



MAINI & ASSOCIATI

CONSULENZA DI DIREZIONE PER LO SVILUPPO
E LA PROGRAMMAZIONE AZIENDALE
ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE MANAGERIALE

Alle ditte Clienti

Loro sedi

Collecchio (Pr), 29 settembre 2021

Oggetto: informativa per l'amministrazione e gestione del personale.

La presente per informarvi in merito a:

- ✓ Le ultime novità;
- ✓ Obbligo di green pass nei luoghi di lavoro;
- ✓ Sentenze – ordinanze – decreti.

Certi di garantire un sempre puntuale servizio, restiamo a disposizione per ogni eventuale chiarimento e cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti.

Settembre 2021

<p>Turismo e spettacolo: istruzioni sull'esonero alternativo alla CIG</p> <p style="text-align: center;">Circolare INPS n. 140 del 21 settembre 2021</p>	<p>L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo può essere goduto entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale COVID-19 già fruito nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021. Sono esclusi i premi ed i contributi dovuti all'INAIL.</p>
<p>Contributo di licenziamento: l'INPS cambia la base di calcolo</p> <p style="text-align: center;">Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021</p>	<p>L'INPS interviene per fornire chiarimenti riguardo le modalità di calcolo del contributo di licenziamento (c.d. ticket licenziamento) dovuto con riferimento ai casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per le causali che potrebbero dare diritto alla NASpl. In particolare, viene definitivamente esplicitato che la base di calcolo del predetto contributo è costituita dall'importo massimo mensile di NASpl (c.d. massimale NASpl) pari, per l'anno 2021, a euro 1335,40). L'Istituto, con successivo messaggio, renderà note le istruzioni operative per effettuare eventuali regolarizzazioni qualora il contributo di licenziamento non fosse stato calcolato nei termini ora definiti.</p>
<p>Contratti a termine: indicazioni sulle causali definite dai contratti collettivi</p> <p style="text-align: center;">Nota INL n. 1363 del 14 settembre 2021</p>	<p>L'INL ribadisce che, in presenza di specifiche esigenze definite dai contratti collettivi, è ammessa la stipula di contratti a termine di durata iniziale superiore ai 12 mesi (ferma restando la soglia massima dei 24 mesi) solo fino al 30 settembre 2022, mentre gli eventuali rinnovi o le proroghe sono possibili, sulla base delle nuove causali, anche successivamente a tale data.</p>
<p>Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo: tutela per malattia</p> <p style="text-align: center;">Circolare INPS n. 132 del 10 settembre 2021</p>	<p>Sono illustrate le novità e riepilogate le disposizioni inerenti alla prestazione economica di malattia per i soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (gestione ex ENPALS). In particolare, l'Istituto individua i lavoratori aventi diritto, definendone i requisiti, la decorrenza e durata della prestazione, nonché le modalità per l'erogazione dell'indennità di malattia.</p>
<p>Contratto di rioccupazione: istruzioni operative</p> <p style="text-align: center;">Messaggio INPS n. 3050 del 9 settembre 2021</p>	<p>Vengono fornite le istruzioni operative relative alla fruizione dell'esonero contributivo per le assunzioni effettuate con il contratto di rioccupazione. Dal 15 settembre 2021, all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni", è disponibile il modulo di istanza on-line "RIOCC", che i datori di lavoro dovranno utilizzare per inoltrare la richiesta del beneficio in oggetto.</p>

OBBLIGO DEL GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO

Il Decreto Legge n. 127/2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 226/2021, ha esteso l'obbligo del green pass a tutti i lavoratori del settore pubblico e privato, a partire **dal prossimo 15 ottobre e fino al 31 dicembre 2021**.

Il suddetto obbligo non si applica nei confronti dei soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

Chi deve controllare il possesso del Green pass in ambito lavorativo?

In ambito lavorativo è il **datore di lavoro** che deve verificare il possesso del Green pass. Nell'ipotesi di lavoratori esterni che accedano alle pubbliche amministrazioni, nonché alle istituzioni scolastiche e ai luoghi in cui sia svolta una attività lavorativa nel settore privato, la verifica viene effettuata anche dal rispettivo datore di lavoro.

Come deve essere organizzata l'attività di controllo?

I datori di lavoro sia pubblici sia privati, entro il 15 ottobre 2021, devono definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del possesso della certificazione verde COVID-19 da parte dei lavoratori, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati **al momento dell'accesso** ai luoghi di lavoro e, nel settore privato, individuando altresì, con atto formale, i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni dell'obbligo stesso.

Quali conseguenze per il datore di lavoro inadempiente?

