

08 / 2018

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

LA LEGGE DEL PIÙ FORTE

*Il decreto sicurezza riscrive le regole
sui blocchi stradali e ferroviari*

Ricadute operative della
sentenza 194 in materia
di licenziamento

La recente giurisprudenza
sui licenziamenti collettivi

Il precario ritorno
della Cassa Integrazione
per cessata attività

La Cassazione sulla
illegittimità del rifiuto di
svolgere mansioni inferiori

08

Dicembre 2018

04

Ancora sulla sentenza n. 194/2018 della Corte Costituzionale che ha cancellato l' "algoritmo" del Jobs Act

di Fabio Rusconi

07

Reintegra e indennizzo nella giurisprudenza in materia di licenziamenti collettivi

di Francesca Bassetti

10

Il decreto sicurezza e la criminalizzazione del conflitto: le nuove regole sui blocchi stradali e ferroviari

di Giovanni Orlandini

12

Vietato rifiutare mansioni non rientranti nella propria qualifica. Rischio sanzioni disciplinari

di Andrea Ranfagni

15

Torna (ma ancora per poco) la Cassa Integrazione per cessazione dell'attività

di Giovanni Calvellini

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato Scientifico

Avv. Andrea Danilo Conte
Avv. Fabio Rusconi

In redazione

Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Livia Irtinni
Adele Pasquini
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro
Via Lorenzo il Magnifico, 14
50129 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

Ancora sulla sentenza n. 194/2018 della Corte Costituzionale che ha cancellato l' "algoritmo" del Jobs Act

Un focus sulle ricadute operative ed un'ipotesi sul futuro delle altre disposizioni "superstiti" del contratto a tutele crescenti.

di Fabio Rusconi

Dopo il commento che questo Bollettino (n. 7/2018) ha dedicato alla sentenza n. 194/2018, con cui la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità della norma chiave del contratto a tutele crescenti, è opportuno anzitutto un focus sulle ricadute pratico - operative della pronuncia per la difesa dei diritti che potranno beneficiarne.

Vediamole qui in cinque punti.

1. Quali criteri occorre seguire per quantificare congruamente, nell'amplissima forbice tra minimo e massimo, l'indennità in favore del lavoratore illegittimamente licenziato.

La questione sta suscitando dibattito in relazione alla frase finale della motivazione della Corte, che sembrerebbe far rientrare in posizione di preminenza ("innanzi tutto", scrive la Corte alla fine del punto 15 di motivazione) proprio l'"anzianità di servizio", che è oggetto di censura in quanto usata - come era nell'art. 3, co. 1 del D. 23/2015 - come parametro unico di determinazione dell'indennizzo.

In realtà simile interpretazione della sentenza costituzionale è fuor di luogo, posto che la Corte è nitida circa la necessità che "tutti" i fattori di "personalizzazione" del danno debbano essere apprezzati dal giudice per dimensionare congruamente l'indennità.

E del resto non pare che la preminenza del parametro dell'anzianità di servizio si possa trarre dalla norma (art. 1, co. 7, lett. c) della L. delega, come motiva in modo non vincolante la Corte, posto che tale norma enuncia testualmente proprio il criterio direttivo che la Corte

censura nel decreto delegato, ovvero "c) *previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, ..., prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio*".

Piuttosto, va ponderato il richiamo, che pur la Corte fa, all'ulteriore caratteristica che un'indennità risarcitoria che debba assolvere alla funzione di dar equilibrio ai diritti costituzionali in gioco nella vicenda del licenziamento illegittimo deve avere: la "dissuasività".

La Corte allude al fatto che solo un'indennità non predeterminabile e con un ampio margine di concreta determinazione tra minimo e massimo possa dissuadere il datore dal commettere l'"atto illecito" del licenziamento illegittimo; dissuasività che mancava fintanto che il datore poteva confidare nel troppo astuto algoritmo.

Occorrerà allora che la richiesta in causa della determinazione dell'indennità tra minimo e massimo sia supportata da allegazioni in fatto e istanze istruttorie conferenti da un lato a descrivere l'effetto dannoso sul lavoratore, fissato al momento del recesso, dall'altro a descrivere la dimensione, soprattutto economica, dell'azienda che abbia adottato il recesso illegittimo, con tutte le circostanze che adeguino il costo dell'illecito all'effetto sanzionatorio a carico del suo autore.

Il giudice dovrà (come nel caso dell'art. 18, co. 5 dello Statuto dei Lavoratori) motivare specificamente la quantificazione che riterrà di adottare dell'indennità e la sua pronuncia sarà controllabile in appello.

2. Se l'indennità sia passibile di riduzione per il c.d. aliunde perceptum;

La difesa contro l'eccezione di riduzione dell'indennità per aliunde perceptum (ovvero per il reddito che il lavoratore licenziato abbia comunque tratto da altre occupazioni) potrebbe trarre spunto dalla qualificazione in termini di risarcimento dell'indennità dell'art. 3, co. 1.

L'eccezione però urta innanzi tutto con la natura forfettizzata, con connotato sanzionatorio e determinazione equitativa appena descritta, dell'indennità. Del resto, la disciplina dell'art. 3, co. 1 D. lgs. 23/2015, come caducata dalla Corte, è oggi assai analoga a quella dell'art. 8 L. 604/66 (salva la maggior ampiezza della forbice tra minimo e massimo), circa la quale ultima non è mai stato evocato, correttamente, il tema dell'aliunde perceptum.

Inoltre, e forse in modo dirimente, l'eccezione di aliunde perceptum urta con il fatto che il licenziamento, ancorché illegittimo, è efficace a risolvere il rapporto *ex tunc*, tanto che il giudice sarà costretto a dichiarare risolto il rapporto alla data del recesso. E dunque non si vede quale aliunde possa rilevare.

La determinazione dell'indennità guarda in sostanza al "dopo" solo in termini di chances per il lavoratore. In quest'ottica, l'eventualità che il lavoratore abbia trovato altro impiego può al più rilevare sulla determinazione della misura indennitaria tra minimo e massimo, non in termini di riduzione quantitativa dell'indennità.

3. Se l'indennità invocabile a termini del testo oggi residuo dell'art. 3, co. 1 sia esauriente di ogni danno collegabile al recesso.

Nell'esaminare il meccanismo indennitario creato dal legislatore del Jobs Act, la Corte nota che esso avrebbe vocazione *onnicomprendiva*, deducibile dall'espressione dell'art. 1, co. 7, lett. c) della Legge delega, (che parla di "indennizzo economico certo").

