



Simintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



CENTRO RICERCHE FONDAZIONE CDL MILANO: ANALISI DEI RISULTATI DEL SONDAGGIO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

▪ CERTIFICAZIONE INEFFICACE CONTRO L'AGENZIA DELLE ENTRATE

▪ PATENTE A CREDITI: LA COMUNICAZIONE A RLS E RLST

▪ TRATTAMENTI AI SUPERSTITI: UN PILASTRO DEL SISTEMA PREVIDENZIALE

▪ DURANTE LE FERIE SPETTANO I TICKET MENSA

▪ LE CAUSALI DEL LAVORO A TERMINE NEI CONTRATTI COLLETTIVI: EVOLUZIONE DELLA DISCIPLINA

▪ SPAZI CONFINATI: NUOVA NOTA DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO



LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante pag. 5



IL LAVORO TRA LE RIGHE:

Premiazione delle opere pag. 6

LavoroDirittiEuropa
Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

pag. 52



Direttore Responsabile:

Potito di Nunzio

Redattore Capo:

D. Morena Massaini

Redazione:

**Centro Studi Fondazione
Consulenti del Lavoro di Milano**

Segreteria di Redazione:

**Valentina Brogгинi,
Sara Mangiarotti**

Progetto e Realizzazione Grafica:

**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli**

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it

Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.
Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188 Fax. 0258310605
cpo.milano@consulentidellavoro.it
[PEC ordine.milano@consulentidellavoropec.it](mailto:PEC_ordine.milano@consulentidellavoropec.it)
sintesiredazione@gmail.com

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015

Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

RUBRICHE

IL PUNTO

Premio letterario e Forum Relazioni Industriali:
siamo sempre più visibili **DI POTITO DI NUNZIO** PAG. 3

SENZA FILTRO

C'hai la mille? **DI ANDREA ASNAGHI** PAG. 38

UNA PROPOSTA AL MESE

Riforma del lavoro sportivo. Bene ma
si poteva fare meglio! **DI BRUNO OLIVIERI** PAG. 41

DOTTRINA

- Centro Ricerche Fondazione CDL
Milano: analisi dei risultati del sondaggio
sulle relazioni industriali
DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. 15
- Certificazione inefficace contro l'Agenzia
delle Entrate **DI MAURO PARISI** PAG. 17
- Patente a crediti: la comunicazione
a RLS e RLST
DI ALBERTO BORELLA PAG. 20
- Trattamenti ai superstiti: un pilastro
del sistema previdenziale
DI NOEMI SECCI PAG. 23
- Durante le ferie spettano i ticket
mensa **DI POTITO DI NUNZIO
E LAURA ANTONIA DI NUNZIO** PAG. 28
- Le causali del lavoro a termine
nei contratti collettivi:
evoluzione della disciplina
A CURA DI LUCA DI SEVO PAG. 31
- Spazi confinati: nuova nota
dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro
A CURA DI ANTONELLA ROSATI PAG. 33



SENTENZE

- Attività lavorative concretamente
svolte - Riconoscimento
dell'inquadramento e pagamento delle
differenze retributive maturate
DI CLARA RAMPOLLO PAG. 47
- Il principio di tempestività delle
contestazioni disciplinari è essenziale per la
validità del licenziamento per giusta causa
anche per il rapporto di lavoro dei dirigenti
DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. 49
- Il lavoratore non può rifiutare la richiesta
del datore di lavoro di attività
lavorative straordinarie presentata
secondo i canoni normativi
DI ELENA PELLEGGATA PAG. 49
- Lecita l'attività svolta durante
l'assenza per infortunio, se non
compromette la guarigione
e il rientro in servizio del dipendente
DI ALICE PATTONIERI PAG. 51



POTITO DI NUNZIO
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
DELL'ORDINE PROVINCIALE
DI MILANO

PREMIO LETTERARIO E FORUM RELAZIONI INDUSTRIALI: SIAMO SEMPRE PIÙ VISIBILI

PREMIO LETTERARIO "IL LAVORO TRA LE RIGHE"

Il 12 novembre 2024, presso la prestigiosa sede dell'Unione del Commercio di Milano, si è svolta l'ottava edizione del **Premio letterario "Il lavoro tra le righe"**, promosso dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, che mi onoro di presiedere – e affidato dall'Ordine di Milano alla Fondazione dei Consulenti del lavoro di Milano che ne ha curato l'organizzazione –.

Con grande entusiasmo sono state premiate le opere in concorso in materia di lavoro che si sono distinte per il contributo fornito ai Professionisti del settore nel loro operato quotidiano e, più in generale, che abbiano trattato la materia "lavoro" nelle diverse sfaccettature.

L'iniziativa, nata per promuovere la creatività e la divulgazione nelle discipline di interesse per i Consulenti del lavoro, è oggi un appuntamento annuale di grande rilievo. Come ho avuto modo di dichiarare, l'obiettivo del premio è riconoscere il merito di chi contribuisce alla diffusione del sapere con strumenti pratici e accessibili, senza perdere il rigore scientifico necessario. Un traguardo che vuole sensibilizzare editori e autori ad affrontare le tematiche del lavoro con un approccio chiaro, utile e diretto.

Durante la cerimonia di premiazione dell'ottava edizione del Premio letterario "Il lavoro tra le righe", uno dei momenti più significativi è stata la tavola rotonda intitolata **"La centralità della persona nell'era dello smart working"**, condotta da **Isidoro Trovato, firma del Corriere della Sera**. L'evento ha esplorato tematiche centrali e attuali legate al rapporto tra lavoro e persona, ponendo l'accento sulla crescente necessità di bilanciare le esigenze lavorative con quelle personali.

Un mondo del lavoro a due velocità

Il dibattito ha messo in luce come lo scenario lavorativo odierno sia caratterizzato da una dicotomia:



- Da una parte, un settore avanzato, dove *smart working, welfare* aziendale e innovazione tecnologica definiscono un ambiente dinamico e orientato al benessere

- Dall'altra, una realtà più fragile, fatta di segmenti del mercato del lavoro che richiedono interventi mirati per il reinserimento, la tutela contro lo sfruttamento e il supporto alla legalità.

In entrambi i contesti, emerge un quadro di trasformazione che solleva interrogativi sulla progressiva marginalità del lavoro rispetto alla sua centralità storica nel conferire dignità e senso alla vita delle persone.

