

Impugnazione del licenziamento dopo il Collegato Lavoro

Natura giuridica e forma dell'impugnazione

L'impugnazione del licenziamento, disciplinata dall'art. 6, legge n. 604/1966 (anche a seguito delle novità recentemente introdotte dalla legge 4.11.2010, n. 183), consiste in un atto unilaterale recettizio che, pertanto, produce i suoi effetti solo quando viene portato a conoscenza del datore di lavoro.

Tale impugnazione richiede la forma scritta *ad substantiam* e può consistere, appunto, in un qualsiasi atto scritto giudiziale o stragiudiziale con cui il prestatore di lavoro manifesti la sua volontà di contestare la legittimità del licenziamento.

In base al tenore letterale della disposizione in commento, la Corte di Cassazione, in un **primo momento**, aveva optato per la natura recettizia dell'atto di impugnazione del licenziamento, con la conseguente applicazione dell'art. 1334 c.c. quanto all'efficacia dello stesso, che doveva quindi **pervenire al destinatario entro il termine di decadenza in essa previsto** (Cass. Sez. Un. 18.10.1982, n. 5935; successivamente, Cass. 13.12.2000, n. 15969; Cass. 13.7.2001, n. 9554; Cass. 21.6.2001, n. 8765; Cass. 21.4.2004, n. 7625).

Tuttavia, un **orientamento giurisprudenziale più recente** sostiene che l'impugnazione del licenziamento deve ritenersi tempestiva allorché la relativa lettera raccomandata sia consegnata all'ufficio postale entro il **termine previsto di 60 giorni**, nonostante il recapito al destinatario sopraggiunga dopo la scadenza del termine stesso (Cass. Sez. Un. 14.4.2010, n. 8830).



Giurisprudenza

Cass. 14.4.2010, n. 8830

L'impugnazione del licenziamento ai sensi dell'art. 6, legge n. 604/1966, formulata mediante dichiarazione spedita al datore di lavoro con missiva raccomandata a mezzo del servizio postale, deve intendersi tempestivamente effettuata allorché la spedizione avvenga entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei relativi motivi, anche se la dichiarazione medesima sia ricevuta dal datore di lavoro oltre il termine menzionato, atteso che – in base ai principi generali in tema di decadenza, enunciati dalla giurisprudenza di legittimità e affermati, con riferimento alla notificazione degli atti processuali, dalla Corte Costituzionale – l'effetto di impedimento della decadenza si collega, di regola, al compimento, da parte del soggetto onerato, dell'attività necessaria ad avviare il procedimento di comunicazione demandato a un servizio – idoneo a garantire un adeguato affidamento – sottratto alla sua ingerenza, non rilevando, in contrario, che, alla stregua del predetto art. 6, al lavoratore sia rimessa la scelta fra più forme di comunicazione, la quale, valendo a bilanciare la previsione di un termine breve di decadenza in relazione al diritto del prestatore a conservare il posto di lavoro e a mantenere un'esistenza libera e dignitosa (art. 4 e 36 cost.), concorre a mantenere un equo e ragionevole equilibrio degli interessi coinvolti.

Sono state considerate dalla giurisprudenza **valide** impugnazioni stragiudiziali:

- il **telegramma dettato per telefono** dal lavoratore sempre che il medesimo fornisca la prova della provenienza da sé del telegramma stesso con ogni mezzo, e anche tramite elementi indiziari, precisi e concordanti, intesi a delineare presunzioni in tal senso, quali la coincidenza tra il soggetto cui nel testo sia attribuita la dichiarazione e il titolare dell'abbonamento relativo all'apparecchio telefonico da cui proviene la chiamata, il possesso della copia del telegramma da parte dell'abbonato-mittente, l'utilizzazione esclusiva dell'apparecchio dal quale proviene la richiesta di dettatura (Cass. 23.12.2003, n. 19682).
- la **notificazione** (entro il termine di sessanta giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento) al datore di lavoro di un **ricorso proposto al giudice amministrativo**, seppur carente di giurisdizione in materia (Cass. 2.6.1982, n. 3370);
- il **ricorso introduttivo di una procedura cautelare** che, pur se affetto da nullità e come tale inidoneo a instaurare un valido processo, può tuttavia valere quale impugnazione del licenziamento se risulta certa in tale senso la volontà del lavoratore a seguito del rilascio di procura al difensore che ha sottoscritto il ricorso stesso, e sempre che tale atto sia stato portato a conoscenza del datore di lavoro entro il termine di decadenza di sessanta giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento (Cass. 18.4.1995, n. 4337).

Secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità, l'impugnazione giudiziale del licenziamento richiede la **notifica** al datore di lavoro del **ricorso** ex art. 414 c.p.c. e del **decreto di fissazione** dell'udienza entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento.

La Suprema Corte, in una fattispecie particolare posta alla sua attenzione, in conformità a tale indirizzo interpretativo ha sostenuto che l'impugnazione del licenziamento costituisce un atto recettizio che produce i suoi effetti nel momento in cui viene portato a conoscenza della controparte; pertanto, ove detta impugnazione sia proposta dal lavoratore (convenuto nel giudizio promosso dal datore di lavoro per l'accertamento della legittimità del licenziamento) con domanda riconvenzionale contenuta nella memoria difensiva, ai fini dell'osservanza del termine di decadenza di cui all'art. 6, legge n. 604/1966, **non è sufficiente il deposito in cancelleria dell'atto**, occorrendo altresì che prima della scadenza di detto termine l'atto stesso sia portato a conoscenza della controparte; la decadenza dall'impugnazione non è d'altro canto impedita dall'esistenza della *res litigiosa* dipendente dall'azione promossa dal datore di lavoro, dalla quale non può dedursi la volontà del dipendente di impugnare il licenziamento (Cass. 29.1.1994, n. 899).

L'**art. 32**, legge 4.11.2010, n. 183 introduce una nuova disciplina in tema di impugnazione del licenziamento e termini decadenziali. Infatti, il primo e il secondo comma dell'art. 6, legge 15.7.1966, n. 604, sono sostituiti dalla seguente previsione: «il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, ovvero dalla comunicazione 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 a impugnare il licenziamento stesso».

Tale disposizione, in realtà, non introduce alcuna modifica, essendosi il legislatore limitato a riformulare le norme sostituite.

La novità si rinviene piuttosto nel prosieguo della disposizione in commento che dispone: «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 formati 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**».

La nuova disposizione accelera, dunque, i tempi di definizione giudiziale del licenziamento, condizionando l'efficacia dell'impugnazione al **deposito del ricorso giudiziale entro 270 giorni dall'impugnazione stessa** ovvero alla **comunicazione** – da inviare alla controparte – **della richiesta di tentativo di conciliazione** (diventato facoltativo ai sensi dell'art. 31, legge n. 183/2010) o di **arbitrato**, da effettuarsi entrambi entro il medesimo termine. Il legislatore fissa inoltre un ulteriore termine di decadenza di 60 giorni per il deposito del ricorso «qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento».

L'obiettivo sotteso all'intervento legislativo è quello di garantire una maggiore certezza nei rapporti giuridici e patrimoniali tra le parti. Inoltre, l'inserimento del termine di 270 giorni per l'instaurazione della controversia sembrerebbe, da un lato, avere un'implicita finalità deflattiva del contenzioso e, dall'altro, comporta certamente la riduzione del rischio economico per quelle aziende rientranti nell'ambito di applicazione della cosiddetta tutela reale, venendo tale rischio da oggi in poi legato sostanzialmente alla durata del processo e non più all'inerzia del lavoratore che godeva del termine prescrizione di ben cinque anni. Infatti, nel regime finora vigente il lavoratore era onerato a impugnare il licenziamento entro il termine di 60 giorni ma era poi libero di proporre ricorso nel termine prescrizione di cinque anni, potendo incidere in tal modo sulla determinazione della misura della retribuzione maturata *medio tempore* dal licenziamento fino all'eventuale sentenza di reintegrazione.

