla somministrazione irregolare di cui all'art. 27, d.lgs. n. 276/2003 (espressamente richiamata), che, qualora il lavoratore ritenga che il distacco sia avvenuto in violazione della disciplina prevista dalla legge «può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo». D'ora in avanti, il ricorso avrà validità se sarà preceduto dall'impugnativa stragiudiziale effettuata nel termine decadenziale di sessanta giorni dalla comunicazione di un (presunto) provvedimento di distacco.

Non si tratta, invero, di problematiche del tutto nuove per il fenomeno dell'interposizione, ma, indubbiamente, esse assumono contorni problematici peculiari e discutibili nel momento in cui l'azione in giudizio è incanalata nel nuovo ristretto termine decadenziale, finendo per indebolire consistentemente la posizione dei lavoratori coinvolti dai fenomeni interpositori medesimi. A voler essere più precisi, ammesso e non concesso che si riesca ad individuare il termine da cui decorrono i sessanta giorni di decadenza per l'impugnativa, nonostante le difficoltà segnalate, è per certo ipotizzabile che l'azione in giudizio del lavoratore richieda una ponderazione ben maggiore dei sessanta giorni messi a disposizione dal legislatore, che potrebbero tradursi in una neutralizzazione fin troppo probabile della stessa possibilità di far valere i propri diritti davanti al giudice.

Con la norma quasi *omnibus* sulla decadenza si finisce con il punire, senza possibilità di recupero alcuno, il comportamento del lavoratore che sta valutando con maggiore attenzione le situazioni che lo riguardano e le stesse *chances* di ricorso in giudizio: anche in proposito possono agevolmente individuarsi i medesimi profili di incostituzionalità già indicati con riferimento alla decadenza nei contratti a termine, per contrasto con gli artt. 3, 4, 36 e 41, comma 2, Cost.<sup>20</sup>.

---

appare un vero e proprio *nonsense* in quanto la mancata individuazione del *dies a quo*, ossia del momento dal quale il termine di impugnazione dovrebbe decorrere, la rende del tutto inutilizzabile e foriera, contrariamente all'intenzione degli estensori, di ulteriore contenzioso»; la mancata indicazione del *dies a quo* è segnalata anche da A. VALLEBONA, *Una buona svolta del diritto del lavoro: il «collegato» 2010*, cit., 212, il quale identifica però il momento da cui decorre la decadenza con quello della conclusione del contratto con l'interposto.

<sup>20</sup> Conformemente S. CENTOFANTI, cit., 341. Diversamente de ANGELIS, *Collegato lavoro e diritto processuale: considerazioni di primo momento*, in W.P. C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona» n. 11/2010, 11, ritiene che le nuove disposizioni sulla decadenza, pur problematiche, non pongono problemi di costituzionalità ai sensi dell'art. 24 Cost. «dal momento che la legge può imporre, secondo la corte

## 7. Segue. (...) e della somministrazione di lavoro

Per quanto riguarda la *somministrazione di lavoro* di cui agli artt. 20-28, d.lgs. n. 276/2003, vanno evidenziate alcune specifiche problematiche relativamente al nuovo termine decadenziale per l'impugnazione.

Innanzitutto l'art. 32, comma 4, lettera *d*), legge n. 183/2010, per quanto menzioni soltanto la «somministrazione irregolare» di cui all'art. 27, d.lgs. n. 276/2003, non può che riferirsi a tutte le ipotesi di violazione della normativa specifica, ivi compresa la somministrazione fraudolenta di cui all'art. 28, d.lgs. n. 276/2003: essa, per quanto non richiamata dalla legge n. 183/2010, costituisce un'ulteriore ipotesi di deviazione dal quadro legale che comporta, in aggiunta alle espresse sanzioni indicate, altresì la sanzione civilistica consistente nell'imputazione del rapporto di lavoro all'utilizzatore, in quanto soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione al di là dell'imputazione formale del rapporto.

Quindi, stante anche la formulazione letterale dell'art. 32, comma 4, lettera *d*), legge n. 183/2010, che parla di ogni altro caso in cui si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto, va compresa anche la somministrazione fraudolenta, ovvero quella «posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore» (art. 28, D.lgs. n. 276/2003).