Nell'introduzione alla tavola rotonda, si è sottolineato l'obiettivo della tavola stessa a partire dal titolo, e cioè quello di valorizzare il ruolo della persona nelle dinamiche lavorative e sociali. Durante il dibattito, stimolato dalle riflessioni proposte da Isidoro Trovato sia sul ricorso allo *smart working* che sull'avvento dell'intelligenza artificiale, Francesco Briguglio, vincitore nella sezione Saggistica, ha esplorato l'importanza della sintonia e della coesione organizzativa, evidenziando come un ambiente lavorativo positivo possa influire sul benessere complessivo. Fiorella Crespi, ricercatrice del Politecnico, ha analizzato lo *smart working* come paradigma della centralità della persona, interrogandosi se le recenti evoluzioni stiano portando a un ripensamento di questo modello. Dopo di lei ha preso la parola Giacinta Cavagna di Galdana, autrice del romanzo *La* ➤

fabbrica delle tuse. Le ragazze del cioccolato, vincitrice nella sezione Romanzo sul lavoro, offrendo un confronto tra il lavoro del passato, con il suo sapore di avventura e impresa, e le sfide attuali. Federico Clappa, per Seac, e Pierluigi Rausei, per D&PL, hanno sviluppato anche la tematica dell'intelligenza artificiale e del suo impatto sul mondo del lavoro, soprattutto in quello editoriale, rimarcando come il ruolo e le attenzioni verso la persona non devono e non possono mai venire meno. Infine, Mario Lenelli del CdA di Comunità Nuova Onlus, nata per volontà di Don Gino Rigoldi nel 1973 per dare opportunità di reinserimento sociale ai giovani in uscita dal carcere, ha indirizzato l'attenzione della platea verso chi è ai margini del mercato del lavoro, sottolineando come la centralità della persona sia cruciale anche in contesti di difficoltà economica e sociale. La tavola rotonda si è dunque caratterizzata per la presenza di una pluralità di voci e prospettive, arricchendo il dibattito su una questione cruciale per il futuro del lavoro. La centralità della persona, emersa come filo conduttore, è stata esaminata in relazione alle dinamiche di flessibilità, innovazione e tutela dei diritti, evidenziando la necessità di un approccio equilibrato e inclusivo. Un Premio Letterario non solo per premiare ma anche per discutere sul futuro del lavoro e delle persone.

Di seguito una sezione speciale di questo numero è dedicata alle foto della cerimonia e la rassegna dei premiati con le relative motivazioni. Per una visione integrale delle foto e dei video si rimanda al sito di Fondazione CDL Milano cliccando [qui](#).

PRIMO FORUM DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Il 18 e 19 novembre, presso l'Auditorium di Assolombarda in Via Pantano, 9 a Milano, si è svolto il Primo Forum delle Relazioni Industriali. Un evento che ha visto la partecipazione del Ministro del Lavoro, Collega Marina Calderone, dei Segretari Nazionali di Cgil, Cisl e Uil e di numerosi altri esponenti del mondo imprenditoriale, scientifico e istituzionale (vedi locandina nelle pagine a seguire).

Personalmente sono intervenuto nella prima tavola rotonda dal titolo "Un nuovo patto per le relazioni industriali" ringraziando Assolombarda per aver voluto, con questo primo Forum, porre

di nuovo al centro dell'attenzione delle parti sociali il tema delle relazioni industriali, non tanto come materia di puro studio, ma come fattore strategico per lo sviluppo dell'intero Paese e non solo dei rapporti tra imprese e lavoratori, intermediati dalle organizzazioni di rappresentanza che svolgono e devono continuare a svolgere il prezioso ruolo di interlocutori sapienti, capaci di interpretare il passato, leggere il presente ma soprattutto programmare il futuro evitando che la tecnologia possa compromettere la funzione specifica delle relazioni industriali.

Noi Consulenti del Lavoro, ho ricordato ai presenti, ci occupiamo di relazioni industriali con un'azione di supplenza in tutte quelle imprese prive di rappresentanza e, come tutti sappiamo, sono davvero tante in Italia. Siamo talmente sensibili alla corretta gestione delle relazioni industriali che lo scorso anno, la nostra Associazione Nazionale, ha istituito la propria Scuola delle Relazioni Industriali denominata ASRI.

Solo pochi dati da tenere a mente:

In Italia:

- le imprese tra 0 e 9 dipendenti sono il 94,91% e occupano il 42,29% dei lavoratori
- le imprese tra 10 e 49 dipendenti sono il 4,44% e occupano il 20,46% dei lavoratori
- le imprese tra 50 e 249 dipendenti sono il 0,56% e occupano il 13,97% dei lavoratori
- le imprese tra 250 dipendenti e oltre sono il 0,09% e occupano il 23,29% dei lavoratori

In Lombardia:

- le imprese tra 0 e 9 dipendenti sono il 93,99% e occupano il 31,07% dei lavoratori
- le imprese tra 10 e 49 dipendenti sono il 5,03% e occupano il 18,40% dei lavoratori
- le imprese tra 50 e 249 dipendenti sono il 0,82% e occupano il 15,91% dei lavoratori
- le imprese tra 250 dipendenti e oltre sono il 0,16% e occupano il 34,62% dei lavoratori

In Milano:

- le imprese tra 0 e 9 dipendenti sono il 93,73% e occupano il 21,83% dei lavoratori
- le imprese tra 10 e 49 dipendenti sono il 4,99% e occupano il 14,37% dei lavoratori
- le imprese tra 50 e 249 dipendenti sono il 1,03% e occupano il 15,23% dei lavoratori
- le imprese tra 250 dipendenti e oltre sono il 0,25% e occupano il 48,57% dei lavoratori ➤

Successivamente ho ricordato i dati del nostro Centro di Ricerca, spostando il *focus* sulla sola città di Milano, che ci dicono che:

- le donne hanno retribuzioni inferiori agli uomini del 26,70%
- i lavoratori delle MPI hanno retribuzioni inferiori del 27,08% rispetto alle Medie Imprese.

Inoltre, anche i dati del nostro recente sondaggio sulle Relazioni Industriali rivolto ai colleghi i quali ci segnalano che oltre l'80 per cento delle piccole e medie imprese non ha affatto richiesto l'utilizzo di strumentazione digitale per la gestione delle relazioni industriali (es. bacheche virtuali, assemblee *on line*, accesso piattaforma informativa aziendale, ecc.).

Concludendo il mio intervento, riprendendo la mia introduzione, ho ricordato che noi Consulenti del Lavoro svolgiamo un ruolo di supplenza che ci vede terzi nella gestione e nello svolgimento del rapporto di lavoro. Noi abbiamo fatto della legalità la bandiera della nostra attività professionale; promuoviamo regolari rapporti di lavoro, nel rispetto delle regole e della contrattazione col-

lettiva di qualità, senza ricorrere a facili scorciatoie che portano alle riduzioni di costi. Questo purtroppo lo fanno altri attori che noi puntualmente contrastiamo e denunciato. Ora ci vuole una "santa" alleanza tra tutti gli attori coinvolti, nessuno escluso, uniti nel debellare il malcostume e l'illegalità. Tuttavia non è facile mantenere la barra dritta in un mondo complicato come il nostro. Noi comunque ce la mettiamo tutta. Ci aiuterebbero, sicuramente, regole più chiare e una contrattazione collettiva che tenga conto della realtà italiana fatta per lo più di micro e piccole imprese. Contratti più semplici e meno bizantini ci aiuterebbero a mantenere la necessaria serenità nei luoghi di lavoro. Bisogna prevedere una formazione specifica sull'uso etico degli strumenti informatici e dell'intelligenza artificiale.

Infine, ho invitato le parti sociali a far sì che le relazioni industriali restino ferme nelle loro mani senza spostare il conflitto nelle aule di giustizia. Tutte le immagini e i video sono sul sito di Assolombarda a questo link <https://www.assolombarda.it/reind>.

LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante organizzato da Fondazione CDL Mi

Sono molte le aziende di medie e grandi dimensioni che hanno necessità di introdurre nella propria Direzione HR giovani talentuosi, ottimamente formati, da avviare alle diverse funzioni HR. Questa la motivazione che ha portato la Fondazione Consulenti del lavoro di Milano a predisporre un percorso in aula di 14 settimane disegnato intorno ai fabbisogni delle aziende.

Il percorso di studi coniuga la teoria ai bisogni e alle realtà aziendali, offre uno spaccato di vita aziendale e mette al centro le caratteristiche e potenzialità dei giovani. La programmazione del percorso è curata da esperti della Fondazione in collaborazione con i Responsabili HR di grandi aziende! Obiettivo del percorso è trasferire al piano pratico le nozioni teoriche trasmesse dai docenti. Le lezioni saranno impostate su un'ampia interazione e coinvolgimento dei partecipanti al fine di far emergere le loro abilità a lavorare

anche in team, analizzare problemi e trovare soluzioni, utilizzando una comunicazione efficace in relazione al contesto. Si avrà la possibilità di entrare in contatto con aziende italiane e multinazionali che sono sempre alla ricerca di nuovi talenti e che porteranno la loro esperienza in aula.

Fra non molto inizieranno le selezioni dei candidati. Per le lezioni appuntamento a Milano a settembre in aula con gli Esperti di Fondazione CDL Milano! Per gli stage si parte a gennaio 2025.

Fondazione CONSULENTI del LAVORO di MILANO

Con la partecipazione di AIDP Associazione Italiana per la Ricerca sul Personale Lombardia

Con il patrocinio di ANCL

Lavorare nelle Risorse Umane
Percorso di alta formazione professionalizzante

APERTE LE PRE-ISCRIZIONI

Con la collaborazione di aziende tra cui

Coca-Cola HBC Italia ECOCONSULT inplace illimity

FERRERO

www.fondazionecdlmi.it

• IL PREMIO LETTERARIO •

IL LAVORO TRA LE RIGHE

RA LE RIGHE
enezia 47, Mila

CERIMONIA
12 novembre



Premiata dei Premiati accanto a Potito di Nunzio, Presidente Ordine Prov. Consulenti del lavoro di Milano, e Isidoro Trovato, Corriere della Sera.

Il 12 novembre 2024, presso la prestigiosa sede dell'Unione del Commercio di Milano, si è svolta l'ottava edizione del Premio letterario "Il lavoro tra le righe". Promosso dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e organizzato dalla Fondazione dei Consulenti del Lavoro di Milano, l'evento ha premiato opere che hanno contribuito significativamente al settore del lavoro. Tra i momenti clou, una tavola rotonda sul tema "La centralità della persona nell'era dello smart working", moderata da Isidoro Trovato del Corriere della Sera, che ha esplorato il rapporto tra lavoro, innovazione e dignità umana.



Opera premiata per la sezione **AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE**: Guida completa alla compilazione del cedolino paga - 2024 - A cura del Centro Studi Normativa del Lavoro SEAC, con la seguente motivazione: Un ottimo strumento sia per chiarire rapidamente eventuali dubbi di pratica professionale sia per apprendere facilmente lo sviluppo di un cedolino paga nei principali ambiti (commercio/terziario, edilizia, agricolo, spettacolo). La trattazione avviene con un linguaggio chiaro che permette di acquisire i concetti facilmente e rapidamente. **Ritira il premio Federico Clappa**, Coordinatore Normative del Lavoro Seac.



Opera premiata per la sezione **RIVISTE E PERIODICI**: Diritto & Pratica del Lavoro - Settimanale di amministrazione, gestione del personale, relazioni industriali e consulenza del lavoro con la seguente motivazione: Strumento di lavoro pratico e fruibile utile perché traduce in pratica il dettato normativo e supporta i professionisti nell'aggiornamento in materia di diritto del lavoro ed amministrazione del personale. **Ritirano il premio per WKI, Dott.ssa Claudia Faravelli**, Redazione D&PL e **Dott. Pierluigi Rausei**, Coordinatore Editoriale D&PL.



Il Comitato direttivo del concorso letterario composto da membri del Centro Studi coordinati da Andrea Asnaghi, Mariagrazia di Nunzio e Luciana Mari.



Opera premiata per la sezione **DIRITTO DEL LAVORO**: Diritto penale e sicurezza del lavoro, 2a ediz., Giappichelli con la seguente motivazione: Il mondo del lavoro di oggi non è più quello di ieri.

L'opera di **Rocco Blaiotta** fornisce agli operatori, e, in particolare, ai magistrati (e agli stessi ispettori) strumenti preziosi in vista di una più efficace e insieme equilibrata gestione degli strumenti già offerti dalla legislazione vigente. L'auspicio è che le pagine scritte da Blaiotta contribuiscano alla edificazione di un mondo del lavoro più giusto: per i lavoratori e per le imprese.



Opera premiata per la sezione **SAGGISTICA**: Sintonia vincente. Guida alla gestione efficace del team e alla risoluzione dei conflitti, ed. Tecniche Nuove, con la seguente motivazione: Attraverso una struttura molto pratica ed uno stile chiaro e ricco di metafore ed esempi, l'autore offre utili consigli e pratici strumenti di comunicazione sia a chi voglia rivestire con successo il ruolo di leader, sia a chi voglia condividere con convinzione lo spirito di gruppo. **Ritira il premio l'Autore, dott. Francesco Briguglio.**



Opera premiata per la sezione **ROMANZO SUL LAVORO**: La fabbrica delle tuse. Le ragazze del cioccolato, Ed. Piemme con la seguente motivazione: È una storia appassionante ricca di dettagli su Milano, le sue vie, i monumenti, le attività artigianali dell'epoca, la crescita della città e poi c'è la famiglia Zaini che è un caldo abbraccio per chi legge la sua storia. Spicca la caparbietà imprenditoriale della vedova Zaini, un primo esempio di *welfare* alla meneghina rilevabile anche dall'importanza che ha sempre dato alle persone che con lei collaboravano. **Ritira il premio l'Autrice, prof.ssa Giacinta Guadana di Valdana.**



Il premio **MENTIONE SPECIALE** viene assegnato a don Virginio Rigoldi, "don Gino" con la seguente motivazione: A Virginio Rigoldi, per tutti Don Gino, storico cappellano del carcere minorile Beccaria, per aver dedicato la sua vita agli altri valorizzando il fattore umano dove la cura della relazione parte all'importanza che dai all'altro. Una persona dal cuore grande e dal sorriso vero che ha dato impulso a strutture che hanno consentito il reinserimento sociale di molti soggetti fragili. **Ritira il premio Mario Lenelli, Coordinatore Area Inclusione Sociale Migranti, Comunità Nuova Onlus.**



▪ **RELIND - PROGRAMMA 18-19 NOVEMBRE 2024** ▪



CONFINDUSTRIA



ASSOLOMBARDA

▶ RELIND

PRIMO FORUM DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

18 e 19 novembre 2024

Assolombarda | Via Pantano 9, Milano

▪ RELIND - PROGRAMMA 18-19 NOVEMBRE 2024 ▪



RELIND

PRIMO FORUM DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Prima giornata

Le **relazioni industriali** e la **transizione digitale** sono due ambiti strettamente collegati nel contesto attuale delle imprese.