Si deve ritenere, peraltro, che il mancato rispetto dei termini fissati per l'impugnazione del licenziamento **non possa essere rilevato d'ufficio dal giudice** ma debba essere eccepito dal datore di lavoro all'atto della sua costituzione in giudizio (come già stabilito dalla giurisprudenza in relazione all'art. 6, legge n. 604/1966).

V'è altresì da sottolineare che la disposizione in esame, al comma 2, sancisce che i termini di decadenza sopra richiamati «si applicano anche a **tutti i casi di invalidità del licenziamento**» e, quindi e innanzitutto, anche al **licenziamento nullo** (ad esempio, perché intimato nel periodo di interdizione per matrimonio o maternità, ovvero per motivo illecito o discriminatorio); infatti, argomentando in base alla teoria generale del contratto, se è vero che le fattispecie di nullità sino a oggi sono state ritenute dalla giurisprudenza di

legittimità sottratte al regime decadenziale dettato dall'art. 6, legge n. 604/1966, è altrettanto vero che la categoria dell'invalidità sussume anche quella della nullità.

Nel testo da ultimo approvato è stato invece **eliminato** il riferimento ai casi di inefficacia del licenziamento, ragion per cui deve ritenersi escluso dall'ambito di applicazione della disposizione in commento il licenziamento orale.

Inoltre, i nuovi termini decadenziali si applicano a una serie assai eterogenea di fattispecie, solo in parte assimilabili al licenziamento, ovverosia: «ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto; 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.; al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento; all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4, D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo; ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1, 2 e 4, 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; 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; alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 c.c. con termine decorrente dalla data del trasferimento; in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27, 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».

La giurisprudenza ha affermato che il diritto del lavoratore di contestare o di accettare il licenziamento è un **diritto disponibile e rinunciabile**, al contrario del diritto a che il recesso venga attuato dal datore di lavoro solo nelle ipotesi previste dalla legge o dai contratti o dagli accordi collettivi e con le modalità ivi stabilite.

Occorre però che la rinuncia sia **esplicita** e faccia univoco riferimento alla cessazione del vincolo lavorativo.

Il lavoratore può rinunciare all'impugnazione del licenziamento o revocare l'impugnazione proposta anche mediante **comportamenti concludenti**. Sul punto, diverse sono le fattispecie esaminate dalla giurisprudenza.

Per quanto riguarda la **quietanza a saldo o liberatoria** che il lavoratore sottoscrive a seguito della risoluzione del rapporto nel riscuotere le indennità di fine rapporto, la Suprema Corte ritiene che si tratti di una mera dichiarazione di scienza priva di effetti negoziali, a meno che non concorrano circostanze idonee a dimostrare la sicura volontà del lavoratore di accettare incondizionatamente la risoluzione del rapporto di lavoro (Cass. 18.9.2007, n. 19344).

Con riferimento alla **mera accettazione del trattamento di fine rapporto** ancorché non accompagnata da alcuna riserva, la Suprema Corte ha ritenuto che non possa essere interpretata, per assoluto difetto di concludenza, come tacita dichiarazione di rinuncia ai diritti derivanti dall'illegittimità del licenziamento, non sussistendo alcuna incompatibilità logica e giuridica tra

Rinuncia o revoca dell'impugnazione

Effetti dell'impugnazione

l'accettazione di detto trattamento e la volontà di ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento al fine di conseguire l'ulteriore diritto alla riassunzione o al risarcimento del danno (Cass. 21.3.2000, n. 3345).

Nel vigore della precedente disciplina dettata dall'art. 6, legge n. 604/1966, la valida impugnazione del licenziamento impediva la decadenza e, in conformità ai principi generali *ex art. 2967 c.c.*, il diritto del lavoratore rimaneva soggetto ai normali termini di prescrizione.

In particolare, l'azione di annullamento del licenziamento illegittimo si **prescriveva in cinque anni** *ex art. 1442 c.c.*

A seguito della promulgazione della **legge n. 183/2010**, i principi appena esposti restano validi nei soli confronti dei licenziamenti esclusi dall'ambito di applicazione del citato art. 6, nella nuova formulazione; per tutti gli altri, invece, l'effetto dell'impugnazione di impedire la decadenza di cui all'art. 6, legge n. 604/1966 resta efficace soltanto se tale atto è seguito «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... 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 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».