Così chiarito il campo di applicazione relativamente alla somministrazione illegittima (irregolare e fraudolenta), va innanzitutto precisato che il lavoratore somministrato che agisce per chiedere «la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto» non è necessariamente un lavoratore a termine. Come noto, il contratto di lavoro subordinato con cui l'agenzia assume il lavoratore può essere anche a tempo indeterminato: l'idea che con l'abolizione della somministrazione a tempo indeterminato (poi reintrodotta dall'art. 2, comma 143, legge 23.12.2009, n. 191, legge Finanziaria per il 2010, che ha disposto l'abrogazione dell'art. 1, comma 46, legge 24.12.2007, n. 247, che aveva appunto abolito la somministrazione a tempo indeterminato) fosse stata altresì abolita la possibilità di assumere i lavoratori a tempo indeterminato, è stata smentita dalle previsioni del CCNL del 24 luglio 2008 per i lavoratori in somministrazione dipendenti delle agenzie, dove si è espressamente disciplinata l'ipotesi del contratto a tempo indeterminato<sup>21</sup>.

Proprio tenuto conto che, nel caso della somministrazione irregolare, si può agire in giudizio per ottenere l'imputazione del rapporto di lavoro a soggetto diverso dal titolare del contratto, e che questo contratto può anche essere stato stipulato a tempo indeterminato, si finisce con l'assoggettare al nuovo termine di decadenza anche contratti di lavoro che a termine non sono.

In questa ipotesi, non essendoci scadenza del termine, sorge il problema di stabilire il *dies a quo* della decadenza di sessanta giorni, perlomeno in relazione a due ipotesi distinte: qualora sia

---

costituzionale, oneri finalizzati a salvaguardare interessi generali, sempre che siano ragionevoli e non rendano eccessivamente difficoltoso l'esercizio del diritto di difesa».

<sup>21</sup> Sulle più recenti modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro sia consentito rinviare a M. LAMBERTI, *La somministrazione di lavoro*, in R. PESSI (a cura di), *Codice ipertestuale commentato del lavoro*, Utet, Torino, 2011.

intervenuto un licenziamento del lavoratore somministrato da parte dell'agenzia, quest'ultimo andrebbe obbligatoriamente impugnato in base alle nuove regole in materia di decadenza, come avviene per qualsiasi altro licenziamento ai sensi del nuovo art. 6, legge n. 604/1966. Se si tratta, dunque, di risoluzione del contratto di lavoro a causa di licenziamento *nulla quaestio*.

Ma potrebbe invece verificarsi che il lavoratore somministrato intenda agire in giudizio per la assenza o mancata specificazione delle ragioni di liceità della somministrazione a tempo indeterminato di cui all'art. 20, comma 3, d.lgs. n. 276/2003 o per altri profili di violazione della normativa specifica: intende cioè far valere il proprio diritto ad essere considerato a tutti gli effetti dipendente dell'utilizzatore, con imputazione del relativo rapporto di lavoro, ma non c'è un licenziamento da parte dell'agenzia, né, nel senso precisato, una scadenza del termine (in quanto il contratto è appunto a tempo indeterminato).

In questa ipotesi, resta aperta la questione concernente il *dies a quo* da cui decorrono i sessanta giorni per l'impugnativa stragiudiziale e i successivi duecentosettanta giorni per l'impugnativa giudiziale.

Se invece il lavoratore è stato assunto dall'agenzia di somministrazione con contratto a termine, al quale si applica il d.lgs. n. 368/2001 in quanto compatibile, l'impugnativa secondo le nuove regole andrà fatta a partire dalla data di scadenza del contratto, come se si trattasse di un normale contratto a termine.

Così precisate le differenze che attengono alla durata del contratto di lavoro intercorso tra agenzia e lavoratore e che si riverberano sulla tenuta e razionalità del nuovo regime decadenziale con riferimento alla somministrazione di lavoro, va altresì segnalato che, non diversamente dai contratti a termine di cui al d.lgs. n. 368/2001, anche nella somministrazione di lavoro l'esperienza del lavoratore è costituita da una serie di contratti, sottoposti a proroghe o reiterati, con l'aggravante che, a differenza dei contratti a termine, i contratti di lavoro a termine in regime di somministrazione possono anche essere stipulati senza soluzione di continuità (essendo esclusa l'applicazione dell'art. 5, commi 3 e ss., d.lgs. n. 368/2001 dall'art. 22, comma 2, d.lgs. n. 276/2003).

