

Scuola Superiore della Magistratura
Incontro di studio su “Le garanzie dei diritti dei lavori”
Palermo, Aula Magna del Palazzo di Giustizia – 9 giugno 2022

Lorenzo Maria Dentici

Avvocato del Foro di Palermo

Professore Aggregato di Diritto del lavoro nell’Università di Palermo

**L’oggetto dell’impugnazione
nel sistema giuslavoristico delle decadenze *oltre* il licenziamento**

SOMMARIO: 1. *L’actio finium regundorum delle decadenze nei più recenti approdi della giurisprudenza di legittimità*; 2. *Le decadenze oltre il licenziamento: uno sguardo d’insieme*; 3. *I confini delle decadenze nei percorsi della giurisprudenza: il rilievo dell’impugnazione e il suo significato*; 4. *La soluzione offerta dalla Corte di Cassazione a proposito dell’appalto non genuino: la necessità di un atto scritto assimilabile a un licenziamento ai fini dell’operatività della decadenza*; 5. *La chiusura del cerchio e le regole generali in materia di decadenza nel bilanciamento tra valori costituzionali.*

1. L’actio finium regundorum delle decadenze nei più recenti approdi della giurisprudenza di legittimità

Il tema della decadenza è centrale nel diritto lavoro per due ordini di ragioni: da un lato perché esso declina l’affascinante relazione tra diritto e tempo; dall’altro perché costituisce il punto di equilibrio tra diritto di azione e certezza dei rapporti giuridici, oggetto di un bilanciamento sempre complicato¹.

Nell’ampio panorama giurisprudenziale che ha modellato le norme, invero mal fatte dell’art. 32 della l. n. 183/2010, in parte trasferite nelle previsioni del d.lgs. 81/2015, proverò a tracciare i percorsi più recenti della giurisprudenza di legittimità che – ponendo un deciso argine a tendenze espansive della giurisprudenza di merito – ha ritagliato gli spazi operativi della decadenza soprattutto con riferimento alle fattispecie di cui all’art. 32, comma 4, lett. c) e lett. d).

Concentrerò la mia analisi su due recenti sentenze², che potrebbero definirsi “gemelle”, con cui la Suprema Corte ha colto l’occasione - nel secondo caso rendendo la pronuncia nell’interesse della legge ex art. 363 c.p.c. - per completare in maniera

¹ Cfr. A. Di Maio, *Decadenza, prescrizione e giurisprudenza costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, II, 1976, 181 e ss. Per una recente trattazione sistematica cfr. F. M. Putaturo Donati, *decadenza e posizione del lavoratore*, ESI, Napoli, 2018.

² Cass.17 dicembre 2021, n. 40652; Cass. 28 ottobre 2021, n. 30490, entrambe in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>.

analitica il mosaico delle proprie decisioni sul sistema di regole decadenziali introdotte dalla legge n. 183/2010, c.d. “collegato lavoro”.

Con la prima decisione³ la Suprema Corte ha accolto il ricorso di un lavoratore, proposto avverso una pronuncia della Corte di Appello di Roma che, nel confermare una sentenza di primo grado del Tribunale capitolino, aveva respinto la domanda del ricorrente volta all’accertamento del rapporto di lavoro in capo al committente nell’ambito di un contratto di appalto non genuino.

I giudici di secondo grado avevano rigettato l’azione per intervenuta decadenza ai sensi dell’art. 6 della legge n. 604/1966 e 32, comma 4, lett. d) della legge n. 183/20210. Infatti l’utilizzazione della prestazione lavorativa da parte del committente era cessata oltre sessanta giorni prima dall’intervenuta impugnazione stragiudiziale. La Corte territoriale, dunque, aveva applicato il regime decadenziale di cui al citato art. 32, comma 4, lett. d) - che estende l’onere di impugnazione ad “ogni altro caso in cui, compresa l’ipotesi prevista dall’articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l’accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto” – facendo decorrere il termine di sessanta giorni dalla cessazione della prestazione resa dal lavoratore in favore del soggetto nei cui confronti il lavoratore la sussistenza dell’effettivo rapporto, a prescindere dalla causa della stessa.

A dire della Corte territoriale, infatti, tale lettura del quadro normativo muoveva dalla necessità di assicurare stabilità e certezza alle posizioni giuridiche coinvolte; sicché appariva del tutto ragionevole ancorare la decorrenza del termine al momento in cui si fosse inverte la lesione della sfera giuridica del prestatore di lavoro nella forma della perdita dell’occupazione.

Pertanto, in assenza di una esplicita previsione di legge, il *dies a quo* per la decorrenza del termine decadenziale doveva identificarsi con la cessazione *tout court* della prestazione resa dal lavoratore in favore del committente, soggetto nei cui confronti egli reclamava la sussistenza dell’effettivo rapporto.

In sede di legittimità le censure del lavoratore hanno mirato a demolire la correttezza dell’impostazione interpretativa assunta dai giudici di secondo grado: in particolare, con il primo motivo di ricorso, la decisione impugnata veniva censurata per aver ritenuto che il termine per impugnare decorresse anche in assenza di un atto comunicato in forma scritta assimilabile al licenziamento.

Anche nella seconda pronuncia⁴ si discute di diversa imputazione del rapporto. Nella sentenza oggetto di ricorso per cassazione, la Corte di appello di Salerno aveva confermato una sentenza del Tribunale di Nocera Inferiore, recante una statuizione di inammissibilità del ricorso in quanto i lavoratori addetti ad alcune cooperative avevano chiesto l’accertamento di rapporti di lavoro in capo al committente

³ Cass. 17 dicembre 2021, n. 40652, cit.

⁴ Cass. 28 ottobre 2021, n. 30490, cit.

oltre un anno dopo dalla cessazione della prestazione, pur non essendo destinatari di alcun atto assimilabile a un licenziamento.

2. *Le decadenze oltre il licenziamento: uno sguardo d'insieme*

Le sentenze ora richiamate costituiscono gli ultimi approdi della giurisprudenza di legittimità in materia di regole decadenziali. Tuttavia per la loro piena comprensione occorre muovere anzitutto dall'evoluzione del quadro normativo e dalle decisioni già rese *in subiecta materia*, la cui attenta esegesi ne disvelerà la coerenza con le linee interpretative già tracciate dai giudici di legittimità.

Il sistema originario delle decadenze delineato dalla legge n. 604/1966 aveva originariamente un perimetro applicativo assai limitato: l'onere di impugnare riguardava infatti il solo licenziamento privo di giustificazione. L'assetto originario, essenziale nelle sue linee portanti, è stato modificato in modo rilevante con l'introduzione dell'art. 32 della legge n. 183/2010⁵.

