

# RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO

Fondata da ALDO CESSARI, già diretta da GIUSEPPE PERA e da PIETRO ICHINO



Direttore responsabile

RAFFAELE DE LUCA TAMAJO

Comitato scientifico

MARIA VITTORIA BALLESTRERO - CARLO CESTER - MAURIZIO CINELLI  
RICCARDO DEL PUNTA - GIUSEPPE FERRARO - EDOARDO GHERA - PIETRO ICHINO  
ARTURO MARESCA - ORONZO MAZZOTTA - ROBERTO ROMEI - FRANCESCO SANTONI  
PATRIZIA TULLINI - JESÚS CRUZ VILLALÓN - MAXIMILIAN FUCHS  
ANTOINE LYON CAEN - ALAN NEAL

estratto

**2/21**

 **GIUFFRÈ**  
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

## INDICE SOMMARIO

### PARTE PRIMA

#### ***DOTTRINA***

- MAURIZIO CINELLI, *Prelievi «di solidarietà» sulle pensioni e principio di ragionevolezza* . . . . . 105  
Solidarity-related deductions from pensions and the principle of reasonableness
- CARLO CESTER, *Fenomeni interpositori e imputazione degli atti di gestione del rapporto di lavoro: un recente intervento normativo* . . . . . 147  
Interposition in employment relationships and allocation of management decisions: a recent regulatory intervention
- MARIELLA MAGNANI, *Il terribile diritto. Riflessioni sull'attuale regime del licenziamento tra giurisprudenza e legislatore* . . . . . 169  
A reflection on the current law on dismissals - between case law and legislator
- ADALBERTO PERULLI, *La disciplina del licenziamento per GMO dopo Corte costituzionale n. 59/2021* . . . . . 187  
The regulation of dismissal for justified objective reason after the decision of the Constitutional Court no. 59/2021
- MAURO DALLACASA, *Il patto di non concorrenza del lavoro autonomo tra norme del codice e Costituzione* . . . . . 211  
The non-competition pact of self-employed workers, between the civil code and the Constitution
- GIOVANNI BRONZINI, *Il rito del lavoro del 1973 e le tentazioni cartolari e da remoto* . . . . . 235  
Video-conferencing: new opportunities and temptations for the rules of employment law procedures of 1973

## PARTE SECONDA

**NOTE A SENTENZA****Rapporto di lavoro**

- GIOVANNI GAUDIO, *La Cgil fa breccia nel cuore dell’algoritmo di Deliveroo: è discriminatorio* . . . . . 188
- GIANLUCA GIAMPÀ, *La natura del rapporto tra vigili del fuoco volontari e amministrazione in una nuova sentenza della Corte di Cassazione* . . . . . 200
- ROCCO IODICE, *Il contratto di somministrazione di lavoro tra doveri di informazione e principio di autoresponsabilità* . . . . . 214
- MARCO PERUZZI, *Non sono solo parole. La decisione della Cassazione sul caso Taormina* . . . . . 239

**Pubblico impiego**

- BARBARA DE MOZZI, *Quale tutela per i giudici onorari alla luce della sentenza Ux?* . . . . . 288

**Diritto della previdenza sociale**

- ROSSELLA CIAVARELLA, *Troppo rumore per nulla: il rimborso del contributo Naspi in caso di licenziamento “forzato”* . . . . . 301

**Diritto europeo e comparato**

- STEFANO BELLOMO E LUISA ROCCHI, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018* . . . . . 336
- VALENTINA CAGNIN, *Il caso dei lavoratori in servizio a bordo di un treno internazionale: quando il legame con il territorio attraversato funge da discrimen per individuare un distacco* . . . . . 352
- DAVIDE DIVERIO, *Il solo trasporto internazionale di merci non fa dell’autista un lavoratore distaccato ai sensi della direttiva 96/71/CE* . . . . . 368

**Diritto processuale**

- ALBERTO PICCININI, *Conflitto tra le Alte Corti sui termini di decadenza delle impugnazioni giudiziali di provvedimenti datoriali: quando la legge si adegua alla giustizia* . . . . . 389

**Diritto sindacale**

- GIOVANNI MODICA SCALA, *Semaforo verde a uno sciopero dei sindacati di base: la Corte d’Appello di Bologna torna sui limiti al diritto di sciopero* . . . . . 396