La sommatoria di contratti a termine è una circostanza che può ovviamente verificarsi sia nella somministrazione a termine che nella somministrazione a tempo indeterminato, intendendo riferirsi non già ai contratti di lavoro tra agenzia e lavoratore, ma ai contratti commerciali di somministrazione tra agenzia e utilizzatore.

Non diversamente dal lavoro a termine e da altre fattispecie atipiche ora sottoposte al nuovo regime di decadenza, l'impugnativa del contratto di lavoro somministrato a termine potrebbe finire col riguardare unicamente l'ultimo contratto in essere, per la semplice ragione che i contratti precedenti, già conclusi, una volta superati i sessanta giorni, sono divenuti inopponibili.

Questa limitazione, proprio in considerazione degli intervalli non lavorati che intercorrono tra un contratto e il successivo, spazio in cui il lavoratore quasi sicuramente non agirà in giudizio perché è in attesa di un probabile nuovo contratto di lavoro, finisce con l'indebolire significativamente le ragioni di tutela dei lavoratori somministrati, i quali spesso lavorano in virtù di contratti a termine prorogati e/o reiterati, ove solo si pensi che molto spesso il giudice riesce ad applicare la sanzione civilistica dell'imputazione del rapporto all'effettivo utilizzatore proprio sulla base della reiterazione dei contratti per periodi di tempo più o meno lunghi e per l'insussistenza o la

mancata specificazione delle motivazioni sottese al ricorso alla somministrazione, tanto più probabile perché l'utilizzo del lavoratore si è protratto nel tempo.

L'eventuale imputazione del rapporto all'effettivo utilizzatore, nel solo caso della somministrazione a tempo determinato, interverrà soltanto sulla base della riconsiderazione delle ragioni dell'ultimo contratto a termine intervenuto, con un duplice effetto paradossale: la non dovuta salvezza di contratti illegittimi, in quanto è inutilmente decorso il termine di decadenza, e le ricadute sulle conseguenze dell'effettiva imputazione, trovandosi il giudice a dover limitare la propria indagine, già ristretta negli angusti limiti previsti dall'art. 27, comma 3, D.lgs. n. 276/2003<sup>22</sup>, al solo ed ultimo contratto impugnato nel rispetto dei nuovi termini di decadenza. Certo, come per il lavoro a termine, può ritenersi che il giudice terrà conto nella sua complessiva valutazione del fatto che il lavoratore ha prestato attività presso l'utilizzatore per effetto di svariati contratti, e che in ogni caso, qualora dovesse riscontrarsi la frode alla legge (somministrazione fraudolenta), il giudice, ai fini del giudizio di imputazione del rapporto in capo all'utilizzatore, terrà conto di tutti i contratti intercorsi.

Altra questione che investe la somministrazione di lavoro riguarda l'applicabilità dell'indennizzo omnicomprensivo introdotto dall'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010 in riferimento ai casi di conversione dei contratti a termine e deriva dalla disciplina prevista dallo stesso d.lgs. n. 276/2003. Ed infatti, nell'art. 27, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 in materia di somministrazione irregolare, espressamente richiamato dall'art. 32, comma 4, legge n. 183/2010, possono in realtà individuarsi due domande: una di imputazione del rapporto a termine in capo all'utilizzatore, l'altra di conversione/riqualificazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato.

Ora, dal momento che il comma 5 dell'art. 32 stabilisce la misura del risarcimento da corrisondersi «nei casi di conversione del contratto a tempo determinato» (mentre in altri casi usa la dizione «contratti a termine»), è da ritenere che la disposizione sull'indennizzo si applichi anche ai contratti di somministrazione, in quanto contratti a tempo determinato<sup>23</sup>. In tal senso appare prevalentemente orientata anche la giurisprudenza di merito che si è pronunziata nei primi mesi successivi all'entrata in vigore del Collegato lavoro: cfr. Trib. Roma 30 novembre 2010, n. 18986; Trib. Roma 1 dicembre 2010, n. 19101; Trib. Padova 4 febbraio 2011).