I processi di digitalizzazione e automazione, infatti, impongono una sostanziale ridefinizione della relazione negoziale tra datore e prestatore di lavoro.

Questo cambiamento rappresenta una sfida ma soprattutto un'**opportunità per le relazioni industriali**: è fondamentale un **approccio collaborativo** tra datori di lavoro, sindacati e lavoratori per garantire che la trasformazione tecnologica avvenga in modo equo, inclusivo e sostenibile.

La prima giornata di Relind vuole essere un'occasione di confronto tra istituzioni, imprese e principali stakeholder su un tema strategico per il mondo del lavoro. Affronteremo anche i **nuovi scenari e le nuove prospettive della contrattazione collettiva nazionale** con un focus specifico sul CCNL Metalmeccanico con la visione di Confindustria, di Federmeccanica e delle nostre aziende.

▪ RELIND - PROGRAMMA 18-19 NOVEMBRE 2024 ▪



CONFINDUSTRIA



ASSOLOMBARDA

RELIND

PRIMO FORUM DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI SINDACALI E TRANSIZIONE DIGITALE: LA NUOVA SFIDA

Lunedì 18 novembre 2024 | ore 10.00**Intervento di apertura****Alessandro SPADA** | *Presidente Assolombarda***Presentazione Ricerca «Verso la digitalizzazione delle Relazioni Industriali?»****Francesco SEGHEZZI** | *Presidente Fondazione ADAPT e Associazione ADAPT***Tavola rotonda «Trasformazione Digitale: impatti e prospettive nelle Relazioni Industriali»****Maurizio MARCHESINI** | *Vice Presidente per il Lavoro e le Relazioni Industriali Confindustria***Maurizio LANDINI** | *Segretario Nazionale CGIL***Luigi SBARRA** | *Segretario Nazionale CISL***PierPaolo BOMBARDIERI** | *Segretario Nazionale UIL***Intervento****Marina CALDERONE** | *Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali***Tavola rotonda «Un nuovo patto per le Relazioni Industriali»****Andrea BELLINI** | *Head of Administration, Compensation & Benefit, Organisation e Manpower Plan
NTT DATA***Laura BRUNO** | *People & Culture Director Sanofi Italia***Vincenzo DI MARCO** | *Direttore Risorse Umane Pellegrini - Aidp Lombardia***Potito DI NUNZIO** | *Presidente Ordine Consulenti del Lavoro Milano***Conclusioni****Diego ANDREIS** | *Vice Presidente Assolombarda*

▪ RELIND - PROGRAMMA 18-19 NOVEMBRE 2024 ▪



RELIND

PRIMO FORUM DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

NUOVE FRONTIERE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA L'evoluzione del CCNL Meccanico

Lunedì 18 novembre 2024 | ore 14.30**Intervento di apertura****Diego ANDREIS** | *Vice Presidente Assolombarda***Tavola rotonda «I CCNL: la voce del Sistema Confindustria»****Pierangelo ALBINI** | *Direttore Area Lavoro Welfare e Capitale Umano Confindustria***Stefano FRANCHI** | *Direttore Generale Federmeccanica***Analisi «Struttura e dinamica della Meccatronica lombarda»****Valeria NEGRI** | *Direttrice Centro Studi, Territorio e Ambiente Assolombarda***Tavola rotonda «Il CCNL e criteri ESG: l'impatto sulle imprese»****Angelo GHIDONI** | *Direttore Risorse Umane Oracle Italia***Valentina MAPELLI** | *HR Manager Italy Agrati***Federico VALTOLINA** | *Industrial Relations Manager ABB***Coordina i lavori Stefano PASSERINI** | *Direttore Lavoro, Welfare e Capitale Umano Assolombarda*

▪ RELIND - PROGRAMMA 18-19 NOVEMBRE 2024 ▪



CONFINDUSTRIA



ASSOLOMBARDA

RELIND

PRIMO FORUM DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Seconda giornata

Le aziende oggi si trovano spesso a dover rivedere la propria logistica degli spazi e l'organizzazione del lavoro per rispondere alle esigenze di un **mondo sempre più digitalizzato**. In quest'ottica il lavoro da remoto porta alla necessità di ripensare i modelli di rappresentanza sindacale.

Il cambiamento verso sedi aziendali più smart e un'organizzazione degli orari più flessibile rappresenta una **sfida e un'opportunità per le relazioni sindacali**. La chiave per affrontare questi cambiamenti in modo costruttivo è lo **sviluppo di politiche e accordi** che bilancino le esigenze dei lavoratori con quelle delle aziende in evoluzione.

L'appuntamento sarà l'occasione per discutere anche di come i forti investimenti in tecnologie e risvolti organizzativi possano aprire la strada sia a nuove **soluzioni organizzative** sia a **nuovi spazi di partecipazione diretta e organizzativa dei lavoratori**.

▪ RELIND - PROGRAMMA 18-19 NOVEMBRE 2024 ▪



RELIND

PRIMO FORUM DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

UN NUOVO WORKPLACE PER UN NUOVO MODO DI NEGOZIARE

Martedì 19 novembre 2024 | ore 10.30

Saluti di apertura

Stefano PASSERINI | *Direttore Lavoro, Welfare e Capitale Umano Assolombarda*

Tavola rotonda «Il CCNL chimico e farmaceutico: prospettive e visioni»

Paolo CUNEO | *Direttore Centrale Relazioni Industriali Federchimica***Daniele BAILO** | *Segreteria Nazionale UILTEC UIL***Aldo ZAGO** | *Segreteria Nazionale FILCTEM CGIL***Lorenzo ZOLI** | *Segreteria Nazionale FEMCA CISL*

Osservatorio Assolombarda-Zucchetti sullo smart working: un quadro del fenomeno a livello nazionale, internazionale e territoriale

Andrea FIONI | *Centro Studi Assolombarda*

Presentazione Ricerca «ESCAPES – Soluzioni spaziali sperimentali per la gestione sostenibile di lavoro a distanza e cura familiare» (PRIN 2022)

Michela BASSANELLI | *Dipartimento di Architettura e Studi Urbani Politecnico di Milano***Alessandra INGRAO** | *Dipartimento di Diritto Privato e Storia del Diritto Università degli Studi di Milano***Caterina SATTA** | *Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali Università di Cagliari*

Tavola rotonda «Nuovi Workplaces: il modello milanese»

Fabio AMODIO | *Segretario Generale FILCTEM CGIL Milano***Rosa EUSTACHIO** | *Segretario Generale FEMCA CISL Milano***Fabio PENNATI** | *Segretario Generale UILTEC UIL Milano***Mariangela LIMINA** | *P&O Business Partner & Industrial Relations Head Novartis Pharma***Massimo RE** | *Direttore Relazioni Industriali e Amministrazione Personale L'Oréal Italia***Beatrice SANDRI** | *Southern Europe HR Director Haleon***Coordina i lavori Aldo MESSE DAGLIA** | *Direttore Area Sindacale Assolombarda*

