



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 30 marzo 2021

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 54

NORMATIVA

Decreto Sostegno 2021 - Blocco licenziamenti e proroga cassa integrazione

Il cd. **Decreto Sostegno** n. 41/2021 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 22 marzo, e in vigore dal giorno successivo, prevede all'art. 8 il rifinanziamento della **Cassa integrazione**, con procedure più veloci e snelle, e la proroga del **divieto di licenziamento** e delle deroghe riguardanti il rapporto di lavoro a tempo determinato.

Blocco licenziamenti

Il Decreto Sostegno prevede la **proroga del divieto di licenziamento** individuale e collettivo per motivi economici fino al **30 giugno 2021**. È, invece, prevista una proroga per un periodo maggiore, ossia fine al **31 ottobre 2021**, solo per le imprese che utilizzano assegno ordinario e cassa in deroga, ovvero piccole imprese terziarie.

Le suddette proroghe di divieto di licenziamento **non verranno applicate** nelle ipotesi di:

- cessazione definitiva dell'attività d'impresa;
- per fallimento dell'azienda;
- per accordo sindacale con incentivi all'esodo volontario.

Proroga Cassa integrazione

Altra misura prorogata a sostegno dei lavoratori è la cassa integrazione Covid-19, introdotta dal decreto Cura Italia e poi rinnovata, attraverso i decreti Rilancio, Agosto e Ristori, e in ultimo per ulteriori 12 settimane disposte dalla Legge di Bilancio 2021 e fruibili fino al prossimo 31 marzo 2021.

Il datore di lavoro che sospende o riduce la propria attività lavorative per eventi riconducibili al Covid, può, quindi, richiedere la misura di integrazione salariale senza l'applicazione di alcun contributo addizionale:

- per una durata massima di **13 settimane** nel periodo compreso tra l'**1 aprile e il 30 giugno 2021** in relazione al **trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)**;

- per una durata massima di **28 settimane** nel periodo compreso tra l'**1 aprile e il 31 dicembre 2021** a titolo di **assegno ordinario e cassa integrazione in deroga**, destinati a piccole imprese artigianato terziario.

Mentre la CISOA (Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli) è concessa per una durata massima di 120 giorni nel periodo ricompreso tra l'1 aprile e il 31 dicembre 2021.

Le domande dovranno essere presentate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

È confermata nel provvedimento anche la possibilità di richiedere l'anticipazione del trattamento da parte dell'INPS nella misura del 40%.

Rapporti di lavoro a termine

Al fine di facilitare il rinnovo dei contratti in scadenza e consentire ai datori di lavoro di effettuare le assunzioni stagionali e prorogare la durata dei contratti, il Decreto Sostegno ha confermato per tutto il 2021 la deroga sulle causali dei contratti a tempo determinato. Il datore di lavoro può, dunque, rinnovare e prorogare i contratti a termine, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta senza indicare le causali ordinariamente previste, fermo restando il limite massimo di durata pari a 24 mesi.

CIRCOLARI / PRASSI APPLICATIVE

INPS: COVID-19 – Indennità Covid 19 e NASpI: categorie e semplificazione all'accesso

L'INPS, con il messaggio n. 1275 del 25 marzo 2021, fornisce le prime indicazioni riguardo le categorie di lavoratori interessate all'Indennità COVID-19 e la semplificazione dei requisiti di accesso alla NASpI, in attesa che siano completati gli approfondimenti e i dettagli tecnici necessari per la pubblicazione della circolare attuativa e per l'adeguamento delle procedure informatiche.

Il decreto Sostegni (decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41) ha previsto "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19", in ragione del protrarsi dello stato di emergenza, sono stati messi a disposizione ulteriori misure di sostegno, sia attraverso la previsione di apposite indennità una tantum e onnicomprensive in favore di alcune categorie di lavoratori, sia attraverso la semplificazione dei requisiti di accesso all'indennità di disoccupazione NASpI fino al 31 dicembre 2021.