---

<sup>22</sup> L'art. 27, comma 3, d.lgs. n. 276/2003, stabilisce che, ai fini della valutazione delle ragioni che legittimano la somministrazione a termine e a tempo indeterminato «il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore».

<sup>23</sup> Della stessa opinione A. VALLEBONA, *Il collegato lavoro: un bilancio tecnico*, in *Mass. giur. lav.*, 2010; A. MARESCA, *Le novità introdotte dal collegato lavoro*, relazione al Convegno *Collegato lavoro: come cambia il diritto del lavoro*, Treviso 22 ottobre 2010. A meno che, facendo leva sul contenuto dell'art. 27, d.lgs. n. 276/2003, non lo si escluda *in toto*, sul presupposto che la somministrazione irregolare attiene esclusivamente a vizi del contratto commerciale di somministrazione tra agenzia e utilizzatore, e dunque non potrebbe parlarsi a nessun titolo di conversione del contratto a termine (dal momento che esso intercorre tra agenzia e lavoratore ed i relativi eventuali vizi sono disciplinati dai normali rimedi previsti per i contratti in generale), trattandosi, invece, della diversa ipotesi dell'imputazione del rapporto in capo ad un soggetto diverso dal titolare. Sul raggio d'azione della somministrazione irregolare v. in part. M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro*, cit., 81 ss.

Resterebbero al contrario esclusi dall'assoggettamento alla disposizione sull'indennizzo quei contratti di somministrazione eventualmente stipulati a tempo indeterminato, i quali vanno impugnati secondo le nuove regole (impugnativa stragiudiziale entro sessanta giorni seguita dal deposito del ricorso nei successivi duecentosettanta giorni), in quanto il lavoratore agisce in giudizio, ai sensi dell'art. 32, comma 4, lettera *d*), legge n. 183/2010, per chiedere «la costituzione o l'accertamento» del rapporto di lavoro in capo al soggetto utilizzatore, ma per i quali non opera invece l'indennità omnicomprensiva di cui al successivo comma 5, la quale va corrisposta soltanto «nei casi di conversione del contratto a tempo determinato».

Un ulteriore profilo di disparità di trattamento all'interno della medesima tipologia contrattuale flessibile: i lavoratori somministrati assunti a termine, qualora agiranno in giudizio – sempre che non incorrano in quella che, efficacemente, è stata definita (con riferimento a tutti i lavoratori a termine, anche non subordinati) «sanatoria preventiva degli abusi»<sup>24</sup> – in caso di illegittimità del termine e conversione del contratto a tempo determinato, otterranno una forfettizzazione del risarcimento del danno nella misura fissata tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità (eventualmente ridotto alla metà: cfr. art. 32, comma 6, legge n. 183/2010), non potendosi più ragguagliare la misura del risarcimento, come sinora avvenuto, alle retribuzioni perdute per effetto della illegittima cessazione del rapporto di lavoro (a partire dall'atto di messa in mora del datore di lavoro).

Per quanto concerne la nuova misura risarcitoria introdotta dall'art. 32, commi 5-7, legge n. 183/2010, va soltanto accennato che già nei primi due mesi dall'entrata in vigore del Collegato lavoro, numerose sentenze hanno già applicato le nuove disposizioni, interrogandosi, in particolare, sulla natura sostitutiva o aggiuntiva dell'indennità risarcitoria (nell'importo compreso tra 2,5, e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto), rispetto al risarcimento del danno che viene normalmente riconosciuto al lavoratore. La giurisprudenza, salvo il Tribunale di Busto Arsizio, è unanime sul punto: nel caso di conversione del rapporto di lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato, il lavoratore ha diritto solo a questa indennità, e non anche al risarcimento del danno (coerentemente con il dettato normativo, che qualifica la nuova indennità come «omnicomprensiva»). I giudici si sono altresì occupati delle regole per calcolare l'indennità risarcitoria sostitutiva: la giurisprudenza appare orientata a ritenere che essa abbia natura indennitaria e non risarcitoria, e che sia dunque da calcolare prescindendo dalla data di messa in mora del datore di lavoro e dai redditi percepiti dal lavoratore. La nuova regola si applica a «tutti i giudizi in corso»: in proposito, l'orientamento maggioritario è quello di ritenere applicabile la regola anche nei giudizi di appello (mentre un indirizzo minoritario lo limiterebbe ai soli giudizi pendenti in primo grado: v., ad esempio, Trib. Roma 24 novembre 2010), e la Cassazione l'ha ritenuta applicabile anche in sede di legittimità.