La riforma, oltre a prevedere l'onere di introdurre il giudizio entro un termine perentorio, ha trapiantato il sistema dell'impugnazione oltre il confine della fattispecie del recesso ingiustificato dal contratto a tempo indeterminato⁶.

L'obiettivo è stato chiaramente quello di ridurre, senza intervenire sulla fattispecie, il peso economico derivante da contenziosi per i datori di lavoro.

Il canone della certezza del diritto⁷ è stato, dunque, la stella polare della riforma, che ha visto l'assoggettamento di una serie di ipotesi, diverse dal licenziamento, alla doppia decadenza (la prima legata all'impugnazione stragiudiziale e la seconda all'avvio del giudizio).

Le nuove norme in materia di impugnazione del licenziamento sono state infatti estese, oltre che a tutti i casi di invalidità di quest'ultimo e a quelli che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro, alle seguenti fattispecie: alla legittimità del termine apposto al contratto; al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto; al trasferimento del lavoratore (in tal caso il termine decorre dalla data di ricevimento della comunicazione di trasferimento); alla cessione di contratto di lavoro nell'ambito di un trasferimento d'azienda; ai contratti a termine già conclusi

⁵ M. Gambacciani, *Onere di impugnazione (anche giudiziale) del licenziamento*, in G. Proia, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2011, 183; G. Ianniruberto, *Il nuovo regime della decadenza nell'impugnazione degli atti datoriali*, in M. Cinelli, G. Ferraro (a cura di), *Il contenzioso del lavoro: nella legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato lavoro)*, Giappichelli, Torino, 2011, 221; G. Pellacani, *Il c.d. "collegato lavoro" e la disciplina dei licenziamenti: un quadro in chiaroscuro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, 215.

⁶ L'art. 2, comma 2, della legge n. 604/1966, dopo le modifiche apportate dall'art. 1, comma 37, legge n. 92/2012, prevede l'obbligo di motivazione del licenziamento contestuale alla sua intimazione. Sul punto C.A. Nicolini, *L'evoluzione del regime delle decadenze nei rapporti di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, I, 617.

⁷ Su cui cfr. N. Irti, *Un diritto incalcolabile*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2015, 17; A. Vallebona, *Alla ricerca della certezza perduta*, in *Id.*, *Lavoro e spirito*, Giappichelli, Torino, 2011, 233 ss.

prima dell'entrata in vigore della legge⁸; a tutti gli altri casi in cui si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Come è stato notato, l'interesse della tutela del lavoratore sembra aver ceduto alle esigenze della “deflazione del contenzioso” e della “certezza dei rapporti giuridici”⁹.

L'art. 32 della legge n. 183/2010 ha sollevato molteplici questioni applicative legate alla sua ambigua formulazione. Si è di fronte a un testo caratterizzato da una formazione degli enunciati incerta, che lascia all'interpretazione margini fin troppo ampi. L'infelice tecnica legislativa ne mette così a nudo il *punctum dolens*, che è la ricerca di un equilibrio ragionevole tra accesso dei lavoratori alla giustizia, a tutela delle loro posizioni giuridiche, e bisogno di certezza per il datore. In quest'ottica appare del tutto razionale la scelta di assoggettare al doppio regime decadenziale tutta una serie di fattispecie ulteriori¹⁰ ma tale estensione non può certo essere dilata oltre i limiti voluti dal legislatore mediante la previsione di un *numerus clausus* di ipotesi cui è estesa la regola originariamente prevista per il recesso dal contratto a tempo determinato.

3. I confini delle decadenze nei percorsi della giurisprudenza: il rilievo dell'impugnazione e il suo significato

La giurisprudenza si è frequentemente interrogata circa il perimetro applicativo di alcune delle nuove decadenze introdotte dall'art. 32 legge n. 183/2010; e ciò per la non certo ottimale tecnica di redazione dell'enunciato normativo.

Un primo banco di prova ha riguardato, ad esempio, l'ipotesi di cui all'art. 32, comma 4, lett. c), che fa riferimento “alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del

⁸ Cfr. Corte Cost., 4 giugno 2014, n. 155, con cui è stata rigettata la questione di legittimità dell'art. 32, comma 4, lett. b), legge n. 183/2010, censurato in riferimento all'art. 3 Cost., nella parte in cui prevede l'applicazione del termine di decadenza di sessanta giorni, stabilito dal riformato art. 6, comma 1, legge n. 604/1966, ai contratti di lavoro a tempo determinato già conclusi alla data di entrata in vigore della legge n. 183/2010 e con decorrenza dalla medesima data.

⁹ M. Novella, *Prescrizione e decadenza*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di Diritto del lavoro*, IV, M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, tomo II, *Diritti e obblighi*, Cedam, Padova, 2012, 1992. Si tratta comunque di casi in cui “il cui furbo differimento potrebbe essere fonte di ingiusto lucro”, così A. Vallebona, *Una buona svolta del diritto del lavoro: la legge n. 183 del 2010*, in *Boll. ADAPT*, 2010, n. 12 e in *Mass. giur. lav.*, 2010, n. 4, 210 ss., cui adde G. Pellacani, *Il cosiddetto “collegato lavoro” e la disciplina dei licenziamenti: un quadro in chiaroscuro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, 49. Per G. Ianniruberto, *Il nuovo regime delle decadenze nelle impugnazioni degli atti datoriali*, cit., 221, vi è l'intento “di evitare che l'attivazione del giudizio a distanza di tempo dal momento in cui l'atto impugnato è stato posto in essere possa essere ragione per potere pretendere – ed eventualmente ottenere – un maggior danno commisurato allo spazio temporale intercorso”

¹⁰ In argomento, M. Lamberti, *L'estensione del regime delle decadenze (lavoro a termine) trasferimento d'azienda e rapporti interpositori*, in M. Cinelli, G. Ferraro (a cura di), *Il contenzioso del lavoro: nella legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato lavoro)*, cit., 251.

trasferimento”, in cui si sono confrontate una lettura estensiva¹¹, che includeva nel perimetro della decadenza l’azione del lavoratore volta ad ottenere il passaggio al cessionario, e una restrittiva, che la limitava al caso del lavoratore che contesti la cessione per rimanere in capo al cedente¹².

