

QUESITI
(Forum Lavoro 17 novembre 2010)

SANZIONI LAVORO SOMMERSO E ORARIO

1. D) La norma prevede che il presupposto per configurare il lavoro irregolare è la mancata comunicazione preventiva al centro per l'impiego. E' stato chiarito che il datore di lavoro può ravvedersi effettuando tale comunicazione in ritardo anche di mesi, e comunque prima dell'accesso ispettivo, purchè venga dichiarato l'intero periodo di lavoro. Per quale motivo per evitare la sanzione, è richiesto anche il pagamento dei contributi previdenziali? D'altronde la comunicazione al centro per l'impiego è rivolta anche all'ente previdenziale che deve attivarsi per richiedere il pagamento dei contributi per il periodo interessato.

R) In realtà, con circ. n. 38/2010, è stato chiarito che la comunicazione è utile a "scriminare" la condotta solo fintanto che non scadono i termini di adempimento agli obblighi contributivi. Successivamente, essendo il rapporto di lavoro già non denunciato previdenzialmente, e quindi non operando la scriminante di cui al combinato disposto dei commi 3 e 4 dell'art. 3 del D.L. n. 12/2002 nvoellato dalla legge n. 183/2010, ricollegandosi alle nozioni di evasione contributiva dell'art. 116 della legge n. 388/2000 e al riferimento del Collegato Lavoro ai soli "adempimenti contributivi", dopo la scadenza dei predetti termini sono utili a "scriminare" la condotta esclusivamente i pagamenti della contribuzione obbligatoria.

2. D) Come può un datore di lavoro dimostrare la regolarità del rapporto di lavoro avviato senza la preventiva comunicazione al centro per l'impiego nell'arco temporale intercorrente tra l'inizio effettivo del rapporto e la decorrenza del termine per l'invio della prima denuncia contributiva mensile (Uniemens)?

R) Attraverso la CO fatta anche in ritardo ma sempre e comunque prima di ogni accertamento ispettivo o convocazione per una conciliazione monocratica



3. D) La maxi sanzione per il lavoro nero non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, “anche se trattasi di differente qualificazione”. Va evidenziato, tuttavia, che in alcuni casi, come ad esempio, i prestatori di lavoro autonomo occasionale che percepiscono un compenso fino a 5.000 euro, i committenti non sono tenuti al pagamento dei contributi e alla presentazione della relativa denuncia previdenziale. In questi casi, in presenza di una diversa qualificazione del rapporto, come può il datore di lavoro/committente dimostrare la volontà di non occultare il rapporto di lavoro?

R) Nella circ. 38/2010 sono stati individuati alcuni documenti utili a dimostrare la “buona fede” del datore di lavoro/committente (iscrizione Camera di commercio, possesso di partita IVA, produzione di valida documentazione fiscale precedente all'accertamento). Peraltro il datore di lavoro/committente e il professionista che lo assiste potrà attivarsi per dimostrare con altra documentazione utile avente il medesimo carattere di certezza al funzionario ispettivo titolare dell'accertamento la genuinità della autonomia della prestazione.

4. D) In caso di contestazione di impiego di lavoratori in nero in edilizia la contribuzione maggiorata deve essere calcolata sulla retribuzione virtuale anche in ipotesi di accertato impiego a tempo parziale? E se il rapporto part time da regolarizzare superasse il numero massimo ammesso dal ccnl edilizia, detta clausola di contingentamento avrebbe efficacia vincolante ai fini del calcolo dei contributi?

R) Su questo si è già espresso l'INPS con propria circolare che allo stato deve ritenersi confermata salvi eventuali ulteriori approfondimenti.

5. D) Come si coniuga la nuova nozione di lavoro sommerso rilevante ai fini della maxi sanzione, che fa riferimento alla mancata comunicazione preventiva e attiene al solo lavoro subordinato, con quella stabilita per la sospensione di attività dall'art.14 del DLGS 81/2008, che colpisce l'impiego di “personale non risultante dalla documentazione obbligatoria”?

R) Il campo di applicazione delle due discipline è diverso e, soprattutto, occorre tener conto che il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale non è una vera e propria “sanzione” ma un provvedimento amministrativo con finalità anche cautelari volto a tutelare, nell'immediatezza del primo accesso ispettivo ovvero subito dopo (nel caso di ispezioni attivate da organismi diversi dalla DPL) l'integrità psicofisica dei lavoratori a prescindere dalla tipologia di impiego, autonomo o subordinato, all'interno dei luoghi di lavoro.