Più in particolare, ad inizio anno, la Corte di Cassazione s'è pronunciata tre volte, in un crescente dissenso che si è poi concretizzato con l'ordinanza del 28 gennaio 2011, con la quale la Suprema Corte ha rimesso gli atti alla Corte costituzionale (per la questione di costituzionalità v. già l'ordinanza del Tribunale di Trani 20 dicembre 2010). In realtà, già con le due sentenze 3 gennaio 2011, n. 65 e 4 gennaio 2011, n. 80, la Corte di Cassazione ha sancito che l'applicazione retroattiva dell'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010, trova limite nel giudicato formatosi sulla domanda

---

<sup>24</sup> M. ROCCELLA, *Ingiustizia è fatta*, in *Il Manifesto*, 21 ottobre 2010.

risarcitoria conseguente all'impugnazione del termine illegittimamente apposto al contratto di lavoro e che questa applicazione è possibile solo in quanto la nuova disciplina sia pertinente rispetto alle questioni oggetto di censura nel ricorso e vi sia stata la formulazione di uno specifico quesito di diritto relativo alle conseguenze patrimoniali dell'accertata nullità del termine. Con la successiva ordinanza del 28 gennaio 2011, la Corte ha poi eccepito l'illegittimità costituzionale dei commi 5 e 6 dell'art. 32, legge n. 183/2010 per contrasto con gli artt. 3, 4, 24, 111 e 117 Cost.

Invece, i lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato, che pure potrebbero agire per la imputazione del rapporto al soggetto utilizzatore, non rientrano nel raggio di azione della norma: essi sarebbero assoggettati soltanto parzialmente al nuovo regime di decadenza e alle conseguenze dell'imputazione del rapporto in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto, ma non risulterebbe ad essi applicabile la disposizione sull'indennità omnicomprensiva che, nel senso precisato, opera soltanto laddove c'è la conversione del contratto a tempo determinato. Peraltro, a peggiorare i profili di disparità di trattamento, andrebbe altresì considerato che la nuova misura risarcitoria di cui all'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010, si applica anche ai giudizi «pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge» (art. 32, comma 7, legge n. 183/2010), e dunque un giudizio instaurato *ante* 24 novembre 2010 è soggetto *in toto* alle nuove regole, qualora, nel senso precisato, si tratti di una controversia attinente ad un contratto di lavoro somministrato a termine che si concluda non soltanto con l'imputazione del rapporto di lavoro all'utilizzatore, ma anche con la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Ma v'è di più. Una volta asserito che i nuovi termini di decadenza per l'impugnazione dei contratti a termine si applicano anche ai contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione, cosa succede se il contratto non viene impugnato nei termini previsti dalla legge? La non trascurabile conseguenza dovrebbe essere che, in difetto di impugnazione, ove la somministrazione presenti profili di irregolarità, il rapporto di lavoro potrà essere costituito direttamente con l'utilizzatore solo a tempo determinato senza possibilità di essere trasformato in un rapporto a tempo indeterminato, argomentando, in particolare, dal fatto che la sanzione civile per la somministrazione irregolare è la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, senza alcuna specificazione in merito alla durata del rapporto<sup>25</sup>.

