



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 1° luglio 2021

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 58

NORMATIVA/CIRCOLARI

Governmento: Decreto per tutelare il lavoro e sostenere le imprese

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 155 del 30 giugno 2021, il Decreto Legge 30 giugno 2021, n. 99, con le misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese.

Il decreto entra in vigore il 30 giugno 2021.

Per quanto riguarda la materia lavoro, di particolare importanza l'articolo 4: "Misure in materia di tutela del lavoro".

INPS: COVID-19 – Decontribuzione sud sulle mensilità aggiuntive

L'INPS, con il messaggio n. 2434 del 28 giugno 2021, fornisce i chiarimenti, riguardanti la possibilità di fruire della Decontribuzione sud anche sulle mensilità aggiuntive erogate nell'anno in corso.

In considerazione dell'ambito temporale di fruizione della misura in trattazione, individuabile nell'intero anno civile (ossia dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021), la decontribuzione può trovare applicazione indipendentemente dalla competenza temporale della maturazione dei ratei.

Pertanto, con specifico riferimento alla quattordicesima mensilità, si rappresenta che la Decontribuzione sud può trovare applicazione, nella percentuale prevista del 30%, anche per gli eventuali ratei maturati durante l'anno 2020, purché l'erogazione della mensilità aggiuntiva avvenga nell'anno in corso.

Sull'argomento si veda anche la circolare n. 33 del 22 febbraio 2021 (istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'applicazione del predetto beneficio contributivo).

Governmento: sblocco dei licenziamenti parziale dal 1° luglio 2021

Accordo del Governmento per lo sblocco dei licenziamenti. A partire dal 1° luglio 2021 decade il divieto di licenziamento per l'industria manifatturiera e per l'edilizia con l'eccezione del settore tessile e dei settori ad esso collegati: calzaturiero e moda, per i quali il divieto rimane sino al 31 ottobre 2021. Inoltre, per queste aziende è prevista la possibilità, a partire dal primo luglio, di fruire di ulteriori 17 settimane di cassa integrazione Covid19 senza il pagamento del contributo addizionale.

Viale Luigi Pasteur, 10 ● 00144 Roma (I) ● C.F. 97023320589

Tel. +39 (06) 5903534 – 5903380 ● Fax +39 (06) 5903342

E-mail: segreteria@federalimentare.it ● www.federalimentare.it

Per gli altri settori industriali sarà possibile utilizzare la CIGO o la CIGS prevista dall'articolo 40, del decreto Legge 25 maggio 2021, n. 73 (cd. Decreto "Sostegni bis")

Ministero dell'Interno: calendario delle festività ebraiche per il 2022

Il Ministero dell'Interno ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 25 giugno 2021, il comunicato con il calendario delle festività ebraiche per l'anno 2022.

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO

Determinazione del calendario delle festività ebraiche per l'anno 2022

L'art. 5, comma 2, della legge 8 marzo 1989, n. 101, recante «Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione delle comunità ebraiche italiane», emanata sulla base dell'intesa stipulata il 27 febbraio 1987, dispone che entro il 30 giugno di ogni anno il calendario delle festività cadenti nell'anno solare successivo e' comunicato dall'Unione al Ministero dell'interno, il quale ne dispone la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Su comunicazione dell'Unione delle comunità ebraiche italiane, si indicano le festività ebraiche relative all'anno 2022.

Tutti i sabati, da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un'ora dopo il tramonto del sabato.

Le festività solenni, da mezz'ora prima del tramonto del sole ad un'ora dopo il tramonto del giorno successivo come da elenco sotto riportato:

+-----+-----+	
	Vigilia di Pesach
venerdì 15 aprile	(Pasqua)
+-----+-----+	
sabato 16 e	
domenica 17 aprile	Pesach (Pasqua)
+-----+-----+	
sabato 22 e	
domenica 23 aprile	Pesach (Pasqua)
+-----+-----+	

