

---

**Agosto 2021**

---

# **La Rivista dello Studio**

---



# Agevolazioni

---

## CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE: PRIME INDICAZIONI DELL'INPS

---

**Circ. Inps 2 agosto 2021, n. 115**

L'Inps, con circolare 115/2021, ha fornito le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo relativo al contratto di rioccupazione, introdotto dall'art. 41 del DL 73/2021, convertito, con modificazioni, dalla l. 106/2021. Il c.d. contratto di rioccupazione attribuisce al datore di lavoro il diritto a beneficiare, per un periodo massimo di 6 mesi, dell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali da questi dovuti, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

# Contrattazione collettiva

---

## CONCORSO-CONFLITTO TRA LE CLAUSOLE DI CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO

---

**Trib. Civitavecchia 17 dicembre 2020**

Il Tribunale di Civitavecchia, con la sentenza del 17 dicembre 2020, ha chiarito che in tema di contratto collettivo, posto che la volontà delle parti stipulanti è determinante ai fini della qualificazione di un accordo sindacale come contratto di prossimità, va riconosciuto il diritto alla corresponsione del preavviso nella misura prevista dal contratto collettivo nazionale applicabile e non per la durata inferiore stabilita da un accordo aziendale in deroga, qualora da quest'ultimo non si evinca il nesso eziologico tra il fine perseguito e le deroghe previste.

## RAPPRESENTANZA DELLE OO.SS. PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

---

**Mess. Inps 6 agosto 2021, n. 2643**

L'Inps, con messaggio 2643/2021, ha illustrato 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.

# Controlli, privacy e riservatezza

---

## GEOLOCALIZZAZIONE DEI RIDERS: SANZIONATA LA VIOLAZIONE DEI DATI

---

**Newsletter Garante Privacy 2 agosto 2021, n. 480**

Con il provvedimento n. 285, pubblicato sulla newsletter 480/2021, il Garante per la protezione dei dati personali ha sanzionato un'azienda per aver trattato in modo illecito i dati dei lavoratori di una

piattaforma di food delivery. Il Garante ha ingiunto a Deliveroo Italy il pagamento di una sanzione di 2 milioni e 500 mila euro per aver trattato in modo illecito i dati personali di circa 8000 rider. Per mettersi in regola, la società dovrà modificare il trattamento dei dati dei lavoratori adeguandosi, entro tempi determinati, alle prescrizioni dettate dall'Autorità. Dagli accertamenti effettuati anche presso la sede della società, che svolge attività di consegna di cibo e prodotti per mezzo di una piattaforma digitale, sono emerse infatti numerose e gravi violazioni della normativa privacy europea e nazionale, dello Statuto dei lavoratori e della recente normativa a tutela di chi lavora con le piattaforme digitali. Gli illeciti riguardavano tra l'altro la mancata trasparenza degli algoritmi utilizzati per la gestione dei rider, sia per l'assegnazione degli ordini sia per la prenotazione dei turni di lavoro.

## Discriminazione

### LEGITTIMA L'AZIONE DEL SINDACATO PER OTTENERE L'ACCERTAMENTO DEL CARATTERE DISCRIMINATORIO DELLA CLAUSOLA CONTRATTUALE

**Cass. 21 luglio 2021, n. 20819**

La Cassazione, con sentenza 20819/2021, ha stabilito che è legittima l'azione del sindacato avverso la clausola contrattuale volta ad impedire al lavoratore di effettuare interruzioni di lavoro o qualunque altra azione sindacale, escludere che la società datrice di lavoro e le società di mediazione contrattino e riconoscano qualunque sindacato dello stesso personale, impedire azioni collettive di qualsiasi tipo, pena l'annullamento e l'inefficacia del contratto e la perdita di qualunque incremento retributivo o indennitario, o di cambio turno (nella specie, relativa ad una clausola inserita in un contratto da un vettore aereo, la Corte ha riconosciuto la legittimità dell'azione del Sindacato per la tutela di interessi omogenei individuali, sia pure non riferibili nella specie a vittime immediatamente o direttamente identificabili della discriminazione, che sono rilevanti per la collettività, atteso l'interesse di quest'ultima nel suo insieme a che non siano posti in essere nei rapporti di lavoro, anche con riguardo all'accesso e alla risoluzione, comportamenti discriminatori diretti che possono pregiudicare il corretto e buon funzionamento del mercato del lavoro nel complesso, a cui concorre il leale e corretto svolgimento delle relazioni sindacali, e il conseguimento di obiettivi di politica sociale).

