

Impugnazione dei contratti a tempo determinato tra “Collegato lavoro” e “Milleproroghe”

di Giovanna delli Falconi e Pietro Zamparese

A pochi mesi dall'entrata in vigore della legge 26.02.2011, n. 10, con cui è stato convertito - con modificazioni - il decreto legge 29.12.2010, n. 225, si comincia ad annoverare la prima pronuncia giurisprudenziale sulla spinosa questione del termine di decadenza per l'impugnazione dei contratti a tempo determinato scaduti in epoca antecedente al 24 novembre 2010 e non impugnati entro il 24 gennaio 2011.

È il Tribunale di Milano ad offrire, per primo, una sentenza che affronta in modo tanto dettagliato quanto minuzioso la questione.

Con l'articolo 32, comma 4, lett. b) della legge 4.11.2010, n. 183 (cosiddetto “Collegato lavoro”), il legislatore aveva introdotto il termine di decadenza di sessanta giorni per impugnare i contratti a tempo determinato scaduti in epoca antecedente l'entrata in vigore del provvedimento legislativo (appunto, come si è detto sopra, il 24 novembre 2010).

Sul punto, poi, vi è stato un ulteriore intervento ad opera della legge 10/2011, innanzi citata, con cui si è disposto quanto segue: *“All'art. 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente: 1 bis. In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'art. 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”*.

Orbene, basandosi su un'interpretazione meramente letterale del testo della norma - che fa riferimento al solo primo comma dell'art. 6 della legge

604/1966 - sembrerebbe che, per tutti i contratti a tempo determinato scaduti in epoca antecedente il 24 novembre 2010, sia maturata una decadenza, non essendo tali tipologie contrattuali richiamate espressamente nell'art. 6, comma 1, della legge 604/1966.

Senonché tale interpretazione presta il fianco a numerose critiche e contraddizioni che non sono di certo sfuggite all'attento Magistrato estensore della sentenza che qui si commenta.

Trattasi della sentenza pronunciata in data 4 agosto 2011 dal Tribunale di Milano - sezione lavoro - in persona della dott.ssa Chiara Colosimo.

Con argomentazioni precise e con linguaggio semplice e lineare, il Magistrato estensore affronta la questione sottolineando le contraddizioni in cui incorrerebbe chi ritenesse non applicabile la proroga anche ai contratti a tempo determinato scaduti in epoca anteriore al 24 novembre 2010 e non impugnati entro il 24 gennaio 2011.

Infatti, sottolinea il Giudice del Lavoro che, ove la proroga fosse ritenuta applicabile solo alla fattispecie del licenziamento, la novella legislativa non avrebbe alcun senso, atteso che, una norma di tal fatta, già esisteva nell'ordinamento giuridico italiano (*id est* l'art. 6, comma 1, della legge 15 luglio 1966, n. 604).

Da ciò l'arguto Giudice desume che l'espressione *“in sede di prima applicazione”* vada riferita a tutti i casi per i quali - per la prima volta - dal legislatore è stata imposta una decadenza.

A ciò si aggiunga che, modificato l'art. 6 della legge 604/1966, vengono automaticamente modificate nello stesso

senso, tutte le disposizioni che lo richiamano e, quindi, anche l'art. 32, comma 4, della legge 183/2010.

In altre parole, sostiene il Giudice, siccome l'articolo 32, comma 4, del collegato lavoro richiama l'articolo 6 della legge 604/1966 *tout court*, avendo il legislatore modificato solo quest'ultimo articolo, automaticamente la modifica apportata a quest'ultima disposizione (cioè la proroga della decadenza) si applica anche all'art. 32.

L'interpretazione fornita dal Magistrato estensore merita di essere condivisa sia per evitare di incorrere in evidenti contraddizioni che non si addicono all'intero sistema giuridico, sia perché conforme ai principi di interpretazione della legge.

Tuttavia, sul punto in questione si sono registrate alcune interpretazioni di senso diametralmente opposto secondo cui la proroga non sarebbe applicabile anche ai contratti a tempo determinato.

La ragione di ciò andrebbe ricercata - secondo questo diverso orientamento - in una presunta *ratio legis* rinvenibile dall'ordine del giorno della Camera n. 9/4086/12 presentato dall'Onorevole Giuliano Cazzola il 25 febbraio 2011, nella seduta n. 440, con il seguente testo: *“la Camera, premesso che: 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, primo comma, 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, impegna il Governo a emanare disposizioni in tal senso, al fine di evitare ogni possibile incertezza interpretativa, attraverso l'esplicitazione della permanenza dell'obbligo di impugnare, entro i termini di decadenza previsti, le fattispecie di cui all'articolo 32, commi 3 e 4, della legge 4 novembre 2010, n. 183”¹.

Sul punto va detto che la *ratio legis* non va individuata nella volontà di questo o di quel soggetto, di questo o di quel ramo del Parlamento, quanto, piuttosto, dai principi di razionalità, non contraddittorietà e logicità dell'intero sistema normativo.

Una volta creata la norma, infatti, essa si stacca dall'organo che l'ha prodotta e viene a far parte dell'intero ordinamento giuridico con cui non può stridere.

Alla luce di ciò, l'unica interpretazione giuridicamente corretta da dare alla proroga di cui qui si discute, è di renderla applicabile anche ai contratti a tempo determinato.

In difetto, si cadrebbe in evidenti contraddizioni e nonsensi della disposizione.

Come innanzi detto, infatti, verrebbe in luce una evidente inutilità della novella, ove si consideri la preesistenza di un'altra diversa e precedente disposizione avente lo stesso contenuto.

