



17 OTT. 2017

SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. I

Cron.

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. IC - Presidente - Ud. 13/06/2017
- Dott. P ROBBION - Consigliere - PU
- Dott. DA - Rel. Consigliere -
- Dott. NIO - Consigliere -
- Dott. I - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 5378-2016 proposto da:

P NIO, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA MONTE SANTO, 10/A, presso lo studio dell'avvocato

A, rappresentato e difeso dagli avvocati

A giusta delega in

atti;

- *ricorrente* -

2017

2618

**contro**

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA C.F. 80185250588, in persona del Ministro pro tempore rappresentato e difeso dall'AVVOCATURA

GENERALE DELLO STATO presso i cui Uffici domicilia in  
ROMA ALLA VIA DEI PORTOGHESI 12;

- *controricorrente* -

*nonchè contro*

MIUR - UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA LOMBARDIA,  
MIUR - URS - AMBITO TERRITORIALE DI MILANO;

- *intimati* -

avverso la sentenza n. 644/2015 della CORTE D'APPELLO  
di MILANO, depositata il 20/10/2015 R.G.N. 288/14;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 13/06/2017 dal Consigliere Dott. DANIELA  
E

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. che ha concluso per

il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato

A handwritten signature in black ink is located at the bottom left of the page. A large, smooth, curved line starts from the signature and extends upwards and to the right, crossing the right side of the page.

### FATTI DI CAUSA

1. Arri, docente di scuola secondaria di secondo grado con contratto di supplenza dal 9 gennaio 2012 al 30 giugno 2012, a seguito di alcune segnalazioni del personale della scuola, veniva sospeso dal servizio dal 21 marzo 2012 fino alla definizione del procedimento disciplinare instaurato a suo carico. In data 8 maggio 2012 riceveva dal competente Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.p.d.) la formale contestazione degli addebiti. A conclusione del procedimento, con atto del 22 giugno 2012, veniva destituito dal servizio. Il predetto impugnava il provvedimento, assumendone l'illegittimità, e chiedeva il risarcimento del danno pari alla retribuzione globale dovutagli sino alla scadenza del contratto (30.6.2012).

2. Il Giudice di primo grado riteneva fondata l'eccezione di decadenza sollevata dalla parte convenuta, in quanto il licenziamento non era stato impugnato entro il termine di sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, così come previsto dall'art. 6 Legge n. 604 del 1966, come modificato dall'art. 32 Legge n. 183 del 2010.

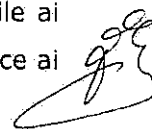
3. La Corte di appello di Milano confermava tale pronuncia, disattendendo la tesi dell'appellante secondo cui il termine di decadenza poteva trovare applicazione solo alle impugnative dei licenziamenti intimati nel corso di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o anche nell'ambito di contratti lavoro a termine ma solo allorché siano implicate questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro.

4. Osservava la Corte territoriale che l'art. 32 L. n. 183/10, titolato "decadenza e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato", al secondo comma, prevede, in maniera esplicita, che le disposizioni di cui all'art. 6 L. n. 604/66, come modificate dal primo comma dell'art. 32, si applicano a tutti i casi di invalidità del licenziamento. La decadenza dall'impugnativa del licenziamento precludeva l'accertamento giudiziale dell'illegittimità dello stesso e l'esame della domanda risarcitoria.

5. Per la cassazione di tale sentenza il ricorrente propone ricorso affidato ad un motivo. Resiste con controricorso il MIUR. Il ricorrente ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c.

### RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con unico motivo il ricorso, denunciando falsa applicazione degli artt. 6 Legge n. 604 del 1966 e 32 Legge n.183 del 2010, in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c., censura la sentenza per avere omesso di considerare che il quarto comma del citato art. 32, prevedendo l'estensione della disciplina della decadenza ai contratti lavoro a termine stipulati ai sensi del D.Lgs. n. 368/01 in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della stessa legge e con decorrenza dalla scadenza del termine, sta a indicare la volontà del legislatore di ritenerla applicabile ai soli casi in cui l'impugnazione sia diretta a contestare la legittimità del termine e non invece ai



casi di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro intervenuti prima della scadenza del detto termine, ipotesi che ricorre nel caso in esame.

1.1. Si sostiene che le ipotesi legali di decadenza sono da considerare tassative e restano soggette al divieto di interpretazione analogico-estensiva, tanto più in assenza di *eadem ratio* tra le ipotesi contemplate dalla norma ed altre ritenute assimilabili.

1.2. Si rileva inoltre che il ricorrente non aveva agito per ottenere la tutela reale ex art. 18 Legge n. 300 del 1970, ma aveva impugnato il recesso *ante tempus* per ottenere il risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni perse fino alla scadenza naturale del contratto, ipotesi estranea alla disciplina decadenziale suddetta.

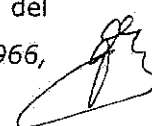
2. Il ricorso è infondato.

3. L'art. 32 (Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato) della Legge n. 183 del 2010, nel testo *pro tempore* vigente, così detta, al primo comma: *"Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti: "Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta 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. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo"*.

Il d.l. 29 dicembre 2010, n. 225, conv. in L. n. 26 febbraio 2011, n. 10, ha introdotto il comma 1-bis, secondo cui *"In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011"*.

Il secondo comma dell'art. 32 ha poi introdotto una previsione di portata generale, da intendere quale norma di chiusura del sistema, che *"Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento"*.