6. D) Poiché le sanzioni in materia di orario di lavoro sono differenziate anche sulla base del numero di dipendenti coinvolti nelle violazioni, valgono in proposito gli ordinari criteri di computo dei dipendenti, compreso il calcolo pro quota dei lavoratori part time e non per testa?

R) NO, la nuova struttura delle sanzioni per soglia, impone di contare i lavoratori coinvolti dalle violazioni in materia di tempi di lavoro e non già percentuali orarie del loro impiego.

7. D) Ai fini dell'applicazione della sanzione in materia di orario di lavoro la legge 183/2010 richiama il parametro del numero dei lavoratori ovvero a quello del periodo di riferimento, significa che la violazione si realizza anche con la presenza di un solo parametro (o numero di lavoratori o periodo di riferimento) ?

R) Sì, basta un solo parametro ai fini della configurazione della soglia sanzionatoria più grave. I due parametri individuati dalla legge n. 183/2010 (lavoratori e periodi) operano, infatti, disgiuntamente.

CERTIFICAZIONE CONTRATTI

8. D) L'art. 30, comma 4 della legge 183/2010, elimina il riferimento alla "qualificazione" del contratto, nell'art. 75 d.lgs 276/2003; ciò consentirà di estendere l'applicazione della certificazione al rapporto di lavoro in ogni suo aspetto, superando il limite originario della distinzione tra la natura autonoma e subordinata?

R) Sì, dopo la legge n. 183/2010 la certificazione è aperta a tutte le ipotesi in cui "sia dedotta" una prestazione lavorativa, anche indirettamente, e pertanto non si certifica soltanto la qualificazione del tipo negoziale ma l'intero schema contrattuale sottoscritto dalle parti con riguardo a tutti i profili di tutela e agli effetti richiesti dalle stesse.

9. D) La certificazione potrà avere ad oggetto singole clausole relative a singoli aspetti del contratto di lavoro?

R) Sì certo, sulla base delle considerazioni precedenti

10. D) Cosa vuol dire che gli effetti giuridici della certificazione si estendono e anche nei confronti degli enti previdenziali e della direzione provinciale del lavoro, seppure nei limiti di cui all'art. 79 del d.lgs 276/2003?

R) Il Collegato interviene sugli “effetti” del contratto certificato disciplinati dall'art. 79 del d.lgs. n. 276/2003, che permangono nei confronti dei terzi e implicano l'opponibilità del contratto certificato fino ad una sentenza di merito resa ai sensi dell'art. 80, per aggiungere la previsione che la valutazione della Commissione nei confronti del contratto già in corso di esecuzione “copre” l'intero periodo fin dall'inizio dell'attività lavorativa.

11. D) La Direzione provinciale del lavoro è legittimata a proporre un contenzioso giudiziario ai sensi dell'art. 80 del d.lgs 276/2003 presso l'autorità giudiziaria ex art. 413 cpc, nei confronti dell'atto di certificazione, oppure tale facoltà è riconosciuta solo agli enti previdenziali ed assistenziali?

R) Certamente. Il d.lgs. n. 251/2004 contiene una disposizione (art. 21) che espressamente consente alla DPL di avvalersi del proprio Ufficio legale per attivare tali giudizi.

12. D) Ai sensi dell'art. 31, comma 13, del Collegato lavoro, presso le sedi di certificazione, di cui all'art. 76 d.lgs 276/2003, può essere esperito il tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c.; la procedura da seguire in tale sede è quella prevista dall'art. 31, commi 1° e 3°, Collegato lavoro, individuata con riferimento alle conciliazioni presso la Direzione provinciale del lavoro?

R) Non c'è un richiamo esplicito a tali procedure e del resto la Commissione di certificazione pur operante presso la DPL non si identifica con l'Ufficio. Resta inteso quindi che le sedi di certificazione potranno dotarsi di proprio regolamento per disciplinare lo svolgimento delle conciliazioni valide ai sensi dell'art. 410 cpc.