INPS: COVID-19 – Lavoratori dipendenti: nuovo congedo parentale Covid-19

L'INPS, con il messaggio n. 1276 del 25 marzo 2021, fornisce le prime informazioni sui destinatari e sui requisiti per la fruizione del nuovo congedo parentale per i lavoratori dipendenti con figli affetti da Covid-19, in quarantena da contatto, oppure nei casi di sospensione dell'attività didattica in presenza o di chiusura dei centri diurni assistenziali.

Al presente messaggio seguirà una circolare di prossima emanazione con le indicazioni operative per la presentazione delle domande. È comunque già possibile fruire del nuovo congedo inoltrando la richiesta al proprio datore di lavoro, per poi regolarizzare successivamente con presentazione della domanda telematica all'INPS.

Il nuovo congedo è indennizzato al 50% della retribuzione e spetta ai genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati, alternativamente tra loro (non negli stessi giorni), per figli conviventi minori di anni 14.

GIURISPRUDENZA/INTERPELLI

Cassazione: licenziamento per inidoneità di un portatore di handicap

Con sentenza n. 6497 del 9 marzo 2021, la Corte di Cassazione ha affermato che è illegittimo il licenziamento di un disabile per inidoneità sopravvenuta alle mansioni se il datore di lavoro non dimostra che è impossibile trovare una nuova collocazione, anche di livello inferiore, perché tale operazione si presenta troppo onerosa, anche in termini di formazione, o perché lede gli interessi professionali di altri lavoratori.

Cassazione: obbligo di informazione e formazione per il datore di lavoro

Con sentenza n. 5776 del 15 febbraio 2021, la Corte di Cassazione penale ha affermato che *“il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui o sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell’infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore che, nell’espletamento delle proprie mansioni, ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi, né l’adempimento di tali obblighi è surrogabile dal personale bagaglio delle conoscenze del lavoratore”*.

Cassazione: appalto e capitolato dettagliato

Con ordinanza n. 1403 del 22 gennaio 2021, la Corte di Cassazione ha affermato che *“qualora venga prospettata una intermediazione vietata di manodopera nei rapporti tra società dotate entrambe di propria genuina organizzazione di impresa, il giudice di merito deve accertare se la società appaltante svolga un intervento direttamente dispositivo di controllo sulle persone dipendenti dall’appaltatore del servizio, non essendo sufficiente a configurare la intermediazione vietata il mero coordinamento necessario per la confezione del prodotto: sono leciti gli appalti di opere e servizi che, pur espletabili come prestazioni di manodopera, costituiscano servizio in se’, svolto con organizzazione e gestione autonoma dell’appaltatore, senza diretti interventi dispositivi di controllo dell’appaltante sulle persone dipendenti dall’altro soggetto”*.

Min.Lavoro: interpello 1/2020 – tempo di vestizione della divisa dei dipendenti

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato l’interpello n. 1 del 23 marzo 2020, con il quale risponde ad un quesito dell’UGL – Federazione nazionale delle autonomie, in merito al fatto se possano essere inclusi nell’orario di lavoro i tempi di vestizione della divisa da parte dei dipendenti, inquadrati in vari ruoli professionali, di aziende che applichino un CCNL che non preveda disposizioni specifiche al riguardo.

La risposta del Ministero del Lavoro

“....., si ritiene che l’attività di vestizione e di svestizione debba essere inclusa nell’orario di lavoro solo in presenza dei requisiti previsti dalla richiamata giurisprudenza, e cioè nel caso in cui il datore

di lavoro abbia imposto al lavoratore di indossare determinati indumenti dallo stesso forniti, con il vincolo di tenerli sul posto di lavoro.

Viceversa, non sarebbe riconducibile ad orario di lavoro l'ipotesi in cui i lavoratori non siano obbligati ad indossare la divisa in azienda e non abbiano l'obbligo di dismetterla alla fine dell'orario, lasciandola in sede. In tali ultime ipotesi, infatti, il lavoratore resta libero di scegliere il tempo e il luogo dove indossare la divisa, ben potendo decidere di effettuare tale operazione presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro.”.

Vice Direttore
Responsabile AREA LAVORO E WELFARE
(Gabriele Cardia)