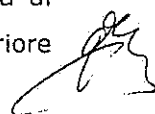
Il terzo e il quarto comma dello stesso articolo hanno poi ulteriormente esteso l'operatività del suddetto regime, stabilendo che *"Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966,*



*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 legittimità del termine apposto al contratto; b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile; c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, 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 articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo. 4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 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 articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 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 decreto legislativo 6 settembre 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'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento; d) 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".*

4. Occorre premettere che nel caso in esame non si pone una questione relativa alla disciplina intertemporale, essendo il contratto di lavoro a tempo determinato stato stipulato con decorrenza dal 9 gennaio 2012. La fattispecie si colloca interamente in epoca successiva al 1° gennaio 2012 (cfr. in argomento Cass. n. 26163 del 2016, in relazione all'entrata in vigore del comma 1-bis, il cui dettato normativo è stato oggetto di ripetuti interventi ermeneutici da parte di questa Corte: vedi Cass. n. 9203 del 2014; n. 15434 del 2014; n. 24233 del 2014; n. 13563 del 2015; n. 22824 del 2015; cfr. anche SS.UU. n. 4913 del 2016).

5. Come è stato già osservato da questa Corte, il primo comma dell'art. 32 cit., nel modificare l'art. 6 della Legge n. 604 del 1966, "ha sostanzialmente creato una nuova fattispecie decadenziale, costruita su una serie successiva di oneri di impugnazione strutturalmente concatenati tra loro e da adempiere entro tempi ristretti" (Cass. n. 22824 del 2015). Sotto la dicitura "Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato" il legislatore è intervenuto per modificare, in primo luogo, ed in via generale, la disciplina dell'impugnazione dei licenziamenti. È stato introdotto, accanto al termine di decadenza di sessanta giorni per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento (già esistente), un ulteriore



termine di duecentosettanta giorni per la proposizione del ricorso giurisdizionale. Tali termini sono stati successivamente modificati dalla L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Legge Fornero) rispettivamente in novanta e centottanta giorni. Il secondo comma ha espressamente sancito la regola della operatività del termine di decadenza in tutti i casi in cui il lavoratore contesti la validità del licenziamento.

6. Con il terzo e quarto comma, si è operata un'ulteriore estensione, stabilendo che il regime delle decadenze trova applicazione a fattispecie che prima della L. n. 183 non ne erano toccate. E' stata così prevista l'applicazione della disciplina della decadenza anche ad altre forme contrattuali ed atti datoriali. Per l'effetto, occorre impugnare stragiudizialmente nel termine di sessanta giorni (poi divenuti novanta) e quindi proporre l'azione giudiziaria nel termine successivo di duecentosettanta giorni (poi centottanta): i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto; il recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'art. 409 c.p.c., n. 3); il trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento; l'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, artt. 1, 2 e 4 e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

7. Quanto al contratto a tempo determinato, il legislatore non ha disciplinato in modo autonomo il regime delle decadenze per il tempestivo esercizio dell'azione giudiziaria, ma, come si evince dalla formulazione letterale dell'art. 32, si è limitato ad estendere anche ai contratti a tempo determinato l'applicazione delle disposizioni del novellato L. n. 604 del 1966, art. 6.

8. Per quanto interessa nella presente sede, è sufficiente rilevare l'art. 32, nel definire il campo di applicazione della nuova norma, la estende "*...anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento*". Trattasi di una norma di chiusura che deve intendersi riferita a tutte le ipotesi di recesso unilaterale del datore da un rapporto di lavoro che sia già in essere o perfezionato (v. Cass. n. 22627 del 2015, n. 26163 del 2016 e n. 74 del 2017), con la sola esclusione della ipotesi del recesso intimato durante il periodo di prova (Cass. n. 7801 del 27 marzo 2017). A nulla rileva il riferimento, contenuto nella Legge n. 604 del 1966, al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, poiché il secondo comma dell'art. 32 Legge n. 183 del 2010 ha comunque espressamente incluso nell'alveo applicativo del regime decadenziale dettato dall'art. 6 "tutti i casi di invalidità del licenziamento", a prescindere dalla natura del rapporto (se a tempo determinato o a tempo indeterminato).

9. Non si ravvisa alcuna ragione di ordine ermeneutico per la quale l'ipotesi del licenziamento per giusta causa irrogato quale sanzione disciplinare in costanza di un regolare rapporto di



lavoro a tempo determinato debba restare estraneo al campo di applicazione definito dalla anzidetta norma di chiusura.

10. In conclusione, va affermato il seguente principio di diritto: L'art. 6 della Legge n. 604 del 1966, come modificato dall'art. 32 della l. n.183 del 2010, nel testo vigente *ratione temporis* (anteriore alle modifiche apportate dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, c.d. Legge Fornero), che prevede il termine di decadenza di sessanta giorni per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento, si applica, in forza del comma 2 del citato art. 32, costituente norma di chiusura, "a tutti i casi di invalidità del licenziamento", ivi compresa l'ipotesi di recesso *ante tempus* intimato per giusta causa in costanza di un rapporto di lavoro a tempo determinato.

11. Il ricorso va dunque rigettato, con condanna di parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate nella misura indicata in dispositivo.

12. Sussistono i presupposti processuali (nella specie, rigetto del ricorso) per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, previsto dall'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. 30 maggio, introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013).

**P.Q.M.**

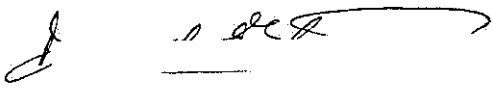
La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida in Euro 4.000,00 per compensi, oltre spese prenotate a debito.

Ai sensi dell'art.13 comma 1-quater del d.P.R. n.115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma1-bis, dello stesso articolo 13.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 13 giugno 2017

Il Consigliere est.

Il Presidente



Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa  
Depositato in Cancelleria



11 OTT 2017

Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa ~~COMITTA~~