ATTIVITA' ISPETTIVA

13. D) Nella direttiva Sacconi il verbale ispettivo, viene identificato come “prova regina” dei fatti che l’addetto alla vigilanza ha accertato. Questo significa che il verbale di primo accesso ha efficacia probatoria privilegiata (ex art 2700 c.c.) per ogni fatto che l’ispettore ha accertato? Si potrebbe, invece, sostenere che - con riferimento particolare alla configurazione del rapporto di lavoro che l’ispettore fa derivare da dichiarazioni di terzi - lo stesso verbale fa fede, comunque, fino a prova contraria?

R) Il valore probatorio del verbale ai sensi dell’art. 2700 c.c. non cambia. Tale norma assegna fede privilegiata quanto ai “fatti storici” direttamente accertati dall’ispettore; tale fede privilegiata evidentemente non si estende alle valutazioni che di quel fatto storico fa l’ispettore, come avviene in tutti i casi di riqualificazione del rapporto di lavoro.

14. D) Il Ministero del lavoro, nella circolare n.9/2006 aveva stabilito che la diffida (ove praticabile) fosse obbligatoria e costituisse “una condizione di procedibilità dell’azione sanzionatoria degli illeciti amministrativi in materia di lavoro e di legislazione sociale.” Alla luce delle previsioni contenute nel Collegato l’interpretazione viene confermata ?

R) Si certo, l’obbligatorietà della diffida non viene a mancare. Anzi l’art. 33 della legge n. 183/2010 nel procedimentalizzare definitivamente la diffida a regolarizzare ne conferma la natura di atto amministrativo e di condizione di procedibilità dell’azione.

15. D) Alla luce dell’art.33 del Collegato, come va considerato un verbale ispettivo che non contenga le indicazioni e le informazioni richieste dalla legge (ad esempio gli esiti dettagliati dell’accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati)?

R) La carenza degli elementi essenziali richiesti nel verbale di primo accesso e in quello di accertamento e notificazione potrà rilevare come violazione di legge, nei limiti di quanto previsto dall’art. 21octies, comma 2, della legge n. 241/1990, secondo cui «non è annullabile il provvedimento adottato in violazione di norme sul procedimento o sulla forma degli atti qualora, per la natura vincolata del provvedimento, sia palese che il suo contenuto dispositivo non avrebbe potuto essere diverso da quello in concreto adottato».

16. R) Visto che, con l'introduzione del verbale unico, non sembra più possibile emettere più notificazioni di illecito e quindi solo dal giorno dell'ultimo accertamento decorrono i termini decadenziali previsti dall'art.14 della legge 689/81 (90 gg. per i residenti in Italia), come verrà data dimostrazione di tale ultimo accertamento, per verificare che il verbale di accertamento e notificazione è stato emesso nei termini ?

R) Sarà evidentemente possibile verificare, all'interno del verbale, quali degli illeciti rilevati sia il più complesso, sotto il profilo dell'indagine ispettiva e in ogni caso il verbale di accertamento e notificazione conterrà chiara evidenziazione della conclusione degli accertamenti secondo un criterio di riconoscibilità per il destinatario con riferimento agli atti istruttori e alle prove raccolte che devono essere puntualmente indicate.

LAVORI USURANTI

17. D) Quale documentazione e quali elementi di prova, aventi data certa, possono essere ritenuti validi per attestare l'esistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi nei lavori usuranti, soprattutto per periodi pregressi ?

R) Chi svolge lavori o attività usuranti potrà andare in pensione tre anni con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti. L'art. 1 della legge n. 183/2010 delega il Governo ad adottare, entro tre mesi (che decorrono dal 24 novembre), uno o più decreti legislativi di riassetto normativo che devono, fra l'altro, stabilire la documentazione e gli elementi di prova in data certa attestanti l'esistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi, anche con riferimento alla dimensione e all'assetto organizzativo dell'azienda, e disciplinare il relativo procedimento accertativo, anche attraverso una verifica ispettiva. Spetterà quindi al legislatore delegato risolvere la questione che comunque, data la delicatezza degli effetti, dovrà fare affidamento a documentazione giuridicamente e legalmente certa o, in assenza, ad accertamenti ispettivi.

