

WORKSHOP 2001

Camera civile di Chieti

*** **

WORKING PAPER

LE NOVITA' INTRODOTTE DALLA LEGGE N. 183 DEL 2010

CD. «COLLEGATO LAVORO»)

(Avv. Enrico Raimondi)

*** **

Il cd. Collegato Lavoro contiene moltissime norme, tra di loro eterogenee, in materia di Diritto del Lavoro. Tra queste, quelle più rilevanti e che sono state da subito al centro della riflessione scientifica, sono quelle contenute negli artt. 30, 31 e 32, in materia, rispettivamente, di:

1. clausole generali e poteri interpretativi del Giudice (art. 30, commi 1 e 3);
2. certificazione (art. 30, commi 2 e 3);
3. arbitrato (art. 31);
4. decadenze (art. 32).

*** **

CLAUSOLE GENERALI

(ART. 30)

Il principio espresso nell'art. 30 è che qualora le discipline in materia di diritto del lavoro contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente.

Il riferimento alle “norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro” non attiene al momento della qualificazione, preso in considerazione dal successivo secondo comma.

Si deve allora ritenere che la disposizione faccia riferimento, ad esempio, a:

1. norme in tema di costituzione di un rapporto di lavoro a progetto (la cui disciplina, come è noto, non si applica alle pubbliche amministrazioni);
2. lavoro a tempo determinato;
3. lavoro intermittente;
4. licenziamento per giustificato motivo oggettivo di licenziamento;
5. licenziamento per giusta causa.

A parte il rilievo che difficilmente, in queste ipotesi, si può tecnicamente parlare di clausole generali, la norma non fa che ribadire quanto espresso dalla giurisprudenza consolidata e, dunque, da questo punto di vista non presenta alcun profilo innovativo. Nondimeno, l'espressione utilizzata potrebbe porre alcuni interrogativi.

Per riprendere gli esempi sopra indicati:

1. nel lavoro a progetto il giudice dovrà verificare l'indicazione per iscritto del progetto, del programma di lavoro o di una fase di esso e non può sindacare nel merito la scelta di affidare al collaboratore quel determinato progetto.
 - a. si potrebbe dire: in base a questa norma, però, il giudice, se non può entrare nel merito del progetto indicato, non può sindacare se esso sia specifico o si riferisca alla normale organizzazione produttiva del committente. In base a questa interpretazione, dunque, si vorrebbe arginare l'orientamento assolutamente prevalente in giurisprudenza secondo cui il giudice deve verificare tali aspetti;
 - b. obiezione: i requisiti di specificità del progetto o della sua riconducibilità all'ordinaria attività del committente non attengono alla valutazione tecnica, organizzativa o

- produttiva del committente, ma al presupposto di legittimità all'accesso al tipo contrattuale.
2. nel lavoro a termine il giudice dovrà verificare che la ragione organizzativa, produttiva o tecnica che giustifica l'apposizione del termine sia stata scritta nel contratto e che essa sia effettivamente sussistente.
 - a. si potrebbe sostenere, in base alla norma illustrata, che il giudice abbia soltanto questo compito e non può entrare nel merito della natura temporanea o meno della ragione addotta dal datore di lavoro.
 - b. come nel caso del lavoro a progetto, tuttavia, l'accertamento della natura temporanea o meno della ragione che ha giustificato l'inserimento del termine, non attiene alle valutazioni di merito della scelta datoriale, ma ad un presupposto di legittimità della scelta del sottotipo contrattuale.
 3. lo stesso ragionamento vale, ad esempio, per il lavoro intermittente.
 4. per quanto riguarda il licenziamento motivato da ragioni economiche, la giurisprudenza di legittimità è ormai consolidata nel ritenere che il Magistrato, per valutare la legittimità del recesso, debba verificare:
 - a. la veridicità della motivazione;
 - b. il nesso causale tra la motivazione addotta ed il singolo atto di recesso e che non possa sindacare nel merito la giustificazione addotta per il licenziamento, alla luce dell'art. 41 Cost. Il giudice, cioè, non può ritenere, ad esempio, che la scelta di procedere alla soppressione di un posto di lavoro sia irragionevole etc.
 5. licenziamento per giusta causa: non rientra nella previsione della norma, in quanto, come è noto, tale recesso non viene giustificato da ragioni organizzative o tecniche, ma da un grave inadempimento del lavoratore che lede irrimediabilmente il rapporto fiduciario.