## Distacco e lavoro all'estero

### CONDIZIONI DI APPLICABILITÀ DEL DISTACCO AL SETTORE DEI TRASPORTI INTERNAZIONALI

**C. Giustizia UE 1° dicembre 2020, n. C-815/18**

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza C-815/18, ha affermato che la Direttiva 96/71, relativa al distacco dei lavoratori, è applicabile anche alle prestazioni di servizi transazionali nel settore del trasporto su strada, a condizione che gli autisti coinvolti svolgano attività accessorie negli Stati membri di destinazione e non si trovino solo a transitare nel territorio degli stessi.

### DISTACCO TRANSNAZIONALE E MINIMI RETRIBUTIVI

**Corte Giustizia UE 15 luglio 2021, n. C-152/20 e C-218/20**

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza del 15 luglio 2021, 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.

## **NUOVO MODULO PER LA COMUNICAZIONE DEL DISTACCO TRANSNAZIONALE PER PRESTAZIONI DI SERVIZI**

---

### **Decreto Min. Lav. 6 agosto 2021, n. 170**

Il Ministero del Lavoro, con Decreto 170/2021, ha aggiornato il modello della comunicazione telematica preventiva dei lavoratori distaccati dall'estero in Italia, oltre alla comunicazione della notifica motivata per i distacchi di lunga durata. Il nuovo modello deve essere utilizzato dal prestatore di servizi, impresa o agenzia di somministrazione, per comunicare l'inizio del distacco, eventuali variazioni successive e l'annullamento. Il modello va utilizzato anche per notificare i distacchi di durata superiore a 12 mesi e fino a 18 mesi.

## **Fonti**

---

### **SULLA POSSIBILITÀ DI VIETARE AI DIPENDENTI DI INDOSSARE SEGNI RELIGIOSI SUL POSTO DI LAVORO**

---

#### **Corte Giustizia UE 15 luglio 2021, n. 804/18**

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza 804/18, ha stabilito che il datore di lavoro può vietare ai dipendenti a contatto con il pubblico di esporre segni religiosi in ragione del perseguimento di una politica di neutralità. Tale limitazione alla libertà di manifestazione religiosa può costituire una disparità di trattamento consentita in base alla direttiva, ma è ammissibile solo se oggettivamente giustificata da una finalità legittima, basata su un'esigenza reale come il perseguimento di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti. In questo caso, viene in rilievo anche la libertà di impresa e, quindi, la diversità di trattamento può essere ammessa se il datore di lavoro dimostra quest'esigenza e utilizza unicamente mezzi appropriati e necessari.

## **Inps**

---

### **VIDEO TUTORIAL PERSONALIZZATO PER I PERCETTORI DI NASPI**

---

#### **Mess. Inps 12 agosto 2021, n. 2876**

L'Inps, con messaggio 2876/2021, rende noto l'invio a tutti i destinatari di provvedimenti di accoglimento di NASpl un video personalizzato e interattivo, in cui l'utente è accompagnato a comprendere le modalità di calcolo della sua prestazione sia in riferimento all'importo che alla durata, le regole di compatibilità della NASpl con attività di lavoro e con altre prestazioni, le possibilità di accesso alla NASpl anticipata e di verificare nella propria area MyInps i pagamenti. Inoltre, il video è interattivo e guida l'utente all'accesso ai servizi presenti sul sito che consentono di acquisire in autonomia le informazioni di dettaglio aggiornate sulla propria pratica.