A carico del datore di lavoro che ometta di verificare il rispetto dell'obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde Covid-19 da parte del personale, al fine dell'accesso presso il luogo di lavoro, o che ometta di definire, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle citate verifiche, inclusa, nel settore privato, l'individuazione con atto formale dei soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni dell'obbligo stesso, è applicabile la **sanzione amministrativa da € 400 ad € 1.000**.

Quali conseguenze ha il lavoratore privo della certificazione verde Covid-19?

Nel settore privato, i lavoratori che comunichino di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati **assenti ingiustificati** fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, **senza conseguenze disciplinari** e con **diritto alla conservazione del rapporto di lavoro**. Per i giorni di assenza ingiustificata **non** sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Per le imprese con meno di 15 dipendenti, dopo il 5° giorno di assenza ingiustificata per mancato possesso di certificazione, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

A carico del personale che non posseda o non esibisca, a richiesta, al fine dell'accesso ai luoghi ove sia prestata l'attività lavorativa, la certificazione verde Covid-19, ferme restando le eventuali le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore, è applicabile la **sanzione amministrativa da € 600 ad € 1.500**.

**Ex Ilva, licenziabile l'operaio che critica il lavoro dell'appaltatrice
Nella giusta causa rientra anche l'uso del cellulare durante il turno**

Legittimo il licenziamento per giusta causa di un dipendente dell'acciaiera di Taranto che, pur non avendo titolo, aveva contestato le modalità di un lavoro che nel reparto Treni Nastri 2 stavano effettuando gli operai dell'impresa appaltatrice Lacaita. Inoltre aveva "agitato" il cellulare, probabilmente per dire che avrebbe potuto filmarli. Respinto dal giudice della sezione Lavoro del Tribunale di Taranto, Cosimo Magazzino, il ricorso del lavoratore contro il licenziamento effettuato a ottobre 2020 da Acciaierie d'Italia (ex ArcelorMittal Italia ed ex Ilva). Per il magistrato, le condotte contestate (interferenza con un'attività aziendale e uso del cellulare sul posto di lavoro che è vietato) legittimano la giusta causa. «Gli elementi di contesto del fatto addebitato (natura della prestazione, grado di fiduciarità, attenuanti, aggravanti, etc.) e la connessa valutazione di intrinseca gravità di esse e di proporzionalità della sanzione, inducono - si legge nell'ordinanza - a ritenere condivisibile la valutazione datoriale in ordine alla spiccata lesività delle condotte contestate».

Per il magistrato, il lavoratore «anche ove effettivamente avesse ritenuto che alcuni dipendenti della società appaltatrice Lacaita stessero espletando la propria attività lavorativa utilizzando attrezzatura non idonea, tale da poter produrre emissioni nocive e non controllate nell'ambiente di lavoro, avrebbe dovuto segnalare la circostanza, nei modi dovuti, al proprio preposto ovvero ai responsabili per la sicurezza». «Non certo manifestando direttamente rimostranze e rivolgendo addirittura rimproveri nei confronti dei dipendenti di una società appaltatrice» e «agitando il cellulare». Non risulta, dice il giudice, «che il lavoratore in questione rivestisse alcuna particolare qualifica né possedesse alcuna specifica competenza in materia in ambito aziendale».

C'è la "sussistenza" dei fatti contestati e la Cassazione ha già stabilito che il lavoratore, «prima di assumere iniziative unilaterali», deve «provvedere a informare la controparte datoriale circa le misure necessarie da adottare ovvero evidenziare l'inidoneità di quelle in concreto adottate». Per il giudice, «la gravità dell'inadempimento posto in essere dal lavoratore appare viepiù incrementata dal fatto che egli si sia rivolto direttamente ai dipendenti di una ditta appaltatrice, rivolgendo loro dei "rimproveri" e "agitando il cellulare", chiaramente manifestando di poter usare (se non di avere già usato) tale dispositivo (peraltro in ulteriore violazione di uno specifico divieto aziendale) per riprendere lo stato dei luoghi». In questo modo ha interferito indebitamente anche nei rapporti contrattuali tra la società datrice e l'impresa esterna.

**Il manager denigra i sindacati sui social: è condotta antisindacale
Illecito anche orientare le scelte dei dipendenti verso un'organizzazione**

È antisindacale la condotta di una società tollerante nei confronti di un proprio amministratore che pubblica sui social media dei messaggi dal contenuto dispregiativo rivolti al sindacato, alla sua azione e ai suoi rappresentanti; ed è altrettanto illecita, e antisindacale, la decisione della società di sostenere e promuovere l'adesione a una specifica associazione sindacale.