Al riguardo, fermo quanto si è detto circa l'inutilizzabilità oggi della citata norma della Legge delega, è rilevante osservare che le altre norme analoghe che il Sistema conosce (es. l'art. 18 SL), ove pur definiscano "onnicomprendiva" l'indennità risarcitoria, sono da sempre interpretate dalla Cassazione come aperte al risarcimento ulteriore, specie ai diritti di natura non patrimoniale (Cass. 8006/2014 ed ivi cit. precedenti e Cass. 10260/2002 specificamente sul punto).

Dunque, qui come altrove sarà possibile allegare e dimostrare che l'illecito recesso ha arrecato danno anche

alla sfera non patrimoniale del dipendente e chiedere che il giudice ne quantifichi il risarcimento separatamente ed in aggiunta all'indennità, più che solo come componente dell'indennità, entro la forbice tra minimo e massimo.

4. Se la pronuncia di caducatoria si estenda automaticamente alle norme dipendenti dall'art. 3, co. 1 - in particolare agli artt. 4, 9 e 10 - o se sia necessario sollevare nuove eccezioni di incostituzionalità ove tali norme vengano in rilievo

Pare che le formulazioni testuali delle norme consentano di concludere quanto segue:

L'art. 10, nel far rinvio diretto al regime di cui all'articolo 3, co. 1, rende piana l'estensione interpretativa della pronuncia alla fattispecie specifica: il recesso collettivo viziato in punto di procedura o di criteri di scelta sarà sanzionato con indennità da 6 a 36 mensilità. Per la determinazione concreta varrà quanto detto prima.

L'art. 9 consente pur esso un margine ermeneutico che non impone di far ricorso alla Corte, almeno nel caso in cui sia riscontrabile la carenza di g.c o di g.m.: il dimezzamento ivi previsto dell'indennità e dell'importo previsti dall'art. 3, co. 1 suonerà come forbice tra 3 e 6 mensilità.

Più complessa l'applicazione in via ermeneutica della pronuncia all'art. 4, che a propria volta non rinvia direttamente all'art. 3, co. 1, ma detta una autonoma disciplina indennitaria, sia pur assai simile a quella censurata. Dunque, ricorrendo la fattispecie, sarà verosimilmente necessario sollevare nuova eccezione di costituzionalità, cui peraltro è ragionevole attendersi risposta in linea con quella resa, stante la medesima ratio della norma e dell'algoritmo oggi censurato.

Tuttavia, restano aperte le incongruenze e l'opportunità di sollevarle ulteriormente davanti alla Corte, sia circa i licenziamenti collettivi (in cui, entro una medesima procedura e alla luce di analoghi vizi, potrebbero aversi sanzioni diverse a carico del datore in relazione agli assunti prima o dopo il 7.3.2015) e circa l'esiguità, peggiorativa di quella dell'art. 8 L. 604, dell'indennità che, anche con l'interpretazione qui proposta, deriva dall'art. 9.

5. Qual è l'impatto della sentenza sulle cause in corso.

La pronuncia di incostituzionalità ha effetto retroattivo e cancella la norma illegittima *ex tunc* dall'ordinamento, salvi solo "i rapporti esauriti in modo definitivo, per avvenuta formazione del giudicato o per essersi verificato

altro evento cui l'ordinamento collega il consolidamento del rapporto medesimo" (Cass. 13884/2016).

Quest'ultimo caso ricorre, purtroppo, nell'ipotesi che il lavoratore non abbia impugnato nei termini dell'art. 6 L. 604/66 il recesso o nelle ipotesi che il lavoratore abbia accettato spontaneamente il licenziamento.

Quanto alle cause in corso, il lavoratore avrà diritto di chiedere al Giudice di modificare la domanda e formulare l'istruttoria necessaria a supportarla, in coerenza con la norma ridisegnata dalla Corte.

*

Un'ultima notazione concerne le "altre" possibili conseguenze della sentenza in commento, anche alla luce della recente sentenza (la 67/2018) sull'art. 92 c.p.c. in punto di spese di lite. In particolare si possono avanzare ipotesi sulla tenuta del meccanismo che, nello stesso art. 3, al co. 2, pretende di spogliare il giudice della possibilità di apprezzare la differenza di effetti sulla conseguenza di tutela derivanti dalla proporzionalità tra inadempimento e sanzione disciplinare.

La lettura costituzionale che la Corte dà del principio di uguaglianza pare davvero minare infatti la forzatura che la norma fa, a danno della valutazione giudiziale, circa la sterilizzazione della proporzionalità della sanzione all'infrazione commessa dal lavoratore colpito da licenziamento disciplinare.

La forzatura finisce indubbiamente per omologare situazioni di fatto fortemente diverse. Del resto, la stessa Corte, nella risalente sentenza 16/1991 osservò che la proporzionalità dell'art. 2016 cc è cardine della ragionevolezza del sistema sanzionatorio affidato alla potestà privata entro il rapporto di lavoro: il che sembra dare spazio a nuova eccezione di incostituzionalità della norma residua dell'art. 3, co. 2. ■

FLASH

Il congedo straordinario spetta anche al figlio non convivente

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 232, depositata il 7 dicembre scorso, riconosce il diritto al congedo straordinario anche al figlio che non convive ancora con il genitore al momento della richiesta del congedo. Discriminare un figlio, costretto, per ragioni di lavoro a non poter convivere con il genitore bisognoso di cure, non solo ostacola l'esercizio del principio solidaristico previsto dall'art. 2 della Costituzione, ma viola anche quello di uguaglianza.

Questa è la decisione della Consulta, chiamata a pronunciarsi sulla questione di legittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nella parte in cui richiede, per ottenere il predetto congedo straordinario, la preesistente convivenza dei figli con il soggetto disabile che necessita di assistenza.

La pronuncia ha come presupposto la ragion d'essere del congedo straordinario, che esprime i valori della solidarietà familiare e risponde all'esigenza di assicurare la cura del disabile nell'ambito della famiglia e della comunità di vita cui appartiene, allo scopo di tutelarne la salute e di promuoverne nel modo più efficace l'integrazione.