▪ RELIND - PROGRAMMA 18-19 NOVEMBRE 2024 ▪



RELIND

PRIMO FORUM DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E INNOVAZIONE DIGITALE

Martedì 19 novembre 2024 | ore 14.30

Intervento di apertura

Stefano REBATTONI | Vice Presidente Assolombarda

Presentazione Ricerca «La partecipazione dei lavoratori»

Francesco SEGHEZZI | Presidente Fondazione ADAPT e Associazione ADAPT

Testimonianze

Luciano PERO | Docente Politecnico di Milano

Marco GUERRA | Employee & Industrial Relations Specialist Electrolux

Tavola rotonda «Lavoratori e Aziende, protagonisti delle trasformazioni digitali»

Giovanni ABIMELECH | Segretario Generale CISL MILANO

Luca STANZIONE | Segretario Generale CGIL Milano

Enrico VIZZA | Segretario Generale UIL Milano

Alessia CAPPELLO* | Assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro Comune di Milano

Conclusioni

Simona TIRONI | Assessore all'Istruzione, Formazione, Lavoro Regione Lombardia

* In attesa di conferma

La partecipazione ai seminari dà diritto a crediti validi per la Formazione Continua Obbligatoria per i Consulenti del Lavoro rilasciati dal CPO di Milano con il quale l'evento è stato organizzato.

www.assolombarda.it
www.genioimpresa.it





CENTRO RICERCHE FONDAZIONE CDL MILANO: ANALISI DEI RISULTATI DEL SONDAGGIO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

• DI RICCARDO BELLOCCHIO RESPONSABILE DEL CENTRO RICERCHE •

Sono quasi il 55% gli Studi professionali di Milano e provincia che gestiscono le relazioni sindacali per conto dei propri clienti. Dall'indagine effettuata dalla Fondazione consulenti del lavoro di Milano in occasione del convegno di Assolombarda sulle Relazioni Industriali nel mercato di lavoro italiano gli Studi dei consulenti del lavoro di Milano e provincia si confermano i professionisti delle piccole e medie imprese nella gestione in "outsourcing" delle Relazioni industriali. Sulla platea di professionisti iscritti all'Ordine Professionale, di cui il 66% situati nel comune di Milano e il 34% nella provincia, sono solo il 34,6% dei consulenti del lavoro che lasciano alla società la gestione delle pratiche sindacali in azienda. Sebbene sia un dato normativo che le rappresentanze sindacali aziendali o Rsu possono essere presenti nelle aziende solo con più di 15 dipendenti,

l'indagine conferma che per il 76,9 per cento dei casi, i consulenti del lavoro si occupano delle relazioni industriali proprio per quella tipologia di aziende. Nonostante ciò i consulenti del lavoro che intervengono nelle relazioni sindacali lo fanno, nel 23% dei casi, in aziende senza RSU. Questo significa che intervengono nelle realtà sotto i 15 dipendenti confermando così il ruolo primario di "intermediari" privilegiati tra le parti sociali. L'indagine ha poi analizzato la penetrazione delle nuove tecnologie informatiche e digitali nelle relazioni industriali gestite dai consulenti del lavoro direttamente per conto dei clienti. Per il 65,4% dei casi le procedure di consultazione sindacali sono avvenute da "remoto" senza la presenza delle rappresentanti sindacali in azienda, confermando il *trend* inaugurato con il covid della possibilità di svolgere queste procedure anche con l'utilizzo di strumenti infor- ➤

In Copertina

▪ CENTRO RICERCHE FONDAZIONE CDL MILANO: ANALISI DEI RISULTATI DEL SONDAGGIO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI ▪

matici o piattaforme di dialogo.

Se nella maggior parte dei casi i primi contatti con le rappresentanze sindacali sono avvenute attraverso procedure informatiche, solo per il 53,8% dei casi - in diminuzione dell'11,60% rispetto alle aperture di procedure - si è proceduto anche con le assemblee da remoto evidenziando come il rapporto in azienda e le assemblee in presenza rappresentino ancora la modalità ordinaria dove si svolgono le trattative sindacali (46,2% dei casi). Tale dato viene anche confermato dal fatto che le trattative sindacali, oltre alle procedure previste per legge, si svolgono per il 60,4% in modalità "in presenza".

A conferma poi che le piattaforme digitali nelle piccole e medie imprese non siano ancora una modalità ordinaria delle relazioni industriali, l'80% degli studi professionali dei consulenti del lavoro rilevano che nessun sindacato interno ha richie-

sto alle aziende loro clienti o, direttamente, delle bacheche virtuali oppure piattaforme informative virtuali. A conferma di ciò anche nelle realtà dove viene svolta qualche riunione con l'utilizzo delle piattaforme digitali (solo nel 40% dei casi) la frequenza di queste riunioni non è stabile o pianificata con scadenze strutturate (settimanali, mensili o annuali) ma per il 64% dei casi avviene con una frequenza non definita.

Anche per i sindacati intercettati dai consulenti del lavoro nelle relazioni industriali si rileva come le modalità ordinarie di svolgimento delle attività sindacali siano svolte nel 63,7% dei casi con volantini cartacei, comunicati di assemblea distribuiti fisicamente senza l'utilizzo di piattaforme digitali proprie o messe a disposizione delle aziende. Anche l'utilizzo dei *social* per le comunicazioni tra sindacati e propri rappresentanti è rilevato per solo l'11,5% dei casi mentre la stragrande maggioranza utilizza gli



strumenti ordinari di comunicazione.

I consulenti del lavoro di Milano ritengono inoltre che l'utilizzo delle piattaforme digitali per svolgere le relazioni industriali sia apprezzato per il 59,6 per cento dei propri clienti e che ci sia quindi una propensione delle piccole e medie imprese verso queste modalità. Ma solo per il 38% dei casi le comunicazioni tramite piattaforme digitali hanno aiutato il sindacato nello svolgimento delle trattative e facilitato il raggiungimento dei risultati attesi. Questo risultato deludente è spiegato dalla mancanza di sufficiente formazione da parte del sindacato nel 40,4% dei casi e anche da una bassa informazione/formazione degli stessi lavoratori verso questi strumenti sempre

nel 46,2% dei casi. Una maggiore informazione e formazione su queste procedure potrebbe quindi facilitare l'inserimento delle piattaforme digitali nelle relazioni industriali delle piccole e medie imprese.

Infine, la ricerca ha cercato di comprendere se l'introduzione massiccia delle soluzioni digitali nel mercato delle relazioni industriali nelle piccole imprese possa danneggiare i rapporti tra le parti e "disintermediare" il rapporto tra sindacato e lavoratori. Per il 61,5 per cento dei consulenti del lavoro di Milano questo rischio non sussiste. Anzi il 45,3% ritiene che il maggiore utilizzo delle piattaforme digitali da parte dell'azienda e del dipendente possa aiutare il sindacato nel loro ruolo.

