



Somministrazione a tempo determinato e termini di decadenza per l'impugnazione

Roberto Scaramella *Avvocato in Milano*



Il Tribunale di Milano, con due recenti sentenze, chiarisce che l'ampliamento dei termini di decadenza per l'impugnazione del contratto a tempo determinato prevista dalla legge Fornero riguarda solo i contratti a termine e non la somministrazione di lavoro

Tribunale di Milano 3 giugno 2014, n. 1840

Giud. Cuomo

Tribunale di Milano 7 maggio 2014, n. 14307

Giud. Tarantola

Somministrazione - Contratto a tempo determinato - Diverso termine di decadenza - 60 giorni somministrazione - 120 giorni solo per il contratto a tempo determinato

Non è applicabile alla fattispecie dedotta in causa la previsione di cui al comma 3 dell'art. 32, legge n. 183/2010 (come sostituito dall'art. 1, comma 11, legge n. 92/2012), nella parte in cui dispone che laddove si faccia questione della nullità del termine opposto al contratto, il termine di cui al comma 1 del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in 120 giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del comma 2 del medesimo articolo 6 è fissato in 180 giorni trattandosi di previsione che appare espressamente riferita alla sola fattispecie del contratto di lavoro a termine e non anche a quella del rapporto di lavoro in somministrazione.

Si segnalano due interessanti sentenze del Tribunale di Milano che chiariscono la portata dell'ampliamento dei termini di decadenza previsti dall'articolo 32 della legge n. 183/2010 a seguito della novella introdotta dall'art. 1, comma 11, legge n. 92/2012. Il comma 11, dell'art. 1, della legge n. 92/2012 ha, infatti, ampliato i termini per l'impugnazione del contratto a tempo determinato da 60 a 120 giorni dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro a termine. La giurisprudenza, dall'approvazione della legge Fornero, non aveva ancora chiarito se detto ampliamento

del termine potesse riguardare esclusivamente i contratti a tempo determinato «ordinari» o se potesse essere estesa anche ai contratti di somministrazione a tempo determinato. Su detto argomento sono dunque intervenute le due sentenze citate che, hanno chiarito che per la somministrazione di lavoro, continua a trovare applicazione il termine di 60 giorni inizialmente previsto per tutte le fattispecie disciplinate dall'art. 32 della legge n. 183/2010. Il Tribunale è giunto a detta conclusione effettuando una analisi letterale delle citate disposizioni nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 12 della preleggi.

Come si può osservare dalla semplice lettura del citato articolo (come modificato dal D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, prima, e dalla legge n. 92/2012 (riforma Fornero, poi), esso presenta relativamente ai termini di impugnazione un comma 1 (60 gg.) e un comma 3, lett. a) (120 gg.) poi richiamati dalle successive disposizioni.

Il comma 1 fissa un termine di 60 giorni per l'impugnazione del ricorso fatte salve le diverse previsioni in caso di tentativo di conciliazione. Il comma 3 alla lettera a) invece prevede una variazione dei termini di impugnazione per i soli contratti a tempo determinato di cui alla legge n. 368/2001 quando si ponga questione di nullità del contratto.

La questione sottoposta al Tribunale in casi di seguito analizzati, non riguardava il contratto a tempo determinato in generale, ma l'accertamento della illegittimità del ricorso somministrazione di lavoro disciplinata ai fini della decadenza dall'art. 32, comma 4, lettera d) (somministrazione di lavoro fuori dai casi consentiti dalla legge).

Leggendo il comma 4, lettera d), del richiamato articolo si può osservare come esso in fatto di decadenza richiami il comma 1, dell'art. 32 (60 gg.) e non il comma 3 (120 gg.).

Dunque l'ampliamento del termine di decadenza previsto dal comma 3 deve ritenersi applicabile al solo contratto a termine ordinario sussistendo invece per l'impugnazione dei contratti di somministrazione una specifica disposizione che mantiene invariata la decadenza prevista prima della novella introdotta dalla legge n. 92/2012. Facendo propria la predetta interpretazione il Tribunale di Milano nelle richiamate sentenze ha chiarito che «non è



Art. 32, legge n. 183/2010 come modificato dalla riforma Fornero

1. I commi 1 e 2 dell'art. 6 della legge 15.7.1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti:
«1. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 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. (...)
2. Le disposizioni di cui all'art. 6 della legge 15.7.1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento.
3. Le disposizioni di cui all'art. 6 della legge 15.7.1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre:
- a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, e successive modificazioni. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto art. 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in 120 giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo art. 6 è fissato in 180 giorni;
 - b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'art. 409, n. 3), c.p.c.;
 - c) al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
 - d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.
4. Le disposizioni di cui all'art. 6 della legge 15.7.1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:
- a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
 - b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge;
 - c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 c.c. con termine decorrente dalla data del trasferimento;
 - d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto. (...)

applicabile alla fattispecie dedotta in causa la previsione di cui al terzo comma dell'art. 32, legge n. 183/2010 (come sostituito dall'art. 1, comma 11, legge n. 92/2012), nella parte in cui dispone che "laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in centoventi giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in centottanta giorni" trattandosi di previsione che appare espressamente riferita alla sola fattispecie del contratto di lavoro a termine e non anche a quella del rapporto di lavoro in somministrazione». La scelta operata dal legislatore di ampliare esclusivamente il termine previsto per il contratto a tempo determinato ordinario trova la sua ratio, nelle iniziali modifiche introdotte dalla legge Fornero rispetto al periodo di stop & go previsto dalla legge n. 368/2001. Infatti, la legge n. 92/2012 aveva previsto, nella sua prima versione, un ampliamento dello stop & go, nei contratti a tempo determinato, passandolo (per i

contratti di durata inferiore a 6 mesi) da 10 a 60 giorni. In detto periodo una riassunzione a termine da parte del datore di lavoro avrebbe dunque comportato una trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Ciò che si era proposto dunque il legislatore, al momento della approvazione della nuova decadenza prevista dall'art. 32, comma 3, era la decorrenza del vecchio termine di 60 giorni non più dalla scadenza del contratto, bensì dalla scadenza del periodo di stop imposto dalla legge n. 368/2001, come modificata dalla legge n. 92/2012. Il periodo di stop & go non trova però applicazione nel contratto di somministrazione. In linea dunque con tutte le predette considerazioni i giudici di Milano hanno escluso che l'applicazione del nuovo termine di cui all'art. 32, comma 3, potesse essere estesa alla somministrazione. Interpretazione peraltro coerente con la recente sentenza della Corte di giustizia europea 11 aprile 2013 che ben distingue il contratto a tempo determinato dal contratto di somministrazione a tempo determinato assoggettandoli a due diversi trattamenti giuridici.