

Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., (data ud. 28/09/2022) 16/12/2022, n. 36944

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Licenziamento

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente -

Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere -

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere -

Dott. MICHELINI Gualtiero - Consigliere -

Dott. PICCONE Valeria - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso 36734-2018 proposto da:

A.A., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA FASANA 21, presso lo studio dell'avvocato MICHAEL LOUIS STIEFEL, rappresentato e difeso dall'avvocato LUCA MOLINO;

- ricorrente -

contro

A.S.I.A., - Azienda Servizi Igiene Ambientale Napoli Spa in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA OVIDIO 20, presso lo studio dell'avvocato LUCA DI PAOLO, rappresentata e difesa dall'avvocato FRANCESCO CASTIGLIONE;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 3933/2018 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 14/06/2018 R.G.N. 941/2014;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 28/09/2022 dal Consigliere Dott. VALERIA PICCONE.

Svolgimento del processo

CHE:

Con sentenza n. 3933 del 14 giugno 2018, la Corte d'appello di Napoli ha confermato la decisione del locale Tribunale che aveva dichiarato inammissibile il ricorso proposto da A.A. nei confronti di A.S.I.A. Napoli Spa per intervenuta decadenza . n. 183 del 2010, ex art. 32.

In particolare, condividendo l'iter decisorio del primo giudice, la Corte ha reputato maturato l'anzidetto

termine di decadenza e, quindi, fondata l'eccezione sollevata dalla società per essere decorso un lasso di tempo superiore a sessanta giorni dalla data del passaggio di cantiere, avvenuta il 23 febbraio 2012, primo momento a decorrere dal quale avrebbe dovuto esser fatto valere il diritto alla costituzione del rapporto di lavoro nei confronti di ASIA Spa, quale impresa subentrante, alla data del deposito del ricorso, formulato ex [art. 700 c.p.c.](#), il 2 maggio 2012;

resiste, con controricorso assistito da memoria, ASIA Spa.

Motivi della decisione

CHE:

Con il primo motivo di ricorso A.A. deduce la violazione della [L. n. 183 del 2010](#), [art. 32](#) per aver la Corte ritenuto necessaria l'impugnativa [L. n. 183 del 2010](#), ex art. 32, comma 4, pur in presenza di un cambio appalto.

Con il secondo motivo di ricorso si allega la violazione dell'[art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 4, per aver la Corte prima ritenuto sufficiente ad evitare la decadenza il semplice invio di comunicazione recante una impugnativa e, poi, ritenuto necessaria anche la prova della ricezione dell'impugnativa medesima.

Con il terzo motivo si deduce la lesione dell'[art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 3, per non aver il giudice di secondo grado circoscritto la valutazione del gravame alle censure prospettate dall'appellante, non essendo stato spiegato appello incidentale da parte della resistente.

Va preliminarmente disattesa l'eccezione di giudicato avanzata dalla difesa di parte controricorrente per essere stato limitato l'accertamento in sede di appello alle modalità di ricezione della comunicazione e, quindi, per essersi consumato il potere di impugnazione dettato dall'[art. 358 c.p.c.](#) con riguardo alle altre questioni, e in particolare sull'applicabilità o meno dell'istituto della decadenza.

Giova evidenziare, al riguardo, che, come affermato da questa Corte (cfr., sul punto, [Cass. n. 24783 del 2018](#)), ai fini della selezione delle questioni, di fatto o di diritto, suscettibili di devoluzione e, quindi, di giudicato interno se non censurate in appello, la locuzione giurisprudenziale "minima unità suscettibile di acquisire la stabilità del giudicato interno" individua la sequenza logica costituita dal fatto, dalla norma e dall'effetto giuridico, ossia la statuizione che affermi l'esistenza di un fatto sussumibile sotto una norma che ad esso ricollegli un dato effetto giuridico;

ne consegue che, sebbene ciascun elemento di detta sequenza possa essere oggetto di singolo motivo di appello, nondimeno l'impugnazione motivata anche in ordine ad uno solo di essi riapre la cognizione sull'intera statuizione, talchè la statuizione relativa al perfezionarsi della decadenza nel caso di specie può ben formare oggetto di accertamento in questa sede.