ASSUNZIONI NEL TURISMO

18. R) Volendo effettuare un'assunzione nel settore del turismo che ha le caratteristiche dell' *urgenza connessa ad esigenze produttive* si può, comunque, continuare a fare ricorso alla procedura che prevede due comunicazioni, la seconda delle quali – da eseguirsi nei 5 giorni successivi all'assunzione – contenente il completamento dei dati inseriti nella comunicazione precedente?

R) L'art. 4, comma 2, della legge n. 183/2010 aggiunge una ulteriore possibilità di comunicazione semplificata e minima a quelle già esistenti. L'assunzione d'urgenza mediante UniURG completo di tutti i dati, se i dati sono noti, è senza dubbio legittima. Fermo restando l'ulteriore adempimento con UniLAV.

19. D) L'articolo 4, comma 2 del Collegato lavoro, introduce la possibilità, nel settore turistico, di eseguire le assunzioni di lavoratori di cui non si posseggono tutti i dati, inoltrando una comunicazione preventiva a cui ne deve, però, seguire un'altra a completamento, nei tre giorni successivi.

R) La legge n. 183/2010 va incontro alle esigenze di molti datori di lavoro del turismo che, specialmente nelle attività stagionali, ma non solo, si trovano a non avere concretamente la possibilità di conoscere il giorno precedente tutti i dati anagrafici del lavoratore. In questi casi il legislatore consente, dal 24 novembre, di poter inviare una comunicazione semplificata che contenga sostanzialmente l'identificazione completa del datore di lavoro, il nome e cognome del lavoratore e la tipologia contrattuale. Nei tre giorni successivi si procederà con l'UniLAV.

20. D) La nuova tipologia ora introdotta dal collegato si affianca a quella già esistente e si può applicare a tutte le categorie di lavoratori operanti nel settore?

R) La legge n. 183/2010 ha inserito una modalità aggiuntiva di comunicazione semplificata, in ottica di chiara semplificazione, per tutti i datori di lavoro che operano nel settore turismo a prescindere dalla applicazione del CCNL Turismo, per cui, ad esempio, anche la gelateria artigianale potrà fruire di tale previsione secondo le modalità tecniche che il Ministero a breve indicherà.

ESTENSIONE REATO OMESSO VERSAMENTO RITENUTE CO.CO.CO.

21. D) L'articolo 39 del Collegato introduce l'ipotesi di reato per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi pagati ai co.co.co (a progetto e non). Nel testo normativo non sono citati né gli associati in partecipazione, né i lavoratori occasionali con compensi superiori a 5.000 euro. Si deve dedurre che per questi soggetti il reato non sussiste (principio di legalità e divieto di applicazione analogica del precetto penale) ?

R) La norma penale è vincolata al principio di stretta legalità, l'art. 39 della legge n. 183/2010 è molto chiaro nell'indicare le figure per le quali scatta il delitto di omesso versamento delle ritenute: i collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co., mini-co.co.co. e lavoratori a progetto), nessun altro.

22. D) Per i co.co.co. e co.co.pro. valgono le regole della non punibilità in caso di mancato pagamento degli emolumenti, come sancito dalla Cassazione con sentenza n° 27641/2003 per il lavoro dipendente ?

R) L'art. 39 della legge n. 183/2010 estende alle situazioni di cui ora si è detto la normativa già in vigore per i lavoratori dipendenti, pertanto la stessa opererà alle condizioni già sancite dalla giurisprudenza, anche con riferimento al principio di effettività dei compensi corrisposti.

PRESTAZIONI OCCASIONALI - MINICOCO

23. D) L'articolo 48, comma 7, del Collegato prevede un'ulteriore deroga all'obbligatorietà del progetto nella stipula di contratti di collaborazione. L'agevolazione viene introdotta per le così dette mini co.co.co. riferite a soggetti impegnati in lavori di cura e assistenza alla persona. Per evitare di individuare il progetto, è necessario che il contratto di collaborazione non sia superiore a 240 ore. Tale limite va considerato sempre per anno solare (alla pari dell'ordinario limite di 30 gg.), ancorché l'inciso contenuto nel Collegato non lo stabilisca?

R) La legge n. 183/2010 sul punto specifico interviene interpolando e novellando il testo del d.lgs. n. 276/2003 e per l'effetto i parametri taciuti dal Collegato Lavoro sono esplicitamente riferiti nella norma novellata, quindi le 240 ore vanno considerate per anno solare.