# Licenziamento individuale

## IL DECORSO DEL PERIODO DI COMPORTO NON È SOSPESO PER EFFETTO DEL COLLOCAMENTO DEL LAVORATORE IN CIGO A ZERO ORE

### Trib. Foggia 19 luglio 2021

Il Tribunale di Foggia, con sentenza del 19 luglio 2021, ritiene il giudicante che, con l'art. 3, comma 7°, del d.lgs.148/2015 (secondo cui "il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista"), il Legislatore abbia inteso esclusivamente prevedere una diversa "imputazione" della prestazione economica, che resta, comunque, di competenza dell'Inps (sia nel caso di malattia, sia nel caso di CIG) e che nulla ha a che vedere con il comportamento, non incidendo in alcun modo sul titolo dell'assenza e sulla sua rilevanza all'interno del rapporto tra lavoratore e datore di lavoro. E', infatti, da escludere, in linea di principio, che il datore di lavoro possa determinare il mutamento del titolo dell'assenza quando il lavoratore è in malattia, perché ciò significherebbe attribuire al datore di lavoro un potere extra ordinem, che si porrebbe addirittura in contrasto con un diritto di rilevanza costituzionale, quale il diritto alla salute. Parimenti è da escludere che una normativa speciale, emessa al fine di imprimere una particolare connotazione alla prestazione economica erogata dall' Inps in caso di CIG che sopravviene durante la malattia, possa determinare il mutamento del titolo dell'assenza anche per finalità diverse da quelle espressamente previste dalla legge. La possibilità di mutare il titolo dell'assenza per malattia spetta solo al lavoratore.

## DOPPIO PROCEDIMENTO GIUDIZIARIO PER IL MEDESIMO LICENZIAMENTO

### Cass. 16 agosto 2021, n. 22930

La Cassazione, con sentenza 22930/2021, ha affermato che tra due giudizi aventi per oggetto l'impugnazione per ragioni diverse del medesimo atto di licenziamento non sussiste litispendenza, ma la proponibilità di una nuova iniziativa giudiziaria è condizionata alla sussistenza di un interesse oggettivo del lavoratore al frazionamento della tutela verso l'unico atto di recesso. Nel caso di specie una lavoratrice aveva presentato due ricorsi per l'illegittimità del licenziamento, chiedendo il pagamento, nel primo caso, della somma concordata per la risoluzione consensuale e nel secondo dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità supplementare.

## COMPORAMENTO INADEMPIENTE DEL LAVORATORE PER OTTENERE LA NASPI

### Trib. Udine 30 settembre 2020

Il Tribunale di Udine, con la sentenza del 30 settembre 2020, ha stabilito che il prestatore di lavoro che al fine di ottenere la Naspi si assenti ingiustificatamente è tenuto alla restituzione dell'importo corrisposto dal datore di lavoro a titolo di cd. Ticket licenziamento, nell'ipotesi in cui venga accertato che la volontà risolutiva del rapporto sia riconducibile esclusivamente allo stesso lavoratore.

## BASTA IL RICORSO CAUTELARE PER IMPUGNARE IL LICENZIAMENTO

### C. Cost. 14 ottobre 2020, n. 212

La Corte Costituzionale, con sentenza 212/2020, afferma che è incostituzionale l'art. 6, co. 2, l. 604/1966, come sostituito dall'art. 32, co. 1, l. 183/2010, nella parte in cui non prevede che l'impugnazione è

inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, oltre che da deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di conciliazione e arbitrato, anche dal deposito del ricorso cautelare anteriore alla causa ai sensi degli artt. 669-bis, 669-ter e 700 cpc.

## Malattia

---

### MANCATO RIENTRO DOPO LA MALATTIA E LICENZIAMENTO

---

**Cass. 12 agosto 2021, n. 22819**

La Cassazione, con sentenza 22819/2021, ha ritenuto legittimo il licenziamento di una lavoratrice che si era rifiutata di recarsi in azienda, su invito del datore di lavoro, poiché non era stata ancora effettuata la visita medica di idoneità preventiva (requisito necessario per riprendere l'attività lavorativa in caso di assenza per motivi di salute superiore a 60 giorni continuativi). Va effettuata una distinzione tra la ripresa della prestazione lavorativa, che non può intervenire prima della visita medica, e l'invito datoriale a presentarsi sul luogo di lavoro, che non richiede il preventivo controllo medico sul permanere delle condizioni di idoneità, ed è proprio in tale fattispecie che ricade il caso in oggetto.

## Orario di lavoro

---

### CHARIMENTI DELLA CORTE UE SU REPERIBILITÀ E ORARIO DI LAVORO

---

**Corte Giustizia UE 9 marzo 2021, n. C-344/19**

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza del 9 marzo 2021, ha affermato che un periodo di guardia o prontezza in regime di reperibilità, nel corso del quale un lavoratore debba unicamente essere reperibile per telefono ed essere in grado di raggiungere il proprio luogo di lavoro, in caso di necessità, entro un termine di un'ora costituisce, nella sua interezza, orario di lavoro, soltanto qualora i vincoli a tale lavoratore durante il periodo suddetto sono di natura tale da pregiudicare la facoltà per quest'ultimo di gestire liberamente, nel corso dello stesso periodo, il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare questo tempo ai propri interessi. Il fatto che gli immediati dintorni del luogo in questione presentino un carattere poco propizio per le attività di svago è privo di rilevanza ai fini di questa valutazione.

### QUANDO IL SERVIZIO DI PRONTO INTERVENTO IN REGIME DI REPERIBILITÀ COSTITUISCE ORARIO DI LAVORO

---

**Corte Giustizia UE 9 marzo 2021, n. C-580/19**

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza del 9 marzo 2021, ha stabilito che un servizio di pronto intervento in regime di reperibilità, durante il quale un lavoratore deve poter raggiungere i confini della città ove si trova la sua sede di servizio entro un termine pari a 20 minuti, costituisce, nella sua integralità, "orario di lavoro", soltanto se da una valutazione globale del complesso delle circostanze della fattispecie, in particolare delle conseguenze di un tale termine e, eventualmente, della frequenza

media di intervento nel corso del servizio in parola, risulta che i vincoli imposti a detto lavoratore durante il servizio in discussione sono tali da incidere in modo oggettivo e molto significativo sulla facoltà per quest'ultimo di gestire liberamente, nel corso del medesimo servizio, il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare detto tempo ai suoi interessi.

## Pubblico impiego

### PARITÀ DI TRATTAMENTO DEI GIUDICI DI PACE AI MAGISTRATI DI PRIMA NOMINA

**Trib. Vicenza 29 dicembre 2020, n. 343**

Il Tribunale di Vicenza, con sentenza 343/2020, ha stabilito che tenuto conto delle specifiche modalità con cui l'attività di magistrato onorario è stata svolta dalla ricorrente, va riconosciuto alla stessa il diritto di percepire un trattamento economico corrispondente a quello previsto dall'art. 2, l. 111/2007 e successive modificazioni per il ruolo di magistrato ordinario con funzioni giurisdizionali, senza l'estensione del sistema di progressione proprio del rapporto di pubblico impiego che caratterizza lo status lavorativo del magistrato togato. Il Ministero della Giustizia, in persona del ministro pro tempore, va condannato al risarcimento del danno per l'illegittima reiterazione dei rapporti a tempo determinato, pari a sette mensilità del trattamento economico determinato sulla base dei parametri sopra individuati.

## Sicurezza e igiene sul lavoro

### LEGITTIMA LA TEMPORANEA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE DEL SANITARIO CHE NON SI SOTTOPONE AL VACCINO ANTI COVID-19

**Trib. Modena 23 luglio 2021, n. 2467**

Il Tribunale di Modena, con ordinanza 2467/2021, ha chiarito che, a fronte del principio di solidarietà collettiva, gravante sulla generalità dei consociati (compresi i lavoratori), deve ritenersi legittima la scelta datoriale che disponga la temporanea sospensione dal lavoro e dalla retribuzione del dipendente, in luogo dell'interruzione del rapporto di lavoro (tutelato dall'art. 4 Cost.), onde preservare l'incolumità degli utenti della struttura sanitaria e del personale dipendente (compresa la salute del lavoratore attinto dal provvedimento di sospensione). La mancata vaccinazione, pur non assumendo rilievo disciplinare, comporta conseguenze in ordine alla valutazione oggettiva dell'idoneità alle mansioni. In ragione della tipologia delle mansioni espletate (cura e assistenza a persone anziane e con molteplici patologie) e della specificità del contesto lavorativo e dell'utenza della RSA, è possibile sostenere che l'assolvimento dell'obbligo vaccinale inerisca alle mansioni del personale sanitario. Il rifiuto della somministrazione, non giustificato da cause di esenzione e da specifiche condizioni cliniche, costituisce impedimento di carattere oggettivo all'espletamento della prestazione lavorativa (nel caso di specie, non trovava applicazione la disciplina del DL 44/2021, perché successiva all'adozione del provvedimento di sospensione contestato).

### LEGITTIMA LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE O LA COLLOCAZIONE IN FERIE DEL SANITARIO CHE NON SI SOTTOPONE AL VACCINO ANTI COVID-19

**Trib. Modena 23 luglio 2021, n. 2467**

Il Tribunale di Modena, con ordinanza 2467/2021, ha chiarito che, a fronte del principio di solidarietà collettiva, gravante sulla generalità dei consociati (compresi i lavoratori), deve ritenersi legittima la scelta

datoriale che disponga la temporanea sospensione dal lavoro e dalla retribuzione del dipendente, in luogo dell'interruzione del rapporto di lavoro (tutelato dall'art. 4 Cost.), onde preservare l'incolumità degli utenti della struttura sanitaria e del personale dipendente (compresa la salute del lavoratore attinto dal provvedimento di sospensione). La mancata vaccinazione, pur non assumendo rilievo disciplinare, comporta conseguenze in ordine alla valutazione oggettiva dell'idoneità alle mansioni. In ragione della tipologia delle mansioni espletate (cura e assistenza a persone anziane e con molteplici patologie) e della specificità del contesto lavorativo e dell'utenza della RSA, è possibile sostenere che l'assolvimento dell'obbligo vaccinale inerisca alle mansioni del personale sanitario. Il rifiuto della somministrazione, non giustificato da cause di esenzione e da specifiche condizioni cliniche, costituisce impedimento di carattere oggettivo all'espletamento della prestazione lavorativa (nel caso di specie, non trovava applicazione la disciplina del DL 44/2021, perché successiva all'adozione del provvedimento di sospensione contestato).

## Somministrazione

---

### CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E RESPONSABILITÀ RISARCITORIA DEL SOMMINISTRATORE

---

**Cass. 20 novembre 2020, n. 26525**

La Cassazione, con sentenza 26525, ha stabilito che in ambito di stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro, non sussiste un obbligo del somministratore di verificare la sufficienza della causale indicata dall'utilizzatore, cosicché non predicabile una responsabilità risarcitoria del somministratore in caso di successivo accertamento giudiziale di irregolarità della somministrazione e di costituzione, a carico dell'utilizzatore, di un rapporto di lavoro ai sensi del medesimo d.lgs. art. 27, comma 1; la responsabilità risarcitoria è, viceversa, configurabile nel caso in cui il contratto di somministrazione sia carente di qualunque indicazione attinente alla causale della somministrazione e nell'ipotesi in cui risulti che, al momento della stipulazione il somministratore avesse conoscenza di accertamenti giudiziali di irregolarità di contratti di somministrazione aventi identiche causali.

## Speciale coronavirus

---

### GREEN PASS: ISTRUZIONI PER L'USO

---

**Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 27 luglio 2021**

La Fondazione Studi ha pubblicato, in data 27 luglio 2021, un approfondimento con il quale fornisce alcune risposte agli interrogativi sull'uso del Green pass. L'entrata a regime del c.d. Green pass sta alimentando un ampio dibattito politico e sociale che fonda i suoi presupposti sulle numerose contraddizioni che emergono in questo particolare periodo storico. La pandemia non può che essere affrontata con una situazione di immunità generalizzata, ma su come arrivarci si dividono le idee.