La predetta interpretazione è in grado di determinare un vero e proprio effetto *boomerang* per le istanze dei lavoratori somministrati (a termine) che intendono far valere i propri diritti: se impugnano nei termini, potranno ottenere la conversione del contratto con una predeterminazione "al ribasso" dell'indennità risarcitoria loro spettante, come previsto dalla legge; se si attardano, come è plausibile ritenere, dal momento che essi sono spesso poco informati e tenuti in sospenso dal datore di lavoro (e cioè in attesa di un nuovo contratto, magari proprio dopo lo scadere dei sessanta giorni utili per l'impugnativa stragiudiziale), e non impugnano, non potranno più agire in giudizio per la conversione del contratto a termine: in proposito, potrebbe tuttavia ritenersi che essi possano ancora agire, ai sensi dell'art. 27, d.lgs. n. 276/2003, per far valere l'irregolarità della somministrazione, solo che questa sarà sganciata dalla «conversione» del contratto, proprio perché

---

<sup>25</sup> V. in proposito M. MARAZZA, *Collegato lavoro: l'incidenza del nuovo regime delle decadenze sulla somministrazione irregolare*, in [www.trentarighe.com](http://www.trentarighe.com), 27 ottobre 2010.

non impugnata nei termini previsti dall'art. 32, comma 4, legge n. 183/2010, e potrà al limite portare all'imputazione del rapporto all'utilizzatore, ferma restando però la temporaneità del rapporto.

Seguendo la richiamata interpretazione, in sostanza, in controluce nella disposizione richiamata è possibile intravedere un sostanziale indebolimento delle tutele dei lavoratori somministrati, a valere anche sul piano sostanziale, e di fatto un indiretto *revirement* normativo del prevalente orientamento giurisprudenziale sinora formatosi in materia: detto diversamente, la somministrazione irregolare, proprio per la scarsa probabilità che i lavoratori agiscano nei nuovi termini di decadenza, sarà destinata ad essere scarsamente invocata o, al limite, ad essere invocata una volta decorso il termine di decadenza, risultando di fatto ridimensionata nella sua formulazione letterale e depotenziata nei suoi effetti sanzionatori, determinando la sola conseguenza di ottenere al più un rapporto a tempo determinato con il soggetto utilizzatore.

#### 8. *Brevi osservazioni conclusive: l'unitaria neolingua processuale del lavoro atipico e di alcuni atti datoriali*

Alla luce della disamina condotta, possono essere effettuate alcune brevi osservazioni conclusive, le quali vanno in ogni caso ricollegate al complessivo impianto riformatore delle controversie di lavoro varato con la legge n. 183/2010: una valutazione complessiva delle norme sul nuovo regime di decadenza legale richiede, infatti, non soltanto la considerazione della norma generale sulla modifica della decadenza nel licenziamento, ma anche e soprattutto delle altre norme espressamente dedicate al riassetto delle procedure di conciliazione e di arbitrato, nonché della valorizzazione e rilancio dell'attività di certificazione (cfr. artt. 30-31, legge n. 183/2010).

Collegamento necessario anche perché, per gli aspetti di natura squisitamente processuale, l'azione in giudizio ed i nuovi ristretti termini di decadenza (sessanta giorni seguiti dal deposito del ricorso nei successivi duecentosessanta giorni), va necessariamente considerata con la possibilità di modifica dei predetti termini qualora si attivino le procedure conciliative.

Nel complesso, e come più volte evidenziato, può senz'altro registrarsi un certo senso di disorientamento: l'estensione del campo di applicazione è talmente vasto e riferito ad ipotesi eterogenee da lasciare francamente perplessi. Ciò non soltanto per la difficoltà, più volte rappresentata, di individuare una logica unitaria nelle previsioni normative analizzate; ma anche per la medesima tecnica normativa adottata, rispetto alla quale sarebbe stato preferibile collocare le singole ipotesi contemplate direttamente nelle specifiche normative di riferimento<sup>26</sup>.

Inoltre, proprio nel nuovo regime delle scadenze, scarsamente considerato per l'attenzione e le critiche che hanno invece ricevuto le norme della legge n. 183/2010 sulla conciliazione, sull'arbitrato e sulla certificazione, potrebbero individuarsi i tratti di un disegno organico di smantellamento dei diritti dei lavoratori, non solo subordinati, finalizzato a dissuadere i lavoratori dall'esercitare i propri diritti davanti al giudice, rendendoli ineffettivi<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Come osservato da G. PELLACANI, *Il cosiddetto «collegato lavoro» e la disciplina dei licenziamenti: un quadro in chiaroscuro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I.