Per evitare, quindi, tale palese contraddizione del sistema giuridico, l'unica interpretazione logicamente e teleologicamente corretta, è di intendere la disposizione applicabile a tutte le fattispecie previste dall'articolo 32.

La *ratio* della legge, quindi, non può essere ricercata nell'ordine del giorno di cui si è detto.

Piuttosto, dando uno sguardo agli atti parlamentari che hanno portato all'introduzione della proroga di cui all'art.

¹ Primo firmatario: Cazzola; Co-Firmatari: Vincenzo Antonio Fontana, Antonino Foti, Scandroglio, Mottola, Giammanco, Pelino, Versace, Barani.

32, comma 1 bis, della legge 183/2010, si deve dare atto che l'intento dei sottoscrittori dell'emendamento da cui trae origine la disposizione *de quo* (1.0.76 e 1.0.77) era proprio di sospendere l'efficacia della decadenza sino al 31.12.2011 per *tutte* le fattispecie previste e disciplinate dall'art. 32.

A ciò si aggiunga che, con riferimento all'ordine del giorno innanzi riportato, non avrebbe senso neanche parlare di *interpretazione autentica* della legge perché, come è noto, di interpretazione autentica può parlarsi solo in presenza di una legge interpretativa, e non di un atto che non può definirsi tecnicamente "legge" ed a cui, peraltro, ad oggi, non è stato dato seguito dal Governo con qualsivoglia atto.

Peraltro, ove si interpretasse la disposizione in senso restrittivo (applicabile cioè solo ai licenziamenti e non anche ai contratti a tempo determinato), si incorrerebbe nella lapalissiana violazione dell'art. 3 della Costituzione e dei principi comunitari in materia di lavoro.

Infatti non sfugge la manifesta disparità di trattamento che esisterebbe tra lavoratori a tempo indeterminato (che vedrebbero prorogato il termine di impugnazione dei licenziamenti) rispetto ai lavoratori a tempo determinato (per i quali, invece, sarebbe già maturata una decadenza), in evidente violazione dell'art. 3, Cost..

Inoltre, vi sarebbe anche una chiara violazione del diritto comunitario che, in materia di lavoro, tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, sancisce l'ormai noto principio di "non discriminazione" specificatamente richiamato dalla clausola 1 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio dell'Unione Europea del 28 giugno 1999.

In virtù di tale principio, la clausola 4, del predetto accordo, al punto 1, chiarisce: "Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto

di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive".

Alla luce di ciò, quindi, ogni norma interna che contravvenga a tale principio non può che essere tacciata di contrarietà anche ai principi comunitari.

A ciò va aggiunto che, ove anche il giudice nazionale aderisse all'orientamento restrittivo, sussisterebbe l'obbligo da parte del medesimo di disapplicare la norma in quanto in contrasto con il diritto comunitario, con conseguente applicazione della proroga a tutte le fattispecie contemplate nell'art. 32 della legge 183/2010.

Tale obbligo è stato riconosciuto dalla stessa Corte di Giustizia delle Comunità Europee nella sentenza del 19 gennaio 2010, nel procedimento C-555/07, Küçükdeveci c. Swedex GmbH & Co. KG, nella quale si legge: "*Tuttavia, l'obbligo per gli Stati membri, derivante da una direttiva, di raggiungere il risultato previsto da quest'ultima, e il loro dovere di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale obbligo, valgono per tutti gli organi dei detti Stati, ivi compresi, nell'ambito della loro competenza, quelli giurisdizionali (vd., in particolare, in questo senso, sentenze 10 aprile 1984, causa 14/83, von Colson e Kamann, Racc. pag. 1891, punto 26; 13 novembre 1990, causa C-106/89, Marleasing, Racc. pag. I-4135, punto 8; Faccini Dori, cit., punto 26; 18 dicembre 1997, causa C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, Racc. pag. I-7411, punto 40; Pfeiffer e a., cit., punto 110, nonché 23 aprile 2009, cause riunite da C-378/07 a C-380/07, Angelidaki e a., non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 106).[...] Ne consegue che, nell'applicare il diritto interno, il giudice nazionale chiamato ad interpretare tale diritto deve procedere per quanto più possibile alla luce della lettera e dello scopo di tale direttiva, onde conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi pertanto all'art 288, terzo comma, TFUE (v., in tal senso, sentenze citate von Colson e Kamann, punto 26; Marleasing, punto 8; Faccini Dori,*

punto 26, nonché Pfeiffer e a., punto 113). L'esigenza di un'interpretazione conforme del diritto nazionale è inerente al sistema del Trattato, in quanto permette al giudice nazionale di assicurare, nel contesto delle sue competenze, la piena efficacia del diritto dell'Unione quando risolve la controversia ad esso sottoposta (v., in questo senso, sentenza Pfeiffer e a., cit., punto 114). [...] Infatti, in virtù del principio del primato del diritto dell'Unione, (...) una normativa nazionale contraria, rientrando nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, deve essere disapplicata (vd., in questo senso, sentenza Mangold, cit., punto 77).

Quindi, o disapplicando la disposizione o interpretandola in senso conforme a Costituzione e ai principi interpretativi dell'ordinamento giuridico italiano, la proroga di cui all'art. 32, comma 1 bis, della legge 183/2010 va riferita a tutti i contratti a tempo determinato scaduti prima del 24.11.2010 e non impugnati tempestivamente entro il 24.01.2011.

A ragionar diversamente si incorrerebbe in contraddizioni evidenti e in discriminazioni non accettabili tra lavoratori a tempo determinato e non.