

Somministrazione irregolare di lavoro e decadenza dall'azione

- Agosto 2021 - a cura di *Filippo Capurro* -

SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE DI LAVORO E DECADENZA DALL'AZIONE

TRIB. ROMA 03/06/2021 N. 8974 EST. PASCARELLA

IL TERMINE DI DECADENZA DI CUI ALL'ART. 32,
COMMA 4, LETT. D), L. N. 183/2010, IN MATERIA DI
SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE, DECORRE
DALLA CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ DEL
LAVORATORE PRESSO IL SOGGETTO
UTILIZZATORE

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

Trib. Roma 03/06/2021 n. 8974 est. Pascarella 

La sentenza riguarda un caso di accertamento dell'**assenza di genuinità di un appalto di servizi** e della conseguente **somministrazione irregolare** di lavoro.

Il giudice ha respinto l'**eccezione di decadenza** sollevata ai sensi dell'**art. 32, comma 4, lett. d), L. n. 183/2010**.

Il relativo termine viene fatto decorrere **dalla cessazione dell'attività del lavoratore** presso il soggetto utilizzatore, coincidente nel caso di specie, con la comunicazione del licenziamento.

Secondo il datore di lavoro, tuttavia, il lavoratore aveva impugnato esclusivamente l'ultimo contratto di appalto di servizi e, non essendo stati impugnati i precedenti – tra l'altro connotati da diverse previsioni, condizioni e modalità – sarebbe maturata, rispetto a loro, la decadenza di legge, che decorre dalla cessazione di ciascun singolo appalto, con la conseguenza che l'accertamento giudiziale doveva essere limitato esclusivamente al periodo dell'ultimo appalto.

Rileva però il giudice che l'art. 32, comma 4, lett. d), L. 183/2010 è una norma di chiusura, che non individua il *dies a quo* da assumere a riferimento per calcolare la decorrenza del termine di decadenza e che esso deve essere individuato nel momento finale del rapporto in essere con il datore di lavoro sostanziale, ossia nel momento in cui **definitivamente cessa lo svolgimento della prestazione resa** in favore di quest'ultimo, con conseguente estromissione del lavoratore dal contesto organizzativo cui pretende di imputare il rapporto.

Tale soluzione, d'altro canto, sarebbe quella che meglio soddisfa contemporaneamente le esigenze di **certezza dei rapporti giuridici**, perché da tale momento il lavoratore è libero di esercitare il diritto che la legge gli accorda senza **metus** di ritorsioni e inoltre vengono meno le *"grandi incertezze"* legate all'**essenza di atti formalizzati di costituzione e recesso dal rapporto di lavoro**.

L'interpretazione troverebbe altresì conferma nella successiva evoluzione normativa: sia nel disposto dell'**art. 39, comma 1, d.lgs. n. 81/2015** (in materia di somministrazione), che fa decorrere i termini di azioni per le somministrazioni irregolari *"dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore"*, che nella norma di interpretazione autentica (di cui all'**art. 80 bis, L. 77/2020**) dell'art. 38, comma 3 d.lgs. n. 81/2015 – applicabile anche in materia di appalti irregolari – che **esclude il licenziamento dagli atti di gestione del rapporto** imputabili all'utilizzatore, rendendone non necessaria l'impugnazione (in quanto tamquam non esset).