

# CONTROVERSIE DI LAVORO

---

CASSAZIONE, 21.5.2019, n. 13648 – Pres. Nobile, Est. Ponterio, P.M. Sanlorenzo (conf.) – D.L. (avv.ti Petracci, Marin) c. Suc di Trieste Srl (avv. Cacciapaglia).  
Diff. Corte d'Appello di Trieste, 27.12.2016.

**Controversie di lavoro e previdenza – Trasferimento di azienda – Applicabilità del termine di decadenza ex art. 32, l. n. 183/2010, al dipendente escluso – Richiesta di passaggio al rapporto di lavoro con il cessionario – Impugnativa oltre il termine di 60 giorni al cessionario – Esclusione.**

*Deve ritenersi esclusa la decadenza ex art. 32, c. 4, lett. c, l. n. 183 del 2010, all'ipotesi in cui il lavoratore voglia avvalersi del trasferimento d'azienda, formalmente adottato dal datore di lavoro cedente, chiedendo di ottenere il riconoscimento del passaggio e della prosecuzione del rapporto di lavoro in capo al cessionario, in quanto la previsione normativa di natura decadenziale riguarda la diversa fattispecie della contestazione della cessione del contratto in capo al cessionario per effetto del trasferimento di azienda posto in essere dal proprio datore di lavoro. Una diversa soluzione colliderebbe con la natura imperativa ed eccezionale del citato art. 32, che in quanto tale, non può essere oggetto di interpretazioni estensive e/o analogiche, rendendo particolarmente ardua l'individuazione del dies a quo dal quale computare la decadenza. (1)*

(1) LA DECADENZA EX ART. 32, L. N. 183/2010, NON SI APPLICA AL DIPENDENTE ESCLUSO DAL TRASFERIMENTO D'AZIENDA

1. — La sentenza in commento non consente di approfondire in dettaglio le vicende fattuali sottese al ricorso per cassazione, stante la succinta ricostruzione dei fatti di causa. In breve, tuttavia, la controversia prende le mosse da un trasferimento di azienda dal quale alcune lavoratrici assumevano di essere rimaste illegittimamente

escluse, rivendicando, pertanto, la mancata cessione del loro rapporto di lavoro all'impresa cessionaria.

La Corte d'Appello di Trieste ha ritenuto che la domanda spiegata dalle lavoratrici fosse inammissibile poiché le impugnative, con le quali queste ultime si erano opposte al mancato passaggio alla società cessionaria, dovevano considerarsi tardive, essendosi verificata la decadenza ex art. 32, comma 4, lett. c, l. n. 183 del 2010 – disciplina che si applica alla cessione del contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. –, con termine decorrente dalla data del trasferimento.

Secondo la Corte territoriale, in tal caso, il *dies a quo* per effettuare l'impugnativa stragiudiziale doveva individuarsi nel momento in cui il trasferimento si era concretizzato, ovvero «nei fatti esteriorizzato».

2. — La pronuncia oggetto di annotazione risulta interessante per una serie di passaggi argomentativi che, in maniera molto lineare, individuano le ragioni per le quali debba essere censurato il principio di diritto affermato dalla Corte d'Appello di Trieste.

La Suprema Corte, discostandosi dalla pronuncia della Corte territoriale, ritiene che l'applicazione delle decadenze previste dal cosiddetto «Collegato lavoro», vista la *ratio* della norma, si ricollegli necessariamente a uno specifico provvedimento datoriale «che il lavoratore intenda, appunto, impugnare, nel senso di contestare la legittimità o la validità». A parere dei giudici di legittimità, infatti, l'estensione del regime decadenziale, previsto inizialmente dal legislatore esclusivamente per il licenziamento ai sensi dell'art. 6, legge n. 604/1966, si giustifica solo in presenza di fattispecie che presuppongono un provvedimento che, appunto, debba essere contestato, confutato e, quindi, impugnato, con la conseguenza che «fuoriescono dal perimetro del citato art. 32 tutte le ipotesi in cui non vi siano provvedimenti datoriali da impugnare, per denunciarne la nullità o l'illegittimità» (cfr. p. 4, punto 14).