Il primo motivo è fondato.

Come chiarito già da qualche tempo da questa Corte (cfr., sul punto, [Cass. 13179 del 2017](#)), la formulazione della disposizione legislativa di cui all'art. 32 citato ha subito nel tempo varie aggiunte e modifiche, non ultime quelle operate dal decreto Lgs n. 81 del 2015 in punto di conseguenze risarcitorie nei casi relativi a contratti con termine dichiarato nullo.

Senza dubbio, la finalità perseguita dal legislatore, nell'estendere il termine di impugnativa di cui alla [L. n. 604 del 1966](#), [art. 6](#) a fattispecie diverse dal licenziamento, è anche quella riconosciuta dalla Corte napoletana e diretta a contrastare pratiche di rallentamento dei tempi del contenzioso giudiziario che finirebbero per provocare una moltiplicazione degli effetti economici in caso di eventuale sentenza favorevole.

Nondimeno, trattandosi di una limitazione temporale per l'esercizio dell'azione giudiziaria di non poco conto, tanto da dover ritenere che la norma oggetto di esame abbia carattere di eccezionalità (cfr. [Cass. n. 27055 del 2013](#) in tema di impugnativa di licenziamento), si impone un'interpretazione particolarmente rigorosa, segnatamente, della fattispecie di chiusura prevista alla lett. d) richiamata

dalla medesima Corte territoriale.

Va, infatti, certamente esclusa l'opzione interpretativa di riconducibilità del cambio di appalto alla fattispecie di cui all'art. 32, comma 40, lett. c) che si riferisce chiaramente ai casi di trasferimento d'azienda, nonostante l'impropria formula usata ("alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 c.c., con termine decorrente dalla data del trasferimento").

Il richiamo espresso all'articolo che disciplina la cessione di azienda, con l'automatico passaggio, senza soluzione di continuità, tra azienda cedente ed azienda cessionaria, esclude che possa farsi rientrare nella fattispecie quella, affatto diversa, della mera cessione del contratto del singolo lavoratore.

Argomentare diversamente contrasterebbe del resto con quanto previsto dal [D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 29](#), comma 3 (quanto meno nella vecchia formulazione in vigore all'epoca dei fatti di causa, formulazione modificata con altra, meno generica, dalla [L. n. 122 del 2016, art. 30](#)), in cui espressamente si esclude che l'acquisizione, nell'impresa aggiudicatrice del nuovo appalto, di personale già impiegato in precedente appalto, possa costituire trasferimento d'azienda (così [Cass. n. 13719 del 2017](#) cit.).

Del resto, la precisazione che la data del dies a quo da cui far decorrere i 60 giorni per l'impugnazione è quella "del trasferimento", chiarisce che si tratta non della data in cui viene ceduto un singolo contratto, ma di quella riferita all'atto di trasferimento dell'azienda o del ramo di essa.

Come questa Corte ha già affermato, tuttavia, neanche può ritenersi che il cambio di appalto sia riconducibile all'ipotesi prevista dalla lett. d) richiamata dal giudice di secondo grado.

Ed infatti, in tutte le fattispecie previste dall'art. 32 citato, quindi, anche in quelle contemplate dal comma 3 in aggiunta al contratto a termine (quali il recesso del committente nei rapporti di collaborazione, il trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c. ed ancora il trasferimento di azienda) si è in presenza di atti posti in essere dal datore di lavoro ai quali il lavoratore si oppone, invocandone l'illegittimità o l'invalidità, con azioni dirette a richiedere il ripristino del rapporto nei termini precedenti, anche in capo al soggetto che si sostituisce al precedente datore di lavoro nell'ambito del medesimo rapporto come nel caso di cessione di azienda, oppure con azione diretta a richiedere una continuità del rapporto, come nel caso del termine nullo, o ancora in tutte le ipotesi in cui il lavoratore opponga la natura irregolare o fraudolenta del contratto formale e rivendichi l'accertamento del rapporto in capo all'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa e dunque del reale datore di lavoro, come nel caso della somministrazione irregolare.