Legittimazione a impugnare il licenziamento

L'art. 6, legge n. 604/1966 (**anche nella formulazione introdotta dalla legge n. 183/2010**) indica, come **soggetti legittimati a impugnare il licenziamento**, il prestatore di lavoro e l'associazione sindacale cui esso aderisca, attribuendo così a quest'ultima un potere di rappresentanza *ex lege*, con esclusione della necessità di qualsivoglia atto formale preventivo di rappresentanza, valendo a tal fine il semplice mandato che il lavoratore abbia conferito al sindacato per la tutela in via generale dei propri diritti.

La Suprema Corte ha escluso che possa integrare una valida ipotesi di impugnazione stragiudiziale l'invio al datore di lavoro, nel termine di sessanta giorni, dell'avviso di convocazione dell'Ufficio provinciale del lavoro per l'esperimento del tentativo di conciliazione, in quanto tale avviso è un atto dell'ufficio del lavoro, ancorché promosso e sollecitato dal lavoratore, e non costituisce pertanto l'atto scritto di impugnativa, di valore negoziale dispositivo e formale, dalla legge riservato unicamente al lavoratore medesimo e all'associazione sindacale cui aderisca (Cass. 19.6.2006, n. 14087).

Impugnazione del licenziamento proposta dal solo legale del lavoratore

Una tematica particolarmente dibattuta in giurisprudenza è stata quella relativa all'impugnazione del licenziamento proposta mediante lettera sottoscritta dal solo legale del lavoratore.

Le Sezioni Unite della Cassazione hanno innanzitutto confermato la validità dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento mediante lettera del difensore solo se munito di procura scritta rilasciata prima del termine di decadenza e hanno stabilito, per l'ipotesi di difetto di procura, la possibilità di ratifica da parte del lavoratore, purché tale ratifica richiami in modo specifico l'atto compiuto dal *falsus procurator* e sia fatta per iscritto (Cass. Sez. Unite 2.3.1987, n. 2180).

La Suprema Corte, inoltre, ha avuto modo di precisare come la natura

decadenziale del termine impedisca che possano rilevare le condizioni soggettive del destinatario della comunicazione dell'atto di impugnazione, e in particolare la sua capacità di intendere e di volere, salva la tutela nei limiti dell'art. 428 c.c. (Cass. 1.12.1989, n. 5279).

L'art. 6, legge n. 604/1966, prevede che il termine di impugnazione del licenziamento decorra dalla comunicazione del licenziamento o dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

A tale ultimo proposito, la Suprema Corte ha precisato come, ove il lavoratore abbia impugnato il licenziamento prima di aver ricevuto la comunicazione dei motivi, ciò non comporti l'inefficacia dell'impugnazione del licenziamento e non implichi, quindi, che, ricevuta la comunicazione di essi, il lavoratore debba procedere a una nuova e autonoma impugnazione del licenziamento (Cass. 4.4.1990, n. 2785).

Quanto alla decorrenza del termine di impugnazione, la Suprema Corte ha rilevato che poiché gli atti ricettizi in forma scritta, come la dichiarazione di licenziamento *ex art. 2*, legge n. 604/1966, si considerano conosciuti dal destinatario, a norma dell'art. 1335 c.c., il termine perentorio fissato per l'impugnazione del licenziamento, ai sensi dell'art. 6 legge cit., decorre dal **momento in cui la dichiarazione di licenziamento è pervenuta all'indirizzo del lavoratore**, salva la dimostrazione, da parte del medesimo, che egli, senza sua colpa, fosse impossibilitato ad avere conoscenza della lettera di licenziamento (Cass. 23.4.1992, n. 4878). Dalla giurisprudenza citata (e dallo stesso tenore letterale dell'art. 1335 c.c.) emerge quindi che **incombe al dipendente licenziato fornire la prova rigorosa di non aver avuto conoscenza del licenziamento** fornendo la dimostrazione dell'esistenza di un evento estraneo alla sua volontà, quale la forzata lontananza dal domicilio (per esempio, per una grave malattia), tale da non consentire il collegamento (neanche telefonico o epistolare) dell'interessato con il proprio domicilio, luogo di destinazione dell'intimazione del licenziamento. Per quanto riguarda poi la decorrenza del termine per impugnare il licenziamento con preavviso, si deve aver riguardo alla comunicazione del licenziamento stesso e non alla data effettiva di cessazione del rapporto.