In sostanza, in difetto di un atto scritto da impugnare, deve ritenersi preclusa *in nuce* l'applicabilità dell'art. 32, d.lgs. n. 183/2010, in quanto non è possibile individuare il *dies a quo* dal quale computare, con certezza, la decorrenza del termine decadenziale ivi disposto. Gli Ermellini, sul punto, rilevano che, aderendo alla difforme ricostruzione operata dalla Corte territoriale, «risulterebbe oltremodo difficile stabilire il *dies a quo* di decorrenza del termine» e, quindi, con evidenti ricadute negative in termini di certezza giuridica e dello stesso principio di effettività del diritto di difesa ex art 24 Cost.

Tale interpretazione dell'art. 32, d.lgs. n. 183/2010, oltre a essere quella più aderente ai criteri letterale e logico-sistematico, è anche la più coerente con la natura imperativa della norma *de qua*. Tale disposizione, avendo introdotto un duplice termine decadenziale per fattispecie che, in passato, erano sottoposte unicamente alla prescrizione ordinaria, impone una lettura necessariamente rigorosa, in quanto si traduce in una limitazione del diritto di azione del lavoratore altrimenti irragionevole e arbitraria. Infatti, in assenza di un atto formale di cessione del proprio contratto, che sia in quanto tale portato a conoscenza del lavoratore coinvolto, non è ragionevole assoggettare a un termine decadenziale l'azione volta all'accertamento dell'avvenuto trasferimento d'azienda e del diritto al passaggio alle dipendenze della cessionaria.

Sul punto, occorre rilevare che la lett. *c*, di cui al comma 4 dell'art. 32, d.lgs. n. 183/2010, si riferisce all'ipotesi in cui il lavoratore si opponga e contesti l'avvenuto trasferimento *ex art.* 2112 c.c. presso il cessionario (In tal senso, cfr.: T. Roma 24.5.2016, con nota di Garzia, in *LG*, 2016, n. 11, 1000 ss.; C. App. Brescia 2.10.2014, in *LG*, 2015, 393 ss.).

Se, infatti, non vi è una data certa dalla quale far decorrere il termine di decadenza, allora viene meno la stessa *ratio* che presiede alla previsione del termine, ossia la delimitazione temporale dell'esercizio del diritto a garanzia della certezza e stabilità giuridica.

Ragioni, queste ultime, che vengono meno ove la data del trasferimento non sia nota, né conoscibile, e che, paradossalmente, in tal caso si tradurrebbero in una indebita limitazione all'esercizio di un diritto in alcun modo imputabile a una negligenza, o mancata attivazione del titolare, ma al solo dato oggettivo della mancata conoscenza.

Invero, la decadenza è istituto giuridico che, introducendo una deroga al principio generale in forza del quale l'esercizio di un diritto soggettivo non è sottoposto a limiti o condizioni particolari, ha carattere necessariamente eccezionale, non essendo suscettibile di interpretazioni e/o applicazioni analogiche (Si veda in tal senso Panza 1989, 133, nonché, in generale, sull'istituto della decadenza nel diritto del lavoro, Santoni 1988, 145, e, più di recente, Putaturo Donati 2018, 145), trovando «la sua ragion d'essere nella tutela di interessi di carattere generale o di una delle parti» (Così Aiello 2018, 74 ss.).

La Suprema Corte si era già pronunciata in termini analoghi con la sentenza n. 9750 del 8.4.2019, ritenendo che, in caso di trasferimento d'azienda, la cessione dei rapporti di lavoro interviene in via automatica, ossia *ope legis*, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., «sicché è evidente che solo il lavoratore che intenda contestare la cessione del suo contratto di lavoro *ex art.* 2112 c.c. debba far valere tale impugnazione nel termine di cui all'art. 32, comma 4, lett. *c*» (Cfr. Cass. 8.4.2019, n. 9750, inedita a quanto consta).

Ne consegue che non vi è alcun onere in capo al lavoratore di svolgere una forma di impugnazione in caso di già intervenuta (e voluta) realizzazione della fattispecie di cui all'art. 2112 c.c., ovvero rispetto a un atto che costituisce il presupposto stesso del diritto alla prosecuzione del rapporto con l'impresa cessionaria.