---

ANDREA PILATI, <i>Quando la pandemia non basta per giustificare: sciopero di protesta e servizi essenziali</i> . . . . .	418
BEATRICE ROSSILLI, <i>Il rapporto (incerto) tra contratti collettivi di diverso livello</i> . . . . .	432

## PARTE TERZA

### OSSERVATORIO

#### *Legislazione in materia di lavoro*

— La legge di bilancio 2021: fronteggiare l'emergenza gettando uno sguardo oltre (di M. CORTI e A. SARTORI) . . . . .	77
---	----

#### *Rivista Bibliografica*

(a cura di R. DE LUCA TAMAJO e L. TEBANO) . . . . .	85
---	----

#### *Ultim'ora*

Cassa integrazione e cd. blocco dei licenziamenti (Avviso comune del 29 giugno 2021, d.l. 30 giugno 2021 n. 99, d.l. 25 maggio 2021 n. 73, d.l. 22 marzo 2021, n. 41 con i commenti di A. MARESCA e F. SCARPELLI) .	103
---	-----

## I COMMENTI

### II. GROVIGLIO NORMATIVO SUL BLOCCO/SBLOCCO DEI LICENZIAMENTI: COME SI APPLICA?

1. Per ricostruire la complessa trama del dato normativo, oggi vigente, relativo l'efficacia temporale del cd. blocco dei licenziamenti finalizzato a garantire nell'emergenza pandemica l'occupazione dei lavoratori a tempo indeterminato, occorre fare riferimento a tre diverse disposizioni: l'art. 8, co. 1, 2, 8, 9, 10 e 11, d.l. n. 41/2021, all'art. 40, co. 3, 4, e 5, d.l. n. 73/2021 e, infine all'art. 4, co. 2, 4 e 8, d.l. n. 99/2021, nonché all'avviso comune sottoscritto il 29 giugno 2021 in sede governativa da Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Alleanza delle Cooperative e Confapi (AC/2021) in correlazione con il D.L. n. 99/2021.

Cercando di mettere in ordine le norme si può muovere dal punto di partenza, sufficientemente chiaro, che il 30 giugno 2021 è venuto meno il divieto generale di licenziamento applicabile a tutti i datori di lavoro previsto dall'art. 8, co. 8, d.l. n. 41/2021. Mentre dal 1° luglio 2021 operano alcune misure eccezionali con le quali il legislatore ha prorogato il divieto di licenziamento circoscrivendone, però, l'ambito di applicazione ad alcuni datori di lavoro.

Conseguentemente la questione che, in via prioritaria, si pone riguarda i criteri selettivi utilizzati dal legislatore per individuare i datori di lavoro ancora assoggettati al divieto di licenziamento, il cui contenuto non varia, restando quello ormai in essere dal marzo 2020.

2. Questi criteri selettivi sono costruiti dal legislatore in modo composito e variegato facendo riferimento a volte a caratteristiche soggettive del datore di lavoro (anche in combinazione con l'utilizzo della cig) oppure al solo fatto che il datore di lavoro abbia effettivamente fruito della cig in una delle molteplici forme rese accessibili dal legislatore ed anche agevolate, con l'esclusione del versamento del contributo addizionale.

A) Nella prima casistica rientrano i datori di lavoro per i quali continua ad essere prevista la cig-Covid, cioè «i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27» (art. 8, co. 2 e 10, d.l. n. 41/2021) oppure «il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)» (art. 8, co. 8, d.l. n. 41/2021).

In questo caso il legislatore ha delimitato l'efficacia temporale del divieto di licenziamento fissandone il termine finale al 31 ottobre 2021.

A.1) Questo stesso divieto e per il medesimo arco temporale è stato applicato dall'art. 4, co. 2 e 4, d.l. n. 99/2021 anche ai «*datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche Ateco2007, con i codici 13, 14 e 15*». A questi datori di lavoro viene accordato un «*trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 per una durata massima di diciassette settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale*» (art. 4, co. 2, d.l. n. 99/2021).

B) La seconda casistica riguarda, invece, due ipotesi.