Il legislatore, nell'estendere a soggetti diversi dai genitori il beneficio in questione, ha posto come requisito la precedente convivenza con il disabile, per garantire la continuità delle relazioni affettive e di cura. Tuttavia, per la Consulta, tale requisito rischia di pregiudicare il padre disabile, quando manchino i familiari conviventi indicati in via prioritaria dalla legge e vi sia solo un figlio, all'origine non convivente, pronto a impegnarsi per prestare la necessaria assistenza. Ebbene, per la Corte non ci sono dubbi: anche tali situazioni sono ugualmente meritevoli di adeguata protezione, «poiché riflettono i mutamenti intervenuti nei rapporti personali e le trasformazioni che investono la famiglia, non sempre tenuta insieme da un rapporto di prossimità quotidiana, ma non per questo meno solida nel suo impianto solidaristico». Il requisito della precedente convivenza non può dunque «assurgere a criterio indefettibile ed esclusivo, così da precludere al figlio, che intende convivere ex post, di adempiere in via sussidiaria e residuale i doveri di cura e di assistenza, anche quando nessun altro familiare convivente, pur di grado più lontano, possa farsene carico».

Reintegra e indennizzo nella giurisprudenza in materia di licenziamenti collettivi

di Francesca Bassetti

Come noto, il regime sanzionatorio applicabile ai licenziamenti collettivi è stato innovato dal legislatore sia con la l. 92/2012, che ha modificato l'art. 5 l. 223/1991 e l'art. 18 l. 300/70 (in materia di licenziamenti individuali, cui la prima disposizione citata rinvia), sia con il d.lgs. 23/2015, applicabile ai soli assunti dal 7.3.2015, il quale ha introdotto il c.d. contratto a tutele crescenti, normativa oggi a propria volta profondamente incisa dalla recentissima sentenza della Corte Costituzionale di cui si è già parlato in questo Bollettino.

Le discipline attualmente applicabili, come nelle altre ipotesi di licenziamento, sono dunque due, a seconda della data di assunzione del lavoratore interessato.

La principale differenza consiste nell'assenza di tutela reintegratoria per gli assunti dal 7.3.2015 - tranne l'ipotesi di licenziamento nullo che conduce in entrambe le discipline alla reintegra piena, con il pagamento cioè anche di una indennità pari a tutte le

mensilità perse fino alla sentenza.

Nel regime della l. 92/2012, infatti, vi è una ulteriore e specifica ipotesi di reintegra (con indennità però pari nel massimo a 12 mensilità) oltre a quella che precede; si tratta del caso in cui il datore di lavoro abbia violato i criteri di scelta legali o stabiliti nell'accordo sindacale adottato entro la procedura per l'individuazione dei lavoratori da licenziare. Tale possibilità, invece, è esclusa per i lavoratori cui sia applicata la disciplina del d.lgs. 23/2015, ai quali in ogni caso di illegittimità del recesso spetta l'indennità di cui all'art. 3 c. 1, quello su cui appunto è intervenuta la Corte Costituzionale, ferma la risoluzione del rapporto.

Per comprendere meglio che tipo di sindacato il Giudice svolga in materia di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare è opportuno soffermarsi su due recenti sentenze della Corte di Cassazione.

Con la prima, la numero 24755/2018 del 8.10.2018, la Corte

ha ribadito che il criterio selettivo di prossimità all'età pensionabile, stabilito di concerto con le OO.SS., può essere utilizzato in qualsiasi ipotesi con riferimento all'intero complesso aziendale, anche qualora le ragioni che hanno condotto all'apertura della procedura di licenziamento riguardino un unico reparto o una parte specifica dell'azienda. La Corte territoriale aveva invece ritenuto tale criterio, pur in astratto legittimo, non utilizzabile nella fattispecie, poiché l'effetto della sua applicazione a tutta l'azienda (invece che allo specifico reparto colpito dalla crisi) era di fatto quello di "colpire" i lavoratori che avrebbero potuto recedere dal rapporto accedendo alla mobilità volontaria ma che non avevano inteso farlo. La Corte Territoriale aveva su tale base ritenuto il licenziamento nullo per violazione del criterio paritario, dunque non solo illegittimo per violazione dei criteri di scelta (condannando alla maggiore indennità sopra detta). La Corte di Cassazione, come anticipato, ha però cassato la sentenza, ritenendo il criterio di prossimità alla pensione razionale, oggettivo e verificabile, e pertanto idoneo alla selezione, senza che sia necessaria la sua coerenza rispetto alle ragioni che hanno determinato l'azienda a procedere con i licenziamenti.

L'altra sentenza, la numero 23347/2018 del 27.9.2018, attiene invece alla valutazione della corretta applicazione da parte del datore di lavoro dei criteri di scelta. Il caso era quello di una lavoratrice che lamentava di essere stata selezionata e licenziata in luogo, in particolare, di una collega che possedeva una professionalità equivalente alla sua, ma che era stata ingiustamente esclusa dall'elenco dei lavoratori in esubero. La Corte conferma in questo caso la sentenza di appello, che aveva ritenuto il licenziamento illegittimo per violazione dei criteri e condannato il datore alla reintegra (essendo applicabile il regime della l. 92/2012, con indennità nel massimo pari a 12). L'aspetto interessante del

principio espresso attiene all'ampiezza del concetto di "professionalità equivalente", diverso da quello di mansioni identiche, poiché a rilevare non è tanto l'attività in concreto svolta dal lavoratore ma il complesso delle sue attitudini, prerogative e potenzialità, con il che devono essere confrontati due lavoratori che, pur addetti a mansioni diverse, svolgano compiti che rispettivamente entrambi sarebbero in grado di svolgere senza necessità di riqualificazione. Nel caso di specie, l'altra lavoratrice aveva già svolto le stesse mansioni di quella licenziata ed era poi passata ad un diverso ruolo senza necessità di formazione professionale. Così la Corte, confermando la sentenza di appello, ha ritenuto che i loro profili professionali dovessero essere ritenuti equivalenti e che la comparazione avrebbe dunque dovuto riguardare tutti i lavoratori con i medesimi profili.

E' evidente che, ove fosse stata assunta successivamente al 7.3.2015, la lavoratrice di cui al caso che precede avrebbe unicamente beneficiato di una indennità, senza possibilità di riprendere il proprio posto di lavoro. Il primo caso, invece, mostra come la tutela reintegratoria sia astrattamente possibile per i lavoratori con contratto a tutele crescenti, non solo ove il criterio di selezione sia in sé discriminatorio (come quello di prossimità alla pensione non è), ma, anche, ove le sue concrete modalità di applicazione lo siano.

Ulteriore ipotesi di illegittimità del licenziamento collettivo espressamente contemplata dalla legge è quella in cui il datore di lavoro abbia violato le norme che presidiano la procedura. In entrambi i regimi applicabili la tutela è solamente indennitaria.