Tali conclusioni risultano, peraltro, in linea con la stessa lettera della norma, che in effetti menziona esclusivamente la cessione del contratto di lavoro intervenuta ai sensi dell'art. 2112 c.c., non già la cessione di azienda: la disposizione sembrerebbe pertanto costruita sulla posizione del lavoratore cui sono contestualmente comunicati la cessione d'azienda e il passaggio all'impresa subentrante. In siffatte condizioni, il dipendente trasferito è infatti immediatamente reso edotto del trasferimento di azienda, ed è quindi pienamente in condizione di rispettare i termini decadenziali imposti dal Collegato lavoro. Laddove invece il dipendente, come nel caso scrutinato dalla Suprema Corte, lamenti di non essere stato considerato nell'ambito di un processo di trasferimento d'azienda, risulterebbe iniquo ipotizzare che egli soggiaccia agli effetti decadenziali della norma; le possibilità di tutela del lavoratore escluso dal trasferimento di azienda sarebbero *ab origine* vanificate qualora questi fosse tenuto al rispetto del termine decadenziale di 60 giorni per l'impugnativa di un atto di cui non ha alcuna giuridica consapevolezza.

3. — A sostegno di tale condivisibile assunto la Cassazione richiama, in via analogica, uno specifico precedente di legittimità in tema di cambio appalto, ove è stato escluso che possa applicarsi la decadenza *ex art. 32, l. n. 183/2010*, all'azione per l'accertamento e la dichiarazione del diritto di assunzione del lavoratore presso l'azienda subentrante (Così, Cass. 25.5.2017, n. 13179, pubblicata rispettivamente in *RGL*, 2018, n. 1, II, 74 ss., con nota di Aiello, nonché in *LG*, 2017, 1078 ss., con nota di Menicucci).

La Suprema Corte, in tale ultimo arresto, pronunciandosi in termini generali sulla disposizione sopra richiamata, rilevava che la distinta fattispecie del cambio appalto non rientra nei casi previsti dalle lettere *c* e *d* del citato art. 32, in quanto le norme richiamate prevedono «non il semplice avvicendamento nella gestione, ma l'opposizione del lavoratore ad atti posti in essere dal datore di lavoro dei quali si invochi la illegittimità o l'invalidità con azioni dirette a richiedere il ripristino del rapporto nei termini precedenti...».

Infatti, a seguito della successione di un'impresa a un'altra nell'aggiudicazione di un appalto, il lavoratore, nel domandare la costituzione, *ex novo*, del proprio rapporto lavorativo con il nuovo appaltatore, non rivendica un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal «titolare del rapporto» (come recita la norma oggetto di esame), non ponendo in discussione la legittimità o la validità del precedente rapporto, né la validità della sua cessazione o della sua modificazione.

Pertanto, come nel cambio appalto, anche nel caso di trasferimento d'azienda non è configurabile alcun fenomeno interpositorio, né il lavoratore che lo impugni rivendica la titolarità del rapporto di lavoro presso un terzo soggetto distinto dal datore di lavoro formale contestando la legittimità di quest'ultimo; trattasi, piuttosto, di un avvicendamento nella titolarità del rapporto che opera *ex lege*, e dunque a prescindere da un'azione concreta diretta allo scopo.

La sentenza in commento, al fine di avvalorare tale interpretazione, rileva che il comma 4 della norma in commento, al pari del comma 3, estende l'onere di impugnativa anche ad altre fattispecie, le quali risultano accomunate dal fatto che originano e si ricollegano tutte a specifici provvedimenti datoriali.

A tal fine, i giudici di legittimità richiamano il passaggio del rapporto di lavoro del dipendente in capo al cessionario per effetto del trasferimento d'azienda deciso dal datore e le fattispecie interpositorie che, se pure azionabili attraverso una domanda di costituzione del rapporto in capo all'effettivo utilizzatore, sono logicamente legate alla contestazione del rapporto fittizio costituito con il soggetto interposto (lett. *d*).

