

Nessun termine di decadenza se l'utilizzatore non nega la titolarità del rapporto

La Corte di Cassazione (sez. lav., ordinanza n. 6266 dell'8 marzo 2024), si è pronunciata in merito alla diversa decorrenza dei termini di decadenza tra l'impugnazione del licenziamento nei confronti del datore di lavoro formale (appaltatore) e l'accertamento dell'interposizione fittizia di manodopera nei confronti del datore di lavoro effettivo (appaltante).

Il caso concreto

Un lavoratore veniva licenziato da una società cooperativa appaltatrice di servizi di facchinaggio ed impugnava, stragiudizialmente, il recesso nei confronti della sola società appaltante (e non anche nei confronti della datrice-appaltatrice), deducendo sia la illegittimità del licenziamento sia l'interposizione fittizia di manodopera. Solo dopo più di 4 anni, il lavoratore impugnava anche giudizialmente il licenziamento nonché la fattispecie interpositiva di manodopera.

Tanto il Tribunale quanto la Corte d'Appello di Ancona rigettavano le domande del lavoratore, sostenendo che era ormai intervenuta la decadenza prevista dall'art. 32, comma 4, lett. d), della Legge n. 183/2010.

Infatti, in base alla normativa sopra richiamata, il licenziamento deve necessariamente essere impugnato entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione (cd. impugnazione stragiudiziale), cui deve seguire, entro il successivo termine di centottanta giorni, il deposito del ricorso (cd. impugnazione giudiziale). Entrambi questi termini di decadenza si applicano, come nel caso di specie, anche nell'ipotesi in cui *“si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto”*.

Pertanto, secondo i Giudici di merito, sebbene il lavoratore avesse tempestivamente impugnato a livello stragiudiziale il licenziamento, egli aveva tuttavia depositato il ricorso a distanza di quattro anni, quindi ben oltre il termine previsto dall'art. 32 della Legge n. 183/2010 per l'avvio dell'azione giudiziaria e, dunque, sarebbe incorso in decadenza sia verso l'appaltante che l'appaltatore.

Il lavoratore proponeva quindi ricorso in Cassazione, sostenendo l'inapplicabilità del termine decadenziale ove si discuta della non genuinità dell'appalto.

La decisione della Corte di Cassazione

In primo luogo, la Suprema Corte ha ricordato un proprio consolidato orientamento, secondo cui i termini decadenziali previsti dall'art. 32 della Legge n. 183/2010 si applicano, in caso di azione tesa alla costituzione di un rapporto di lavoro con il datore di lavoro utilizzatore di una



prestazione resa alle dipendenze di altro soggetto (datore di lavoro formale), solamente nel caso in cui vi sia un atto scritto proveniente dall'appaltante/utilizzatore che neghi la titolarità del rapporto.

Fino a quando il lavoratore non riceva un provvedimento in forma scritta o un atto equipollente che neghi la titolarità del rapporto, non può decorrere alcun termine decadenziale.

Dunque, l'atto di licenziamento intimato dall'appaltatore/datore di lavoro formale costituisce elemento sufficiente per consentire l'avvio dei termini di decadenza nei soli confronti del soggetto che ha adottato l'atto, mentre nei confronti dell'appaltante/utilizzatore nessuna decadenza può essere invocata, a meno che sia lo stesso appaltante a negare, con atto scritto, la titolarità del rapporto (momento dal quale comincerà a decorrere il doppio termine di decadenza).

Ebbene, secondo la Corte di Cassazione, nel caso di specie la Corte d'Appello aveva erroneamente ritenuto che l'atto di licenziamento intimato dalla società cooperativa facesse avviare i termini di decadenza ex art. 32 della Legge n. 183/2010, anche nei confronti della società appaltante, posto che quest'ultima non aveva mai adottato alcun atto scritto di contestazione della titolarità del rapporto di lavoro. Infatti, se i termini di decadenza per agire contro il datore di lavoro formale erano già scaduti (venendo meno la domanda di accertamento dell'illegittimità del licenziamento), non poteva dirsi lo stesso per l'azione contro il datore di lavoro effettivo (nei cui confronti rimaneva in piedi la domanda di accertamento dell'interposizione fittizia di manodopera).

Perciò, l'atto di licenziamento della società cooperativa aveva consentito esclusivamente l'avvio del regime decadenziale nei confronti del solo datore di lavoro formale, mentre l'azione giudiziale di interposizione fittizia di manodopera, proposta nei soli confronti dell'appaltante/utilizzatore, non poteva ritenersi assoggettata ad alcun regime decadenziale.

Alla luce di quanto sopra, la Suprema Corte ha accolto il ricorso del lavoratore e cassato la sentenza impugnata rinviando alla Corte d'Appello di Ancona.

Gianvito Riccio
gianvito.riccio@cbalex.com

Roberta Toschi
roberta.toschi@cbalex.com

Barbara Patacchiola
barbara.patacchiola@cbalex.com

Luigi Iacono
luigi.iacono@cbalex.com

Alberto Vitale
alberto.vitale@cbalex.com

Marinela Peraj
marinela.peraj@cbalex.com



www.cbalex.com

MILANO

C.so Europa, 15 - 20122 Milano
Tel. +39 02 778061
Fax +39 02 76021816
E-mail: milano@cbalex.com

ROMA

Via Donizetti, 10 - 00198 Roma
Tel. +39 06 89262900
Fax +39 06 89262921
E-mail: roma@cbalex.com

PADOVA

Galleria dei Borromeo, 3 - 35137 Padova
Tel. +39 049 0979500
Fax +39 049 0979541
E-mail: padova@cbalex.com

VENEZIA

Santa Croce, 251 - 30135 Venezia
Tel. +39 041 2440266
Fax +39 041 2448469
E-mail: venezia@cbalex.com

MÜNCHEN

Ludwigstrasse 10 - D-80539 München
Tel. +49 (0)89 99016090
Fax +49 (0)89 990160999
E-mail: muenchen@cbalex.com