

Fatti di causa

Con sentenza dell'8 maggio 2015, la Corte d'appello di L'Aquila rigettava l'appello proposto da L.S. avverso la sentenza di primo

grado, di inammissibilità (per decadenza, in assenza di una tempestiva impugnazione stragiudiziale ai sensi dell'art. 32, terzo

comma I. 183/2010) del suo ricorso contenente le domande di accertamento di nullità del contratto di collaborazione a progetto,

relativo allo svolgimento di attività di servizio alla persona, stipulato il 30 giugno 2010 con la coop. soc. Il B. (con scadenza al 31

agosto 2010, poi prorogata al 31 ottobre 2010) e di sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, con ordine di riammissione in

servizio nel posto già occupato e condanna della cooperativa al pagamento delle differenze retributive rispetto al trattamento di

operaia qualificata secondo il CCNL settore commercio e delle retribuzioni maturate dalla cessazione del rapporto alla

reintegrazione, oltre accessori di legge e regolarizzazione contributiva.

A motivo della decisione, la Corte aquilana ribadiva l'applicabilità, già ritenuta dal Tribunale, *ratione temporis*, del regime di

decadenza dall'impugnazione anche per il contratto in questione, per la previsione dell'art. 32, terzo comma, lett. b) (inclusiva del

recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nelle modalità a progetto) e lett. a) I. cit.

(in riferimento, non già alla modalità di cessazione, ma al contenuto del contratto suddetto, in riferimento alla sua diversa

qualificazione come contratto di lavoro subordinato).

Con atto notificato il 6 novembre 2015, la lavoratrice ricorreva per cassazione con quattro motivi, cui la società cooperativa resisteva

con controricorso.

La causa, inizialmente fissata per la trattazione in adunanza camerale per la quale entrambe le parti comunicavano memorie, era

rinvitata a nuovo ruolo, per il ravvisato difetto dei presupposti di un tale regime e quindi fissata per la discussione all'odierna

pubblica udienza.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 32, quarto comma, lett. b) I. 183/2010, per

inapplicabilità al contratto di collaborazione coordinata e continuativa esaurito (il 31 ottobre 2010) al momento di entrata in vigore

della legge denunciata (24 novembre 2010), a differenza dell'espressa previsione di applicazione per il solo contratto a tempo

determinato già concluso a tale data, tenuto conto della sua differenza da quello di collaborazione a progetto, oggetto della

domanda della lavoratrice di accertamento di nullità e di conseguente sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo

indeterminato.

2. Con il secondo, ella deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 32, terzo comma, lett. b) I. 183/2010, per il riferimento della

sua previsione al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nelle modalità a progetto,

non oggetto della presente controversia (di accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti per

nullità del contratto di collaborazione coordinata e continuativa per inesistenza di un progetto) e pertanto inestensibile, in quanto,

trattandosi di disciplina in materia di decadenza, di stretta interpretazione.

3. Con il terzo, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 32, terzo comma, lett. a) I. 183/2010, per lo specifico

riferimento, previa la risoluzione di una questione relativa alla qualificazione del

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 10 dicembre 2019, n. 32254
rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine

apposto al contratto di lavoro ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 d.lg. 368/2001, al licenziamento e non anche a una diversa causa di

risoluzione o di cessazione del rapporto di lavoro.

4. Con il quarto, ella deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 32, quarto comma, lett. d) l. 183/2010, per esclusione della

previsione del contratto in questione da ogni altro caso, compresa l'ipotesi dell'art. 27 d.lg. 276/2003, in cui si richiede la

costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto, avendo proposto una

domanda di accertamento di un rapporto di lavoro subordinato nei confronti dello stesso soggetto titolare del contratto.

5. I motivi dal secondo al quarto possono essere congiuntamente esaminati, per ragioni evidenti di stretta connessione.

5.1. Essi sono fondati.

5.2. In via di premessa, appare utile rammentare che con l'art. 32 l. 183/2010 è stata, tra l'altro, modificata la disciplina dettata

dall'art. 6 l. 604/1966 e si è previsto – accanto al termine di decadenza di sessanta giorni per l'impugnazione stragiudiziale del

licenziamento, termine che decorre " (...) dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione,

anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale" – anche un ulteriore termine entro il quale, pena l'inefficacia

dell'impugnazione stragiudiziale proposta e la conseguente decadenza dall'azione, il lavoratore è tenuto a depositare il ricorso

introduttivo della lite ovvero a comunicare alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato. In tale ultimo caso,

poi – ove sia rifiutata la conciliazione o l'arbitrato ovvero non sia raggiunto l'accordo – il lavoratore deve, a pena di decadenza

depositare il ricorso nel termine di sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 10 dicembre 2019, n. 32254
accordo.

5.3. Si tratta di una disciplina che, introducendo termini rigorosi a pena di decadenza dall'esercizio del diritto, ha inteso eliminare

prolungate situazioni di assoluta incertezza per le parti assicurando una più sollecita definizione degli assetti giuridici tra le stesse

in una rosa di casi minuziosamente indicati dall'art. 32 in esame.

5.4. L'entrata in vigore dell'assetto più rigoroso introdotto con la novella all'art. 6 l. 604/1966, la cui applicazione è stata estesa ai

sensi del terzo e quarto comma dell'art. 32 citato anche ad altre ipotesi diverse dal licenziamento, è stata differita al 31 dicembre

2011 (art. 2 comma 54 d.l. 225/2010, conv. con modif. nella l. 10/2011) con riguardo a tutti gli ambiti di novità della disposizione

novellata (Cass. 23 aprile 2014, n. 9203; Cass. 7 luglio 2014, n. 15434) e a tutti gli incombenti introdotti, sia nelle fattispecie già

soggette all'onere di impugnazione stragiudiziale (Cass. 10 luglio 2015, n. 14406; Cass. 23 novembre 2016, n. 23865), sia negli

ulteriori casi introdotti con il terzo e quarto comma suddetti.

5.5. Pur dopo qualche iniziale incertezza (Cass. 27 ottobre 2015, n. 21916; Cass. 8 febbraio 2016, n. 2462), si è consolidato

l'orientamento che applica anche ai contratti esauritisi prima dell'entrata in vigore della l. 183/2010 i termini di impugnazione

introdotti dalle norme citate, sempre fatto salvo il ricordato differimento (Cass. 8 febbraio 2016, n. 2420; Cass. 27 marzo 2017, n.

7788). Si è osservato infatti che "la ratio del differimento dell'applicabilità del nuovo regime decadenziale risiede nell'esigenza di

evitare che l'immediata decorrenza di un termine decadenziale, prima non previsto, potesse pregiudicare chi, intenzionato a

contestare la cessazione del rapporto di lavoro o le altre tipologie di atti datoriali indicati nell'art. 32 cit., si trovasse ad incorrere

inconsapevolmente nella decadenza" (Cass. s.u. 14 marzo 2016, n. 4913, in

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 10 dicembre 2019, n. 32254
motivazione; ma già Cass. 10 febbraio 2015, n. 2494;

Cass. 14 dicembre 2015, n. 25103). Pertanto, in una lettura costituzionalmente orientata della disposizione, la si è estesa, in

funzione di garanzia, anche a casi diversi da quelli espressamente indicati nella norma che ha disposto il differimento (riferita alla

sola impugnativa del licenziamento).

5.6. La preoccupazione di interpretare le disposizioni in esame nel rispetto del principio di eguaglianza – che non avrebbe potuto

tollerare una differenziazione che limitasse il differimento alla sola ipotesi dell'impugnativa del licenziamento ed escludesse le altre

– è sintomatica della consapevolezza che le modificazioni introdotte al libero esercizio dell'azione, con l'introduzione di una

procedimentalizzazione sanzionata con la decadenza, abbiano un carattere eccezionale.

5.7. Ed allora questa Corte, nell'interpretare le disposizioni introdotte con l'art. 32 I. cit., ne ha con attenzione configurato nel

tempo un ambito di applicazione rigorosa.

5.8. Sicché, in particolare, essa ha valorizzato la previsione della necessità di una comunicazione scritta, dalla quale far decorrere il

termine di decadenza, per escludere dall'ambito di applicazione l'ipotesi del licenziamento intimato oralmente, proprio a cagione

della mancanza di un atto scritto (Cass 11 gennaio 2019, n. 523; Cass. 9 novembre 2015, n. 22825). Ed infatti, l'esistenza di una

comunicazione scritta è uno degli elementi che caratterizzano l'applicazione della norma e, non a caso, con riguardo all'ipotesi del

tutto estranea alla cessazione del rapporto di lavoro, del trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., per il quale pure è prevista la

necessità di impugnare stragiudizialmente il provvedimento a pena di decadenza e di depositare il ricorso nel termine dettato anche

per i licenziamenti. E l'art. 32, terzo comma, lett. c) prevede espressamente

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 10 dicembre 2019, n. 32254
che il termine decorra dalla data di ricezione della sua
comunicazione.

5.9. Nel caso di cessione del contratto ai sensi dell'art. 2112 c.c., è invece dalla data del trasferimento che decorre il termine di

decadenza e tuttavia questa Corte ha chiarito che l'ambito di applicazione della disposizione è limitato alla contestazione della

legittimità e validità dei provvedimenti datoriali di risoluzione del rapporto (Cass. 21 maggio 2019, n. 13648). Essa ha sottolineato

che l'espressione "impugnare" utilizzata dal legislatore nell'art. 6 l. 604/1966 "equivale a 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" (Cass. 21 maggio 2019, n. 13648): 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.