La Suprema Corte precisa, infine, che tali conclusioni non escludono l'onere di impugnare i provvedimenti datoriali che risultino preordinati a mascherare un trasferimento d'azienda, di cui il lavoratore sia venuto a conoscenza, ciò valendo sia per i provvedimenti datoriali esplicitamente ricompresi nell'elenco di cui all'art. 32, l. n. 183/2010, sia per quelli in relazione ai quali un simile onere sia previsto da norme diverse, quale è, ad esempio, l'art. 2113 c.c.

4. — Per concludere, secondo la Suprema Corte «deve ritenersi esclusa la decadenza *ex art. 32, comma 4, lett. c, l. n. 183 del 2010*, alla ipotesi in cui il lavoratore voglia avvalersi del trasferimento d'azienda, formalmente adottato dal datore di lavoro cedente, chiedendo di ottenere il riconoscimento del passaggio e della prosecuzione

del rapporto di lavoro in capo al cessionario, in quanto la previsione normativa di natura decadenziale riguarda la diversa fattispecie della contestazione della cessione del contratto in capo al cessionario per effetto del trasferimento di azienda posto in essere dal proprio datore di lavoro».

La soluzione giuridica accolta dalla Corte di legittimità nella sentenza commentata risolve l'annoso contrasto insorto negli anni passati nella giurisprudenza di merito, nell'ambito della quale si erano succedute interpretazioni difformi che, in ipotesi di trasferimento d'azienda, ritenevano assoggettata a decadenza anche l'ipotesi in cui il lavoratore escluso rivendicasse il mancato passaggio alle dipendenze della cessionaria (Si vedano, in tal senso: C. App. Palermo 28.12.2016, n. 993, inedita a quanto consta; nonché i seguenti precedenti, tutti citati in Garzia 2016: T. Torino 11.11.2015; T. Torino 14.4.2015; T. Torino 4.1.2016; in senso conforme alla pronuncia oggetto di commento, cfr. C. App. Roma 24.4.2018, nonché T. Torino 1.8.2014 e T. Trieste 23.7.2013, n. 187, inedite a quanto consta).

A parere di chi scrive, l'opzione ermeneutica adottata dai giudici di legittimità è quella maggiormente aderente al dato normativo letterale che, nel riferirsi testualmente alla «cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento», esclude la possibilità di includervi anche le vicende successorie in cui tale cessione non vi sia stata per volontà datoriale contraria alla stessa operatività della disposizione di cui all'art. 2112 c.c.

Trattasi, invero e ancor prima, di soluzione interpretativa in linea con la stessa *ratio legis*, che attribuisce alla norma di cui all'art. 32 del Collegato lavoro una valenza sistematica certamente deflattiva del contenzioso, ispirata al principio generale della certezza giuridica e della stabilità dei rapporti giuridici, in quanto tale preordinata a delimitare l'esposizione dell'imprenditore all'incertezza dell'iniziativa giudiziale rimessa al lavoratore.

Quale norma di carattere eccezionale, tendenzialmente limitativa del diritto di azione e difesa del lavoratore, la stessa non può essere di interpretazione estensiva e/o analogica, pena un eccessivo e deprecabile restringimento della stessa tutelabilità di diritti soggettivi di valenza costituzionale.

#### *Riferimenti bibliografici*

- Aiello F. (2018), *Decadenza: cambio appalto e tentativo di conciliazione*, in *RGL*, n. 1, II, 74 ss.
- Garzia M.A. (2016), *Tutela del lavoratore escluso dal trasferimento di ramo di azienda*, in *LG*, n. 11, 1000 ss.
- Menicucci M. (2017), *Sull'applicabilità dell'art. 32 del Collegato lavoro al caso di cambio appalto*, in *LG*, 1078 ss.
- Panza G. (1989), *Decadenza nel diritto civile*, in *DDPCiv.*, V, Torino, 133 ss.
- Putaturo Donati F. (2018), *Decadenza e posizione del lavoratore*, Esi, Napoli, 145 ss.
- Santoni F. (1988), voce *Decadenza*, V *Diritto del lavoro*, in *EGT*, X, Roma, 145 ss.

Rosalina Panetta  
Avvocata in Roma