

Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / GENNAIO 2021

 PIROLAPENNUTOZEI.IT
 PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI
 @STUDIO_PIROLA
 PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

NORMATIVA

1.1.....	3
Legge di Bilancio per il 2021, novità in campo giuslavoristico	

PRASSI

2.1.....	5
Ministero del lavoro circolare n. 19 del 21 dicembre 2020: sospensione obblighi di assunzione delle persone con disabilità durante la CIG	

GIURISPRUDENZA

3.1.....	7
Corte di Cassazione 20 novembre 2020 n. 26509: I contratti collettivi aziendali (c.d. "C.I.A.") sono efficaci nei confronti di tutti i lavoratori senza necessità di esplicita adesione	

NORMATIVA

1.1

Legge di Bilancio per il 2021, novità in campo giuslavoristico

Come è noto sul Supplemento Ordinario n. 46 della Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020, è stata pubblicata la Legge n. 178/2020 riguardante il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021.

In tale norma sono presenti diverse norme in campo giuslavoristico, di cui riportiamo brevemente le principali novità:

- *Estensione dei trattamenti di integrazione salariale e blocco dei licenziamenti*

Con la normativa in epigrafe è stata estesa la concessione della cassa integrazione ordinaria, dell'assegno ordinario e della cassa integrazione in deroga a causa del perdurare dell'emergenza Covid-19 per una durata massima di ulteriori dodici settimane da usufruirsi tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.

La normativa citata ha inoltre prorogato il divieto di licenziamento per motivi economici sino al 31 marzo 2021, ha precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 (c.d. "licenziamenti collettivi") e ha ulteriormente sospeso le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

- *Contratto di espansione interprofessionale*

Viene previsto un nuovo finanziamento per consentire alle imprese di minori dimensioni (con almeno 500 lavoratori) di ricorrere anche nel 2021 allo strumento del contratto di espansione interprofessionale. Inoltre le imprese con più di 250 lavoratori potranno ricorrere al contratto di espansione interprofessionale

ed al relativo finanziamento nel caso in cui le stesse accompagnino le nuove assunzioni a uno scivolo per i lavoratori più vicini all'età pensionabile.

Per le aziende che occupano più di 1.000 dipendenti, a fronte di un impegno ad assumere un lavoratore ogni 3 in uscita, viene ulteriormente alleggerito il costo legato al prepensionamento.

- *Misure in favore dei lavoratori fragili e con disabilità grave*

Sono estese sino al 28 febbraio 2021 le misure a tutela dei lavoratori fragili e dei lavoratori con disabilità grave con equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero e previsione dell'esercizio dell'attività lavorativa in lavoro agile (c.d. "smart working") anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

- *Misure a sostegno del settore aeroportuale*

Da ultimo è anche prevista l'erogazione di prestazione integrativa del Fondo di solidarietà nel caso di trattamenti di cassa integrazione in deroga per il settore aeroportuale.

PRASSI

2.1

Ministero del lavoro circolare n. 19 del 21 dicembre 2020: sospensione obblighi di assunzione delle persone con disabilità durante la CIG

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Circolare n. 19 del 21 dicembre 2020 ha chiarito i limiti della sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità ex art. 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999 in caso di situazione di crisi.

Tale possibilità era già stata riconosciuta in passato dal legislatore in favore delle imprese che versino in situazione di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, procedure concorsuali, tali da determinare il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria (c.d. "Cigs"), così come in favore delle imprese che abbiano stipulato contratti di solidarietà difensiva, nonché in favore di quelle che abbiano attivato procedure di licenziamenti collettivi.

Al riguardo il Ministero ha chiarito che, sebbene la sospensione di cui all'art. 3, comma 5, della legge 68/1999 non fosse prevista dal Legislatore per le imprese in situazioni di Cassa integrazione guadagni ordinaria (c.d. "Cigo"), la circolare n. 2 del 2010 consente di valutare, in un momento di crisi economica, gli strumenti opportuni per le aziende in *Cigo* che non siano nelle condizioni di adempiere all'obbligo di assunzione. In ogni caso, non sarebbe giustificata una disparità di trattamento tra le imprese che fruiscono della Cassa integrazione in deroga a causa dell'emergenza Covid e quelle che fruiscono della Cassa integrazione ordinaria a causa della medesima emergenza.

Pertanto, la sospensione degli obblighi - che deve intendersi estesa alle aziende che fruiscono della Cassa integrazione ordinaria a causa della emergenza da Covid-19 - risulta in tal caso rispondente alla ratio della norma.

Al riguardo si specifica che l'obbligo è sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID - 19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate presso l'unità produttiva interessata in caso di Cig straordinaria e in deroga o alla quantità di orario ridotto in proporzione.

Pertanto al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi dettati per l'emergenza Covid – 19 si deve ritenere ripristinato l'obbligo a carico del datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente.

GIURISPRUDENZA

3.1

Corte di Cassazione 20 novembre 2020 n. 26509: I contratti collettivi aziendali (c.d. "C.I.A.") sono efficaci nei confronti di tutti i lavoratori senza necessità di esplicita adesione

Con sentenza del 20 novembre 2020 n. 26509, la Corte di Cassazione si è pronunciata in materia di applicabilità dei contratti collettivi aziendali a tutti i lavoratori dell'impresa, anche se non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti.

La controversia trae origine dal ricorso presentato da alcuni lavoratori e volto ad ottenere differenze retributive per lavoro straordinario calcolate sulla base delle maggiorazioni orarie previste dal CCNL di categoria in luogo dei criteri stabiliti dal contratto integrativo aziendale, che prevedeva una semplice maggiorazione forfettaria.

Sia il Tribunale adito che la Corte d'Appello respingevano il ricorso ritenendo che il contratto collettivo aziendale fosse, per espressa previsione contrattuale, applicabile a tutto il personale dipendente della società firmataria, e quindi anche ai ricorrenti, senza necessità di firma per adesione.

I lavoratori proponevano quindi ricorso per Cassazione lamentando che i giudici di merito avevano ritenuto applicabili gli accordi integrativi aziendali nonostante l'espresso dissenso dei ricorrenti.

Chiamata a pronunciarsi sulla questione, la Corte di Cassazione ha ritenuto che i motivi di censura proposti dai lavoratori fossero infondati, ribadendo il proprio ormai consolidato orientamento secondo cui i contratti collettivi aziendali sarebbero applicabili a tutti i lavoratori della società, anche se non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con la sola eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa da quelle firmatarie, condividano il dissenso espresso dall'organizzazione sindacale medesima.

I Giudici hanno altresì sottolineato che la tutela di interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e l'inscindibilità della disciplina che spesso risulta dai contratti collettivi aziendali, concorrono a giustificare l'efficacia *erga omnes* di questi ultimi.



GIURISPRUDENZA

Pertanto, in applicazione di tale principio, la Corte ha ritenuto che dovesse essere applicata la disciplina in materia di straordinario di cui al contratto integrativo aziendale a tutta la forza lavoro dipendente aziendale, non essendo stato neppure dedotto che i ricorrenti fossero iscritti ad una organizzazione sindacale diversa da quelle firmatarie dell'accordo.

LABOUR NEWSLETTER | GENNAIO 2021

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA ALL'11 GENNAIO 2021.
LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRA LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA E PREVIDENZIALE E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.
PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM