Termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento illegittimo – Interpello n. 12/2014

3 Aprile 2014

Con l'allegata nota n. 12 del 25 marzo u.s. il Ministero del Lavoro ha fornito risposta all'istanza di interpello avanzata dall'Assotrasporti in merito alla corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 32, comma 4, lett. d), della L. n. 183/2010, relativa alla estensione dell'applicazione del termine decadenziale di 60 giorni per l'impugnabilità del licenziamento e del termine di 180 giorni per il deposito del ricorso "*in 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*".

In particolare, il Dicastero ha anzitutto chiarito che, con riferimento al contratto di somministrazione irregolare di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 276/2003, *è possibile ottenere, da parte del lavoratore, un provvedimento giudiziale di natura costitutiva di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione.*

In merito, poi, all'ipotesi in cui si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare, quale il caso dell'appalto non genuino e del distacco illegittimo, è stato specificato che si applicano le medesime disposizioni sanzionatorie previste in caso di somministrazione irregolare e, pertanto, il lavoratore dovrà richiedere al giudice un provvedimento dichiarativo o costitutivo di un rapporto di lavoro alle dipendenze di chi ne abbia effettivamente utilizzato le prestazioni.

Diversamente da quanto sostenuto dalla giurisprudenza, l'art. 32, comma 4, lett. d) sembra prevedere in tali casi la previa impugnativa stragiudiziale del licenziamento indipendentemente dal soggetto che lo abbia comunicato (sia esso l'effettivo utilizzatore o l'interposto nel rapporto di lavoro), ponendo in capo al lavoratore l'onere di provare, in via giudiziale, la sussistenza degli elementi di irregolarità della somministrazione e di non genuinità e illegittimità dei contratti di appalto e distacco, unitamente all'illegittimità del licenziamento.

Con riferimento, poi, alla decorrenza del termine dei 60 giorni per l'impugnazione è stato chiarito che, nel caso di licenziamento scritto con annessa comunicazione scritta dei motivi, il termine decorre dal momento della ricezione, mentre in caso di licenziamento verbale, di fatto, o senza comunicazione dei motivi, essendo lo stesso inefficace, non si applica il termine di decadenza suddetto.

Pertanto, nel momento in cui il lavoratore avvierà l'azione per la costituzione o l'accertamento del rapporto di lavoro con il fruitore delle prestazioni, potrà agire per richiedere l'inefficacia del licenziamento, entro il termine di 5 anni.

15672-Interpello n.12-2014.pdfApri