Anche nell'ipotesi di licenziamento intimato al lavoratore in stato di malattia, il termine per l'impugnazione decorre dal giorno in cui il lavoratore ha conoscenza del licenziamento e dei relativi motivi, e non può essere differito alla cessazione della malattia (Cass. 11.10.1997, n. 9934).

Qualora il datore di lavoro sia una persona giuridica occorre far riferimento alla sede **legale** della stessa, quale risulta dall'atto costitutivo, oppure alla sede effettiva, che si identifica con il luogo dove si svolge l'attività direttiva e amministrativa dell'impresa.

È stata, però, ritenuta rituale la notifica dell'impugnazione del licenziamento effettuata presso lo stabilimento dalla cui direzione è pervenuto il licenziamento, nonché quella effettuata presso una sede secondaria della società (Pret. Foggia, 6.11.1989).

La prova dell'avvenuta impugnazione nel termine di sessanta giorni, quale fatto impeditivo della decadenza, **incombe sul lavoratore licenziato**, il

Decorrenza del termine di impugnazione

Sede in cui recapitare l'atto di impugnazione

Prova dell'impugnazione

Effetti della mancata impugnazione

quale ha l'onere di allegare quando ha ricevuto la comunicazione del licenziamento e quando lo ha impugnato (Cass. 8.2.1999, n. 1076).

Atteso che l'impugnazione del licenziamento ha natura di atto negoziale unilaterale, per il quale la legge richiede la forma scritta *ad substantiam*, l'impugnazione del licenziamento non può essere provata attraverso il ricorso alla prova testimoniale (Cass. 24.8.2000, 11059).

Ai sensi della disciplina introdotta dalla **legge n. 183/2010**, la mancata impugnazione del licenziamento entro il termine di 60 giorni indicato dall'art. 6, legge n. 604/1966, ovvero il mancato deposito del ricorso giudiziale o la mancata comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato entro il successivo termine di 270 giorni, comporta rispettivamente la **decadenza** dall'impugnazione medesima ovvero l'**inefficacia** dell'impugnazione tempestivamente proposta, ossia preclude al lavoratore licenziato la possibilità di richiedere la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18 Stat. Lav., come la possibilità di fruire della tutela obbligatoria prevista dall'art. 8, legge n. 604/1966.

Tuttavia, tali conseguenze **non precludono l'esercizio della normale azione risarcitoria** per danni conseguenti all'illegittimo licenziamento ove ne ricorrano (e siano dal lavoratore allegati) i relativi presupposti, o anche solo per ottenere l'indennità di mancato preavviso. Infatti, la mancata impugnazione da parte del lavoratore del licenziamento, che sia illegittimo ai sensi della legge n. 604/1966, non preclude l'azione risarcitoria in base ai principi generali, la quale non può non comprendere anche il danno costituito dalla perdita dell'indennità della cassa integrazione guadagni che il lavoratore avrebbe percepito ove non fosse stato illegittimamente licenziato (Cass. 5.2.1985, n. 817).

Con riferimento ai presupposti dell'azione risarcitoria di diritto comune, l'orientamento giurisprudenziale prevalente ritiene che il lavoratore decaduto dall'impugnazione del licenziamento possa esperire tale azione sulla base di ulteriori e distinti fatti ingiusti, atteso che la decadenza dall'impugnazione, precludendo al giudice l'accertamento dell'illegittimità del recesso, impedisce altresì di poter considerare tale illegittimità quale elemento costitutivo della pretesa risarcitoria *ex art. 1218 c.c.* (Cass. 21.8.2006, n. 18216; Cass. 12.10.2006, n. 21833; Cass. 10.1.2007, n. 245 e Cass. 14.5.2007, n. 11035).