Per quanto riguarda il tema specifico della valutazione delle motivazioni poste a base del licenziamento, l'art. 30, terzo comma, prevede che il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e

di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro certificati.

Esiste un vincolo interpretativo? Ad esempio: se un contratto collettivo prevede che una determinata condotta possa essere sanzionata con un licenziamento per giusta causa, il giudice può, in caso di impugnativa del licenziamento, valutare che, nel caso concreto, la sanzione del licenziamento non è proporzionata e, dunque, è illegittima?

L'utilizzazione dell'espressione "tiene conto" consente di ritenere che il Magistrato possa discostarsi dalla tipizzazione contenuta nel contratto collettivo. La norma, dunque, impone semplicemente un obbligo di motivazione da parte del Giudice che decida di discostarsi dalle previsioni contenute nel ccnl o nel contratto individuale certificato.

*** **

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO (ART. 30, SECONDO COMMA)

Profili particolarmente significativi, invece, sono contenuti nel secondo comma dell'art. 30.

La disposizione richiamata, infatti, prevede che il Giudice **non può discostarsi dalla valutazione delle parti espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro nella qualificazione del contratto e nell'interpretazione delle relative clausole.**

Il contratto certificato, inoltre, per espressa previsione legislativa, può essere impugnato per:

- 1) erronea qualificazione del contratto;
- 2) vizi del consenso;
- 3) difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il collegato lavoro, dunque, cerca di "rivitalizzare" un istituto poco utilizzato nella prassi.

La certificazione, infatti, è stata introdotta dall'art. 75 d.lgs. n. 276 del 2003 "al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro", mediante l'immodificabilità della volontà contrattuale certificata da un organismo a ciò abilitato e, cioè,:

- 1) enti bilaterali;
- 2) Direzione provinciale del Lavoro;
- 3) Università o Fondazioni universitarie abilitate dal Ministero del Lavoro;
- 4) Ministero del Lavoro in caso di aziende con più sedi nel territorio nazionale;
- 5) Consiglio provinciale dei consulenti del lavoro.

E' evidente, tuttavia, che consentire il ricorso all'autorità giudiziaria nei casi sopra visti depotenzia di molto l'istituto, dal momento che la maggior parte delle controversie circa la qualificazione del tipo contrattuale si basano proprio sulla difformità tra quanto pattuito e la successiva attuazione del rapporto.

Ad esempio, se viene concluso un contratto di lavoro a progetto, ma lo svolgimento del rapporto presenta tutti gli indici sintomatici della subordinazione, anche in presenza di un contratto certificato, è sempre possibile adire l'autorità giudiziaria per far dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Quali sono allora i deboli vantaggi della certificazione?

Lo dice l'art. 79, d.lgs. n. 276 del 2003: "*gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito*", uno dei ricorsi proposti per le motivazioni sopra indicate.

Chi può presentare ricorso contro la certificazione:

- a) il lavoratore;
- b) i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti e, cioè, in primo luogo gli Istituti previdenziali.

La riforma incide sull'istituto della certificazione sotto due profili:

1) amplia l'ambito di applicazione, originariamente limitata ai casi di lavoro a progetto e somministrazione;

2) pone un vincolo interpretativo al giudice, sia per quanto attiene al momento della qualificazione del contratto sia per quanto attiene l'interpretazione delle relative clausole.

Il riferimento all'interpretazione delle relative clausole è centrale. Mediante l'inserimento di questa espressione, infatti, si tratta di verificare se il legislatore, come era nelle sue intenzioni, ha introdotto una sorta di derogabilità assistita.

Con questa espressione si intende la possibilità, da parte del lavoratore assistito in sede di organismo di certificazione, di poter liberamente contrattare le condizioni di lavoro e, dunque, di rinunciare, eventualmente, a diritti altrimenti indisponibili.