B.1) La prima, prevista dall'art. 40, co. 3 e 4, d.l. n. 73/2021, concerne «*datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che a decorrere dalla data del 1 luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale ai sensi degli articoli 11 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148*».

B.2) La seconda ipotesi si applica, secondo quanto prevede l'art. 40-bis, co. 1 e 2, d.l. n. 73/2021 inserito dal d.l. n. 99/2021, ai «*datori di lavoro di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148*» e «*che presentano domanda di integrazione salariale*» «*per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica presentate al Ministero dello sviluppo economico*». Si deve aggiungere che il «*trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148*» è riconosciuto «*per un massimo di tredici settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021*» e, comunque, «*nel limite di spesa di 351 milioni di euro per l'anno 2021*»<sup>(1)</sup>.

Con formula identica nelle due ipotesi ora richiamate, il legislatore delimita l'efficacia temporale del divieto di licenziamento «*per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021*» (art. 40, co. 4, d.l. n. 73/2021 e art. 40-bis, co. 2, d.l. n. 73/2021).

---

(1) Si tratta di una limitazione stringente anche formalmente in quanto l'art. 40-bis, co. 1, d.l. n. 99/2021 prescrive che «*l'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande*».

3. Le differenze tra le due casistiche (A/B) appare ormai chiara.

Infatti, nelle ipotesi *sub A*) il divieto di licenziamento opera indipendentemente dalla fruizione della *cig* a cui il legislatore si richiama soltanto per identificare e delimitare la platea dei datori di lavoro assoggettati al divieto. Coerentemente con questa opzione il termine finale dell'efficacia temporale del divieto non è mobile (cioè collegato alla fruizione alla *cig*), bensì fisso in quanto individuato facendo riferimento ad una data certa, quella del 31 ottobre 2021.

Viceversa, nelle ipotesi *sub B*) lo stesso divieto scatta solo se il datore di lavoro sceglie di fruire della *cig* agevolata, facendone domanda.

In questo senso deve, ormai, essere ricostruita la volontà del legislatore. Sebbene, letteralmente, la formulazione utilizzata avrebbe potuto indurre alla conclusione opposta che risulta, però, preclusa come si è detto in base alla valutazione comparativa delle formule utilizzate dal legislatore nell'ipotesi *sub A*) e *sub B*). Infatti, nel primo caso si fa riferimento ai «*datori di lavoro ... che ... sospendono o riducono l'attività lavorativa, possono presentare ... domanda di concessione del trattamento ...*» nel secondo «*ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale ...*», rendendo così evidente che in quest'ultimo caso, diversamente dall'altro, ciò che assume rilievo determinate è l'avvenuta ed effettiva presentazione della domanda e non la legittimazione a presentarla.

Si tratta di una scelta politica rientrante nella discrezionalità del legislatore in ordine ai lavoratori più esposti al rischio di licenziamento ai quali si è ritenuto di dare una tutela maggiore. Una discrezionalità il cui esercizio incontra il solo limite costituzionale della razionalità.

In questa prospettiva di indagine, forse, qualche dubbio sulla razionalità delle scelte del legislatore potrebbe emergere, come ad esempio nel caso «*delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle*» (art. 4, co. 2 e 4, d.l. n. 99/2021) che non ricorrono alla *cig* in quanto non ne hanno alcuna necessità perché, continuando nell'esempio, si tratta di un'azienda tessile che produce a pieno ritmo mascherine e camicie. L'assoggettamento di questa azienda allo stesso vincolo di licenziare previsto per le altre imprese del settore in crisi si fonda sull'identità del codice *Ateco*, cioè su un aspetto formale inidoneo ad imporre l'uniformità della permanenza del blocco dei licenziamenti a tutela dei lavoratori dipendenti.

4. A questo punto si può spendere qualche parola sull'AC/2021 la cui storia appare, almeno per alcuni versi, analoga a quella della famosa *Postilla* apposta in calce all'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 al momento della sua stesura. Una *Postilla* nella quale, prescindendo dal contenuto della stessa, ogni parte interessata (e non solo quelle firmatarie dell'AI/2011) ritenne di poter trarre elementi a proprio favore.

