

Appalto – Cambio di gestione con passaggio ad una nuova impresa aggiudicatrice – – Corte di Cassazione, sez. lavoro, ordinanza n. 36944 del 16 dicembre 2022.

Azione del lavoratore per il riconoscimento del suo diritto al passaggio alle dipendenze del nuovo appaltatore – Inapplicabilità del termine di decadenza di cui all'art. 32, lett. c) della legge n. 183/2010 Applicabilità della norma al solo caso di trasferimento dell'azienda e non di un semplice avvicendamento nella gestione dell'appalto - Corte di Cassazione, sez. lavoro, ordinanza n. 36944 del 16 dicembre 2022, a cura di Riccardo Redivo, già presidente di sezione della Corte d'Appello di Roma.

Fatto. La Corte d'Appello competente confermava la sentenza del Tribunale che aveva dichiarato inammissibile il ricorso proposto da un lavoratore nei confronti di una società che era subentrata quale appaltatrice al suo datore di lavoro, per intervenuta decadenza dal diritto ex art 32 della legge n.183/2010.

In particolare, la Corte territoriale ha ritenuto maturato il termine anzidetto di (essendo decorso un lasso di tempo superiore a 60 giorni dal passaggio di cantiere, ovvero dal primo momento a decorrere dal quale avrebbe dovuto essere esercitato il diritto alla costituzione del nuovo rapporto di lavoro con l'impresa subentrante, alla data del deposito del ricorso, formulato ai sensi dell'art. 700 c.p.c..

Proponeva ricorso per cassazione il lavoratore soccombente, deducendo la violazione della normativa vigente da parte della Corte territoriale che aveva ritenuto necessaria l'impugnativa in detti termini, pur in presenza di un cambio dell'appalto.

Decisione La Suprema Corte ha accolto il gravame, rinviando le parti al giudice “a quo”, sulla base del seguente principio: *“nell’ipotesi di cambio di gestione dell’appalto con passaggio dei lavoratori all’impresa nuova aggiudicatrice, la conseguente azione per l’accertamento e la dichiarazione del diritto di assunzione del lavoratore presso l’azienda subentrante non è assoggettata al termine di decadenza di cui all’art. 32 della L. n. 183/2010, non rientrando nella fattispecie di cui alla lett. c), riferita ai soli casi di trasferimento di azienda; detta norma presuppone, infatti, non un semplice avvicendamento nella gestione, ma l’opposizione del lavoratore ad atti posti in essere dal datore di lavoro dei quali si assuma l’illegittimità o l’invalidità con azioni dirette a richiedere il ripristino nei termini precedenti anche in capo al soggetto che si sostituisce al precedente rapporto di lavoro, o ancora, la domanda di accertamento del rapporto in capo al reale datore, fondata sulla natura fraudolente del contratto formale”* (conforme ed analoga cfr. Cass. 13179/2017).