Per esempio:

- a) nel contratto certificato si potrebbero pattuire quali sono le conseguenze del licenziamento e, dunque, di escludere la possibilità di reintegrazione ovvero di forfetizzare l'ammontare del risarcimento;
- b) nel contratto a termine si potrebbe pattuire che l'eventuale nullità del termine non comporta la conversione del rapporto, ma la sua estinzione;
- c) stessa cosa in caso di illegittimità del lavoro a progetto;
- d) per quanto riguarda l'esercizio del potere disciplinare si potrebbero pattuire clausole differenti rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva;
- e) in materia retributiva si potrebbe pattuire un compenso inferiore ai minimi previsti dal ccnl.

Gli esempi potrebbero continuare.

Si tratta di capire se ciò sia possibile oppure se la disposizione ha introdotto semplicemente un nuovo criterio di interpretazione del contratto.

Io propendo per la seconda tesi, per i seguenti motivi:

a) le clausole a cui fa riferimento la disposizione si riferiscono al momento qualificatorio e non al contenuto del regolamento contrattuale (utilizzata la congiunzione “e”);

b) distinguere il momento della qualificazione dal momento interpretativo delle relative clausole avrebbe effetti paradossali. Se le parti qualificassero il contratto come collaborazione coordinata e continuativa, mentre le clausole contrattuali denotano un rapporto tipicamente subordinato e se il giudice non potesse discostarsi dalle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione, la legge avrebbe conferito all'autonomia individuale il potere di introdurre nuove tipologie contrattuali e, soprattutto, di disporre del tipo. Ciò è, tuttavia, precluso dalla Corte costituzionale che ha espresso il principio che neppure al legislatore è consentito disporre del tipo lavoro subordinato;

c) si rischierebbe di consentire al lavoratore di disporre di diritti futuri, cosa che, per diritto vivente, non è possibile. La giurisprudenza, infatti, ritiene che siano nulle tutte quelle clausole contrattuali di disposizione di diritti che non sono già entrati a far parte del patrimonio giuridico del creditore. In sostanza, secondo la giurisprudenza, si può disporre di diritti già esistenti e non di quelli futuri;

d) debolezza contrattuale;

e) l'art. 81 d.lgs. n. 276 del 2003 fa riferimento all'attività dell'organismo di certificazione che è di sola assistenza del lavoratore alla comprensione dei diritti e degli obblighi che sorgono dalla conclusione di un contratto di lavoro.

*** **

IL TENTATIVO «FACOLTATIVO» DI CONCILIAZIONE ED IL NUOVO ARBITRATO

(ART. 31)

Il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio e, quindi, non è più condizione di procedibilità dell'azione in sede giudiziaria.

L'unica ipotesi di obbligatorietà del tentativo di conciliazione è nel caso in cui si volesse impugnare il contratto certificato.

Le nuove procedure per il tentativo di conciliazione.

Viene precisato, intanto, che la comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende ogni termine di decadenza per la durata del tentativo e per i venti giorni successivi alla sua conclusione.

Inoltre, la procedura è regolamentata in maniera più dettagliata rispetto al passato.

La richiesta va depositata o spedita con raccomandata presso la Direzione provinciale competente per territorio ed una copia va spedita alla controparte.

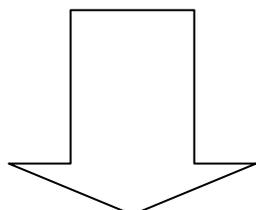
La richiesta, inoltre, deve contenere, oltre ai dati delle parti, "l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa". Essa, dunque, ha lo stesso contenuto del ricorso in sede giudiziaria.

La controparte può accettare o meno la procedura di conciliazione.

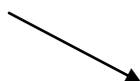
Se intende accettare deve depositare, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una "memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto ed in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale".

Si procede, dunque, al tentativo di conciliazione come in passato.