	Vigilia Shavuoth	
sabato 4 giugno	(Pentecoste)	
+-----+	+-----+	+-----+
domenica 5 e		
lunedì' 6 giugno	Shavuoth (Pentecoste)	
+-----+	+-----+	+-----+
domenica 7 agosto	Digiuno del 9 di Av	
+-----+	+-----+	+-----+
domenica 25	Vigilia di Rosh Hashana'	
settembre	(Capodanno)	
+-----+	+-----+	+-----+
lunedì' 26 e		
martedì' 27		
settembre	Rosh Hashana' (Capodanno)	
+-----+	+-----+	+-----+
martedì' 4 e		
mercoledì' 5	Vigilia e digiuno di	
ottobre	Kippur	
+-----+	+-----+	+-----+
	Vigilia Sukkot (Festa	
domenica 9 ottobre	delle capanne)	
+-----+	+-----+	+-----+
lunedì' 10 e	Sukkot (Festa delle	
martedì' 11 ottobre	capanne)	
+-----+	+-----+	+-----+
	Sukkot (Festa delle	
domenica 16 ottobre	capanne)	
+-----+	+-----+	+-----+
	Shemini' Atzeret e	
lunedì' 17 e	Simchat Tora' (Festa	
martedì' 18 ottobre	della legge)	
+-----+	+-----+	+-----+

Il calendario delle festività ebraiche è pubblicato anche sul sito del Ministero dell'Interno (www.interno.it) Sezione Religioni e Stato.

Per quanto concerne le modalità di godimento delle festività in parola si ritiene che possano essere confermati i criteri di cui alla circolare di Confindustria n. L.3909 (DRS 604-3033/047935) del 17 maggio 1989, a disposizione delle Asso eventualmente interessate.

Min.Lavoro: interpello 3/2021 – Collocamento obbligatorio – esclusione dalla base di computo dei lavoratori in smart working

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato l'interpello n. 3 del 9 giugno 2021, con il quale risponde ad un quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, in merito alla possibile esclusione dei dipendenti in smart working dalla base di computo dell'organico aziendale per la determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, ai sensi della legge n. 68/1999.

La risposta del Ministero del Lavoro

“Preliminarmente, si evidenzia che ai sensi dell'articolo 23 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80 – che codesto Consiglio Nazionale vorrebbe applicare in via analogica allo smart working – i datori di lavoro privati che si avvalgono del telelavoro per esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali, non computano i lavoratori ammessi a tale istituto agli effetti della determinazione della quota di riserva ai sensi della citata legge n. 68 del 1999. L'esclusione dal computo dei limiti numerici è, pertanto, vincolata alla sussistenza di specifiche condizioni di legge.

La ratio della disposizione è da rinvenirsi nell'intento del legislatore di incentivare quanto più possibile il ricorso ad un importante strumento di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa che, seppur introdotto da tempo nell'ordinamento (2004) e a dispetto delle sue potenzialità, nella realtà fattuale si è rivelato una modalità di lavoro residuale.

Diversamente lo smart working nasce in un contesto più recettivo all'uso degli strumenti tecnologici da remoto ed ha una sua regolamentazione specifica (articoli 18-23 della legge n. 81/2017), che pur presentando caratteristiche comuni con il telelavoro, come ad esempio la circostanza che l'attività lavorativa venga svolta al di fuori della sede aziendale, si spinge nella direzione di una maggiore flessibilità, dovuta in particolare ad un'organizzazione dell'attività per fasi, cicli e obiettivi e all'assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro, fatti salvi i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, il ricorso a tale modalità lavorativa da parte dei datori di lavoro pubblici e privati ha registrato un incremento esponenziale dovuto alla perdurante situazione emergenziale determinata dalla pandemia da Covid-19, e dunque non in chiave di promozione della conciliazione, bensì di tutela della salute pubblica e del mantenimento della capacità produttiva delle aziende.

Con specifico riferimento al quesito in esame appare in ogni caso significativo il fatto che, al di là delle possibili analogie e differenze tra i due istituti richiamati, non si rinviene nella legge n. 81/2017 una disposizione analoga a quella contenuta nell'articolo 23 sopra menzionato, che escluda espressamente i lavoratori agili dall'organico aziendale, per qualsivoglia finalità.

Peraltro, i casi di esclusione contemplati dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 68/1999, avendo carattere tassativo, non sono suscettibili di interpretazione analogica o estensiva. Tale tassatività è stata sancita dalla Corte di Cassazione con sentenza del 4 febbraio 2016 n. 2210, nella quale – a conferma della decisione assunta dalla Corte d'Appello – si afferma, peraltro, che, in materia di determinazione della quota di riserva ai fini delle assunzioni obbligatorie, le disposizioni della legge n. 68/1999, in quanto lex specialis “avente ad oggetto la protezione dell'inserimento e

dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro”, prevalgono su quelle di carattere generale.

Nella sentenza considerata, la Corte ha argomentato la propria posizione circa l'esigenza di garantire una priorità applicativa alla legge n. 68/1999 anche alla luce di un complesso quadro di norme di derivazione internazionale ed europea, tutte orientate a garantire una tutela rafforzata alle persone con disabilità e ai cui principi deve dunque conformarsi l'interpretazione della normativa nazionale: la Convenzione ONU del 13 dicembre 2006, ratificata dall'Italia con legge n. 18/2009; la Carta di Nizza sui diritti fondamentali dell'Unione europea (art. 26) e la Carta sociale europea (art. 15).

Pertanto, laddove fosse ritenuta possibile l'esclusione dal computo dell'organico aziendale dei lavoratori in smart working, in assenza di un'espressa previsione in tal senso all'interno dell'ordinamento, risulterebbe di fatto pregiudicata in modo significativo la logica inclusiva della normativa speciale sulle assunzioni obbligatorie.

Si evidenzia, infine, che l'inserimento “a pieno titolo” dei lavoratori agili nell'organico aziendale appare suffragato da una ricostruzione sistematica della normativa vigente sui criteri di computo dell'organico aziendale in ambiti applicativi diversi da quello delle assunzioni obbligatorie, come ad esempio in materia di integrazione salariale (a titolo esemplificativo si veda l'articolo 20 del d.lgs. n. 148/2015 per l'erogazione del trattamento CIGS), che non escludono espressamente tale categoria di lavoratori ai fini della determinazione dei limiti numerici.

Sulla base delle argomentazioni sopra esposte, si ritiene pertanto che i lavoratori agili non possano essere esclusi dal computo per la determinazione della quota di riserva.”.

GIURISPRUDENZA

Cassazione: procedura Fornero e Licenziamento collettivo

Con sentenza n. 15118 del 31 maggio 2021, la Corte di Cassazione ha affermato che la procedura conciliativa, prevista dall'articolo 7 della Legge n. 604/1966 ed effettuata presso l'Ispettorato del Lavoro, non deve essere intesa quale licenziamento e come tale l'eventuale accordo conciliativo non deve rientrare nel calcolo del limite dei cinque recessi nell'arco di 120 giorni, al fine della sussistenza dell'obbligo di attivare la relativa procedura di licenziamento collettivo.

I giudici della suprema corte hanno evidenziato come nel numero minimo di cinque licenziamenti, ivi considerato come sufficiente ad integrare l'ipotesi del licenziamento collettivo, non possono includersi altre differenti ipotesi risolutorie del rapporto di lavoro, ancorché riferibili all'iniziativa del datore di lavoro.

Cassazione: contratto di agenzia ed indennità sostitutiva del preavviso

Con sentenza n. 14062 del 21 maggio 2021, la Corte di Cassazione ha affermato che alla richiesta della indennità sostitutiva del preavviso, riferita al contratto di agenzia, trova applicazione l'art. 2948, numero 5, c.c. (prescrizione quinquennale), il quale si riferisce alle indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro, senza alcuna distinzione tra rapporto di lavoro subordinato ed altre tipologie contrattuali.

Cassazione: disposizioni dell'appaltante e appalto genuino

Con sentenza n. 12413 dell'11 maggio 2021, la Corte di Cassazione ha affermato che in merito alla interposizione nelle prestazioni di lavoro non è sufficiente, ai fini della configurabilità di un appalto

fraudolento, la circostanza che il personale dell'appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore, occorrendo verificare se esse siano riconducibili al potere direttivo del datore di lavoro, in quanto inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, oppure al solo risultato di tali prestazioni, il quale può formare oggetto di un genuino contratto di appalto.

Cassazione: componente del consiglio di amministrazione e lavoro dipendente

Con ordinanza n. 10308/2021, la Corte di Cassazione, trattando la questione relativa alla deducibilità dei costi, ha affermato che un componente del consiglio di amministrazione di una società con delega alla gestione amministrativa con firma libera, può svolgere attività di lavoro subordinato a condizione che quest'ultima sia riconoscibile da una serie di elementi come, ad esempio, la continuità nello svolgimento delle mansioni, la periodicità della corresponsione del compenso ed il coordinamento del lavoro con l'attività di impresa.

Vice Direttore
Responsabile AREA LAVORO E WELFARE
(Gabriele Cardia)