5.10. Nella previsione dell'art. 32, quarto comma, lett. c), riferita ai casi di trasferimento d'azienda, ciò che si presuppone non è il

semplice avvicendamento nella gestione, ma piuttosto "l'opposizione del lavoratore ad atti posti in essere dal datore di lavoro dei

quali si invochi 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, o ancora" (per il caso dell'art. 32, quarto comma, lett. d) "la domanda di

accertamento del rapporto in capo al reale datore, fondata sulla natura fraudolenta del contratto formale" (Cass. 25 maggio 2017, n.

13179). E quindi, ancora una volta il profilo impugnatorio è decisivo discriminare dell'applicazione della disciplina sulla decadenza.

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 10 dicembre 2019, n. 32254

5.11. E' allora questo il criterio da adottare per la verifica di applicabilità del regime di decadenza al di fuori dell'ipotesi prevista dal

citato art. 32, terzo comma, lett. b) (oggetto di denuncia con il secondo motivo), che ne delimita l'estensione al solo caso del

"recesso del committente".

5.12. Ebbene, quando un rapporto di collaborazione autonoma si risolva per effetto della manifestazione di volontà del collaboratore

di voler recedere dal rapporto, ovvero cessi per la sua naturale scadenza (come nel caso di specie), manca del tutto un atto che il

lavoratore abbia interesse a "contestare o confutare".

E deve essere ricordato che il legislatore, anche quando ha esteso l'obbligo di impugnazione stragiudiziale all'accertamento della

natura del rapporto intercorso tra le parti, ai sensi della lett. a) del terzo comma dell'art. 32 citato (in riferimento al terzo motivo

oggetto di scrutinio), ha pur sempre precisato che, perché si applichi il rigido regime di decadenza dall'azione, occorre che la

domanda si collochi nel contesto di una risoluzione del rapporto per volontà datoriale. La disposizione si applica, infatti, ai

"licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità

del termine", e così, pure nel caso di collaborazione autonoma, anche a progetto, è il recesso del committente a condizionare

l'esercizio dell'azione alla preventiva impugnazione stragiudiziale dell'atto risolutorio, realizzando la dimensione impugnatoria

disciplinata dalla disposizione. Anche qui l'atto di risoluzione del rapporto segna il discrimine da cui far decorrere il termine entro il

quale comunicare la decisione di voler contestare la legittimità della scelta, così come la data del trasferimento del contratto è

quella dalla quale la cessione avvenuta ai sensi dell'art. 2112 c.c. deve essere impugnata (art. 32, quarto comma, lett. c).

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 10 dicembre 2019, n. 32254

5.13. Ma per il fatto che il lavoratore, che scelga di risolvere un rapporto sostanzialmente autonomo quale la collaborazione a

progetto, sia libero di esercitare l'azione nei termini di prescrizione, mentre nel caso di recesso del committente abbia solo sessanta

giorni dalla comunicazione del provvedimento di recesso per opporvisi, non si configura un'irragionevole disparità di trattamento. Se,

come si è detto, la dimensione impugnatoria qualifica le fattispecie per le quali il legislatore ha inteso prevedere un procedimento

extragiudiziario di opposizione, l'assenza di un atto da impugnare rende le situazioni palesemente diverse e tra loro non

confrontabili.

5.14. A definitiva conferma del percorso interpretativo sviluppato, deve infine osservarsi che, laddove il legislatore abbia voluto

prescindere dall'esistenza di uno specifico atto da impugnare, come nel caso dell'azione di nullità del termine e nel caso di azione di

costituzione o accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto (anche ai sensi dell'art.

27 d.lg. 276/2003), si è preoccupato di fornire un'indicazione specifica della fattispecie (così al terzo comma, lett. d) e al quarto,

lett. d) dell'art. 32). Ma una tale fattispecie, in particolare prevista dal quarto comma, lett. d), non ricorre palesemente nel caso di

specie, avendo la lavoratrice proposto una domanda di accertamento di un rapporto di lavoro subordinato nei confronti dello stesso

soggetto titolare del contratto (come denuncia con il quarto motivo).

6. Dalle superiori argomentazioni discende allora l'accoglimento dei motivi congiuntamente esaminati, assorbente il primo, con la

cassazione della sentenza e rinvio, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità, alla Corte d'appello di L'Aquila in

diversa composizione.

P.Q.M.

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 10 dicembre 2019, n. 32254

Accoglie il ricorso; cassa la sentenza e rinvia, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità, alla Corte d'appello di

L'Aquila in diversa composizione.