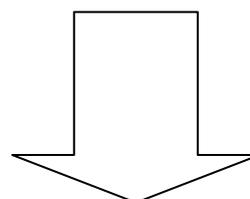
La conciliazione non riesce



La Commissione deve formulare una proposta transattiva per la bonaria definizione della proposta



La conciliazione



Come prima

Essa, comunque, viene trascritta nel verbale di mancato accordo ed il giudice, in caso di mancata accettazione senza adeguata motivazione, ne tiene conto in sede di giudizio.

Ciò spiega la previsione secondo cui se la conciliazione è stata richiesta dalle parti al ricorso devono essere allegati:

- a) i verbali;
- b) le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito.

Anche se non è stato espressamente prescritto, è necessario allegare anche l'istanza proposta dal ricorrente.

Osservazioni critiche:

- se la finalità era quella di ridurre il contenzioso non si comprende perché è stata eliminata l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione;

- le regole esaminate rendono sconveniente l'attivazione di questa procedura, che fa scoprire le strategie processuali delle parti.

Questioni aperte:

- se, nella richiesta di tentativo di conciliazione, ometto di inserire una domanda che, invece, inserisco nel ricorso introduttivo essa è improcedibile?
- al pari, se nella memoria con cui accetto la procedura non mi difendo su un punto o non indico la domanda riconvenzionale, lo potrò fare nel successivo giudizio?

La risposta positiva ad entrambi gli interrogativi rende ancora più inutile il tentativo di conciliazione.

NOVITA': arbitrato in sede di commissione di conciliazione: l'art. 31 modica l'art. 412 c.p.c. e prescrive che *“in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia”*.

Altre forme di arbitrato “LEGALI”:

- collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito secondo l'art. 412 – *quater* c.p.c. riformato;
- clausola compromissoria certificata.

In sede sindacale, in base alle modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

ARBITRATI “LEGALI”

1) ART. 412 - BIS c.p.c. arbitrato in sede di commissione di conciliazione sopra visto;

2) ART. 412 – QUATER c.p.c.: collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale;

3) ARBITRATO MEDIANTE CLAUSOLA COMPROMISSORIA CERTIFICATA.

1) ART. 412 - BIS c.p.c.: arbitrato in sede di commissione di conciliazione sopra visto;

In tal caso nel conferire tale mandato le parti devono:

a) indicare il termine per l’emanazione del lodo, che non può essere comunque superiore a 60 giorni;

b) le norme invocate a sostegno delle loro pretese;

c) **l’eventuale richiesta di decidere secondo equità:** ciò rappresenta una grossa novità, dal momento che supera il divieto previgente. La decisione secondo equità, peraltro, deve rispettare i principi generali dell’ordinamento e dei principi regolatori della materia anche derivati da obblighi comunitari;

d) tale arbitrato deve essere considerato irrituale, dal momento che l’art. 412 c.p.c. stabilisce che il lodo **produce tra le parti gli effetti di cui all’art. 1372 e all’art. 2112, quarto comma, del codice civile.**

2) ART. 412 – QUATER c.p.c.: collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale:

a) composizione collegio;

b) procedura;

c) l’eventuale richiesta di decidere secondo equità: come prima;

d) il lodo produce tra le parti gli effetti di cui all’art. 1372 e all’art. 2113, quarto comma, del codice civile: come prima.

ALCUNE QUESTIONI:

1) Le parti decidono di devolvere la controversia ad arbitri e richiedono una decisione secondo equità. Il principio espresso dalla norma, secondo cui è necessario che il collegio rispetti i principi

generali dell'ordinamento e quelli regolatori della materia, costituisce una utile ricezione di principi giurisprudenziali consolidati in materia di arbitrato. Tale precisazione, peraltro, non era presente nel disegno di legge originario, che è stato rinviato alle Camere dal Presidente della Repubblica perché il ricorso all'equità senza limiti espressi avrebbe potuto comportare il rischio di decisioni in contrasto con principi fondamentali a tutela del lavoratore.

Si pone, tuttavia, il problema di individuare quali siano i principi che non possono essere derogati in sede di arbitrato irrituale secondo equità. La questione è, a ben vedere, estremamente complessa.