Nel caso del passaggio, con nuova assunzione, dei lavoratori dal precedente datore di lavoro, appaltatore di servizi, al diverso datore di lavoro nuovo appaltatore, il lavoratore non rivendica un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal "titolare del rapporto", come recita la norma oggetto di esame, perchè il lavoratore non pone in discussione la legittimità o la validità del precedente rapporto nè la validità della sua cessazione o della sua modificazione, come ad esempio in ipotesi di un trasferimento. La fattispecie contemplata del comma 4, lett. d) può, quindi, riferirsi, oltre che alla somministrazione irregolare espressamente richiamata dalla norma, agli appalti illegittimi, o ancora alla violazione delle norme sul distacco e comunque a tutte quelle altre tipologie in senso lato interpositorie che possono realizzarsi ad esempio nell'ambito di gruppi societari che nascondono un'unicità d'impresa, come anche in ipotesi di più imprese in cui viene rivendicata una contitolarità del rapporto di lavoro.

In questi casi, ciò che la norma fa rientrare nell'ambito limitativo del termine di decadenza per l'impugnazione, è l'accertamento di un rapporto di lavoro alle dipendenze di un terzo, quale preteso effettivo o unico titolare del rapporto.

In altri termini, si tratta di una domanda che è finalizzata o alla stabilizzazione presso il datore di lavoro ritenuto effettivo, o al conseguimento di un risultato di contenuto economico o comunque risarcitorio, che presupponga l'accertamento del rapporto alle dipendenze di quest'ultimo.

Nel caso di cambio di appalto non si è in presenza di alcuna azione diretta a contrastare fenomeni interpositori o comunque di contitolarità del rapporto di lavoro, ma si tratta di un semplice avvicendamento nella gestione di un appalto di servizi che il CCNI, del settore disciplina in maniera articolata e compiuta prevedendo, in presenza di specifiche condizioni, l'obbligo dell'impresa subentrante di assumere ex novo il personale in forza presso l'impresa cessante.

Peraltro, nell'ipotesi regolata dalla lett. d) non è facilmente individuabile il dies a quo dal quale far valere il diritto di impugnare il contratto di lavoro intercorso con il formale (fittizio o interposto) datore di lavoro.

Ed infatti, non essendoci un provvedimento datoriale da impugnare, risulta anche difficile stabilire il momento dal quale far decorrere il termine di 60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale.

Tale imprecisione normativa è stata invero corretta, quanto meno per la fattispecie della somministrazione, dal nuovo [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#)) che, all'art. 39, ha previsto che "ove il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore ai sensi dell'art. 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni della [L. n. 604 del 1966](#), art. 6 e il termine di cui al comma 1 del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore".

Una tale decorrenza risulta coerente con la previsione normativa che si riferisce alle ipotesi di azioni dirette ad impugnare la risoluzione del rapporto di lavoro con l'effettivo datore di lavoro nei confronti del quale si rivendica l'esistenza di tale rapporto.

Appare, pertanto, priva di analogia coerente l'individuazione che la Corte territoriale ha dovuto necessariamente fare del dies a quo della decorrenza del termine di decadenza nel caso in esame, corrispondente alla data del passaggio di cantiere.

Deve, pertanto, escludersi che la fattispecie oggetto del presente giudizio rientri in quelle previste dalla norma di cui della [L. n. 183 del 2010](#), art. 32, comma 4, lett. d) con conseguente insussistenza dell'obbligo di impugnativa nel termine di 60 giorni del licenziamento comunicato dal precedente datore di lavoro.

Il primo motivo va, quindi, accolto e gli altri devono considerarsi assorbiti.

La sentenza impugnata deve essere cassata con rinvio alla Corte d'appello di Napoli, in diversa composizione, che provvederà anche sulle spese relative al presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia la causa alla Corte d'appello di Napoli, in diversa composizione, anche in ordine alle spese relative al giudizio di legittimità.

Conclusione

Così deciso in Roma, nella Adunanza camerale, il 28 settembre 2022.

Depositato in Cancelleria il 16 dicembre 2022