C'è da chiedersi se le sopra viste ipotesi di nullità, violazione dei criteri di scelta e violazione delle regole procedurali possano esaurire tutti i possibili vizi di un licenziamento intimato all'esito di una procedura collettiva.

La Corte d'Appello di Trento, con la sentenza che si va ad esaminare, ha ritenuto che non sia così ed ha individuato una ulteriore ipotesi di illegittimità per la quale il legislatore, in entrambi i regimi di tutela, non ha stabilito una specifica sanzione applicabile.

Il caso era quello di una Società che nella comunicazione di apertura della procedura diretta alle OO.SS. aveva indicato ragioni di crisi aziendale che però in Giudizio si erano rivelate inesistenti (tra cui, la chiusura in perdita degli ultimi esercizi e la diminuzione del fatturato). Certamente l'indicazione di ragioni di crisi invece inesistenti rappresentava un vizio formale della comunicazione di cui al c. 2 dell'art. 41. 223/1991, in base al quale esse, con altre informazioni, devono essere portate all'attenzione delle OO.SS. prima dell'avvio della procedura. Ma la Corte d'Appello ha ravvisato nella specifica condotta della Società un vizio ulteriore rispetto a quello formale. Nel ragionamento della Corte, infatti, l'avvio della procedura pur nella consapevolezza dell'insussistenza dei suoi presupposti, e dunque il licenziamento del singolo lavoratore in assenza di una situazione aziendale che avrebbe in astratto legittimato il licenziamento collettivo, costituisce un difetto a sé stante. Era stato peraltro dimostrato, inoltre, che la Società aveva fatto ricorso alla procedura con l'intento di sostituire il personale licenziato (tutti autisti) con lavoratori meno "costosi", perché assunti in Stati diversi dall'Italia con applicazione di trattamenti normativi ed economici previsti in tali Stati e meno favorevoli rispetto a quelli italiani. In mancanza di una espressa disciplina sanzionatoria, dunque, la Corte ha ricercato la sanzione da adottare compiendo una ricognizione generale dell'impianto di tutela realizzato dall'art. 18 l. 300/70, all'esito della modifica operata dalla l. 92/2012. La Corte ha ritenuto così applicabile la tutela reintegratoria con indennità fino a 12 mensilità, trattandosi della sanzione prevista per

le ipotesi di licenziamenti individuali a fronte dell'insussistenza del fatto, in particolare per la palese insussistenza del fatto nel licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

Si tratta di una pronuncia sicuramente innovativa, di cui si attende di scoprire la sorte nell'eventuale giudizio di Cassazione, che ha il pregio di richiamare l'attenzione degli interpreti sulla possibile non completezza del catalogo legislativo dei vizi del licenziamento. Il ragionamento della Corte, tuttavia, non sarebbe applicabile ai lavoratori con contratto a tutele crescenti, per i quali non è prevista la reintegra nelle ipotesi di licenziamento per ragioni oggettive, neppure a fronte della palese insussistenza del fatto.

Ci si potrebbe domandare se la Corte d'Appello non avrebbe invece potuto pronunciare la nullità dei recessi per frode alla legge, vizio che però la sentenza espressamente esclude per l'inesistenza di una norma che impedisca il contenimento del costo del lavoro attraverso la sostituzione di contratti di lavoro più costosi con altri meno costosi. Nel caso di specie, infatti, non è del tutto da escludere che la condotta della Società, globalmente considerata, abbia realizzato un fine impedito dalla legge, anche considerando che esistono norme - che però opererebbero sul piano dei rapporti con i nuovi assunti - volte ad evitare l'aggiramento della disciplina nazionale di tutela, come quelle relative al distacco di lavoratori all'interno dell'Unione (d.lgs. 136/2016) o quelle che impongono l'applicazione della norme inderogabili di legge italiana ai lavoratori stranieri assunti all'estero ma impiegati di fatto stabilmente in Italia (art. 8 del c.d. regolamento CE "Roma I", n. 593/2008). ■

Il decreto sicurezza e la criminalizzazione del conflitto: le nuove regole sui blocchi stradali e ferroviari

di Giovanni Orlandini

Il famigerato “decreto sicurezza” (d.l. 4 ottobre 2018, n. 113 convertito in legge 1 dicembre 2018, n. 132), oltre ad una profonda revisione della normativa in materia di immigrazione, introduce nell’ordinamento una serie di norme tese a criminalizzare il conflitto sociale in nome delle esigenze di tutela della pubblica sicurezza; norme significativamente accomunate (nel titolo II) alle disposizioni in materia di *“prevenzione e contrasto al terrorismo e alla criminalità mafiosa”*.

I due blocchi normativi si tengono insieme e si iscrivono nella medesima parossistica ossessione securitaria che rappresenta il tratto più caratterizzante l’azione del governo giallo-verde. Simili politiche hanno evidenti ricadute negative sulla praticabilità dei diritti dei lavoratori e più in generale sulle dinamiche che governano il mercato del lavoro: ricattabilità dei lavoratori migranti e repressione delle lotte sociali concorrono infatti a perseguire il medesimo obiettivo della normalizzazione nei rapporti di lavoro, chiudendo gli spazi ad ogni forma di dissenso o anche di mera rivendicazione di diritti.

Si iscrive pienamente in tale logica riformatrice l’art. 23 del decreto, con il quale si modifica l’art. 1 del d. lgs. n. 66 del 1948 contenente *“Norme per assicurare la libera circolazione sulle strade ferrate ed ordinarie e la libera navigazione”*.

La disposizione in questione, nella sua versione originaria, reprimeva in egual misura blocchi o ostruzioni della circolazione stradale e ferroviaria, prevedendo in entrambe le ipotesi la pena della reclusione da 2 a 12 anni, in caso di azione condotta da più persone (con pena dimezzata per il reato compiuto da una singola persona). Nel 1999 il governo D’Alema era intervenuto a ridurre l’asprezza della disposizione in questione riformandola (con il d.lgs. 507/99) in modo tale da depenalizzare il blocco stradale (oggetto da allora di mera sanzione amministrativa) e da

lasciare la sanzione penale per la sola ipotesi di blocco della circolazione ferroviaria.