### GREEN PASS NON NECESSARIO PER ANDARE AL LAVORO

---

**Prov. Garante Privacy 22 luglio 2021, n. 273**

Il Garante per la protezione dei dati personale, con il provvedimento 273/2021, ha ribadito che le certificazioni attestanti l'avvenuta vaccinazione, la guarigione da Covid-19, o l'esito negativo di un

test antigenico o molecolare non possano essere ritenute una condizione necessaria per consentire l'accesso a luoghi o servizi o per l'instaurazione o l'individuazione delle modalità di svolgimento di rapporti giuridici se non nei limiti in cui ciò è previsto da una norma di rango primario, nell'ambito dell'adozione delle misure di sanità pubblica necessarie per il contenimento del virus SARS-CoV-2.

## DOMANDE ENTRO SETTEMBRE PER L'ESONERO CONTRIBUTI PER AUTONOMI E PROFESSIONISTI

### Mess. Inps 29 luglio 2021, n. 2761

L'Inps, con messaggio 2761/2021, informa che i soggetti interessati dall'esonero dei contributi autonomi e professionisti, devono presentare la domanda di esonero all'Inps entro il 30 settembre 2021, con le modalità che saranno indicate nella circolare di prossima pubblicazione. La legge di bilancio 2021, per ridurre gli effetti negativi causati dall'emergenza da Covid-19 sul reddito dei lavoratori autonomi e dei professionisti e per favorire la ripresa della loro attività, ha previsto l'esonero parziale dal pagamento dei contributi previdenziali dovuti dagli autonomi e dai professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'Inps e dai professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza. L'esonero spetta ai lavoratori che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a 50.000 euro e abbiano subito un calo del fatturato nel 2020 non inferiore al 33% rispetto a quello del 2019.

## CONGEDO PARENTALE COVID-19 A ORE: COME PRESENTARE LA DOMANDA

### Mess. Inps 28 luglio 2021, n. 2754

L'Inps, con messaggio 2754/2021, comunica il rilascio della procedura per la presentazione delle domande di congedo straordinario, per i lavoratori dipendenti del settore privato, con figli affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi lavoratori, anche in modalità oraria.

## LA VERIFICA DEI GREEN PASS

### Circ. Min. Int. 10 agosto 2021, n. 15350

Il Ministero dell'Interno, con circolare 15350/2021, fornisce ai Prefetti le indicazioni in materia di verifica delle certificazioni verdi da Covid 19. Nel testo viene evidenziato come il ricorso alle certificazioni verdi rappresenti uno strumento di salvaguardia e di tutela della salute pubblica anche per scongiurare il ripristino di misure restrittive a fini del contenimento del contagio. Viene richiamata, altresì, la massima attenzione sull'attività di verifica e controllo circa l'impiego effettivo di detta certificazione facendone oggetto di apposita programmazione in sede di comitato provinciale per l'ordine e la sicurezza pubblica e nelle discendenti pianificazioni di carattere operativo a cura dei questori.

## SOSPENSIONE DELLA PRESCRIZIONE DELLE CONTRIBUTI DI PREVIDENZA E DI ASSISTENZA SOCIALE OBBLIGATORIA

### Circ. Inps 10 agosto 2021, n. 126

L'Inps, con circolare 126/2021, fornisce le indicazioni in ordine agli effetti della sospensione dei termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria derivanti dalla lettura coordinata dell'art. 37, comma 2, del DL 18/2020 e dell'art. 11, comma 9, del DL 183/2020. Nel documento, si forniscono inoltre le relative istruzioni operative inerenti agli obblighi previdenziali in relazione alle diverse gestioni interessate.

## RAFFORZAMENTO DELLA PA PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR

---

### L. 6 agosto 2021, n. 113

È stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 188 del 7 agosto 2021, la l. 113/2021, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

## ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER LAVORATORI AUTONOMI

---

### Circ. Inps 6 agosto 2021, n. 124

L'Inps, con la circolare 124/2021, fornisce indicazioni in ordine all'ambito di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 1, commi da 20 a 22-bis, della l. 178/2020, che ha previsto per l'anno 2021 l'esonero parziale della contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta dai lavoratori autonomi e dai liberi professionisti iscritti alle Gestioni Inps e alle Casse previdenziali professionali autonome.

