

Collegato lavoro. Le nuove norme su conciliazione e arbitrato entreranno in vigore a partire dal 24 novembre

La giusta causa entra negli accordi

Nei contratti collettivi e certificati la tipizzazione dei motivi di licenziamento

NUOVI TERMINI

Dopo l'impugnazione il lavoratore avrà 270 giorni di tempo per agire contro l'allontanamento

Aldo Bottini
Emanuela Nespoli

Le nuove disposizioni relative al licenziamento saranno operative dal 24 novembre. È questa, infatti, la data di entrata in vigore del collegato lavoro, la legge 183 del 4 novembre 2010 pubblicata il 9 novembre (si veda «Il Sole 24 Ore» di ieri).

In primo luogo, viene precisato che il controllo del giudice nell'interpretazione di norme di legge che contengano "clausole generali", comprese quelle in tema di recesso, dovrà essere limitato all'accertamento del presupposto di legittimità dell'atto datoriale. Il giudice, dunque, non potrà estendere la sua indagine sino a sindacare il merito delle valutazioni tecniche, organizzative e produttive, che competono al datore di lavoro. Peraltro, una simile valutazione era comunque già da escludere anche in assenza di una norma specifica così come ritenuto da un orientamento di merito e legittimità da tempo consolidato, che la norma sembrerebbe recepire.

La norma, poi, prende in considerazione le tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo. Già oggi in diversi contratti collettivi sono contenuti esempi di condotte che possono costituire giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento e i giudici, pur senza esserne vincolati, ne hanno tenuto conto nella valutazione delle motivazioni del licenziamento. La novità consiste nel fatto che ulteriori tipizzazioni potranno essere contenute anche in contratti individuali stipulati con l'assistenza di una delle commissioni di certificazione indicate nella legge: il giudice dovrà tener conto anche di queste ipotesi nella sua valutazione. In assenza di una precisazione espressa parrebbe che nei contratti collettivi e nei contratti individuali certificati le parti potranno inserire anche

tipizzazioni relative a ipotesi di giustificato motivo oggettivo.

La legge interviene anche a indicare al giudice alcuni criteri da utilizzare nella determinazione della indennità dovuta al lavoratore in caso di applicazione della tutela obbligatoria. Si tratta quindi di un intervento che non tocca l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ma riguarda solo quei licenziamenti intimati da datori di lavoro che non superino i requisiti dimensionali previsti dalla legge (60 dipendenti a livello nazionale o 15 nella stessa unità produttiva o nello stesso comune).

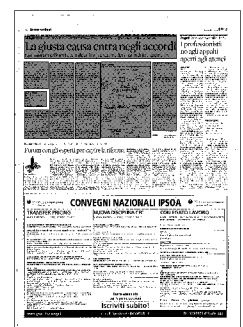
Il giudice, nello stabilire la misura dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti dalla legge, dovrà tener conto dei parametri che potranno essere indicati nei contratti collettivi o individuali certificati, nonché delle dimensioni e delle condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, della situazione del mercato del lavoro locale, dell'anzianità e delle condizioni del lavoratore e del comportamento tenuto dalle parti anche prima del licenziamento.

Le novità più rilevanti in materia sono contenute nell'articolo 32 della legge e riguardano le nuove regole in materia di decadenza. In primo luogo, la norma precisa che è necessario impugnare entro 60 giorni tutti i licenziamenti invalidi e quindi, ad esempio, anche quelli orali ai quali molti ritenevano non applicabile il termine di decadenza. Vanno altresì impugnati entro lo stesso termine anche quei licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto.

Diversamente da quanto accadeva sinora, una volta impugnato il licenziamento, il lavoratore dovrà nei 270 giorni successivi depositare un ricorso innanzi al tribunale del lavoro, o inviare alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato. In mancanza di una di queste iniziative, l'impugnazione è inefficace. Qualora la conciliazione o l'arbitrato sia-

no rifiutati ovvero qualora non venga raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il lavoratore dovrà depositare il ricorso davanti al giudice entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Oltre al licenziamento, queste scadenze operano anche in altre ipotesi indicate dalla legge, tra le quali la cessazione del rapporto di lavoro dovuta alla scadenza del termine o della somministrazione, il recesso del committente dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto.



La procedura

RICEZIONE DEL LICENZIAMENTO



ENTRO
60 GIORNI

IMPUGNAZIONE

Con atto scritto anche extragiudiziale



ENTRO
270 GIORNI

RICHIESTA DEL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE O DELL'ARBITRATO

DEPOSITO DEL RICORSO IN TRIBUNALE

Rifiuto
della procedura
di conciliazione
o di arbitrato

Mancato accordo
necessario
al loro
espletamento

DEPOSITO DEL RICORSO IN TRIBUNALE

Entro 60 giorni
dal rifiuto o dal mancato accordo