24. D) Se un collaboratore occasionale svolge in periodi diversi attività sia in settori di cura ed assistenza alla persona che in settori diversi, periodi non superiori rispettivamente a 240 ore e a 30 gg. può rimanere definito quale “occasionale”, fermo restando che non supera nel complesso i 5.000 euro ?

R) Le due tipologie, quella preesistente e quella introdotta dalla legge n. 183/2010 devono essere considerate separatamente e distintamente, potendo sussistere in capo alla medesima persona senza che si sommino i requisiti patrimoniali, restando individuati per ciascuna delle attività effettivamente prestate e nei confronti di ciascun committente.

SANATORIA COCOCO

25. D) L'indennizzo previsto dall'articolo 50 del Collegato può essere erogato solo da chi ha aderito alla procedura di stabilizzazione (ex art.1, comma 1202 legge 296/2006) , oppure anche da chi pur non avendovi aderito ha comunque offerto al lavoratore (dopo la data di entrata in vigore della presente legge) la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso, oppure l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere?

R) L'art. 50 della legge n. 183/2010 contiene una disciplina di carattere transitorio sui rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, prevedendo i criteri per la determinazione del risarcimento del danno a seguito di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro per i casi in cui il datore di lavoro:

- ha offerto, entro il 30 settembre 2008, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato;
- offre, dopo il 24 novembre 2010, la conversione del contratto in corso in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- offre, dopo il 24 novembre 2010, l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte nel rapporto precedentemente in essere.

26. D) L'indennizzo previsto dall'articolo 50 del collegato (minimo 2,5 – massimo 6 mensilità) comprende anche i contributi atteso che la norma afferma “è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro...”?

R) L'art. 50 della legge n. 183/2010 stabilisce una norma transitoria per la misura del risarcimento del danno, fatte salve le sentenze passate in giudicato, trattandosi di risarcimento (con indennità di importo tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione, secondo i criteri dell'art. 8 della legge n. 604/1966), sembrerebbe escludersi l'onere contributivo.

CONCILIAZIONE

27. D) E' possibile che, su istanza congiunta delle parti (che hanno già raggiunto un'intesa di massima sulla definizione di una controversia), si chieda alla commissione di conciliazione istituita presso la DPL l'immediata convocazione, senza cioè il rispetto dei termini e delle modalità previste dall'art. 410 c.p.c. per la costituzione delle parti, al fine di procedere alla sottoscrizione del processo verbale di conciliazione ex art. 411, primo comma c.p.c. e con l'effetto dell'inoppugnabilità ex art. 2113, ultimo comma ?

R) Anche dopo il 24 novembre 2010 le parti potranno concordemente e congiuntamente rivolgersi alla commissione provinciale di conciliazione presso la DPL titolare del nuovo tentativo facoltativo ex art. 410 cpc come novellato dall'art. 31 della legge n. 183/2010. Evidentemente in tal caso, in ottica di semplificazione e secondo il principio di effettività, la procedura si adatterà al caso concreto.

28. D) La conciliazione stipulata presso le sedi delle Commissioni di certificazione, ai sensi dell'art. 31, comma 13, è inoppugnabile in quanto ricondotta dal legislatore alla previsione dell'art. 410 c.p.c., con l'effetto stabilito dell'ultimo comma dell'art. 2113 ?

R) La legge n. 183/2010 nel riformare il processo del lavoro nei suoi momenti pre-processuali ha inteso offrire alle parti più sedi di conciliazione possibili per le quali il legislatore sancisce l'identica portata in termini di effetti. Il richiamo esplicito all'art. 410 cpc con riferimento alle sedi di certificazione presso le quali può attivarsi il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 cpc sicuramente copre gli effetti, mentre le singole commissioni potrebbero dotarsi di un regolamento che disciplini in modo differente la procedura di presentazione dell'istanza e delle memorie, di convocazione, di svolgimento del tentativo.

ARBITRATO

29. D) L'arbitrato, che l'art. 412 ter c.p.c. affida alla regolamentazione dei contratti collettivi, può essere anche disciplinato da un contratto collettivo aziendale ? e, in caso di risposta affermativa, tale accordo deve essere sottoscritto dalle RSA/RSU o dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative ?