## NASPI: NESSUNA RIDUZIONE FINO A DICEMBRE

---

### Circ. Inps 6 agosto 2021, n. 122

L'Inps, con circolare 122/2021, recepisce la sospensione dell'applicazione della riduzione della prestazione di disoccupazione NASpl a decorrere dal quarto mese di fruizione, introdotta dal decreto Sostegni bis fino al 31 dicembre 2021. Oltre alla sospensione del meccanismo di riduzione dell'indennità di disoccupazione NASpl, nel documento, l'Istituto fornisce precise indicazioni sulla riapplicazione della riduzione della prestazione NASpl dopo il periodo di sospensione.

## TUTELA PER QUARANTENA PER LAVORATORI FRAGILI E PER MALATTIA CONCLAMATA DA COVID-19

---

### Mess. Inps 6 agosto 2021, n. 2842

L'Inps, con messaggio 2842/2021, conferma che, riguardo all'indennità previdenziale di malattia in caso di quarantena (art. 26, DL 18/2020), procederà al definitivo riconoscimento degli importi dovuti per il 2020 basandosi sulle certificazioni attestanti la quarantena con isolamento fiduciario redatte dai medici curanti, anche nei casi in cui non sia stato possibile reperire alcuna indicazione sul provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica. Tuttavia, poiché per il 2021 il legislatore non ha stanziato nuove risorse, l'indennità non potrà essere erogata anche per gli eventi avvenuti nell'anno in corso. Riguardo ai lavoratori "fragili", la cui assenza dal lavoro è equiparata a ricovero ospedaliero (art. 26, c. 2 DL 18/2020), l'Istituto erogherà la prestazione relativamente ad eventi del 2020 e solo per quelli verificatisi fino al 30 giugno 2021, anche se il DL 105/2021 ha differito al 31 ottobre 2021 il diritto riconosciuto ai lavoratori fragili di svolgere l'attività lavorativa in smart working. Con riferimento agli eventi certificati come malattia conclamata da Covid-19, (art. 26, comma 6, DL 18/2020), invece, le indicazioni ricevute da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali autorizzano il riconoscimento della tutela della malattia secondo l'ordinaria gestione.

## GREEN PASS OBBLIGATORIO ANCHE PER ACCEDERE ALLA MENSA AZIENDALE

---

### Faq Cons. dei Ministri 15 agosto 2021

Il Governo in una delle FAQ pubblicate il 15 agosto 2021 sul proprio sito istituzionale, ha specificato che 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 green pass. A tal fine, i gestori sono tenuti a verificare il possesso della certificazione verde con le modalità indicate dal DPCM del 17 giugno 2021.

## I CONTROLLI SUL GREEN PASS

---

### Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 6 agosto 2021

La Fondazione Studi ha pubblicato, in data 6 agosto 2021, fornisce alcune risposte alle domande più frequenti sul controllo dei Green pass. L'approfondimento è corredato da due fac simile per la nomina del lavoratore al controllo del Green pass dei clienti che accedono ai locali e per l'informativa che il datore di lavoro deve allegare all'atto di delega. Infine l'approfondimento include anche le prime indicazioni sull'operatività della certificazione verde dal 1° settembre, contenute nel DL recante "Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, in materia di università e trasporti".

## Varie

---

### IL VALORE DELLE FAQ DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

---

#### Cons. Stato 20 luglio 2021, n. 1275

Il Consiglio di Stato, con sentenza 1275/2021, ha stabilito che ha fornito il proprio parere in ordine al sempre maggiore ricorso da parte delle pubbliche amministrazioni alle FAQ, ricordando che sono sconosciute all'ordinamento giuridico e che non possono essere considerate affini alle circolari, dal momento che non costituiscono un obbligo interno per gli organi amministrativi. Tuttavia, precisa il Consiglio di Stato, non può essere sottovalutato l'effetto che le risposte alle FAQ producono sui destinatari, a partire dall'affidamento nei confronti di chi (l'amministrazione) fornisce le risposte. In definitiva, le risposte alle FAQ, pur nella loro atipicità, si pongono a metà strada tra le disposizioni di carattere normativo, per loro natura (almeno di regola) generali e astratte e inidonee quindi a prevedere ogni loro possibile applicazione concreta, e il singolo esercizio della funzione amministrativa da parte di una pubblica amministrazione.

