



# FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 24 agosto 2021

Alle  
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

**OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 60**

**NORMATIVA/CIRCOLARI/PRASSI APPLICATIVA**

**Governo: COVID-19 – Green pass anche per accedere alla mensa aziendale**

Il Consiglio dei Ministri, tra le FAQ in materia di COVID-19, ne ha pubblicata una relativa all'obbligo della certificazione verde (*green pass*) per accedere alla mensa aziendale ed nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai propri dipendenti.

*FAQ -15 agosto 2021*

*Per la consumazione al tavolo nelle mense aziendali o in tutti i locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti pubblici e privati è necessario esibire la certificazione verde COVID-19?*

*Sì, per la consumazione al tavolo al chiuso i lavoratori possono accedere nella mensa aziendale o nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti, solo se muniti di certificazione verde COVID-19, analogamente a quanto avviene nei ristoranti. A tal fine, i gestori dei predetti servizi sono tenuti a verificare le certificazioni verdi COVID-19 con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021.*

**Min.Salute: COVID-19 – rivisto il periodo di quarantena**

Il Ministero della Salute ha emanato la circolare prot. n. 36254 dell'11 agosto 2021, con la quale ha rivisto a sette (anziché dieci) la durata del periodo di quarantena per le persone vaccinate che hanno un contatto con una persona positiva a Covid-19. Al termine del periodo di quarantena il soggetto dovrà fare un tampone molecolare.

**Min.Lavoro: verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro – elenco dei soggetti abilitati**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il Decreto Direttoriale n. 52 dell'11 agosto 2021, ha adottato il ventiseiesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del decreto 11 aprile 2011, ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

## **INPS: rappresentanza delle OO.SS. per la contrattazione collettiva nazionale di categoria – raccolta del dato elettorale**

L'INPS, con il messaggio n. 2843 del 6 agosto 2021, illustra le modalità di raccolta del dato elettorale, utili al conseguimento dell'obiettivo stabilito dalle Parti aderenti alla convenzione INPS, INL – CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL, UIL, volto a sostenere la regolamentazione delle relazioni sindacali sulla base di rilevazioni oggettive della rappresentatività delle Organizzazioni sindacali che intendono sottoscrivere contratti collettivi nazionali di lavoro.

Per il periodo settembre 2021 – dicembre 2021 sarà prevista una fase di sperimentazione.

### **INL Nota 16.7.2021 n.5186 – sulla riattivazione delle procedure ex art. 7 l. n. 604/1966**

Con nota n. 5186 del 16 luglio 2021 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce alcune indicazioni operative in merito alla riattivazione delle procedure di conciliazione per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex art. 7, l. n. 604/1966, che erano state sospese a far data dal 23 febbraio 2020 per effetto del divieto di licenziamento introdotto dalla normativa emergenziale.

In particolare, al fine di acquisire le informazioni riguardanti il settore di attività dell'impresa datrice di lavoro e l'eventuale presentazione di domande di integrazione salariale, necessarie alla istruttoria delle procedure di conciliazione, è stato predisposto un modello di istanza dedicato (Modulo INL 20bis), allegato alla nota e scaricabile anche nella sezione modulistica del sito web dell'INL.

Come precisato nella nota, gli Uffici provvederanno a convocare le riunioni di conciliazione nel rispetto dei termini ordinariamente previsti. In presenza di incongruenze delle dichiarazioni con le risultanze delle banche dati, il verbale di archiviazione della procedura darà atto della impossibilità di dare seguito al tentativo di conciliazione, attesa la sussistenza delle condizioni di estensione del periodo di divieto di licenziamento previste ex lege.

In merito va ricordato che il divieto di licenziamento è venuto meno, a decorrere dal 1° luglio 2021, solo per le aziende che possono fruire della CIGO individuate ex art. 10, d.lgs. n. 148/2015 (settore industria e manifatturiero). Infatti, secondo quanto previsto dal d.l. n. 41/2021, il divieto di licenziamento continua a trovare applicazione sino al 31 ottobre 2021 per le imprese a cui non è riconosciuta la cassa integrazione ordinaria e a cui è stata conseguentemente prorogata la cassa COVID (CIGD, ASO e CISOA) sino al 31 dicembre 2021 (indipendentemente dalla fruizione della cassa COVID, all'evidente fine incentivare il datore di lavoro a farne ricorso).