Sul punto è però intervenuta la Suprema Corte, per la quale la previsione di cui all’art. 32, comma 4, lett. c), legge n. 183/2010 “deve intendersi come relativa alle ipotesi in cui il lavoratore contesti la “cessione del contratto”, o meglio il passaggio del rapporto di lavoro in capo al cessionario per effetto di un trasferimento d’azienda posto in essere dal suo datore di lavoro, mentre restano estranee alla stessa le ipotesi in cui il lavoratore voglia avvalersi del trasferimento d’azienda (...) e quindi ottenere il riconoscimento del passaggio e della prosecuzione del rapporto di lavoro in capo al cessionario oppure chieda di accertare l’avvenuto trasferimento d’azienda che assuma realizzato (...) e quindi la prosecuzione del rapporto di lavoro col cessionario”¹³.

La giurisprudenza di merito e di legittimità formatasi sulla fattispecie contigua a quella in esame mette in luce che è anzitutto il canone dell’interpretazione letterale a dover orientare l’interprete nella delimitazione dell’ambito applicativo della norma¹⁴.

Dopo la novella del 2010 (e le successive modifiche), l’art. 6 della legge n. 604/1966 prevede che “il licenziamento deve essere *impugnato* a pena di decadenza entro sessanta giorni (...)” decorrenti dalla sua comunicazione e che “l’impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di concia-

¹¹ Cfr. Trib. Torino, 11 novembre 2015 e Trib. Torino, 24 gennaio 2019, in *ilgiuslavorista.it*. Vedi anche App. Palermo, 9 dicembre 2016, in *Guida Lav.*, n. 34, 2017, 35 e *inter alia*, App. Palermo, 3 novembre 2016, inedita. I giudici in particolare hanno sostenuto che l’art. 32, comma 4, lett. c), cit. comporti un onere di impugnazione non solo nel caso in cui si contesti la legittimità del trasferimento d’azienda al fine di rivendicare la prosecuzione del rapporto con l’impresa cedente, ma anche nel caso inverso in cui si invochi il diritto negato, di proseguire il rapporto presso il cessionario. Quest’orientamento ha trovato anche alcuni riscontri in dottrina A. Nicolini, *op. cit.*, 628, per il quale “la decadenza sembra operare non solo quando il lavoratore “contesti proprio la legittimità del trasferimento (...) ed invochi la prosecuzione con il (...) cedente”, ma anche nell’ipotesi inversa, nella quale l’interessato vanti il diritto, negatogli, a proseguire il rapporto presso il cessionario”. In questo orientamento si colloca anche E. Gragnoli, *L’impugnazione di atti diversi dal licenziamento*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 242.

¹² In tal senso App. Roma, 24 aprile 2018, n. 1594, con nota di L.M. Dentici, *Decadenza dall’impugnazione e trasferimento d’azienda*, in *Giur. it.*, 2019, 627 ss.; Trib. Venezia, 5 giugno 2017; Trib. Napoli, 14 settembre 2017 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>; App. Roma, 16 gennaio 2015, n. 259, inedita; App. Venezia, 6 luglio 2018, inedita.

¹³ Così Cass. 21 maggio 2019, n. 13648; da ultimo, in termini analoghi, la già citata Cass. 7 novembre 2019, n. 28750, tutte in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>. In dottrina cfr. per una simile impostazione F. Ferraro, *op. cit.*, 89.

¹⁴ Per approfondimenti sui canoni interpretativi si vedano R. Guastini, *Interpretare e argomentare*, Giuffrè, Milano, 2011; G. Levi, *L’interpretazione della legge: i principi generali dell’ordinamento giuridico*, Milano, 2006, p. 35 ss.; G. Tarello, *L’interpretazione della legge*, Milano, 1980; P. Comanducci, *L’interpretazione delle norme giuridiche. La problematica attuale*, in M. Bessone (a cura di), *Interpretazione e diritto giurisprudenziale*, I, Torino, 1999, 1-20.

liazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso”.

L’art. 6 cit. va letto insieme all’art. 32, comma 4, legge n. 183/2010. Questo stabilisce, per quel che qui interessa, che le disposizioni di cui all’articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del medesimo articolo 32, si applicano anche agli ulteriori casi disciplinati dallo stesso.

In sostanza, con l’entrata in vigore della legge n. 183/2010, il legislatore ha deciso di assoggettare al doppio regime di decadenza di cui all’art. 6, legge n. 604/1966 altri atti estintivi e di gestione del rapporto di lavoro diversi dal licenziamento “di cui si contesti la legittimità”, con l’esplicita finalità di evitare comportamenti opportunistici e dilatori dei lavoratori per massimizzare gli effetti economici di un’eventuale pronuncia di accoglimento della domanda. Tale sistema costituisce “un *unicum inscindibile*, in quanto l’inosservanza delle singole regole fissate per ciascuna delle due fasi comporta la decadenza con effetto sostanziale dall’esercizio del diritto”¹⁵.

Trattandosi di una limitazione temporale dell’azione giudiziaria di non poco conto, tanto da doversi ritenere che la norma abbia carattere di eccezionalità, è stata condotta un’interpretazione particolarmente rigorosa della disposizione, rigidamente legata al significato delle parole utilizzate dal legislatore.

L’art. 12 delle preleggi prevede che “nell’applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese *dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse*, e dalla intenzione del legislatore”. Pertanto l’interpretazione corretta deve essere aderente al senso letterale delle parole, risultando precluso all’interprete – ove il testo risulti chiaro – il ricorso a diversi criteri ermeneutici. Infatti – insegna anche da ultimo la Suprema Corte – “l’interpretazione letterale è il primo criterio interpretativo e, solo quando questo non sia chiaro ed univoco, il significato e la connessa portata precettiva possono essere integrati con l’esame complessivo del testo e della *mens legis*”¹⁶.

Inoltre l’art. 14 delle preleggi dispone: “le leggi penali e *quelle che fanno eccezione a regole generali* o ad altre leggi non si applicano oltre i casi e i tempi in esse considerati”¹⁷. Anche la Corte di appello di Roma nel 2018¹⁸ ben rimarca che, a norma dei principi generali, l’art. 32, legge n. 183/2010 è di stretta interpretazione poiché, avendo introdotto un duplice termine decadenziale, si traduce in una limitazione del diritto di azione del lavoratore.

¹⁵ Cass., 23 aprile 2014, n. 9203; Cass., 7 luglio 2014, n. 15434; Cass., 10 luglio 2015, n. 14406; Cass., 9 dicembre 2015, n. 22824; Cass., 22 settembre 2016, n. 18579; Cass., 23 novembre 2016, n. 23865; Cass., 21 marzo 2017, n. 7175, tutte in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>.

¹⁶ Cass. 7 novembre 2019, n. 28750 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>.