# Centro Studi

---



## Retail e GDO



### Licenziamento per chiusura del punto vendita, l'impossibilità di *repechage* può risultare dall'insussistenza di posizioni disponibili nell'area geografica indicata dal lavoratore

**Pronunciandosi sul caso di una store manager licenziata per chiusura dell'unità locale dove era impiegata, la Corte di Cassazione, nella sentenza n. 7360 del 16 marzo 2021, ha affrontato la questione degli oneri probatori in materia di c.d. *repechage* in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.**

Con questa recente sentenza, la Suprema Corte è tornata sul controverso tema dell'onere della prova del rispetto del c.d. *repechage*, ossia dell'obbligo in capo al datore di lavoro, prima di procedere a un recesso per giustificato motivo oggettivo, di verificare se in azienda esistano posizioni libere nelle quali ricollocare il lavoratore, evitando quindi il licenziamento.

Nel caso esaminato dalla Cassazione, una dipendente, inquadrata nel II livello del CCNL

commercio e terziario con mansioni di store manager, era stata licenziata per giustificato motivo oggettivo, per chiusura del punto vendita di Napoli dove lavorava.

La lavoratrice, impugnando giudizialmente il recesso, aveva dedotto la possibilità di essere ancora utilizzata in una delle sedi della Campania o del basso Lazio.

La Corte d'Appello di Napoli, tuttavia, in riforma della pronuncia di primo grado, aveva rigettato l'impugnativa del recesso, dal momento che la società aveva provato in giudizio l'impossibilità di adibire a tempo indeterminato la store manager presso uno degli esercizi da ella indicati in Campania e dimostrato di non possedere alcun punto vendita nell'area del basso Lazio.

Contro questa decisione la lavoratrice ha proposto ricorso per cassazione, deducendo la violazione dei principi di diritto enunciati dalla giurisprudenza di legittimità in tema di ripartizione dell'onere della prova del rispetto del *repechage*. In particolare, la Corte distrettuale avrebbe errato nel ritenere che ella, avendo indicato solo alcune aree geografiche in cui avrebbe potuto essere ricollocata, avesse implicitamente rinunciato a qualsiasi altra ricollocazione nel complessivo contesto aziendale e che, pertanto, l'onere probatorio del datore di lavoro in tema di *repechage* si limitasse a tali aree.

La Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, ha rigettato il ricorso della lavoratrice, confermando la sentenza impugnata.

Invero, è stato ritenuto che l'iter argomentativo della sentenza impugnata non si ponesse in contrasto con l'orientamento giurisprudenziale di legittimità in tema di prova del *repechage*.

In merito, la Suprema Corte ha ricordato che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spetta al datore di lavoro allegare e provare in giudizio l'impossibilità di *repechage* del dipendente licenziato, in quanto si tratta di

un requisito di legittimità del recesso datoriale, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili.

*Peraltro, ha precisato la Cassazione, “[...] sebbene non sussista un onere del lavoratore di indicare quali siano al momento del recesso i posti esistenti in azienda ai fini del “repechage”, ove il lavoratore medesimo, in un contesto di accertata e grave crisi economica ed organizzativa dell’impresa, indichi le posizioni lavorative a suo avviso disponibili e queste risultino insussistenti, tale verifica ben può essere utilizzata dal giudice al fine di escludere la possibilità del predetto repechage”.*

Nel caso di specie, la lavoratrice aveva dedotto di poter essere adibita ad una delle sedi rientranti in una precisa area geografica (Campania e basso Lazio), ma tale possibilità era risultata insussistente alla luce della documentazione prodotta in giudizio dal datore di lavoro. Pertanto, correttamente nella sentenza impugnata era stato ritenuto assolto da parte del datore di lavoro l’onere di provare l’impossibilità di *repechage* della store manager.