In conclusione, dall'indagine emerge un quadro ancora non definito sull'utilizzo delle piattaforme digitali nelle relazioni industriali anche se si può sottolineare come le prospettive di maggiore conoscenza degli strumenti e le possibilità di svolgimento "ordinato" di queste tecnologie, soprattutto attraverso una potente iniezione di formazione sia tra i lavoratori che tra il sindacato, possa mutare l'attuale condizione.

CERTIFICAZIONE INEFFICACE CONTRO L'AGENZIA DELLE ENTRATE*

Mentre il Decreto legislativo n. 276/2003, quale effetto della certificazione di contratti di lavoro e appalti, sembra garantire protezioni anche in ambito fiscale, la S.C., con sentenza n. 20421/2024, pare contraddire l'assunto, liberando le Commissioni Tributarie - e prima ancora le sedi dell'Agenzia delle Entrate - alle proprie valutazioni di competenza.

• DI MAURO PARISI AVVOCATO IN BELLUNO E IN MILANO •

L istituto della certificazione dei contratti in cui è dedotta una prestazione di lavoro, costituisce ancora oggi il maggiore presidio di garanzia per quanti non intendono rinunciare a determinate soluzioni negoziali, ma desiderino mettersi al riparo dagli inopinati e imprevedibili interventi della pubblica amministrazione e dei suoi funzionari. Prevista dall'art. 75 e seguenti del Decreto legislativo n. 276/2003, la **certificazione di contratti di lavoro e appalto risulta espressamente rivolta "al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro"**.

Come noto la procedura costituisce una libera scelta delle parti del contratto e viene eseguita presso una delle sedi di certificazione previste dall'ordinamento (art. 76, D.lgs. n. 276/2003). Con riferimento a modi e scopi dell'azione certificatoria perseguita dai contraenti, risulta centrale e di particolare interesse quanto stabilito dall'articolo 78, cit.. Infatti, tale disposizione chiarisce che

1. La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.
2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonché dei seguenti principi:
 - a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle au-

torità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;

b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;

c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;

d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza. Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

Emerge con evidenza come le parti che intendano pervenire alla validazione dei loro accordi, lo possono fare avendo in mente -taluni di essi o tutti assieme- scopi ed *"effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali"*. In concreto, ciò vale a dire che l'intenzione perseguita è quella di **paralizzare tutti gli esiti sfavorevoli dei provvedimenti delle amministrazioni "civili, amministrativ[e], previdenziali o fisca-**

* L'articolo è anche sul sito www.verifichelavoro.it della rivista Verifiche e Lavoro.

**▪ CERTIFICAZIONE INEFFICACE
CONTRO L'AGENZIA DELLE ENTRATE ▪**

li”, competenti a eseguire valutazioni sui rapporti di lavoro posti in essere.

La perfezionata certificazione dei contratti, con la sua azione ricognitiva di previsioni negoziali in conformità alla legge, possiede, in sostanza, un’efficacia preclusiva, impedendo che le amministrazioni predette possano assumere proprie determinazioni prima di avere superato l’effetto certificatorio. Un superamento non immediato e neppure semplice, atteso che occorre conquistarlo di fronte al Giudice del lavoro o al Tribunale Amministrativo Regionale.

Sugli effetti protettivi della certificazione si esprime l’art. 79, D.lgs. n. 276/2003, per cui

Gli effetti dell’accertamento dell’organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell’articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Va osservato come, in riferimento alla materia degli appalti (*“Le procedure di certificazione di cui al capo primo possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione di appalto di cui all’articolo 1655 del codice civile sia nelle fasi di attuazione del relativo programma negoziale, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto”*), la circostanza che con il Decreto legge n. 19/2024 -con modifica dell’art. 18, D.lgs. n. 276/2003- si siano previste reazioni di carattere penale agli eventuali illeciti, se attualmente non può far ritenere che la certificazione permetta di costituire una protezione invalicabile presso il Giudice penale, deve essere comunque considerata la pregiudiziale efficacia scriminante e probatoria dell’attività preliminarmente compiuta dalla commissione di certificazione.

Quanto all’intervento dei giudici, l’art. 80 cit. espone come le parti interessate (comprese le amministrazioni *“nella cui sfera giuridica l’atto stesso è destinato a produrre effetti”*) possono agi-

re avanti al Giudice del lavoro (dopo avere esperito un obbligatorio tentativo di conciliazione), in caso di erronea qualificazione dell’accordo o di difforme applicazione di quanto in esso previsto; dinnanzi al TAR, nelle ipotesi in cui risulti che il provvedimento di certificazione sia affetto da violazione del procedimento o eccesso di potere.

1. Nei confronti dell’atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l’atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l’autorità giudiziaria di cui all’articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l’atto di certificazione anche per vizi del consenso.

2. L’accertamento giurisdizionale dell’erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell’accordo contrattuale. L’accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.

4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l’atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell’articolo 410 del codice di procedura civile.

5. Dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l’atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere. ➤

**▪ CERTIFICAZIONE INEFFICACE
CONTRO L'AGENZIA DELLE ENTRATE ▪**

Alla luce delle positive previsioni in materia, per cui si è sempre ritenuta stabilita l'efficacia della certificazione anche nei riguardi delle Agenzie delle Entrate, assume particolare rilievo e interesse l'intervento operato dalla **Cassazione, con la sentenza n. 20421 del 23.7.2024**. Per la pronuncia sarebbe sostanziale l'inefficacia della validazione dei contratti di lavoro in ambito fiscale. A parere della S.C., in effetti, le Commissioni Tributarie (*rectius*, ora, Corti di Giustizia Tributaria di primo e di secondo grado) possono pronunciarsi in ordine all'obbligazione tributaria, pure conoscendo e decidendo su questioni preliminari di lavoro già oggetto di certificazione, senza che quest'ultima dispieghi alcuna efficacia preclusiva.

"L'esercizio del potere-dovere del giudice tributario di qualificare l'operazione economica sottostante il contratto, anche sulla base dell'esecuzione dello stesso, e di pronunciarsi sull'obbligazione tributaria instauratasi al verificarsi di un atto o fatto rilevatore di capacità contributiva ex art.53 Cost., non è precluso dalla certificazione del contratto di cui agli artt.75 e ss. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dalla mancata impugnazione di tale certificazione davanti al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro".

In sostanza, malgrado l'espressa previsione dell'art. 78, D.lgs. n. 276/2003, per cui la certificazione può dispiegare i propri effetti anche in ambito fiscale (*"l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione"*), **la Cassazione ritiene che il legislatore non abbia inteso introdurre una deroga ai poteri del giudice tributario** di qualificazione del rapporto controverso inerente l'obbligazione tributaria.