Il c.d. decreto Salvini, nel testo precedente la conversione in legge, riportava in vigore la versione del 1948, allo specifico fine (esplicitato nella relazione illustrativa) di *“fronteggiare i sempre più frequenti episodi di blocco stradale, posti in essere anche nella forma di assembramento, suscettibili di colpire una pluralità di beni giuridici che comprendono non solo la sicurezza dei trasporti, ma anche la libertà di circolazione”*. Il nuovo testo risultava perfino potenzialmente più repressivo rispetto all’originario, considerando che vi veniva sostituita la congiuntiva “e” con la disgiuntiva “o” nell’endiadi identificativa della condotta penalmente rilevante (non più *“chiunque ostruisce e ingombra”* ma *“chiunque ostruisce o ingombra”*): una minima differenza capace però di ampliare la fattispecie criminosa e comunque di amplificarne i margini di incertezza.

Quest’ultimo profilo della norma è rimasto invariato anche nella versione finale della norma adottata dalla legge di conversione, che però (fortunatamente) ha introdotto una nuova e specifica ipotesi di illecito amministrativo, prevedendo una sanzione tra mille e quattromila euro per chiunque *“impedisce la libera circolazione su strada ordinaria, ostruendo la stessa con il proprio corpo”*; sanzione estesa anche ai promotori ed agli organizzatori del blocco. In altre parole, questa specifica ipotesi di blocco stradale viene depenalizzata.

Falso allarme dunque e ritorno alla versione del ’99? Non è così, anche perché altrimenti l’intera operazione di riscrittura sarebbe stata evidentemente inutile: la sovrapposizione tra nuova e previgente normativa è infatti solo apparente. In primo luogo la riforma del ’99 aveva depenalizzato qualsiasi ipotesi di “blocco stradale”, anche operato deponendo o abbandonando *“congegni o altri oggetti*

di qualsiasi specie in una strada ordinaria”, mentre adesso va esente da sanzione penale solo chi ostruisce la circolazione “con il proprio corpo”. In secondo luogo, torna ad essere un crimine qualsiasi comportamento configuri un’ostruzione o un ingombro su una strada ferrata, e non già (com’era in base al d.lgs. 507/99) soltanto il blocco operato collocandovi ostacoli materiali (“congegni o altri oggetti”, appunto).

Se dunque qualsiasi azione collettiva che incida sulla circolazione ferroviaria espone adesso chi la realizza ad altissime pene edittali (come detto da 2 a 12 anni), nel caso in cui si ostacoli la circolazione stradale il quadro è più complesso. Decisive diventano le modalità dell’azione collettiva, dal momento che la depenalizzazione riguarda solo le forme pacifiche di ostruzione operata “con il proprio corpo” dai manifestanti (c.d. barriera umana); mentre l’utilizzo di qualsiasi oggetto atto ad impedire la circolazione può far configurare la fattispecie di reato. Scontato dire che l’incertezza che ne consegue è in sé un deterrente a porre in essere simili forme di lotta.

La nuova disposizione è destinata ad avere un impatto particolarmente rilevante nel settore della logistica, dove le forme più efficaci di lotta sindacale negli ultimi anni hanno mirato proprio ad interrompere la circolazione di mezzi e di merci, evidentemente vitale per il funzionamento a regime della catena di valore. E proprio perché nel settore della logistica, come noto, è forte la presenza di lavoratori stranieri di Stati terzi (extra-UE), acquista rilievo di primaria importanza - nella strategia di normalizzazione che si è detto sottesa all’intero decreto sicurezza - la previsione del comma 2 dell’art. 23, che aggiunge il riferimento al reato di cui all’art.1 del d.lgs. 66/48 tra quelli la cui commissione impedisce l’ingresso dello straniero in Italia, ai sensi dell’articolo 4, comma 3, del d. lgs. n. 286/98 (T.U. in materia di immigrazione). La novella colpisce così deliberatamente le fasce più deboli dei lavoratori, indotte a rinunciare al conflitto dal timore di perdere, insieme al lavoro, anche il diritto a restare nel nostro paese. E la criminalizzazione del conflitto sociale si tinge di un carattere discriminatorio, visto che il reato è doppiamente sanzionato se a commetterlo è un lavoratore extra-comunitario.

Riguardo alle strade percorribili per neutralizzare la norma sul piano giuridico, non resta che riproporre quanto da tempo sostiene parte della dottrina e la più sensibile giurisprudenza di merito, in relazione al carattere scriminante dello stato di necessità ex art. 54 c. p., nei casi in cui i blocchi alla circolazione siano posti in essere nell’ambito di un conflitto sindacale per la difesa del posto

di lavoro. Una strategia, per la verità, sconfessata dalla Cassazione penale, sulla base del discutibile assunto per il quale “*pur dovendosi affermare che il diritto al lavoro è costituzionalmente garantito e che il lavoro contribuisce alla formazione e allo sviluppo della persona umana, deve escludersi, tuttavia, che la sua perdita, costituisca sotto il profilo dell’art. 54 c.p. un danno grave alla persona*” (Cass. Pen. n. 4323/1997). Parimenti difficile da perseguire è la strada che porta ad escludere l’antigiuridicità del blocco sulla base della scriminante dell’esercizio del diritto ex art. 51 c.p. (nel caso, l’esercizio della libertà sindacale ex art. art. 39 Cost., se non del diritto di sciopero ex art. 40), sulla scia di quel minoritario orientamento giurisprudenziale che la utilizza per giustificare il c.d. picchettaggio ostruzionistico.

Certo i tempi che viviamo non sono i migliori per sperare in simili aperture da parte della giurisprudenza. E tuttavia la risposta alla deriva autoritaria che sta inquinando il nostro sistema democratico non può che fondarsi sul richiamo ai principi costituzionali ed al valore che questi riconoscono al conflitto come leva di emancipazione sociale e come strumento di difesa dei diritti fondamentali dei lavoratori e, con essi, della dignità umana. ■

Vietato rifiutare mansioni non rientranti nella propria qualifica.

Rischio sanzioni disciplinari

di Andrea Ranfagni

E' vietato rifiutare di svolgere una mansione non rientrante nella propria qualifica, pena sanzioni disciplinari.

Questo il principio di diritto affermato dalla Corte di Cassazione nella Sentenza n. 24118 del 3 ottobre 2018, relativa al caso di una cuoca delle mense scolastiche comunali, che era stata licenziata perché si era rifiutata di portare e distribuire in classe le colazioni dopo averle preparate.

Ad avviso della cuoca, inquadrata nel IV livello del CCNL Turismo Pubblici Esercizi, se poteva ritenersi rientrante nel proprio "mansionario" quello di preparare il cibo, non altrettanto poteva dirsi per quanto concerneva il servirlo nelle classi. Mansioni, queste ultime, che riteneva rientranti in un livello più basso, quindi, come tali, demansionanti. Da ciò il rifiuto di eseguire l'ordine del datore di lavoro.

