

Indennità di mobilità anche a chi ha un altro lavoro

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 705 del 18 Gennaio 2016, ha stabilito che al lavoratore che ha due distinti rapporti a part-time, spetta l'indennità di mobilità in relazione alla cessazione di uno dei rapporti. Il dipendente collocato in mobilità può accettare, durante la pausa forzata, un altro lavoro presso un diverso datore di lavoro nonostante percepisca la relativa indennità da parte dell'Inps.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha definito che il dipendente in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato a tempo parziale o a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista di mobilità.

Il fatto

La controversia trae origine dalla sentenza di Corte d'appello con la quale veniva rigettato il gravame proposto dall'INPS contro la sentenza del Tribunale di primo grado che aveva condannato l'istituto a pagare ad una lavoratrice l'indennità di mobilità con riferimento alla retribuzione da lei percepita in virtù del rapporto a tempo parziale (per 20 ore settimanali) intercorso con una S.p.A.

Ciò era stato deciso sebbene detta lavoratrice, collocata in mobilità in relazione ad uno dei due rapporti part-time che aveva contemporaneamente instaurato (quello con la società di cui sopra), avesse però proseguito l'altro rapporto lavorativo (sempre a tempo parziale).

L'Inps ricorreva per la cassazione della sentenza sostenendo che, contrariamente a quanto ritenuto dalla gravata pronuncia, la lavoratrice non poteva percepire l'indennità di mobilità in quanto, come tutti i trattamenti di disoccupazione, essa è strutturata su base giornaliera e viene corrisposta a fronte di una mancanza di lavoro protrattasi per l'intera giornata e non è frazionabile su base oraria (come invece avviene per le prestazioni intese a garantire il lavoratore dalla perdita del salario a causa di sospensioni temporanee dell'attività lavorativa).

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

La suprema Corte, in premessa, ricostruiva il quadro normativo ricordando che l'art. 7 comma 12 della Legge 223/91 stabilisce che: "L'indennità prevista dal presente articolo è regolata dalla normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, in quanto applicabile, nonché dalle disposizioni di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88". Inoltre, proseguivano i Giudici, i commi 6° e 7° dell'art. 8 della cit. legge n. 223/91 prevedono che: "Il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista.

Per le giornate di lavoro svolte ai sensi del comma 6, nonché per quelle dei periodi di prova di cui all'articolo 9, comma 7, i trattamenti e le indennità di cui agli artt. 7, 11, comma 2, e 16 sono sospesi. Tali giornate non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata dei predetti trattamenti fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza del trattamento."

Stante tutto ciò, la Corte definiva che il primo rilievo da valorizzare a conferma dell'esattezza della sentenza impugnata risiedeva nel fatto che "se il lavoratore iscritto nella lista di mobilità ha facoltà di svolgere lavoro a tempo parziale mantenendo la propria iscrizione, non v'è ragione alcuna (né teleologica né letterale) di distinguere fra l'ipotesi in cui abbia instaurato tale rapporto dopo l'iscrizione o prima, come avvenuto nel caso di specie, atteso che l'intimata aveva instaurato parallelamente due rapporti part-time (entrambi per 20 ore settimanali) presso due diversi datori di lavoro, prima di essere licenziata da uno di essi".

Nello specifico, riprendeva la Corte, l'Inps obiettava che poiché il rapporto a tempo parziale sopravvissuto copriva tutte le giornate lavorative (sebbene ad orario ridotto), l'indennità si sarebbe dovuta pagare in via frazionata, il che non era però consentito in quanto l'indennità di mobilità, essendo strutturata su base giornaliera, presupponeva una mancanza di lavoro protrattasi pur sempre per l'intera giornata, di guisa che non poteva essere erogata in via frazionata su base oraria. La parte ricorrente invocava inoltre a sostegno della propria censura il comma 7° dell'art. 8 cit. legge n. 223/91, là dove si esprime in termini di "sospensione" dell'indennità di mobilità per le giornate lavorative svolte ai sensi del comma precedente, cioè a titolo di lavoro a termine o a tempo parziale.

La Cassazione decideva il non accoglimento di tale obiezione per plurime ragioni. In primo luogo essa determinerebbe una palese ingiustificata disparità di trattamento fra il lavoratore a tempo parziale c.d. verticale (strutturato su alcune giornate di prestazione a

tempo pieno e altre di assenza di ogni attività lavorativa) e quello impiegato in un part-time c.d. orizzontale, consentendo la corresponsione dell'indennità di mobilità soltanto per le giornate di non lavoro del primo ed escludendo ogni trattamento economico a favore del secondo, pur in ipotesi d'un pari numero di ore settimanali dedotte in contratto, solo perché lo stesso numero di ore di lavoro è spalmato su tutti i giorni della settimana.