A parere della sentenza n. 20421/2024, tanto si desumerebbe, sia dall'interpretazione letterale della legge, sia da una lettura sistemica

delle singole previsioni incentrate sulla qualificazione del contratto di lavoro ai fini civili e sul ruolo del giudice ordinario. Non vi sarebbe traccia, in definitiva, di riferimenti al rapporto tributario e al giudice tributario nella Legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, dettata specificamente in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Per cui, operando la certificazione civilistica su un altro piano rispetto all'obbligazione tributaria, di diritto pubblico (per la Cassazione, la prima *"riguarda la qualificazione del contratto civilistico e la sua efficacia verso terzi, comprese le autorità pubbliche, ma non l'operazione economica sottostante"*), **il Giudice tributario sarebbe pienamente investito della questione preliminare della natura del contratto di lavoro**, dovendo tener conto della certificazione solo in quanto fatto dedotto del processo ed elemento che compone il quadro probatorio complessivo, ma senza essere vincolato in punto di qualificazione del rapporto dagli artt. 75 e ss. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

A parere della S.C., detta ricostruzione della materia troverebbe pure conforto in chiave eurounitaria, nell'elaborazione giurisprudenziale della Corte di Giustizia UE che ha costantemente affermato, per esempio (*cf.* decisione 11 dicembre 2014 nella causa C-590/13), che il diritto alla detrazione deve poggiare su requisiti di carattere sostanziale, da verificarsi nel caso concreto tramite il sindacato del giudice.

Si tratta senza dubbio di una visione innovativa rispetto all'istituto della certificazione e di una soluzione giurisprudenziale apparentemente contrastante con l'effetto preclusivo espressamente stabilito dalla legge.

Un indirizzo che lascia senza garanzie quanti ritenevano di ricevere protezione dalle Commissioni anche agli "effetti fiscali" e su cui è prevedibile che si svilupperanno nel prossimo futuro ulteriori interventi e chiarimenti, anche in sede di legittimità.

PATENTE A CREDITI: LA COMUNICAZIONE A RLS E RLST

• DI ALBERTO BORELLA CONSULENTE DEL LAVORO IN CHIAVENNA (SO) •

L avevamo scritto sull'ultimo numero di questa Rivista: sulla patente a crediti si è scritto e si scriverà ancora molto.

Oggi ci vogliamo dedicare ad un passaggio normativo sul quale i vari commentatori - forse a ragione visto che, come vedremo, dal punto di vista pratico si parla sostanzialmente del nulla - non si sono soffermati più di tanto.

Ci riferiamo all'**art. 1 - Modalità di presentazione della domanda per il conseguimento della patente** del Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali n. 132 del 18.09.2024 che così dispone al comma 6: *I soggetti di cui al comma 2 informano della presentazione della domanda di cui al comma 1 il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale entro cinque giorni dal deposito.*

Su questa previsione sono emerse tra gli operatori alcune perplessità, dubbi però chiariti, così almeno ritiene chi scrive, da una attenta lettura della norma.

I SOGGETTI DESTINATARI DELLA INFORMATIVA

In primis ci si è chiesti se la notifica dell'avvenuta presentazione della domanda per la patente a crediti, prevista entro i cinque giorni dal suo deposito, debba essere fatta ad entrambi i rappresentanti per la sicurezza, interno e territoriale, oppure sia sufficiente, chiaramente ove esistente, la sola segnalazione a quello eletto o designato in azienda dai lavoratori.

La risposta non può essere che la notifica debba essere necessariamente fatta ad entrambi

considerata la congiunzione "e" posta tra i due soggetti.

Questa è l'indicazione ricavabile dalla norma anche se, considerando che l'art. 48 del D.lgs n. 81/2008 prevede che *il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ... esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ... con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, c'è da domandarsi che senso abbia questo doppio adempimento dato che se è stato nominato un rappresentante dei lavoratori in azienda, quello territoriale non ha alcuna competenza nell'azienda.

Osservazione legittima ma, come detto, la norma per come scritta non consente una lettura diversa da quella che impone una, inutile, doppia segnalazione.

I LAVORATORI AUTONOMI E OBBLIGO INFORMATIVA

Il secondo dubbio riguarda invece il lavoratore autonomo (la circolare n. 4 del 23.09.2024 dell'Inl ci ricorda che sono da considerarsi tali, ai sensi dell'art. 89, comma 2, D.lgs n. 81/2008, *anche le imprese individuali senza lavoratori*) ovvero se anche costui debba o meno dare una qualche informazione in merito alla richiesta del rilascio della patente a crediti.

Premessa doverosa: stando alla definizione data dall'art. 2 del D.lgs n. 81/2008, il *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* è la *persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della* ➤

▪ PATENTE A CREDITI:
LA COMUNICAZIONE A RLS E RLST ▪

salute e della sicurezza durante il lavoro.

Quindi è essenziale che vi siano dei *lavoratori* nell'azienda perché sono costoro ad eleggerlo (o a designarlo) quale loro rappresentante, così peraltro come è previsto in modo puntuale dall'art. 47 del TU Sicurezza sul lavoro che così recita:

2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.

4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

Quale conclusione trarre? Il lavoratore autonomo non deve effettuare alcuna segnalazione al RLS (*rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*) aziendale semplicemente perché impossibilitato a farlo poiché questa figura non esiste all'interno della sua organizzazione.

Più articolato il discorso riguardante il RLST (*rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale*) dato che l'art. 48 prevede che *il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ... esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ... con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*

Non si parla di qualsiasi caso di assenza del RLS ma nel solo caso non si sia proceduto alla sua elezione o designazione. Verrebbe da dire che mancando una reale possibilità di procedere

ad eleggerlo o designarlo per inesistenza dell'elettorato passivo, i lavoratori autonomi non ricadrebbero in alcun obbligo di informativa.

Ed in effetti a me è successo che, notificando, ovviamente solo al *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale*, l'avvenuta richiesta patente di un piccolo artigiano senza dipendenti, mi sia stato risposto «*non seguo l'azienda come RLST*».

Disinteresse che sarebbe pure condivisibile se non fosse (e questo l'ho fatto presente) che questo è ciò che la legge impone dato che il comma 6 dell'art. 1 - e qui troviamo la risposta al nostro secondo interrogativo - fa chiaramente riferimento *ai soggetti di cui al comma 2* ossia:

Per soggetti di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 si intendono le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lett. a), ad esclusione di coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale.

Se non si voleva imporre alcun obbligo ai *lavoratori autonomi* il legislatore avrebbe dovuto citare le sole *imprese*.

INFORMATIVA E SUA UTILITÀ

Considerato il quadro normativo sopra descritto è più che lecito chiedersi quale sia effettivamente l'utilità della segnalazione al RLST da parte di un lavoratore autonomo. Verrebbe da dire nessuna visto che esiste già un meccanismo di verifica di possesso della patente (e non solo) in fase di ingresso nel cantiere anche nei confronti di lavoratori autonomi. Secondo, infatti, quanto disciplinato dall'art. 90, comma 9 lett. b-bis), del D.lgs. n. 81/2008, *il committente o il responsabile dei lavori, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa o ad un lavoratore autonomo ... verifica il possesso della patente ... nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, ovvero, per le imprese che non sono tenute al possesso della patente ...* ➤

▪ PATENTE A CREDITI:
LA COMUNICAZIONE A RLS E RLST ▪

dell'attestazione di qualificazione SOA.