Tale rifiuto, però, ritenuto illegittimo dall'impresa, aveva portato all'applicazione di una serie di sanzioni disciplinari, sino ad arrivare poi al licenziamento.

Avverso i provvedimenti disciplinari ed, in particolare il licenziamento, proponeva ricorso la lavoratrice e tanto il Tribunale di Roma, quanto la Corte d'Appello di Roma, dichiaravano illegittima l'espulsione, condannando il datore di lavoro alla reintegra della lavoratrice.

I giudici capitolini, infatti, accoglievano la tesi della lavoratrice, ritenendo che non rientrando le mansioni richieste nella qualifica posseduta ed avendo diritto il lavoratore per legge (art. 2103 cc) a svolgere le mansioni proprie del livello posseduto, con illegittimità dell'adibizione a mansioni inferiori, il rifiuto poteva ritenersi legittimo in quanto opposizione a comportamento illecito del datore di lavoro.

Purtroppo, della stessa opinione non è stata la Corte di Cassazione, la quale ha accolto il ricorso della società datrice di lavoro.

Ad avviso della Suprema Corte, infatti, sul lavoratore gravano per legge una serie di obblighi, tra cui il dovere di obbedienza rispetto alle direttive datoriali, il quale, tra l'altro, è l'indice più rilevante della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 cc. La violazione di tale obbligo integra così un caso di insubordinazione che, come tale, è passibile di sanzioni disciplinari.

Il fatto, poi, che l'ordine sia illegittimo, prosegue la Corte, non consente al lavoratore di sottrarsi all'obbligo di adempierlo, in quanto, in assenza di accertamenti giudiziali, il ricorso a forme di cosiddetta "autotutela" è ammissibile, ai sensi dell'art. 1460 cc, solo ove il comportamento illegittimo del datore di lavoro sia tale da "incidere in maniera irrimediabile sulle esigenze vitali del lavoratore medesimo o da esporlo a responsabilità penale", ovvero il datore di lavoro si ponga come "totalmente inadempiente" ovvero, ancora, nel caso in cui, da una valutazione complessiva del comportamento tenuto da entrambe le parti, emerga che la condotta del lavoratore è stata posta in essere in buona fede ed in modo proporzionato.

Non pareva essere quest'ultimo il caso della cuoca romana, la quale, nel servire la colazione nelle classi non avrebbe commesso alcun reato o messo in pericolo la propria salute o incolumità o pregiudicato, appunto, esigenze "vitali". Né, tanto meno, si trovava di fronte ad un

comportamento del datore di lavoro “totalmente inadempiente” (è infatti in suo potere quello di variare le mansioni dei propri dipendenti ai sensi del suo più generale potere organizzativo), né, infine, la condotta datoriale, posta in essere per sopperire ad esigenze di personale, quindi per garantire il servizio (peraltro pubblico) era tale da recare un particolare disagio alla lavoratrice e quindi da non poter prevalere sulle esigenze di quest’ultima.

La Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, dà seguito a precedenti sentenze, le quali avevano già avuto modo di esprimersi in questi stessi termini (cfr. Sentenze Cassazione n. 12001/2003, 25313/2007, 11408 e 17713/2013).

Il tema affrontato è sempre attuale e la domanda circa la legittimità del rifiuto di adempiere ad un ordine del datore di lavoro illegittimo viene spesso posta tanto al sindacalista, quanto all’avvocato del lavoro.

Ciò non vale soltanto, come nel caso di specie, per quanto concerne l’eventuale richiesta di nuove mansioni, rientranti in un livello inferiore, ma può valere anche per altri tipi di ordine. E’ il caso ad esempio del trasferimento.

Anche in questo caso, infatti, può succedere che esso si ponga come del tutto illegittimo, poiché immotivato, quindi non sorretto da valide ragioni organizzative, produttive e/o tecniche, come richiesto dall’art. 2013 cc. E anche in questo caso, quindi, viene spesso chiesto di sapere se è possibile rifiutarsi di andare a lavorare nella nuova sede.

Analoghe domande vengono poste nel caso di richiesta di svolgimento di mansioni di livello superiore per le quali è richiesta una certa formazione, che il datore di lavoro non ha fornito, venendo meno così ai suoi obblighi.

Alla luce del suddetto quadro giurisprudenziale, il consiglio da dare al lavoratore pare sempre quello di non rifiutare, poiché il rischio è di essere sanzionati disciplinarmente, senza che poi, a prescindere dalla legittimità o meno dell’ordine aziendale, vi siano margini per la dichiarazione d’illegittimità della sanzione.

Come si è visto, infatti, la Cassazione attribuisce al comportamento di disobbedienza una sua autonomia giuridica che, come tale, lo sgancia, in punto di valutazione, da qualsiasi illegittimità del provvedimento datoriale.

Come visto, poi, i giudici di legittimità affermano che forme di autotutela sono ammesse dalla legge italiana solo laddove l’esecuzione dell’ordine sia tale da danneggiare definitivamente la propria vita o tale da generare responsabilità penali. Solo in questi casi, quindi, pare consigliabile al lavoratore di rifiutare di eseguire l’ordine aziendale. Ma si tratta comunque di casi veramente limite, i cui presupposti devono presentarsi con una certa evidenza.

Se, ad esempio, ad un dipendente dell’aeroporto, che si occupa di effettuare rifornimento di benzina agli aeromobili, viene chiesto di guidare un aeroplano, va da sé che il medesimo potrà legittimamente rifiutarsi di eseguire l’operazione, senza così incorrere in alcuna sanzione disciplinare.

Per fare un esempio meno estremo, è legittimo ricorrere alla disobbedienza quale forma di autotutela laddove ci venga chiesto di commettere un reato. Se, quindi, ad un dipendente pubblico viene chiesto di falsificare un documento amministrativo, quest’ultimo potrà legittimamente rifiutarsi di eseguire la disposizione di servizio.

Al di fuori di questi casi, quindi, è preferibile eseguire l’ordine datoriale, effettuando poi contemporaneamente le varie contestazioni giudiziali e stragiudiziali del medesimo, affinché il lavoratore possa poi legittimamente rifiutarsi di svolgere la mansione.

Diversamente, la legittimità delle forme di autotutela può dipendere dagli altri presupposti riconosciuti dalla sentenza in commento, il cui accertamento dipende da una valutazione complessiva del comportamento delle parti; cioè la buona fede del lavoratore, o la presenza di un totale inadempimento del datore di lavoro.