Il medesimo termine del 31 ottobre 2021 trova applicazione anche alle imprese del settore del turismo, stabilimenti balneari e commercio; tuttavia, laddove venga richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, fruibile entro il 31 dicembre 2021, il divieto di licenziamento è esteso sino a tale data. Inoltre, secondo quanto ulteriormente previsto dal d.l. n. 73/2021 e dal d.l. n. 99/2021:

- per le aziende del tessile identificate secondo la classificazione Ateco2007, con i codici 13, 14 e 15 (confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e in pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili), il divieto di licenziamento è esteso sino al 31 ottobre 2021 in virtù della possibilità di accedere ad un ulteriore periodo di cassa integrazione di 17 settimane dal 1° luglio al

31 dicembre 2021 (il divieto opera a prescindere dalla effettiva fruizione degli strumenti di integrazione salariale);  
- per le altre aziende rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO "normale" (no cassa Covid), la possibilità di licenziare è preclusa ai datori di lavoro che abbiano presentato domanda di fruizione degli strumenti di integrazione salariale per tutta la durata del trattamento e fino al massimo al 31 dicembre 2021.

### **INPS: COVID-19 – Naspi, nessuna riduzione sino a dicembre**

L'INPS, con la circolare n. 122 del 6 agosto 2021, fornisce ai propri uffici le istruzioni amministrative per la sospensione del meccanismo di riduzione dell'indennità di disoccupazione NASpI (3% a partire dal quarto mese di percezione) per i lavoratori dipendenti.

La sospensione, prevista dall'articolo 38 del decreto-legge n. 73 del 2021 (c.d. decreto Sostegni bis), riguarda le indennità NASpI che hanno decorrenza nell'arco temporale che va dal 1° giugno 2021 al 30 settembre 2021 e non trova applicazione – dal 1° giugno 2021 e fino al 31 dicembre 2021.

## **GIURISPRUDENZA/INTERPELLI**

### **Cassazione: mancato rientro dopo malattia e licenziamento**

Con sentenza n. 22819 del 12 agosto 2021, la Corte di Cassazione ha affermato quanto previsto dall'art. 41, comma 2, lettera e-ter) del decreto legislativo n. 81/2008 secondo il quale, in caso di assenza per motivi di salute superiore a 60 giorni consecutivi, il rientro in azienda è preceduta dalla visita medica di idoneità, che il lavoratore non può rifiutarsi di effettuare.

La Suprema Corte afferma che è obbligo del datore di effettuare la visita di controllo preventivo circa la idoneità alla mansione e, contemporaneamente, il lavoratore non può rifiutarsi di andare in azienda se il datore, lo invita a recarsi sul posto di lavoro, cosa che integra gli estremi del licenziamento disciplinare con diritto al preavviso.

## **Corte di Giustizia Europea: distacco transnazionale e minimi retributivi**

Con sentenza del 15 luglio 2021 (C-152/20 e C-218/20) la Corte di Giustizia Europea ha dichiarato non derogabile la disposizione che prevede l'applicazione dei minimi retributivi del Paese in cui si svolge abitualmente l'attività lavorativa a prescindere dalla sussistenza di un distacco transnazionale.

La vertenza è nata proprio nell'ambito dell'autotrasporto, ove alcuni lavoratori di una società con sede in Romania, svolgevano le proprie prestazioni anche presso fornitori/clienti dislocati in altri Paesi membri della UE.

## **CGUE 15.7.2021 C-804/18 e C-341/19, Wabe e V. – sul divieto di velo islamico sul luogo di lavoro**

Con la sentenza in commento la Corte di Giustizia dell'Unione Europea si è espressa in merito a due giudizi promossi da due donne musulmane in Germania, sospese rispettivamente da un asilo nido e da una catena di negozi, perché indossavano il velo islamico.

Alla Corte di Giustizia, in particolare, è stato chiesto se una norma interna di una impresa, che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose costituisca, nei confronti dei lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in ragione di precetti religiosi, una discriminazione diretta o indiretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali; a quali condizioni l'eventuale differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali che discende da una tale norma possa essere giustificata e quali siano gli elementi da prendere in considerazione nell'ambito dell'esame del carattere appropriato di una tale differenza di trattamento.