Per i Giudici Supremi era evidente che tale soluzione ermeneutica contrastava con gli artt. 3 comma 1° e 35 commi 10 e 2° Cost., oltre che con la clausola 1, lett. a), dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81, avente lo scopo di eliminare le discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro part-time, obiettivo che risulta anche dal secondo comma del preambolo dell'accordo quadro medesimo e dall'undicesimo "considerando" della direttiva summenzionata.

Indubbiamente penalizzare il lavoro a tempo parziale di tipo c.d. orizzontale avrebbe un effetto disincentivante del ricorso ad una forma di occupazione vista con favore della normativa euro-unitaria.

E, proseguiva la Corte nel ragionamento, "com'è noto, è obbligo dell'interprete scegliere, fra più esegesi possibili, quella conforme al dettato costituzionale e all'ordinamento dell'Unione europea. In secondo luogo, il rimando alle "giornate" e alla "sospensione" dell'indennità che si legge nel cit. art. 8 comma 7° non può nemmeno intendersi come imputato all'intero arco temporale del rapporto part-time, ossia nel senso che per tutta la durata d'un contratto a tempo parziale non spetti il trattamento economico di mobilità, potendo il lavoratore solo conservare l'iscrizione nella relativa lista (ai sensi del comma precedente): si tratta di interpretazione impraticabile già da un punto di vista meramente letterale, atteso che il parlare di "giornate" e di "sospensione" dell'indennità oggettivamente evoca singoli limitati momenti di non spettanza del trattamento all'interno d'un più ampio arco temporale di riferimento".

In aggiunta, motivavano i Giudici, sussisteva la necessità di rispettare, sotto un profilo sistematico, una doverosa simmetria tra la flessibilità dei tipi contrattuali di lavoro (soprattutto dopo il d.lgs. n. 276/03) e le modalità di pagamento dei trattamenti previdenziali, non potendosi predicare la massima elasticità per i primi e la totale rigidità per i secondi.

E, non a caso, il cit. art. 7 comma 12° legge n. 223/91 stabilisce che l'indennità di mobilità è regolata dalla normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria "in quanto applicabile", in tal modo rimarcando che le sue modalità di erogazione devono pur sempre confrontarsi con le peculiari esigenze della

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961) - Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

mobilità disciplinata dalla stessa legge n. 223/91: fra di esse vi è quella di renderla compatibile anche con il lavoro a tempo parziale.

In conclusione, la Corte segnalava che l'assunto dell'INPS appariva poco coerente con un'interpretazione storico-evolutiva alla luce del d.lgs. n. 22/2015 (pur ovviamente inapplicabile nel caso in esame) sulla c.d. NASPI (Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego, sussidio di disoccupazione universale che dal 1°5.15. sostituisce l'assegno unico di disoccupazione introdotto dalla cd. Riforma Fornero). Infatti, l'art. 9 comma 3° di tale d.lgs. prevede che il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 legge n. 604/66 (come modificato dall'art. 1 comma 40° legge n. 92/12) e il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti, di percepire la NASPI in misura ridotta nei termini di cui al successivo art. 10 (a condizione che, entro trenta giorni dalla domanda di prestazione, comunichi all'INPS il reddito annuo previsto).

Ciò testimonia , quindi, un progressivo favore legislativo verso forme di sostegno commisurate al differenziale economico tra sussidio di disoccupazione e reddito percepito, piuttosto che di mantenimento di sussidi commisurati a singole unità di tempo (giorni, settimane, mesi) di inattività.

Per tutto quanto sopra esposto il ricorso veniva rigettato.

In definitiva

La Cassazione con la sentenza oggi in commento ha dato ragione al lavoratore, stabilendo che il dipendente in mobilità ha la facoltà di svolgere un'attività di lavoro subordinato a tempo parziale o a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista di mobilità.

Quindi, se il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità ha facoltà di svolgere un lavoro a tempo parziale, pur mantenendo l'iscrizione, allora non v'è ragione di distinguere tra ipotesi in cui il lavoratore abbia instaurato questo "secondo lavoro" prima o dopo l'iscrizione alle liste.

Allora il lavoratore in mobilità può darsi da fare e trovarsi un nuovo lavoro, part-time o a tempo determinato senza perciò rinunciare all'indennità dell'Inps proporzionata alla sua disoccupazione.

In altre parole, come riferito anche dalla Corte, alla logica binaria del “tutto o niente” in relazione ad una prescelta unità di tempo , si sostituisce quella quantitativa dell'aiuto parametrato al reddito percepito, soluzione che a sua volta risulta più prossima al risultato complessivo cui sono sostanzialmente pervenuti, nella vicenda in oggetto, i giudici di merito.

L'interpretazione che è stata fornita della Cassazione si conforma inoltre alla nuova legge che prevede, per la disoccupazione, la corresponsione della Naspi (Art. 9, comma 3, del d.lgs. n. 22/15), la quale prevede che il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale, che cessi da uno dei detti rapporti (per licenziamento o dimissioni per giusta causa o per risoluzione consensuale) ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti, a percepire la NASPI, in misura ridotta.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)