Ad esempio:

- a) **licenziamento illegittimo**. Il principio da rispettare è che esso debba essere motivato e non che la tutela debba essere, ad esempio, la reintegrazione. In sede arbitrale, dunque, si potrebbe monetizzare, in base ad un principio di equità, la reintegrazione;
- b) **contratto a termine**. Il principio, di derivazione comunitaria, è la previsione degli abusi in caso di successione di contratti a termine; in via equitativa, dunque, si potrebbe decidere per il risarcimento, adeguato a prevenire gli abusi, in luogo della conversione a tempo indeterminato;
- c) **orario di lavoro**. I principi in materia sono contenuti nella Costituzione e nella direttiva comunitaria sull'orario. Si potrebbe, allora, decidere, secondo equità, di non riconoscere taluni istituti derivanti dalla contrattazione collettiva ovvero l'ammontare di alcune maggiorazioni previste in materia di straordinario e di lavoro supplementare;
- d) **retribuzione**. Il principio è quello posto dall'art. 36 Cost.

2) Riferimento all'art. 2113, quarto comma, cod. civ. in tema di rinunzie e transazioni di diritti derivanti da norme inderogabili di legge e di contratto collettivo. Si prevede che l'arbitrato produca i medesimi effetti. Questo equivale a dire che l'arbitrato può riguardare anche diritti indisponibili dalle parti individuali?

Alcune considerazioni:

- a) nel diritto civile, le cui disposizioni si riferiscono teoricamente a soggetti di pari forza contrattuale, è escluso che l'arbitrato possa avere ad oggetto diritti indisponibili dalle parti;
- b) nel diritto societario, vige il divieto di arbitrato su "interessi della società o che attengono alla violazione di norme poste a tutela dell'interesse collettivo dei soci e dei terzi";
- c) nel diritto del lavoro, la riforma estende la possibilità di arbitrato con riferimento ad ogni tipo di diritto.

Il riferimento all'art. 2113 cod. civ., dunque, fa pensare che mediante l'arbitrato irrituale si possa disporre di diritti indisponibili.

Questo sembrerebbe vero con riferimento all'arbitrato equitativo, che è solo facoltativo.

Con riferimento all'arbitrato secondo diritto, la soluzione è differente, alla luce dell'art. 808 ter c.p.c. che prevede la possibilità di impugnare il lodo "*.. 4) se gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo..*"

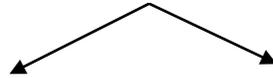
Dal momento che con la convenzione di arbitrato le parti devono indicare quali norme invocano a sostegno delle proprie pretese è evidente che gli arbitri dovranno applicare quelle norme, comprese quelle inderogabili, altrimenti il lodo sarebbe annullabile per il motivo sopra indicato.

Ma, a ben vedere, le parti devono indicare le norme a sostegno delle proprie pretese anche nel caso di arbitrato equitativo, con le stesse conseguenze sopra viste.

Ma v'è di più: se si ritenesse che l'inderogabilità di alcune disposizioni di legge o di contratto collettivo sia un principio regolatore della materia, nel caso dell'arbitrato equitativo non si potrebbero produrre gli effetti previsti dall'art. 2113 cod. civ.

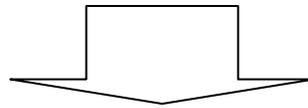
ARBITRATO IRRITUALE

Le parti devono indicare
le norme da esse invocate a sostegno delle proprie pretese



SECONDO DIRITTO
(regola)

SECONDO EQUITA'
(se richiesto dalle parti)



Producono gli effetti dell'art. 2113, quarto comma, cod. civ.



Mediante il lodo, dunque, gli arbitri potrebbero
disporre di diritti derivanti da norme inderogabile di legge
o contratto collettivo



TESI CONTRARIE:

1) L'art. 808 ter c.p.c. esclude tale possibilità perché consente di chiedere al giudice del lavoro l'annullamento del lodo *se gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo*

2) se si ritenesse che l'inderogabilità di alcune disposizioni di legge o di contratto collettivo sia un principio regolatore della materia, nel caso dell'arbitrato equitativo non si potrebbero produrre gli effetti previsti dall'art. 2113 cod. civ.