In altre parole, il lavoratore potrà esperire l'ordinaria azione risarcitoria di diritto comune sulla base di circostanze diverse e ulteriori rispetto alla semplice illegittimità del licenziamento che costituiscono di per sé un fatto ingiusto ovvero un inadempimento contrattuale (si pensi, a titolo di esempio, al licenziamento ingiurioso e al licenziamento quale atto finale di una condotta mobbizzante).

La decadenza dall'impugnazione **non può essere rilevata d'ufficio dal giudice** *ex art. 2969 c.c.*, attenendo a un diritto disponibile del datore di lavoro, ma dà luogo a un'eccezione in senso stretto (Cass. 2.2.1991, n. 1035).

In particolare, tale eccezione del datore di lavoro è soggetta alla disciplina contenuta nell'art. 416 c.p.c. e, pertanto, deve essere sollevata nella memoria di costituzione da depositarsi almeno dieci giorni prima dell'udienza di discussione. Conseguentemente tale eccezione, se proposta nel prosieguo del

giudizio, è inammissibile, salva la facoltà del giudice prevista dall'art. 420 c.p.c., c. 1, di autorizzare la modifica delle difese delle parti (Cass. 19.12.1985, n. 6514).

Una delle principali novità introdotte dalla **legge n. 183/2010** consiste nell'estensione del regime decadenziale di cui al novellato art. 6, legge n. 604/1966 anche al rapporto di lavoro a termine.

Infatti, l'art. 32, c. 3, della citata legge – rubricato peraltro “Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato” - prevede che «le disposizioni di cui all'art. 6, legge 15.7.1966, n. 604, come modificato dal c. 1 del presente articolo, si applicano inoltre: a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative ... alla legittimità del termine apposto al contratto; ... d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4, D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo».

Il successivo comma 4 precisa che le medesime disposizioni si applicano «a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1, 2 e 4, 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».

Quanto alla giurisprudenza formatasi anteriormente alla promulgazione della legge n. 183/2010, è stata controversa l'applicabilità della normativa sull'impugnazione del licenziamento all'azione di accertamento dell'illegittimità del termine apposto a un contratto di lavoro subordinato, sino all'intervento delle Sezioni Unite della Cassazione (Cass., Sez. Un., 6.7.1991, n. 7471) e al successivo consolidato orientamento giurisprudenziale, che aveva escluso la suddetta applicabilità.

In particolare era stato ritenuto che, in caso di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, non sussistesse per il lavoratore cessato dal servizio l'onere di impugnazione nel termine di sessanta giorni – previsto a pena di decadenza dall'art. 6, legge n. 604/1966 che presuppone un licenziamento – atteso che il rapporto cessa per l'apparente operatività del termine stesso in ragione dell'esecuzione che le parti danno alla clausola nulla, con conseguente applicabilità della disciplina in tema di nullità, sicché in qualsiasi tempo il lavoratore può far valere l'illegittimità del termine e chiedere l'accertamento della perdurante sussistenza del rapporto e la condanna del datore di lavoro a riattivarlo riammettendolo al lavoro, salvo che il protrarsi della mancata reazione del lavoratore all'estromissione dall'azienda e il suo prolungato disinteresse alla prosecuzione del rapporto esprimano, come comportamento tacito concludente, la volontà di risoluzione consensuale del rapporto stesso e sempre che il rapporto (apparentemente) a termine non si sia risolto per effetto di uno specifico atto di recesso del datore di lavoro (licenziamento) che si sia sovrapposto alla mera operatività del termine con applicazione, in tale ultimo caso, sia del termine di decadenza di cui all'art. 6 cit., sia della disciplina della giusta causa e del giustificato motivo di licenziamento (Cass. 8.3.2000, n. 2647; Cass. 4.6.2003, n. 8893).

Impugnazione del licenziamento e contratti di lavoro a termine