



**MMBA**  
**STUDIO LEGALE**  
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

**NEWSLETTER 72/2021**

**CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE**

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

**GIURISPRUDENZA**

- **Cass. 24.6.2021, n. 18135 – sugli indici di codatorialità**
- **CGUE 15.7.2021 C-804/18 e C-341/19, Wabe e V. – sul divieto di velo islamico sul luogo di lavoro**
- **T. Cagliari 29.6.2021 – sulla riassunzione del lavoratore in caso di cambio appalto**



Scarica l'allegato:  
INL Nota 16.7.2021 n.5186

## CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

2

### **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 2obis), 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.



Scarica l'allegato:  
Cass. 24.6.2021, n. 18135

## GIURISPRUDENZA

### **Cass. 24.6.2021, n. 18135 – sugli indici di codatorialità**

Con la sentenza 24 giugno 2021, n. 18135, la Corte di Cassazione torna sul tema dei requisiti della cd. codatorialità, fattispecie ove un gruppo di imprese diviene un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro.

Nel caso oggetto di esame, la Corte d'Appello di Ancona, annullando il licenziamento disciplinare impugnato, aveva per l'appunto accertato l'esistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro dipendente in relazione a tutte le società evocate in giudizio (una società per azioni e quattro società a responsabilità limitata) e, per l'effetto, condannato la società per azioni a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro, erogandogli un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, nonché a regolarizzarne la posizione contributiva.

Nel confermare la pronuncia resa dalla Corte territoriale, la Suprema Corte, inserendosi nel solco già tracciato dalla precedente giurisprudenza sul tema (cfr. Cass. 267/2019; 7704/2018; 19023/2017; 26346/2016), ha ribadito che i requisiti per l'individuazione di una ipotesi di codatorialità consistono: *“a) nell'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) nell'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e nel correlativo interesse comune; c) nel coordinamento tecnico ed amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) nella utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la*

stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori”, ritenendo meritevole di conferma la pronuncia della Corte d’Appello che, alla stregua delle risultanze istruttorie, aveva svolto una completa indagine circa la ricorrenza di ciascuno degli enunciati requisiti che, si rammenta, essendo elementi costitutivi della fattispecie della cd. codatorialità, debbono tutti contestualmente ricorrere, con onere probatorio in capo al lavoratore che ne invoca la sussistenza.

Scarica l’allegato:  
CGUE 15.7.2021,  
C-804/18 e C-341/19  
Wabe e V.

### **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 effettive delle conseguenze sfavorevoli che il datore di lavoro intende evitare mediante un divieto siffatto.

Scarica l'allegato:  
T. Cagliari 29.6.2021

### **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 che l'art. 37 del CCNL opera solo in presenza di una risoluzione del rapporto di lavoro determinata dal “cambio

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.

---

## **STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI**

Via Luigi Giuseppe Faravelli, n. 22 - Roma 00195

Telefono: +39 06 377101

Fax: +39 06 37512033 - Fax +39 06 37710351

web [www.mmba.it](http://www.mmba.it)

linkedIn MMBA – Maresca, Morrico, Boccia & Associati

Email: [segreteria@mmba.it](mailto:segreteria@mmba.it)

---