¹⁷ Il corsivo è mio in ogni citazione normativa.

¹⁸ App. Roma, 24 aprile 2018, n. 1594, cit.

Come ben si vede, la giurisprudenza formatasi sull'ipotesi della cessione del contratto *ex art. 2112 c.c.* offre il terreno su cui piantare i semi di un ragionamento altrettanto coerente con riguardo alla fattispecie di chiusura di cui all'art. 32, comma 4, lett. d) della legge n. 183/2021, ossia nel caso in cui si chieda l'imputazione del rapporto in capo ad un datore di lavoro diverso da quello formale.

Sia nell'una, sia nell'altra ipotesi, per verificare la tenuta della soluzione adottata nella sentenza in commento occorre tenere fermo che l'art. 32 della legge n. 183/2010 ha ampliato l'ambito di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 6 della legge n. 604/1966. E l'art. 6 prevede appunto che il licenziamento "*deve essere impugnato*".

Il testo dell'art. 6 della legge n. 604/1966 è il punto di partenza per una corretta interpretazione delle disposizioni introdotte dalla legge n. 183/2010, in ossequio al canone ermeneutico primario dell'interpretazione letterale.

Come non appare sostenibile una lettura dell'art. 32, comma 4, lett. c), legge n. 183/2010 estensiva dell'art. 6 della legge n. 604/1966, al di là del perimetro delineato dal significato letterale delle parole, ossia al di là di fattispecie in cui il lavoratore *impugna* (ossia contesta) alcunché, le medesime argomentazioni appaiono applicabili all'ulteriore ipotesi indicata dall'art. 32, comma 4, lett. d).

La base del ragionamento ruota, quindi, intorno al significato del termine *impugnazione*, ossia l'atto della parte cui l'art. 6 della legge n. 604/1966 collega l'effetto decadenziale nell'ipotesi, appunto, in cui detta impugnazione sia omessa. Il significato di *impugnazione* è il seguente: "l'atto, l'azione, il fatto d'impugnare, di opporsi cioè a una decisione, di contrastare un'opinione o un'affermazione, di negare la validità di qualche cosa"¹⁹.

Il corretto perimetro delle norme in materia di decadenza presuppone, dunque, un atto di cui si contesti la validità²⁰. Anche più risalente decisione della Suprema Corte²¹ conferma tale impostazione. Infatti i giudici di legittimità precisano che "i commi 3 e 4 del citato art. 32 sono formulati proprio nel senso di estendere ("le disposizioni di cui all'art. 6 ... si applicano anche ...") alle ipotesi ivi specificamente elencate l'onere di impugnativa stragiudiziale nei sessanta giorni" e muovono, come si è correttamente osservato, dal significato letterale della parola *impugnare*: "posto che impugnare equivale a contestare o confutare, l'estensione attuata dal citato art. 32 deve intendersi come diretta ad attrarre nella disciplina, prima limitata al solo licenziamento, una serie ulteriore di provvedimenti datoriali che il lavoratore

¹⁹ Così AA.VV., *Vocabolario della lingua italiana*, Treccani, in <http://www.treccani.it/vocabolario>. Su tale profilo sia consentito il rinvio a L. M. Dentici, *La decadenza nel diritto del lavoro tra vicende traslative e fattispecie interpositive*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, 199 e ss. spec. 208-209.

²⁰ Non convince la tesi che snatura il significato del termine in esame, escludendo che esso abbia in tutte le ipotesi contemplate dall'art. 32 cit. una matrice demolitoria, considerandola una sorta di denuncia. In tal senso E. Gragnoli, *L'impugnazione*, cit., 235.

²¹ Cass. 21 maggio 2019, n. 13648, in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>, da cui le citazioni testuali riportate nel testo.

intenda, appunto, impugnare, nel senso di contestarne la legittimità o la validità”. Pertanto “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”. Tale lettura pare del tutto coerente con quanto già chiarito dalla Suprema Corte²², la quale ha escluso che il termine decadenziale di cui all’art. 32 della legge n. 183/2010 trovi applicazione nell’ipotesi in cui il lavoratore domandi la costituzione, *ex novo*, del proprio rapporto di lavoro con il nuovo appaltatore, giacché, in tal caso, “non rivendica un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal “titolare del rapporto”, come recita la norma oggetto di esame, perché il lavoratore non pone in discussione la legittimità o la validità del precedente rapporto né la validità della sua cessazione o della sua modificazione”²³. La necessità di alcunché da impugnare è ribadita anche più di recente da un’ulteriore decisione dei giudici di legittimità²⁴.

Questi ultimi, oltre a scrutinare l’ipotesi della cessione del lavoratore in caso di trasferimento d’azienda *ex art. 2112 c.c.*, – terreno in cui ha avuto modo di esplicitare il modo in cui vanno intrepertate le previsioni che introducono decadenze – hanno valutato il caso della successiva lett. d) dell’art. 32, comma 4, della legge n. 183/2010.

Tale ultima previsione racchiude molteplici ipotesi: si va dalla somministrazione fraudolenta a quella irregolare, agli appalti illegittimi, ai distacchi illeciti, ai fenomeni interpositori nei gruppi di imprese e all’ipotesi in cui si rivendichi la cosiddetta contitolarità del rapporto²⁵.

Secondo la Corte di Cassazione “la prima considerazione che viene in rilievo è quella secondo la quale con il termine “*altro*” si siano volute escludere le fattispecie riconducibili, in qualche modo, a quelle già regolate dalle diverse lettere della norma in questione”. E ancora una volta i giudici fanno buon uso del canone ermeneutico dell’interpretazione letterale.

Ad avviso dei giudici di legittimità “non può poi una fattispecie relativa allo stesso fenomeno, ma posta in termini differenti e già esclusa dalla ipotesi tipizzata, considerarsi disciplinata dalla norma di chiusura di natura eccezionale”. Infatti – precisa correttamente la Corte di Cassazione – “quando il legislatore, infatti, ha voluto specificare che una particolare situazione rientrasse nell’ambito applicativo della disposizione “aperta”, nonostante la stessa potesse ritenersi in qualche modo disciplinata nelle ipotesi di cui alle lettere precedenti o potesse avere punti di contratto con esse,

²² Cass. 25 maggio 2017, n. 13179; analogamente Trib. Vallo Lucania, 31 ottobre 2017 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>.

²³ Trib. Roma, 24 maggio 2016, in *Lav. giur.*, 11, 2016, 1000;

²⁴ Cass. 8 luglio 2020, n. 14131 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>.

²⁵ Per un quadro d’insieme cfr., da ultimo, i saggi ospitati in A. Preteroti (a cura di), *La disciplina della decadenza nel rapporto di lavoro. Limiti all’esercizio dei diritti del lavoratore*, Torino, 2019 e in particolare quello di A. Delogu, *La disciplina della decadenza nelle ipotesi di costituzione o accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare*, ivi, 93 ss. Per un’approfondita analisi del fenomeno dei gruppi v. M. G. Greco, *Il rapporto di lavoro nell’impresa multidatoriale*, Torino, 2017.

lo ha specificato chiaramente, come per esempio con il richiamo espresso all'art. 27 del D.lgs. n. 276 del 2003”²⁶.

Sulla scorta di tali premesse la Suprema Corte più di recente, nella prima²⁷ delle due sentenze gemelle sopra richiamate, che “in tanto è configurabile la decadenza *de qua* in quanto vi sia, a monte, un provvedimento datoriale da “impugnare”, ossia da “contestare o confutare” e che “l’estensione attuata dal citato art. 32, deve intendersi come diretta ad attrarre nella disciplina, prima limitata al solo licenziamento, una serie ulteriore di provvedimenti datoriali che il lavoratore intenda, appunto, impugnare, nel senso di contestarne la legittimità o la validità”: con la conseguente eccedenza dal perimetro del citato art. 32, di tutte le ipotesi in cui non vi siano provvedimenti datoriali da impugnare, a fini di una denuncia di nullità o di illegittimità”.

Anche in questo caso l’intervento nomofilattico della Corte ha posto un argine a interpretazioni estensive che fanno leva più sulla *mens legis* che sul dato letterale.

Il che accredita la tesi che ai fini dell’operatività di una decadenza – e salve le eccezioni espressamente previste dalla legge - vi debba essere un atto da contestare e, quindi, da impugnare.

Posizioni, per così dire eterodosse, si sono invece registrate anche in tempi recenti nella giurisprudenza di alcuni tribunali o corti territoriali. Si tratta della ricerca non infrequente di *commodus discessus* per il giudice rispetto a profili che invece meriterebbero di essere scrutinati nel merito. È una tendenza criticabile, viepiù considerando che le decadenze, secondo il costante insegnamento della Suprema Corte, costituiscono norme eccezionali, limitative del diritto di azione, di cui si suggerisce in generale un uso misurato, che non vada al di là della lettera della norma che le introduce, evitando la valorizzazione di percorsi esegetici in contrasto con l’art. 14 delle preleggi.

Il diritto di azione del lavoratore va temperato con l’esigenza di certezza del datore di lavoro, ma non ne è ammesso il sacrificio al di là di limiti che si radicano sulle stesse regole in materia di interpretazione della legge.

In proposito, per esempio, si registra una criticabile decisione del Tribunale di Pavia²⁸, che ha applicato la decadenza *ex art. 32, comma 4, lett. d)*, legge n. 183/2010 qualora sia rivendicata la sussistenza del rapporto di lavoro in capo a più imprese, in quanto espressive di un unico centro di imputazione o, comunque, costituenti un gruppo. La fragilità della sentenza appare evidente: il giudice applica la decadenza, ma neppure chiarisce da quale momento la stessa cominci a decorrere. E non può farlo perché dal tenore della sentenza non v’è traccia alcuna di quale sia l’oggetto

²⁶ Cass., 7 novembre 2019, n. 28750 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>.

²⁷ Cass. 17 dicembre 2021, n. 40652, cit.

²⁸ L. M. Dentici, *Decadenza e accertamento di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro*, in *Lav. e prev. oggi*, n. 5-6/2021, 355 e s.

dell'impugnazione, che non può essere snaturata, tramutandola da azione di invalidazione a preavviso di un'azione futura²⁹.

In questa linea si colloca anche una pronuncia del Tribunale di Tivoli³⁰, per il quale l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto ricade nel doppio regime decadenziale previsto dall'art. 6 della L. 604/1966. Secondo il giudice, che fa un uso lasco dell'analogia, il giorno dal quale far decorrere il primo termine decadenziale di sessanta giorni per l'impugnativa stragiudiziale va individuato nella data di cessazione del rapporto con l'effettivo utilizzatore o con il soggetto che il lavoratore sostiene essere il datore effettivo³¹. In questa linea si collocava anche il Tribunale di Milano³² secondo cui la decadenza prevista dall'art. 32, comma 4, lett. d), non si riferisce alle sole ipotesi nelle quali sia stato adottato un atto assimilabile al licenziamento³³.

4. *La soluzione offerta dalla Corte di Cassazione a proposito dell'appalto non genuino: la necessità di un atto scritto assimilabile a un licenziamento ai fini dell'operatività della decadenza*

In un quadro in cui la giurisprudenza di merito si insinua in ragionamenti eterodossi, a tratti carsici, le due recenti sentenze della Cassazione hanno il merito di sviscerare ancor più analiticamente i principi già enucleati dalla Suprema Corte sull'art. 32, comma 4, lett. d) della legge n. 183/2010 e sulle fattispecie contigue.

L'operazione è compiuta non per meri *obiter dicta*, ma sulla scorta di una coerente ricostruzione delle singole ipotesi contemplate dalla disposizione con riferimento all'individuazione del momento cui ancorare la decorrenza del termine per impugnare.

L'onere viene in modo rigoroso ancorato a un atto scritto sulla scorta dell'opportuna valorizzazione dell'art. 6, commi 1 e 2, della l. 604/1966, che costituisce nel sistema delle decadenze la base su cui si innestano le innovazioni della riforma del 2010; la struttura della norma di cui il legislatore dispone l'estensione con l'art. 32 della l. n. 183/2010 è quindi passaggio ineludibile per la corretta perimetrazione delle ipotesi cui è applicata la disciplina originariamente coniata per i soli licenziamenti, La Corte³⁴ ha così cura di sottolineare “che il licenziamento debba essere impugnato

²⁹ M. M. Mutarelli, *Il “dies a quo” per l'impugnazione dei rapporti interpositori* (nota a Trib. Trieste, 23 luglio 2013), in *Riv. it. dir. lav.*, 460 propone una lettura diversa - o meglio una diversa configurazione della nozione di impugnazione nei fenomeni interpositori - da considerare come “comunicazione, di carattere affermativo/rivendicativo, della realizzazione della fattispecie interpositoria e della volontà del lavoratore di ottenere l'imputazione del rapporto in capo all'effettivo titolare”.

³⁰ Trib. Tivoli, 19 maggio 2020, in *Lavorosi.it*.

³¹ Così anche Trib. Trieste, 23 luglio 2013, cit.; Trib. Palermo, 18 marzo 2021, inedita; Trib. Alessandria, 28 settembre 2017 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>.

³² Trib. Milano, 15 aprile 2014, inedita.

³³ Trib. Roma 7 aprile 2016, in *Guida Lav.*, n. 20, 13 maggio 2016.

³⁴ Cass. 17 dicembre 2021, n. 40652, cit.

a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso". La disciplina dell'art. 32 citato non è altro che un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'art. 6 della legge n. 604/1966. Tale operazione avviene mediante un analitico rinvio ad ipotesi diverse dal licenziamento.

Ricostruendo il quadro normativo i giudici di legittimità fanno buon uso dell'armamentario teorico in materia di decadenze aventi, come si è detto, carattere eccezionale³⁵.

Attraverso questa chiave viene scrutinata la questione della necessità di una comunicazione scritta cui collegare la decorrenza del termine di sessanta giorni qualora il lavoratore agisca per ottenere l'imputazione del rapporto in capo a un soggetto diverso dal titolare del rapporto; e ciò ai fini della decorrenza del termine di decadenza di cui all'art. 32, comma 4, lett. d).

La Corte giunge alla conclusione della necessità di un atto scritto assimilabile al licenziamento. Ciò anzitutto sulla scorta di quella giurisprudenza che ha escluso l'operatività della decadenza in caso di licenziamento intimato oralmente³⁶.

La regola della necessità dell'atto da impugnare è desunta anche dall'ipotesi del trasferimento ex art. 2103 c.c.; l'art. 32, comma 3, lett. c), dopo aver previsto che: "... si applica anche al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c.", precisa che ciò avviene "con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento".

Si può però obiettare che il richiamo a questa ipotesi non sia del tutto pertinente atteso che il trasferimento rientra tra gli atti di gestione del rapporto a forma libera e può essere disposto oralmente, a differenza del licenziamento per cui la forma scritta è richiesta *ad substantiam*.

In questo caso il termine potrebbe decorrere dalla comunicazione dell'atto di esercizio del potere datoriale anche se in forma orale o per fatti concludenti, non essendo coerente imporre un requisito formale per un atto che legalmente non ne abbisogna. Allora anche l'art. 32, comma 3, lett. c) introdurrebbe una fattispecie che deflette rispetto alla regola generale di cui all'art. 6 della legge 604/1966.

Diversamente - e mi pare la soluzione che salva la ricostruzione complessiva effettuata dalla Corte di Cassazione - si potrebbe ritenere che, con riferimento al trasferimento vi sia un *onere* e non un *obbligo* di forma scritta: il datore di lavoro, qualora voglia beneficiare della decadenza dovrà comunicare il trasferimento per iscritto; in

³⁵ Cfr. Cass. 25 maggio 2017, n. 13179 in motivazione; Cass., Sez. Un., n. 4913 del 2016, entrambe in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>.

³⁶ Cass. 11 gennaio 2019, n. 523; Cass. 12 ottobre 2018, n. 25561; Cass. 9 novembre 2015, n. 22825, entrambe in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>

caso contrario l'atto datoriale sarà parimenti produttivo di effetti, ma egli rimarrà esposto al rischio di invalidazione giudiziale nei termini ordinari di prescrizione.

Più coerente appare invece il riferimento della Corte alle ulteriori ipotesi speciali, che deviano dalla regola generale. Nel caso di cessione del contratto ai sensi dell'art. 2112 c.c., il *dies a quo* da cui computare il decorso del termine di decadenza coincide con quello della data del trasferimento d'azienda per espressa previsione di legge³⁷.

Secondo la Corte, in linea con il principio per cui le norme che introducono decadenze sono di stretta interpretazione, laddove il legislatore ha voluto prescindere da un atto formale oggetto dell'impugnazione, lo ha sempre fatto in modo espresso.

È il caso del contratto a tempo determinato nelle due ipotesi di cui all'art. 32, comma 4, lett. a) e lett. b), che vedono la decorrenza del termine collegata ad un fatto giuridico diverso dalla comunicazione scritta dell'atto datoriale, ossia alla scadenza del contratto a termine o all'entrata in vigore della legge n.183/2010 per quelli stipulati in applicazione di disposizioni di legge previgenti al d.lgs. n. 368/2001 e già scaduti all'entrata in vigore del c.d. "collegato lavoro".

Individuate le eccezioni alla regola generale, la Corte conclude che "anche dell'art. 32, comma 4 lett. d) al pari del comma 3, estende l'onere di impugnativa stragiudiziale purché vi siano specifici provvedimenti datoriali, cioè "atti", da contestare, in mancanza dei quali la decadenza non opera".

La Corte, nella prima decisione sin qui analizzata, valorizza – nell'ottica della certezza del diritto – anche il profilo della conoscibilità del momento da cui decorre il termine decadenziale: non ritiene a questo punto coerente far decorrere il termine di decadenza dalla data di scadenza dell'appalto con l'impresa appaltatrice, sia perché una precisa data di scadenza ben può mancare, sia perché di essa il lavoratore onerato dell'impugnazione normalmente non è a conoscenza. Tale *dies a quo* non può individuarsi nella data dell'eventuale licenziamento intimato dall'interposto nel rapporto di lavoro: tale atto è infatti giuridicamente inesistente, ad avviso dei giudici di legittimità, perché proviene da soggetto diverso da quello che si assume essere il reale datore di lavoro³⁸. L'azione volta all'accertamento del rapporto in capo a soggetto diverso dal titolare è infatti un'azione dichiarativa e non costitutiva e, pertanto, il titolare del rapporto rimane sempre il committente.

La logica conseguenza di questo ragionamento è che "fin quando il lavoratore non riceva un provvedimento in forma scritta che neghi la titolarità del rapporto o comunque sia equipollente ad un atto di recesso, non può decorrere alcun termine decadenziale". È pur sempre necessario un "atto", non un "fatto", cui collegare la decadenza, salvo che la legge stessa disponga altrimenti; e non è il caso dell'art. 32, comma 4, lett. d) in esame³⁹, con la conseguenza che restano esterne al perimetro del citato art.

³⁷ Cass. 21 maggio 2019, n. 13648 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>

³⁸ Cass. 6 luglio 2016, n. 13790; Cass. 11 settembre 2000, n. 119570 entrambe in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>

³⁹ Cass. 8 luglio 2020, n. 14131 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>

32 tutte le ipotesi in cui non vi siano provvedimenti datoriali da impugnare.

Nella ricostruzione del quadro normativo un provvedimento scritto da impugnare è previsto anche dell'art. 32, comma 3, lett. b), con riguardo al “recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto”, nonché dalla lett. c), concernente il “trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c.”: in entrambi i casi si fa riferimento ad un provvedimento datoriale che si assume illegittimo. Vi è però, in questo caso, il già riferito profilo della conciliabilità della decorrenza del termine decadenziale con la libertà di forma degli atti datoriali per cui non la stessa non è prevista *ad substantiam*.

Ulteriori argomenti a sostegno della tesi sono rinvenuti con riferimento al contratto di collaborazione a progetto. In passato la Corte ha precisato che quanto il rapporto si risolva per effetto della manifestazione di volontà del collaboratore di voler recedere dal rapporto, ovvero cessi per la sua naturale scadenza, “l'azione per l'accertamento della subordinazione e la riammissione in servizio è esercitabile nei termini di prescrizione, senza essere assoggettata al regime decadenziale di cui alla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 3, lett. b), poiché il regime in questione si applica al solo caso di “recesso del committente” e non è estensibile alle ipotesi in cui manchi del tutto un atto che il lavoratore abbia interesse a contestare o confutare”⁴⁰.

E ciò vale anche per l'azione di accertamento della natura del rapporto intercorso tra le parti *ex art. 32, comma 3, lett. a)*, ove la disposizione mediante il riferimento ai “licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro” conferma la necessità di un licenziamento da impugnare.

Ne consegue che “estendere analogicamente ad un “fatto” (la cessazione dell'attività del lavoratore presso il committente) una norma (l'art. 32 cit.) calibrata in relazione ad “atti” scritti e recettizi o ad un diverso e tipizzato fatto (scadenza del contratto a tempo determinato) incontra plurimi ostacoli”.

Qui vengono in rilievo la natura eccezionale norme in tema di decadenza, non suscettibili di applicazione analogica, nonché il complessivo impianto delle regole decadenziali in materia di licenziamento e altri atti datoriali in cui l'onere di impugnazione di riferisce normalmente provvedimenti datoriali scritti.

Si tratta di una conclusione che pone fine alle segnalate fughe in avanti.

La linea tracciata della sentenza della Corte di Cassazione n. 3049 del 2021 è ulteriormente suggellata dall'ulteriore pronuncia n. 40652 del 2021 in cui la decisione è stata resa nell'interesse della legge *ex art. 363, comma 3, c.p.c.* per il quale il principio di diritto può essere pronunciato dalla Corte anche d'ufficio, quando il ricorso proposto dalle parti è dichiarato inammissibile.

Anche in questa sentenza si afferma la necessità di un provvedimento datoriale

⁴⁰ Cass. 10 dicembre 2019, n. 32254; Cass. 25 novembre 2019, n. 30668 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>

da impugnare, ossia da contestare o confutare, seguendo - sia pure in modo più sintetico - il percorso argomentativo tracciato dalla decisione gemella: anche qui mediante il richiamo alla fattispecie del licenziamento orale, al recesso dai rapporti di collaborazione, ai licenziamenti che presuppongano la previa riqualificazione del rapporto, al trasferimento *ex art. 2103 c.c.* e alla cessione del contratto *ex art. 2112 c.c.*

Pure nel secondo precedente si rileva che la decadenza non è applicabile con riferimento all'appalto atteso che il *dies a quo* non può coincidere con data di scadenza dello stesso anche perché il lavoratore normalmente non è a conoscenza. A ciò si aggiunga che il termine non può decorrere dal licenziamento intimato dallo pseudo-appaltatore, atteso che trattasi di atto giuridicamente improduttivo di effetti perché promanante da soggetto diverso dal reale datore di lavoro. Ne discende che ove difetti un provvedimento in forma scritta che neghi la titolarità del rapporto o, comunque, sia equipollente ad un atto di recesso, non può decorrere alcun termine di decadenza.

È stato osservato in un primo commenti che “in tutto il discorso rimane galleggiante la fattispecie di cui all’art. 39, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, in materia di somministrazione, in base al quale il termine di decadenza per l’azione di costituzione del rapporto decorre “dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l’utilizzatore” e che “una qualche distonia tra le soluzioni adottate c’è e, se non denunciata, pare almeno lambita da Cass., 25 maggio 2017, n. 13179”⁴¹.

In verità il dubbio è fugato dalla stessa Corte che ha fatto leva sull’eccezionalità delle previsioni in materia di somministrazione. Infatti l’art. 39, d.lgs. n. 81/2015⁴² si riferisce alla sola somministrazione irregolare di lavoro e non all’appalto non

⁴¹ F. Capurro, *Appalto non genuino e azione di somministrazione irregolare: la decadenza prevista da una chiarissima norma “oscura”*, in www.rivistalabor.it, 18 febbraio 2022.

⁴² L’art. 39 del d.lgs. 81/2015 in materia di somministrazione dispone che “nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l’utilizzatore, ai sensi dell’articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell’articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l’utilizzatore”. Al riguardo il decreto legge n. 34/2020, convertito con modificazioni con legge n. 77/2020, reca l’interpretazione autentica del comma 3 dell’articolo 38 del d.lgs. n. 81/2015. Tale ultima disposizione prevede che tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione. La norma è stata autenticamente interpretata dal legislatore nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento. La norma in verità non appare esente da censure di costituzionalità poiché contraria ai limiti generali all’efficacia retroattiva delle leggi individuati nella propria giurisprudenza dalla Corte costituzionale. Infatti nel caso di specie il legislatore non ha imposto una scelta rientrante tra le possibili varianti di senso del testo originario, ma ha realizzato, con efficacia retroattiva, una sostanziale modifica della normativa precedente. Cfr. Corte cost., 11 giugno 2010, n. 209; Corte cost., 10 novembre 1994, n. 397 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>. Prima dell’intervento del legislatore si segnala *ex plurimis*, Cass. 7 marzo 2019, n. 6668 in *One LEGALE* <https://onelegale.wolterskluwer.it/>, il licenziamento anche se intimato dal somministratore avrebbe dovuto essere impugnato nei sessanta giorni successivi alla sua comunicazione, pena la ordinaria decadenza dell’azione di annullamento anche rispetto all’utilizzatore.

genuino; pertanto tale previsione non è suscettibile di estensione analogica vertendosi in materia di norme di stretta interpretazione.

5. *La chiusura del cerchio e le regole generali in materia di decadenza nel bilanciamento tra valori costituzionali*

Volendo ora tirare le fila del ragionamento fin qui condotto, occorre rimarcare l'estremo rigore con cui i giudici di legittimità maneggiano la materia della decadenza, che dovrebbe fungere da monito per arginare tendenze estensive registratesi nella giurisprudenza di merito. Si tratta di letture creative (come tali sofisticate), disancorate da una rigorosa gradazione dei criteri di interpretazione della legge e foriere di perniciosi soggettivismi.

Anche nella sentenza n. 40652 del 2021 la Corte ha modo di sottolineare che la decadenza costituisce una limitazione temporale per l'esercizio dell'azione giudiziaria. Essa ha carattere di eccezionalità, il che impone un'interpretazione rigorosa anche con riferimento alla fattispecie indicata alla lettera d) dell'art. 32, co. 4.

Questa linea esegetica è doverosa non solo alla luce delle norme costituzionali (art. 24 Cost.), ma anche del diritto eurounitario (art. 47 Carta di Nizza) e del diritto convenzionale (art. 6 Cedu)⁴³. Il rilievo delle fonti sopra richiamate era stato segnalato in modo molto chiaro anche da una sentenza di merito⁴⁴, resa prima dell'intervento nomofilattico del giudice delle leggi. In tale precedente si è osservato in modo del tutto condivisibile che ogni disposizione che introduca una decadenza debba sottoporsi ad un'interpretazione rigorosa, non essendo ammissibile l'applicazione analogica o, comunque, l'estensione della stessa a fattispecie non espressamente contemplate. L'eccezionalità della decadenza si desume altresì dal contrasto con il diritto costituzionalmente protetto di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti (art. 24 Cost.), nonché con quello del giusto processo (art. 111 Cost.), volto a tutelare l'effettività dei mezzi di azione e difesa anche attraverso la celebrazione di un giudizio che si concluda con una decisione di merito⁴⁵. Non pare al riguardo corretto muovere

⁴³ Già per Cass. 7 novembre 2019, n. 28750 l'interpretazione rigorosa «deve confrontarsi necessariamente con i limiti previsti dalla nostra Costituzione (artt. 2, 111 e 117), dal diritto euro-unitario (art. 47 della Carta di Nizza, in considerazione della natura della controversia che riguarda il tema della successione in un ramo di azienda) e dal diritto convenzionale (artt. 6 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo), nel senso che occorre pur sempre tenere conto dei possibili profili di illegittimità con riguardo ad un ambito applicativo di tipo estensivo o analogico della norma in questione, caratterizzata dalla previsione di un istituto eccezionale da integrare sistematicamente in una norma di chiusura». Sull'interpretazione conforme v. i contributi raccolti in A. Bernardi (a cura di), *L'interpretazione conforme al diritto dell'Unione. Profili e limiti di un vincolo problematico*, ESI, Napoli, 2015. Per l'applicazione del principio nell'attività giurisdizionale v. M. Ruvo, *Il giudice nazionale a confronto con la nozione di interpretazione conforme e la sua "particolare" applicazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Nuove aut.*, 2006, 1, 221.

⁴⁴ App. Roma, 24 aprile 2018, n. 1594, cit.

⁴⁵ Per una lettura di segno opposto cfr. F. M. Putaturo Donati, *Il regime delle decadenze tra appalto di servizi e trasferimento di azienda: come dire tutto e il contrario di tutto*, in *Lav. giur.*, 2021, 464 il quale ricava dalla *ratio legis* l'argomento per pervenire all'estensione della decadenza al caso del lavoratore che rivendichi il passaggio al nuovo appaltatore. Osserva al riguardo che «è solo ricorrendo alla ermeneutica prospettata che è possibile sottoporre a rigidi termini di decadenza non solo chi intenda impugnare un licenziamento, ma

nell'interpretazione delle decadenze della *mens legis*, predicando che le regole in materia di decadenza devono essere lette per garantire la certezza dei rapporti giuridici nell'ottica della loro massima circolazione e in chiave deflattiva del contenzioso. Tale impostazione, cui in verità ha attinto ampia parte della giurisprudenza di merito, non appare però condividibile anche per il rilievo assiologico che il diritto al lavoro (art. 4 Cost.), letto in filigrana con quello di agire in giudizio (art. 24 Cost.) ha rispetto alla libertà di iniziativa economica privata in una repubblica democratica che è pur sempre "fondata sul lavoro" (art. 1 Cost.).

L'attività dell'interprete deve allora fare buon uso delle regole in tema di interpretazione e della loro gradazione, nonché del rilievo delle fonti sovranazionali che mal tollerano le limitazioni del diritto di azione.

Inoltre una costante della c.d. giurisprudenza creativa in materia di decadenze sta nella complessità, che lungi dall'avere un'accezione positiva⁴⁶, diviene lo strumento per creare regole di diritto giurisprudenziale in evidente contrasto con la lettera della legge riducendo il grado di prevedibilità delle decisioni che è uno degli indici dell'affidabilità del sistema giudiziario.

Coglie allora nel segno chi ha affermato che "in una società complessa, che ha fatto del cambiamento permanente, funzionale allo sviluppo capitalistico la sua incivile bandiera, costringendo l'individuo ad uno sterile impegno di continuo aggiornamento per inseguire l'effimero in tutte le dimensioni dell'esistenza a scapito di radicamenti affettivi e ideali, il diritto deve essere il più possibile semplice, per dare certezze"⁴⁷.

anche chi si proponga di rivendicare la assunzione alle dipendenze del subentrante; come anche è possibile dare certezza dei tempi di avvio del possibile contenzioso non solo a chi abbia intimato un recesso, ma anche a chi si avvicendi nella gestione di un appalto. Diversamente, a condividere la ricostruzione avallata dalla Suprema Corte, a essere pregiudicato risulterebbe non solo l'art. 3 Cost., ma anche il diritto di difesa del nuovo appaltatore, unitamente alla sua libertà di iniziativa economica, in violazione, rispettivamente, degli artt. 24 e 41 Cost.". Per ulteriori letture caratterizzate da una torsione verso la libertà di iniziativa economica privata v. M. Menicucci, *Sull'applicabilità dell'art. 32 del collegato lavoro al caso di cambio di appalto*, in *Lav. giur.*, 2017, 1080.

⁴⁶ Cfr. A. Falzea, voce *Complessità giuridica*, in *Enc. dir. Ann.*, I, Milano, 2007, 209 e 210.

⁴⁷ Così A. Vallebona, *L'incertezza del diritto ed i necessari rimedi*, in *Id.*, *Lavoro e spirito*, Giappichelli, Torino, 2011, 244.