<sup>27</sup> In tale direzione potrebbe essere letto anche il nuovo art. 614-bis, c.p.c., introdotto dall'art. 49, comma 1, legge 18.6.2009, n. 69, il quale ha introdotto una misura coercitiva di natura pecuniaria (sul modello delle *astreintes* francesi) relativa agli obblighi di fare infungibili o di non fare, in favore del

Un percorso del tutto opposto a quello sinora praticato, una vera e propria iniqua quadratura del cerchio per i lavoratori atipici: dal primo riconoscimento dei diritti ai lavoratori atipici sul piano processuale, avviato con la riforma dell'art. 409, n. 3, c.p.c., vero e proprio viatico per il progressivo riconoscimento di diritti e tutele di pertinenza del lavoro subordinato, si riparte dal piano processuale per smontare il bagaglio protettivo sinora faticosamente costruito, sull'altare della deflazione del contenzioso e con buona pace delle esigenze di *flexicurity* dei lavoratori più volte richiamate, e disciplinate, anche dall'attuale governo.

Peraltro, l'obiettivo della deflazione del contenzioso e della riduzione dei tempi del processo del lavoro è smentito proprio dal dato positivo: ed infatti, una cosa è stabilire, per legge, l'obbligo del giudice di fissare l'udienza in tempi brevi, altro è introdurre un ristretto termine per impugnare non solo un licenziamento, ma svariati provvedimenti datoriali: dovendosi, anche in proposito, registrare una marcata distanza tra i problemi del processo del lavoro e le ricette proposte dal governo<sup>28</sup>, ricette tanto più inadeguate se concernono fattispecie talmente eterogenee per le quali è particolarmente problematico individuare con certezza il giorno da cui far decorrere il nuovo regime di decadenza.

Anzi, per i numerosi problemi interpretativi segnalati, le norme del cd. Collegato lavoro dedicate alle decadenze, per la loro immediata entrata in vigore – che, come visto, per alcuni contratti a termine riguarda sinanche quelli in corso e già conclusi alla data di entrata in vigore della legge (24 novembre 2010) – sembrano già potenzialmente in grado di innescare un incremento del contenzioso lavoristico: cautelativamente, molti contratti a termine e contratti atipici finiranno con l'essere sottoposti ad impugnativa al più presto proprio per non incorrere nei brevissimi termini di decadenza previsti dalla legge. Con tutte le aggravanti dovute alla controversa interpretazione della sospensione dell'efficacia fino al 31 dicembre 2011 dell'art. 6, legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 32, legge n. 183/2010 introdotta dal cd. milleproroghe.

C'è, insomma, più di una ragione per dubitare del successo della misura varata, a confermare che il progetto del legislatore, già discutibile per aver operato a piene mani nell'indistinto gruppo degli atti datoriali e di alcuni lavori atipici, dei quali le nuove norme sull'impugnativa finiscono per ripercuotersi sull'effettività dei diritti sul piano sostanziale, finisca per ottenere l'effetto opposto a quello auspicato: nell'attesa dell'effettivo decollo delle altre misure di risoluzione delle controversie, il contenzioso lavoristico delle eterogenee situazioni soggette al nuovo regime decadenziale, è destinato, in tempi brevi, a subire un notevole aumento.

---

creditore/beneficiario del provvedimento di condanna e in danno del debitore, ma ha precisato che «le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle controversie di lavoro subordinato pubblico e privato e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409» (art. 614-*bis*, comma 1, ultimo periodo, c.p.c.), sollevando alcune questioni di legittimità costituzionale. L'assenza di modifiche all'art. 614-*bis*, c.p.c., già alla luce della presentazione dell'originario d.d. legge n. 1167/2008, poi divenuto legge n. 183/2010, è sollevata, tra gli altri, da P. ALLEVA, *Le riforme della giustizia del lavoro nel progetto governativo. Note critiche e proposte emendative*, in *www.cgileggegiuridico*, 2008, 8.

<sup>28</sup> In proposito cfr. S. MATTONE, *La ricerca del falso antidoto*, intervento alla Tavola rotonda *La controriforma del processo del lavoro. L'attacco ai diritti dei lavoratori e i limiti all'azione della magistratura nel disegno di legge sulla giustizia del lavoro*, Cnel, Roma 3 febbraio 2010.