3) Arbitrato mediante clausola compromissoria certificata: rappresenta una novità che potrebbe, più delle altre forme di arbitrato, garantire l'estensione di tale forma di risoluzione alternativa delle controversie di lavoro.

Mediante tale clausola le parti rinviando alle procedure prima viste per decidere una controversia futura.

ATTENZIONE:

1. la possibilità di pattuire tale clausola deve essere prevista dalla contrattazione collettiva;
2. non può essere sottoscritta durante il periodo di prova;
3. non può essere sottoscritta se non sono trascorsi almeno trenta giorni dalla conclusione del contratto di lavoro;
4. non può avere ad oggetto controversie attinenti alla risoluzione del rapporto.

Dubbi di legittimità costituzionale: la Corte costituzionale ha più volte affermato che *“il fondamento di qualsiasi arbitrato è da rinvenirsi nella libera scelta delle parti”* (tra le tante: Cort. Cost., 19 maggio 1996 n. 152).

E, dunque:

a) può l'autonomia collettiva surrogare l'autonomia individuale?

b) le limitazioni prima evidenziate possono determinare una situazione di parità contrattuale tra datore di lavoro e lavoratore che è l'unico presupposto perché l'arbitrato sia liberamente scelto tra le parti?

I NUOVI TERMINI DI DECADENZA

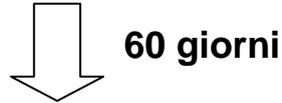
(ART. 32)

L'art. 32 modifica l'art. 6 della legge n. 604 del 1966:

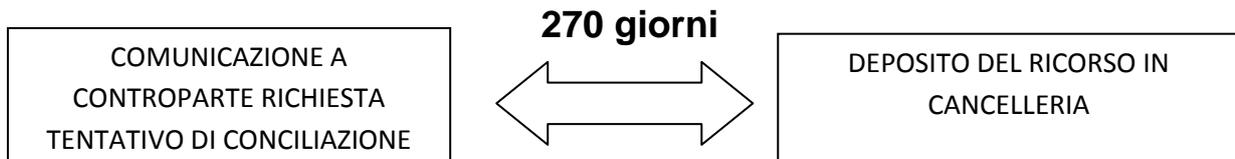
1. mantiene il termine di 60 giorni per impugnare il licenziamento;
2. introduce un termine di decadenza dall'azione (l'impugnazione è inefficace) se l'impugnativa non è seguita, nei 270 giorni successivi, dal deposito del ricorso introduttivo o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione: **l'applicazione di questa disciplina è stata**

posticipata dalla legge di conversione del cd. decreto
"Milleproroghe".

LICENZIAMENTO



IMPUGNAZIONE STRAGIUDIZIALE



La conciliazione viene rifiutata =
controparte non deposita la memoria nei venti giorni successivi la
ricezione della richiesta

La conciliazione non riesce



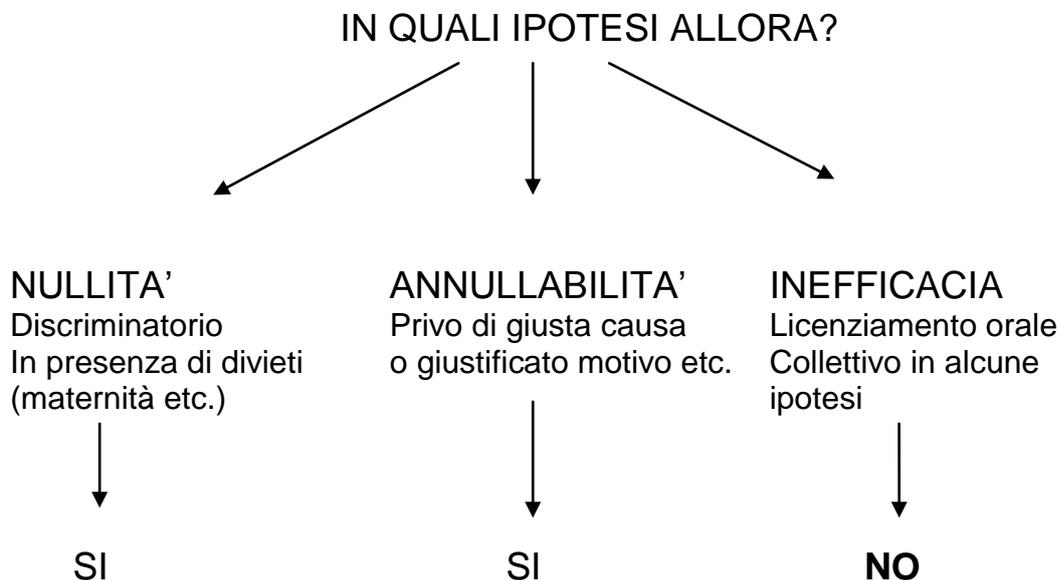
Il ricorso deve essere depositato entro **sessanta giorni** dal rifiuto o
dal mancato accordo