Si pensi all’ipotesi in cui il datore di lavoro ometta di pagare la retribuzione. Qui pare si possa dire di essere di fronte ad un comportamento “totalmente inadempiente” del datore di lavoro, in quanto viene meno quello che è il suo principale obbligo, cui corrisponde il dovere del lavoratore di eseguire l’attività lavorativa. Insomma, è l’oggetto principale del contratto di lavoro, che, se omesso, legittima il comportamento inadempiente del lavoratore.

E’ questo però un caso abbastanza evidente, mentre ve ne sono altri di più difficile valutazione, con conseguente incertezza circa gli esiti di un eventuale giudizio.

Vi sono infatti da registrare sentenze nelle quali la giurisprudenza, ha ritenuto illegittima la sanzione disciplinare inflitta a lavoratori per il rifiuto di questi a svolgere l’attività lavorativa in giorno festivo, nonostante l’ordine aziendale ed in virtù del diritto riconosciuto in tal senso ai lavoratori dalla legge (cfr., ad esempio, Cassazione Sezione Lavoro nn. 21209/2016 e 27948/2017).

Tali casi non paiono diversi da quello esaminato nella sentenza in commento. Se, infatti, lì vi era il diritto ad astenersi dal giorno festivo, leso dall'ordine aziendale (illegittimo) di lavorare in tale giornata, qui vi è il diritto a non essere adibiti a mansioni inferiori, leso dall'ordine aziendale (altrettanto illegittimo) di svolgere tali mansioni.

Evidentemente, la Cassazione in tali casi (quelli sul giorno festivo) ha ritenuto maggiore pienezza e certezza del diritto.

Ancor più incerta è poi la valutazione del grado di disagio arrecato al lavoratore dal comportamento illegittimo del datore, cui pure la Cassazione sembra dare rilievo.

In caso di richiesta di trasferimento ad altra sede, ad esempio, se questa è in un luogo non troppo lontano o che comunque, per la particolare situazione che vive il lavoratore, non arreca un danno particolare (ad esempio è single, quindi non deve spostare tutta la famiglia e guadagna sufficientemente bene per poter vivere altrove, magari grazie anche ad eventuali rimborsi riconosciuti dal datore di lavoro), allora il rifiuto di trasferirsi può portare ad una sanzione disciplinare legittima.

La tematica è ad ogni modo complessa e forse merita affrontarla su un piano più pratico, che, ribadiamo, è quello di eseguire l'ordine anche se illegittimo, procedendo contemporaneamente a contestarlo. Ciò a meno che, come detto, non comporti la commissione di reati ovvero comporti pericoli grossi per la salute propria e/o altrui.

FLASH

AI FINI DELL'ACCERTAMENTO DELL'INIDONEITÀ FISICA AL LAVORO È INSUFFICIENTE IL GIUDIZIO DEL MEDICO AZIENDALE

La Corte di Cassazione, con la recente sentenza n. 27201 del 26/10/2018, nell'affrontare una controversia concernente la legittimità di un licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla prestazione lavorativa, ha affermato il principio secondo il quale, al fine della legittimità del licenziamento stesso, il parere espresso dal medico competente sull'inidoneità fisica del dipendente a svolgere le mansioni assegnategli non è decisivo dal momento che è sempre possibile verificare l'attendibilità di tale valutazione tramite il sindacato giudiziale che può arrivare finanche a ribaltarne l'esito, qualora sia contrastante con le risultanze emerse dalla consulenza medico-legale richiesta dal Giudice nel corso del giudizio. Come noto, secondo quanto previsto dal D. Lgs. N. 81/2008, il lavoratore è tenuto a sottoporsi periodicamente alle visite di controllo effettuate dal medico aziendale al fine di verificare che egli sia idoneo a svolgere la specifica mansione assegnatagli. A fronte di un giudizio di inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro deve adibire il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione equivalente, superiore o inferiore compatibile con il suo stato di salute, con diritto alla conservazione della retribuzione corrispondente alle mansioni precedenti. Solo nel caso in cui ciò non sia possibile il datore di lavoro può legittimamente licenziare il proprio dipendente per sopravvenuta inidoneità fisica. Nel caso di specie, la Suprema Corte è stata chiamata a pronunciarsi sulla legittimità di un licenziamento intimato ad una lavoratrice risultata inidonea allo svolgimento di attività di impiegata amministrativa addetta a videoterminale. I giudici di merito, in particolare la Corte di appello, avevano ritenuto illegittimo il licenziamento in quanto dalle CTU effettuate nelle diverse fasi del giudizio era emerso che, diversamente da quanto ritenuto dal medico aziendale, la lavoratrice fosse in realtà idonea alle mansioni svolte.

La Corte distrettuale aveva poi osservato che, poiché il recesso per inidoneità fisica risulta particolarmente pregiudizievole per il lavoratore, lo stesso può ritenersi legittimo solo nel caso in cui, al termine di una rigorosa verifica, venga esclusa la possibilità di adibire il lavoratore stesso a mansioni compatibili con le sue residue capacità lavorative, mentre non può ritenersi sufficiente a decretare l'impossibilità della prestazione lavorativa la sola incapacità di eseguire le attività normalmente svolte dal dipendente, allorché lo stesso possa essere adibito ad "altre attività riconducibili alle mansioni assegnate o equivalenti o inferiori, purché utilizzabili dall'impresa". Awerso tale decisione, la società proponeva ricorso per cassazione, osservando che la consulenza medica avrebbe dovuto essere condotta anche in relazione alle risultanze formate dal medico aziendale all'esito della visita e degli esami diagnostici e strumentali dallo stesso svolti. A tal riguardo, il datore di lavoro lamentava la mancata acquisizione agli atti della predetta documentazione, non avendo la società potuto produrre la cartella medica con il proprio atto di costituzione in giudizio, in quanto impedita dalle norme sulla tenuta e custodia della stessa da parte del medico competente.

La Corte di cassazione, tuttavia, ha evidenziato come "non assuma alcuna decisività la circostanza attinente alla produzione o mancata produzione della cartella del medico aziendale, essendo la stessa inidonea a modificare l'esito del giudizio a fronte delle risultanze concordi delle plurime consulenze tecniche d'ufficio". Pertanto, in linea con il proprio consolidato orientamento, i giudici di ultima istanza hanno confermato l'illegittimità del licenziamento per manifesta insussistenza del motivo posto a suo fondamento. Il rigetto del primo motivo, ha poi proseguito la Corte, rende superfluo l'esame del secondo attinente alla prova, comunque non fornita nel caso qui in esame, dell'impossibilità di adibire la lavoratrice a mansioni equivalenti e compatibili.

