

Employment agenda

Alcune significative novità legislative in materia di diritto del lavoro in vigore dal mese di gennaio 2012.

Contatti

Per maggiori dettagli sugli argomenti trattati in questa pubblicazione, potete contattare i seguenti referenti:

Avv. Simonetta Candela, Partner
E: simonetta.candela@cliffordchance.com

Avv. Paola Mariani, Associate
E: paola.mariani@cliffordchance.com

In vigore i termini per impugnare la cessazione del rapporto di lavoro, anche a tempo determinato e parasubordinato

A decorrere dal 31 dicembre 2011 acquista efficacia la nuova formulazione dell'art. 6 della Legge 604/1966: il licenziamento deve essere impugnato entro sessanta giorni e tale atto d'impugnazione è inefficace se non è seguito, entro il successivo termine di 270 giorni, dal deposito del ricorso nel competente tribunale o dalla richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Tali nuove disposizioni - ed i termini ivi contenuti - iniziano a decorrere con riferimento a tutti i casi di invalidità del licenziamento, illegittimità del termine nei contratti a tempo determinato, trasferimento ex art. 2103 cod.civ., recesso da collaborazioni coordinate e continuative e da collaborazioni a progetto, cessione di contratto nell'ipotesi di trasferimento di azienda (o ramo) ex art. 2112 cod.civ., etc.

Secondo alcuni interpreti, le nuove disposizioni sono in parte applicabili anche al licenziamento dei dirigenti ed ai licenziamenti collettivi.

Trasformazioni in part-time: non è più necessaria la convalida in DPL

Dal 1 gennaio 2012, per effetto dell'entrata in vigore di alcune disposizioni sul lavoro a tempo parziale introdotte dalla Legge 183/2011, non è più necessario che la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale venga convalidata dalla Direzione Provinciale del Lavoro. Rimane ora solo necessario l'accordo scritto tra le parti contrattuali.

Decreto c.d. milleproroghe: confermati trattamenti di sostegno al reddito

Il Decreto Legge 216/2011 (non ancora convertito in legge) ha esteso anche per il 2012 l'applicabilità di strumenti di sostegno del reddito (quali indennità di disoccupazione e ammortizzatori sociali in deroga) a favore di lavoratori subordinati – compresi gli apprendisti – e di collaboratori coordinati e continuativi, che soddisfino i requisiti già stabiliti per gli anni passati.

Questo Client Briefing ha il solo scopo di fornire informazioni generali e non costituisce un parere legale

Clifford Chance Studio Legale, Piazzetta M.Bossi, 3, 20121 Milano, Italia
© Clifford Chance Studio Legale 2012
Tel: +39 02 80634 1
Studio Legale Associato in associazione con Clifford Chance

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Clifford Chance has a co-operation agreement with Al-Jadaan & Partners Law Firm in Riyadh.