A ben vedere, dunque, in caso di richiesta del tentativo di
conciliazione i termini per il deposito del ricorso si riducono
enormemente rispetto alla previsione dei 270 gg.

A) Licenziamento ----- 60 gg. ----- impugnativa ----- richiesta tent.
conciliazione ----- 20 gg. ----- rifiuto ----- 60 gg. = 140 giorni

B) Licenziamento ----- 60 gg. ----- impugnativa ----- richiesta tent.
conc. -----20 gg. ----- conciliazione non riesce ----- 20 gg. di
sospensione + 60 gg. = 160 giorni

Il nuovo regime della decadenza in materia di licenziamento si applica espressamente a “tutti i casi di invalidità del licenziamento”.



Il licenziamento inefficace è privo di effetti ed è da considerare inesistente e non invalido.

Le disposizioni in materia di decadenza appena viste si applicano anche ad ipotesi differenti dal licenziamento:

1. licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto.
Ad esempio: viene impugnato un contratto di lavoro a progetto a termine e si chiede la conversione del rapporto in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Contestualmente si contesta l'operatività del termine di scadenza.
2. legittimità del termine apposto al contratto di lavoro.
Fa riferimento alla domanda finalizzata all'accertamento della mancanza della ragione che giustifica l'apposizione del termine.
3. recesso del committente nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto.
Si riferisce all'ipotesi di impugnativa del recesso nei casi in cui la durata di tali rapporti non sia stata determinata,

ma sia comunque determinabile, ovvero nel caso in cui il committente abbia risolto il contratto per giusta causa.

4. azione di nullità del termine ... ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del d.lgs. n. 368 del 2001. In questo caso il termine decorre dalla scadenza del medesimo.

Le ipotesi prese in considerazione dalla norma, dunque, sono:

- a) si contesta la ragione che ha legittimato l'assunzione a termine: sembra, dunque, una ripetizione del punto 2;
- b) si contesta il fatto che la ragione non è stata indicata per iscritto: in questo caso, però, la legge dice che il termine è inefficace e non nullo. Pertanto, non si dovrebbe ritenere applicabile il nuovo regime delle decadenze;
- c) si contesta la violazione della disciplina speciale prevista per il settore del trasporto aereo ed i servizi aeroportuali;
- d) si contesta la violazione della disciplina sulla proroga del contratto a termine.

DOMANDA: quali sono i termini di decadenza nel caso in cui si volesse far valere la violazione dell'art. 5 in tema di successione dei contratti a termine? Il termine di sessanta giorni decorre dall'ultimo contratto oppure si deve ritenere, in base ad un criterio di interpretazione letterale della disposizione, che tale materia sia esclusa da questo nuovo regime?

Io personalmente propendo per la seconda soluzione.

Oltre ai casi già analizzati, i nuovi termini di decadenza si applicano:

5. alla cessione dei contratti avvenuta ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. Il termine di decorrenza è quello della data del trasferimento. Le nuove decadenze, dunque, non si applicano nel caso in cui vi sia un trasferimento d'azienda in crisi.
6. in tutte le ipotesi in cui si chiedi la costituzione del rapporto di lavoro in capo ad un soggetto differente dal titolare del contratto: somministrazione ed appalto.

Art. 32, commi 5, 6, e 7: disposizioni in materia di contratti a termine.