TORNA (MA ANCORA PER POCO) LA CASSA INTEGRAZIONE PER CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ

di Giovanni Calvellini

Sembra destinato a non trovare pace l'istituto della Cassa integrazione guadagni. Dopo soli due anni dal tentativo renziano di razionalizzare il sistema degli ammortizzatori sociali (d.lgs. n. 148/2015), un nuovo intervento normativo rimescola le carte in tavola. L'art. 44, d.l. n. 109/2018 ha difatti introdotto (*rectius*, prorogato) una misura che, ancorché circoscritta a una fattispecie piuttosto specifica, ha rilevantissime implicazioni in punto di salvaguardia dell'occupazione in numerose situazioni concrete.

È noto che la Cassa integrazione, nata per garantire la continuità del salario in contesti congiunturali di contrazione dell'attività produttiva, con la c.d. legislazione dell'emergenza (fine anni '60 e soprattutto anni '70 del secolo scorso) acquisì un carattere prevalentemente assistenziale. L'introduzione dell'integrazione salariale straordinaria (c.d. Cigs, Cassa integrazione guadagni straordinaria) servì infatti ad assicurare un sostegno economico ai lavoratori anche in casi di crisi non più transitorie, ma strutturali. Da un lato, il generalissimo riferimento della legge in materia a situazioni di riorganizzazione, ristrutturazione, riconversione e crisi aziendale portò a estendere

l'intervento praticamente a ogni caso di difficoltà dell'impresa; dall'altro lato, le continue proroghe, anche con riferimento a situazioni aziendali prive di qualsiasi possibilità di ripresa dalla crisi, resero l'intervento stesso una forma di erogazione assistenziale pubblica a carattere tendenzialmente definitivo. Le integrazioni salariali, insomma, erano spesso utilizzate come strumenti di dilazione di licenziamenti ormai inevitabili, senza che fossero al contempo previste misure per la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori in esubero.

Un intervento di razionalizzazione fu offerto dalla legge n. 223/1991 che rivede sia l'intervento ordinario sia soprattutto quello straordinario, cercando di riportarlo all'uso originario; in particolare, per evitare casi patologici, furono fissati limiti temporali inderogabili. L'intento del legislatore del 1991 venne però a vanificarsi nel giro di pochissimo tempo a causa dell'emanazione di numerosi provvedimenti *ad hoc* e in deroga.

Questa situazione ha indotto a ritenere necessaria una riforma dell'intero sistema degli ammortizzatori sociali, realizzata dapprima con la legge Fornero

(legge n. 92/2012) e poi con i decreti legislativi attuativi del *Jobs Act* (d.lgs. n. 22/2015 e 148/2015). Le principali novità apportate da questi ultimi - nei quali ancora oggi si trova collocata la disciplina della materia - sono la revisione dei limiti di durata dell'integrazione salariale; la semplificazione delle procedure di concessione dei trattamenti; l'introduzione di una maggiore compartecipazione finanziaria da parte dei datori di lavoro che fanno ricorso all'istituto; la previsione fra le cause integrabili della stipulazione di un contratto di solidarietà difensiva; l'impossibilità di autorizzare l'integrazione salariale in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo di essa. Proprio con riguardo a quest'ultimo punto, occorre precisare però che il legislatore delegato del 2015 aveva previsto un percorso progressivo di eliminazione di tale causa integrabile: era stato infatti disposto che, anche per il triennio 2016-2018, decorsa l'ordinaria durata della Cigs (12 mesi), sarebbe stato possibile un ulteriore intervento della stessa anche in caso di cessazione dell'attività nel limite massimo di 12 mesi per il 2016, di 9 mesi per il 2017 e di 3 mesi per il 2018 (art. 21 c. 4, d.lgs. n. 148/2015). Il presupposto della concessione era

la sussistenza di concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale.

Sulla base di questa regolamentazione, la cessazione dell'attività come causa integrabile sarebbe pertanto definitivamente scomparsa al 31 dicembre 2018. È a questo punto che interviene l'art. 44, d.l. n. 109/2018 (conv. legge n. 130/2018). Questo mantiene in vita la possibilità di concessione della Cigs pure per cessazione dell'attività produttiva per un ulteriore biennio (2019 e 2020) e riporta - anche per il 2018 - a 12 mesi la durata massima dell'intervento. In base a quanto precisato dalla Circolare n. 15 del 4 ottobre 2018 del Ministero del Lavoro, la Cigs riguarderà quindi le «imprese, anche in procedura concorsuale, che abbiano cessato la propria attività produttiva e non si siano ancora concluse le procedure per il licenziamento di tutti i lavoratori, o la stiano cessando».

L'integrazione salariale è ammessa però solo a condizione che, nonostante la cessazione dell'azienda, «sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale» oppure - e questa è una novità rispetto alla disciplina transitoria del 2015 - «laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, nonché in alternativa attraverso specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata». L'esistenza di uno di questi presupposti dovrà essere certificata con l'accordo stipulato al Ministero del Lavoro (alla presenza del Ministero dello Sviluppo economico e della Regione interessata) che precederà l'autorizzazione dell'intervento.

La previsione in commento sembra andare a mettere una toppa a un vuoto di tutela originato dalla disciplina applicabile "a regime" in base al d.lgs. n. 148/2015. Infatti, la cessazione dell'attività produttiva non necessariamente ha il carattere della definitività. È possibile ad esempio che l'azienda sia ceduta a terzi che riprendano l'attività e riassorbano il personale in eccedenza. In simili casi, precludere la strada della sospensione del rapporto di lavoro con integrazione del reddito e imporre quindi il licenziamento dei lavoratori sarebbe una soluzione iniqua per questi ultimi. Consentire allora che, per un determinato periodo di tempo, sia possibile ricorrere alla Cigs per ridurre a *extrema ratio* l'ipotesi dell'estinzione del rapporto di lavoro sembra allora una misura assolutamente opportuna, se non addirittura doverosa.

Resta il fatto che tale recente intervento normativo non incide in modo definitivo sul sistema delineato dal d.lgs. n. 148/2015, ma si limita - come detto - a prorogare il regime transitorio. Il fatto che si tratti di una norma a scadenza e per di più sottoposta a vincoli di bilancio induce quindi a ritenere nient'affatto risolto il problema. La polvere nascosta sotto al tappeto riemergerà nel volgere di un paio d'anni. ■