R) La norma introdotta dall'art. 31, comma 6, della legge n. 183/2010 fa riferimento ai "contratti collettivi" senza ulteriore specificazione se non con riguardo alla rappresentatività delle parti firmatarie. Può ritenersi, pertanto, che anche un contratto collettivo di secondo livello o anche aziendale possa disciplinare l'arbitrato dell'art. 412ter a condizione che esso sia sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e non soltanto dalle rappresentanze sindacali interne alla singola azienda.

30. D) Gli accordi collettivi che disciplinano l'arbitrato previsto dall'art. 412 ter c.p.c. possono stabilire anche le modalità ed i limiti dell'impugnazione del lodo e la sua esecutività?

R) L'art. 412ter come riscritto dall'art. 31, comma 6, della legge n. 183/2010 esplicitamente affida ai contratti collettivi il compito di disciplinare sedi e modalità di svolgimento della conciliazione e dell'arbitrato. Gli effetti e i limiti alle impugnazioni restano però quelli generali previsti per i due istituti così come riformati.

31. D) Gli accordi collettivi che disciplinano l'arbitrato previsto dall'art. 412 ter c.p.c. possono prevedere anche la clausola compromissoria senza i limiti previsti dall'art.31, comma 10 ?

R) No, la clausola compromissoria resta disciplinata in via esclusiva ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010.

32. D) L'arbitrato di cui all'art. 412 quater può riguardare anche una controversia avente ad oggetto il licenziamento ?

R) Fermi restando i limiti per la clausola compromissoria che ai sensi dell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010 non può riguardare controversie relative alla risoluzione dei contratti di lavoro, l'arbitrato in sé, come istituto, non incontra limiti se non l'ambito di applicazione dell'art. 409 cpc.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

33. D) Il collegato lavoro estende la procedura di impugnazione del licenziamento anche ai contratti a tempo determinato. In particolare la lettera d) del comma 3, dell'art. 32, richiama i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 1,2 e 4 del D.Lgs 368/01. Si può ritenere che il legislatore con questa affermazione abbia escluso interamente le fattispecie instaurate ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 368/01 nonché ogni altra fattispecie non espressamente indicata (per esempio la rivendicazione della sussistenza di un rapporto a tempo indeterminato ex art. 5 co. 3 d.lgs. 368/01)?

D) La previsione dell'art. 32, comma 3, della legge n. 183/2010 opera nei limiti espressamente sanciti, senza possibilità di estensione analogica.

34. D) Si deve intendere escluso dalla previsione normativa per l'impugnativa del licenziamento indicata nella precedente domanda anche il contratto in deroga sottoscritto ai sensi del comma 4 bis, dell'articolo 5, del D.Lgs. 368/01 (quello stipulabile presso la DPL)?

R) Come detto non vi è possibilità di estensione analogica.

35. D) Con riferimento all'indennità risarcitoria omnicomprensiva introdotta dal comma 5, dell'articolo 32 del collegato lavoro, si può ipotizzare che la stessa sia:

- a) sostitutiva della trasformazione e dell'eventuale retribuzione maturata dal lavoratore nel periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto e la data di decorrenza della riammissione in servizio;
- b) sostitutiva della sola eventuale retribuzione maturata dal lavoratore nel periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto e la data di decorrenza della riammissione in servizio, ferma restando l'effettività della trasformazione del rapporto;
- c) aggiuntiva rispetto sia alla trasformazione del rapporto, sia all'eventuale retribuzione maturata dal lavoratore nel periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto e la data di decorrenza della riammissione in servizio.

R) La previsione dell'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010 opera nei termini indicati dal Ministro del Lavoro durante i lavori parlamentari e pertanto la stessa va intesa come aggiuntiva all'effettiva trasformazione del rapporto e sostitutiva della sola retribuzione maturata dal lavoratore nel periodo tra la data di cessazione del rapporto e la decorrenza della riammissione in servizio.

LICENZIAMENTI

36. D) La nuova procedura di impugnazione si applica anche ai licenziamenti effettuati in forma orale?

R) L'art. 32 parla solo di licenziamento comunicato in forma scritta. Ovvero di successiva comunicazione, ANCH'ESSA IN FORMA SCRITTA, dei motivi. Se non c'è la forma scritta i 60 giorni non decorrono.