Con l'AC/2021 le associazioni imprenditoriali firmatarie hanno assunto sì un *impegno*, ma il contenuto di tale impegno è soltanto quello di «*raccomandare*

*l'utilizzo degli ammortizzatori sociali che la Legislazione vigente ed il decreto legge in approvazione prevedono in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro».*

Ciò rende chiaro che l'AC/2021 non può essere inteso alla stregua di un accordo interconfederale con il quale le associazioni di rappresentanza datoriali e sindacali avrebbero (forse) potuto convenire un divieto di licenziamento, sostitutivo di quello legale cessato il 30 giugno 2021.

Quindi i singoli datori di lavoro — quando riceveranno dalle associazioni di categoria alle quali sono iscritti e che aderiscono alle confederazioni imprenditoriali firmatarie dell'AC/2021 — non saranno assoggettati ad un obbligo che li vincola a non licenziare e neppure ad utilizzare gli «*ammortizzatori sociali*», ma potranno valutare se conformarsi o meno all'indirizzo espresso dalla loro associazione.

Si può aggiungere, quindi, che la raccomandazione rivolta ai datori di lavoro associati va ricondotta all'interno del rapporto associativo che intercorre tra l'impresa e la propria associazione ed esplica i propri effetti in questo ambito, certamente non nei confronti dei terzi (i lavoratori).

Quanto al contenuto del vincolo associativo assunto dal datore di lavoro iscritto nel momento in cui aderisce ad un'associazione va precisato che, com'è noto, esso riguarda i contratti collettivi da quest'ultima stipulati e non già le raccomandazioni da esse impartite il cui valore deve, quindi, essere apprezzato in questa prospettiva.

Nè si può invocare, come spesso avviene e non sempre in modo appropriato, la buona fede e correttezza che opera non già autonomamente come fonte di comportamenti dovuti, ma per ancorare l'adempimento ad un obbligo specificamente e contrattualmente assunto in mancanza del quale ogni evocazione appare destinata ad operare nel vuoto normativo.

Si deve, infine, osservare che il contenuto della raccomandazione ed anche la sua portata non può che riguardare l'uso corretto degli «*ammortizzatori sociali*» che potranno quindi essere richiesti dal datore di lavoro soltanto in presenza dei presupposti previsti dalla normativa ad essi applicabile (in particolare la cd. causa integrabile).

Quanto appena detto potrebbe indurre ad una distinzione tra i datori di lavoro che possono ricorrere alla cigo o alla cigs, ancorchè non gravata dal contributo addizionale, e quelli (le industrie tessili, dell'abbigliamento e delle fabbricazioni di articoli in pelle) che possono ancora attingere alla cig-Covid «*per una durata massima di diciassette settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021*». Nel primo caso, infatti in assenza della causa integrabile non potrà essere riconosciuta la cigo o la cigs, mentre la cig-Covid è (come si dice) acausale.

E pur vero che, secondo una pratica tanto diffusa quanto non di rado priva di solide basi normative, la cigs è stata utilizzata per gestire personale in esubero strutturale, ma quando ciò avviene — senza una specifica disposizione che



autorizzi a tale uso — il datore di lavoro assume un rischio che è quel del mancato riconoscimento della cigs (dal quale, a volte, si protegge prevedendo negli accordi di cigs che, nel caso del mancato riconoscimento da parte dell'imps, il lavoratori sospesi non riceveranno la retribuzione).

5. Resta un ultimo interrogativo, di notevole importanza anche sul piano applicativo, riguardo alla possibilità dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative di continuare a stipulare gli accordi aziendali per incentivare l'esodo volontario dei lavoratori con il riconoscimento della NASpL.

In base alla formulazione delle norme vigenti il collegamento tra gli accordi aziendali ed il divieto di licenziamento appare inscindibile, nel senso che tali accordi possono essere stipulati da quelle aziende per le quali opera il divieto.

E pur vero che il legislatore ha adottato questa soluzione in funzione *compensativa* del divieto, ma si deve auspicare che, venuto meno tale divieto, tale possibilità sia confermata con una diversa finalità quella di offrire alle imprese ed ai sindacati un'alternativa attrattiva ai licenziamenti.

ARTURO MARESCA

*Ordinario di diritto del lavoro  
nell'Università Sapienza di Roma*

