

Somministrazione irregolare ed impugnazione del licenziamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 17969 del 13 Settembre 2016, ha affermato che in caso di riqualificazione di un contratto di appalto come somministrazione irregolare di manodopera, tutti gli atti di gestione compiuti dall'appaltatore illecito si ripercuotono sul soggetto che in concreto ha utilizzato la prestazione lavorativa. Ne deriva che l'eventuale impugnazione stragiudiziale dell'atto di recesso intimato dal somministratore deve essere proposta, a pena di decadenza, contro il committente che agisce di fatto come datore di lavoro.

.....

Con la sentenza in commento la Corte Suprema si è espressa e ha chiarito in termini precisi le conseguenze prodotte dalla somministrazione illecita di manodopera: tutti i rapporti attivi e passivi in essere con il lavoratore vengono trasferiti in capo all'utilizzatore, che dunque è anche l'unico soggetto contro il quale il lavoratore ha facoltà di impugnare, a pena di decadenza, un eventuale atto di licenziamento.

Il fatto

La controversia trova origine dal caso di un lavoratore licenziato da un'impresa appaltatrice, il quale procedeva con l'impugnazione in via stragiudiziale del recesso solo nei confronti del soggetto che formalmente agiva come datore di lavoro, senza coinvolgere il committente.

In un secondo momento poi lo stesso lavoratore chiedeva l'accertamento della natura irregolare dell'appalto e la conseguente costituzione di un rapporto di lavoro a carico del committente.

L'accoglimento della seconda istanza di fronte al tribunale di prime cure, confermata successivamente con pronuncia d'appello, comportava proprio il respingimento della richiesta di condannare il committente alla reintegra nel posto di lavoro. Nel merito infatti la corte, avendo ravvisato una somministrazione irregolare, nel riferire all'utilizzatore tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, imponeva al lavoratore di impugnare il licenziamento intimato dall'utilizzatore anche nei confronti dello pseudo committente. Impugnazione che mancava.

Il lavoratore proponeva pertanto ricorso per la cassazione della sentenza, assumendo che, pur aderendo alla tesi esposta nella sentenza impugnata, secondo cui l'art. 27 c. 4 del d.lgs. 276/2003, che imputa all'interposto gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro posti in essere dall'interponente, l'atto di impugnazione del licenziamento del lavoratore indirizzato a quest'ultimo avrebbe efficacia anche nei confronti dell'interposto. Secondo il lavoratore, non avendo la società committente adottato alcun provvedimento risolutorio non sussisteva alcun onere di impugnativa, a carico suo, nei confronti di quest'ultima.

La decisione

La Corte Suprema respingeva il ricorso.

La Cassazione premetteva che l'art. 27 del d.lgs. n. 276 del 2003, (rubricato "Somministrazione irregolare") stabilisce che:

"1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui all'art. 20 e all'art. 21, comma 1, lett. a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 c.p.c., notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'art. 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore".

La disposizione, asserivano i Giudici di legittimità, pur rievocando al primo comma, il vecchio meccanismo sanzionatorio della legge 1369/1960, in quanto prevede che il lavoratore ha facoltà di chiedere ai sensi dell'art. 414 c.p.c. "la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze" del soggetto "che ne ha utilizzato la prestazione...con effetto dall'inizio della prestazione" se ne differenzia notevolmente.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Disponendo, infatti, in maniera espressa ed inequivoca che "tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o per la gestione del rapporto si intendono compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione", sancisce che l'utilizzatore subentra nei rapporti così come costituiti e poi gestiti dal somministratore.

Deve, pertanto, ritenersi che, sia per quel che riguarda la tipologia di lavoro, che viene ricondotto all'utilizzatore negli stessi termini in cui era stato voluto (costituito) e poi gestito dal somministratore, sia per quanto riguarda gli atti di gestione del rapporto, questi producono, per espressa volontà del legislatore, tutti gli effetti negoziali anche modificativi del rapporto di lavoro, loro propri, ivi incluso il licenziamento.

A quanto appena osservato Concludeva la Corte, ne conseguiva che il licenziamento anche se intimato, come nella fattispecie in esame, dal somministratore dovrà essere impugnato nei sessanta giorni successivi alla sua comunicazione, pena la ordinaria decadenza dell'azione di annullamento anche rispetto all'utilizzatore, non potendo ormai trovare applicazione i principi affermati dalla stessa Corte con riguardo alla legge 1369/1960.

Sulla scorta delle considerazioni svolte, è quindi stato affermato il seguente principio di diritto. "Nei casi di costituzione d'un rapporto di lavoro direttamente in capo all'utilizzatore, ai sensi dell'art. 27 c. 1 del d.lgs. 276/2003, gli atti di gestione del rapporto posti in essere dal somministratore producono nei confronti dell'utilizzatore tutti gli effetti negoziali anche modificativi del rapporto di lavoro, loro propri, ivi incluso il licenziamento, con conseguente onere del lavoratore di impugnare il licenziamento nei confronti di quest'ultimo ai sensi dell'art. 6 della legge 604/1966.

Per tutto ciò, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Degna di nota la novità che è emersa dalla sentenza in commento, con la quale la Cassazione ha sostanzialmente confermato le pronunce di merito, ricordando che il soggetto che utilizza le prestazioni di un dipendente somministrato, a prescindere dalla regolarità o illiceità del contratto, subentra attivamente e passivamente in tutti gli atti di gestione compiuti dal somministratore. Ne deriva che il licenziamento deve essere impugnato in via stragiudiziale nei confronti dell'utilizzatore effettivo della prestazione lavorativa entro gli ordinari termini di legge pari a 60 giorni dal ricevimento della comunicazione del recesso.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)