La Corte di Giustizia, dopo avere ricordato che indossare segni o indumenti per manifestare la religione o le convinzioni personali rientra nella "libertà di pensiero, di coscienza e di religione", ha evidenziato che la norma interna di una azienda, che vieta ai dipendenti di portare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, purché tale norma sia applicata in modo generale e senza distinzioni. Nel caso in esame, in ragione della politica di neutralità perseguita dal datore di lavoro, era stato vietato l'uso anche di altri simboli religiosi visibili (specificamente una croce religiosa).

Come inoltre osservato dalla Corte di Giustizia, il divieto di indossare il velo islamico al lavoro "può essere giustificato dall'esigenza del datore di lavoro di presentarsi in modo neutrale nei confronti dei clienti o di prevenire conflitti sociali", ma deve in ogni caso rispondere ad "una esigenza reale".

La mera volontà del datore di lavoro, pertanto, non è di per sé sufficiente, dovendosi considerare anche i diritti e le legittime aspettative dei clienti o degli utenti e, più nello specifico, in materia di istruzione, il desiderio dei genitori di far educare i loro figli da persone che non manifestino la loro religione o le loro convinzioni personali allorché sono a contatto con i bambini.

Inoltre, al fine di valutare la sussistenza di una "esigenza reale" del datore di lavoro, assume particolare rilevanza la circostanza che, in assenza di una politica di neutralità politica, filosofica e

religiosa, sarebbe violata la libertà di impresa, dal momento che, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui esse si inscrivono, egli subirebbe delle conseguenze sfavorevoli.

In ogni caso, come sottolineato dalla Corte di Giustizia, è essenziale che la politica di neutralità sia perseguita dal datore di lavoro in modo coerente e sistematico e che il divieto si limiti allo stretto necessario tenuto conto della portata e della gravità effettiva delle conseguenze sfavorevoli che il datore di lavoro intende evitare mediante un divieto siffatto.

#### **T. Cagliari 29.6.2021 – sulla riassunzione del lavoratore in caso di cambio appalto**

Con l'ordinanza in commento il Tribunale di Cagliari ha esaminato un ricorso proposto da un ex lavoratore di una azienda appaltatrice, il quale aveva invocato il diritto ad essere assunto alle dipendenze della nuova azienda subentrata nella gestione dell'appalto.

In particolare, a sostegno della domanda il lavoratore aveva dedotto di essere stato assunto dalla azienda uscente con un contratto di lavoro a tempo determinato, prorogato per ben dieci volte, in violazione di quanto disposto dall'art. 21, d.lgs. n. 81/2018, con conseguente trasformazione del contratto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato.

Sulla base di tale presupposto – ossia la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto a tempo indeterminato – il lavoratore aveva sostenuto di avere diritto ad essere assunto alle dipendenze dell'azienda subentrante nell'appello, in virtù dell'art. 37 del CCNL cooperative sociali, ai sensi del quale l'azienda subentrante, nel caso in cui rimangano invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato, e ferma restando la risoluzione del rapporto da parte dell'impresa cessante, è obbligata ad assumere il personale addetto all'appalto, garantendo il mantenimento della retribuzione contrattuale in essere.

Il Tribunale di Cagliari ha respinto la domanda osservando che, pur essendosi effettivamente il rapporto di lavoro convertito in un rapporto a tempo indeterminato, la pretesa del lavoratore di essere assunto alle dipendenze della azienda subentrante non poteva trovare riconoscimento.

Difatti, per effetto della conversione era mancata, nel caso in esame, quella previa risoluzione del rapporto di lavoro in essere con l'impresa cessante che costituisce il presupposto di fatto necessario affinché si possa configurare il diritto di assunzione del lavoratore alle dipendenze dell'impresa subentrante.

Per effetto della conversione, quindi, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato doveva sì ritenersi instaurato a tempo indeterminato, ma esclusivamente tra il lavoratore e l'azienda uscente.

Il Tribunale di Cagliari, quindi, ha condiviso e fatto proprie le difese della azienda subentrante, la quale aveva rilevato appalto” e che, per altro verso, la cessazione del rapporto di lavoro in capo all'appaltatore uscente costituisce condizione necessaria per l'operatività della clausola sociale medesima: di conseguenza, in mancanza di una risoluzione del rapporto di lavoro determinata dal “cambio appalto”, la clausola sociale non poteva trovare applicazione, non essendo ravvisabile alcun pregiudizio alla stabilità occupazionale determinata dal cambio appalto.

-----  
Vice Direttore  
Responsabile AREA LAVORO E WELFARE  
(Gabriele Cardia)