Con l'affermazione di questi principi il Tribunale di Milano (decreto dell'11 agosto scorso) sanziona un'azienda che, tramite il proprio legale rappresentante, aveva tenuto un atteggiamento particolarmente ostile verso alcuni sindacati. Questo amministratore aveva pubblicato sui social media giudizi molto pesanti sui rappresentanti sindacali (definiti «idioti», membri di «associazioni che affossano il Paese») accompagnati dall'invito a prenderli a calci. La società di cui era amministratore non aveva preso le distanze da tali giudizi ma, anzi, aveva agito per promuovere l'adesione verso una nuova associazione sindacale, diversa da quelle tradizionali, predisponendo nella rete intranet aziendale una raccolta di dati e informazioni di natura sindacale.

Il Tribunale di Milano ha ritenuto illecite queste condotte, ricordando che la condotta antisindacale non è un concetto generale e astratto, ma deve essere valutata di volta in volta in relazione alla capacità di un certo comportamento di ledere gli interessi e l'immagine del sindacato. Tale condotta, ricorda ancora il Tribunale, può ricorrere anche quando il datore di lavoro mette in atto comportamenti che sarebbero astrattamente leciti, ma che si concretizzano in un abuso del diritto per le modalità con cui si realizzano. Nel caso considerato, la pubblicazione di su Twitter di messaggi critici verso il sindacato non può essere considerata una semplice forma di manifestazione del pensiero, ma si risolve in un attacco diretto e ostile alle organizzazioni sindacali.

Allo stesso modo, secondo i principi generali, è antisindacale la condotta di un datore di lavoro volta a concedere a un sindacato un trattamento di miglior favore rispetto a quello previsto per altri, in aperta violazione del divieto di discriminazione contenuto negli articoli 15 e 17 dello Statuto dei lavoratori, oltre che ai principi di correttezza e buona fede. Questi principi consentono di ritenere che, nel caso concreto, il datore di lavoro ha attuato una condotta antisindacale nel momento in cui ha inserito nell'intranet aziendale un link per collegarsi alla pagina di un sindacato, aggiungendo un messaggio rivolto ai dipendenti con il quale è stata indirettamente promossa l'adesione a tale soggetto (è stato espressamente detto che i rappresentanti di tale sindacato avrebbero avuto maggiori possibilità di partecipare alla vita aziendale).

**La pausa non è riposo se il lavoratore può essere richiamato in servizio
Rileva l'impossibilità di poter gestire liberamente il tempo a disposizione**

La pausa concessa al dipendente, che non gli permette di gestire il proprio tempo perché tenuto a effettuare un eventuale intervento rapido, rientra nell'orario di lavoro e non può essere qualificata come periodo di riposo. È la Corte di giustizia dell'Unione europea a stabilirlo con la sentenza del 9 settembre (causa C-107/19), che ha al centro l'interpretazione della direttiva 2003/88 su taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (recepita in Italia con Dlgs 66/2003, modificato dal 213/2004).

La controversia nazionale riguardava un vigile del fuoco della Repubblica Ceca che aveva diritto, nell'orario di lavoro giornaliero, a due pause per i pasti e un riposo di 30 minuti. Il vigile era tenuto a essere reperibile anche durante le pause e pronto a salire sul veicolo d'intervento entro due minuti. Tuttavia, le pause erano conteggiate nell'orario di lavoro solo se interrotte da una partenza per un intervento, mentre le altre non erano retribuite.

La Corte Ue in primo luogo si è occupata della qualificazione del periodo di pausa come orario di lavoro o come periodo di riposo, nozioni che sono proprie del diritto dell'Unione. In base alla direttiva, nell'orario di lavoro rientrano tutti i momenti in cui il lavoratore è a disposizione del datore, che deve assicurare pause ogni sei ore. Se un lavoratore, mentre è in pausa, non è sostituito da altro dipendente e se è tenuto a portare con sé un ricevitore per essere reperibile ed eventualmente interrompere la pausa per un intervento, è evidente che resta a disposizione dell'azienda.

Il periodo di guardia, in cui il lavoratore è a disposizione del datore, non è riposo, come confermato anche dalla circostanza che il dipendente doveva essere presente sul luogo di lavoro. «Tutto questo periodo - chiariscono i giudici - deve essere qualificato come orario di lavoro» in base alla direttiva.

Ma questa conclusione vale anche se il dipendente non è obbligato a rimanere sul luogo di lavoro perché, in tutti i casi in cui i vincoli imposti «siano di natura tale da pregiudicare in modo oggettivo e assai significativo la facoltà» di gestire liberamente il tempo, si è in presenza di un tempo che rientra nell'orario di lavoro.

Con un'ulteriore precisazione: la circostanza che le interruzioni dei periodi di pausa siano occasionali e imprevedibili non incide sulla qualificazione di questi periodi se il termine per riprendere l'attività professionale è tale da limitare in modo significativo e oggettivo la gestione del proprio tempo. Così va interpretata la direttiva e a questo devono attenersi i giudici nazionali disapplicando il diritto interno contrastante anche nei casi in cui la Cassazione dia altre indicazioni ai giudici di merito.