Sistema di verifica, lo ricordiamo, rafforzato da una sanzione amministrativa da € 711,92 ad € 2.562,91 per il committente o il responsabile dei lavori che non effettui tali verifiche. Una qualche utilità potrebbe essere la possibilità che verrebbe data ai vari RLST di creare, da subito, una propria anagrafica delle imprese in regola con l'adempimento introdotto dal Decreto n. 132/2024. Utile nel caso un domani il *lavoratore autonomo* assumesse un lavoratore. Ma è anche vero che la risposta sopra riportata del RLST pare dimostrare come questa esigenza non sia affatto sentita.

Ma soprattutto non scordiamoci che c'è un'altra disposizione che consente a RLS e RLST di avere - cosa assai più importante della semplice notifica di avvenuta *presentazione della domanda* - un quadro dinamico e aggiornato della situazione di regolarità dell'azienda in riferimento allo stato della patente a crediti.

Ci riferiamo al passaggio contenuto nell'art. 2 del Decreto n. 132/2024 il quale, in merito alle informazioni sulla patente a crediti che verranno rese disponibili sul Portale dell'Inl, precisa che *con provvedimento dell'Ispettorato nazionale del lavoro, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono individuate le modalità di ostensione delle informazioni di cui al presente articolo ai titolari della patente o loro delegati, alle pubbliche amministrazioni ... ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e a rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale, agli organismi paritetici ... al responsabile dei lavori, ai coordinatori per la sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione dei lavori e ai soggetti che intendono affidare lavori o servizi ad imprese o lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.*

Un domani quindi RLS e RLST potranno accedere a moltissime informazioni, sicuramente più ampie della semplice avvenuta presenta-

zione della domanda di patente a crediti, ossia:

- a) dati identificativi del titolare della patente;
- b) dati anagrafici del richiedente la patente;
- c) data di rilascio e numero della patente;
- d) punteggio attribuito al momento del rilascio;
- e) punteggio aggiornato alla data di interrogazione del portale;
- f) esiti di eventuali provvedimenti di sospensione;
- g) esiti di eventuali provvedimenti definitivi, di natura amministrativa o giurisdizionale, ai quali consegue la decurtazione dei crediti.

Certo, sappiamo bene che le tempistiche di attuazione potrebbero "andare per le lunghe" ma riteniamo che siamo comunque di fronte all'ennesimo adempimento buttato lì, senza pensare troppo. Un obbligo di notifica che peraltro nemmeno risulta sanzionato, anche se va dato atto che è sempre possibile per il personale ispettivo adottare un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 del D.lgs n. 124/2004, visto che parliamo di una irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale non soggetta a sanzione penale o amministrativa.

Ma anche così fosse che senso avrebbe, una volta che sarà un domani attivo l'accesso diretto ai dati dei titolari della patente a credito, imporre una notifica, valida di fatto ora per allora, verso un soggetto che - sia il RLS interno piuttosto che quello territoriale - avrà probabilmente già di suo provveduto ad effettuare le doverose verifiche sul punto?

CONCLUSIONI

Che altro aggiungere?

Semplicemente che siamo davanti all'ennesimo passaggio normativo scritto con, ahimè, la consueta superficialità e approssimazione terminologica.

Al contempo è la conferma dell'incapacità del legislatore di superare quell'instirpabile e tossico bisogno di burocrazia che lo affligge da sempre.

Cose che noi continuiamo a denunciare con forza, anche se nulla pare cambiare.

TRATTAMENTI AI SUPERSTITI: UN PILASTRO DEL SISTEMA PREVIDENZIALE

Pensione di reversibilità o indiretta: un diritto che garantisce continuità economica ai familiari del lavoratore o pensionato deceduto, preservando il principio di solidarietà previdenziale e offrendo tutele specifiche per ogni situazione familiare.

• DI **NOEMI SECCI** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

Il trattamento pensionistico ai superstiti rappresenta una misura fondamentale nel sistema previdenziale italiano, ispirata al principio di ultrattività della solidarietà familiare (Corte Cost. 30.6.2022, n. 162). Tale istituto comprende due principali tipologie di prestazioni: la **pensione di reversibilità**, destinata ai familiari del titolare di pensione deceduto, e la **pensione indiretta**, rivolta ai superstiti di lavoratori che abbiano maturato i requisiti contributivi necessari al momento del decesso. Questi trattamenti si basano principalmente sul R.D.L. 14.4.39, n. 636 e sull'art. 22 della L. 21.7.1965, n. 903: sono volti a garantire una continuità economica ai congiunti del defunto, preservandone il tenore di vita.

Per via dell'importante funzione solidaristica, tali pensioni sono state sovente trattate alla stregua di prestazioni assistenziali: tuttavia, costituiscono senza ombra di dubbio prestazioni previdenziali, essendo richiesto uno specifico requisito assicurativo per l'accesso, anche se in capo al *dante causa*. Non si dimentichi che la contribuzione "pensionistica" pagata è appunto contraddistinta dalla sigla IVS, acronimo che sta per Invalidità, Vecchiaia e Superstiti.

Ma procediamo con ordine, e affrontiamo tale questione dopo aver approfondito i dettagli di queste misure.

PENSIONE INDIRETTA: CARATTERISTICHE E MODALITÀ DI ACCESSO

La pensione indiretta è una prestazione previdenziale riconosciuta ai superstiti del lavoratore che al momento del decesso non era titolare di pensione, ma aveva maturato determinati requisiti contributivi. Essa rappresenta una delle principali forme di tutela a favore dei familiari del lavoratore deceduto, finalizzata a garantire continuità economica in assenza del principale percettore di reddito. Tale trattamento è regolato dalle normative applicabili alle gestioni previdenziali Inps e prevede criteri specifici e differenziati per l'accesso.

Per accedere alla pensione indiretta, in particolare, la posizione previdenziale del lavoratore deceduto deve soddisfare uno dei seguenti requisiti:

1. Requisiti per la pensione di vecchiaia:

- Il lavoratore deve aver accumulato i requisiti minimi di assicurazione e contribuzione richiesti per l'accesso alla pensione di vecchiaia in base alla normativa antecedente al D.lgs. 30 dicembre 1992, n. 503. In particolare, erano necessari almeno 15 anni di contribuzione (780 settimane).

2. Requisiti per l'assegno di invalidità:

- In alternativa, è sufficiente il raggiungimento dei requisiti assicurativi e contributivi richiesti per l'assegno di invalidità, ►

▪ TRATTAMENTI AI SUPERSTITI: UN PILASTRO DEL SISTEMA PREVIDENZIALE ▪

pari a 5 anni di contribuzione complessiva, di cui almeno 3 accreditati negli ultimi 5 anni. È importante notare che, in questo caso, non è necessario che il lavoratore fosse stato riconosciuto invalido o inabile.

3. Pensione indiretta privilegiata:

- Se il lavoratore non ha maturato i requisiti sopra indicati, i superstiti di lavoratori dipendenti possono accedere alla pensione indiretta privilegiata, purché sussistano le condizioni previste dalla normativa di riferimento per tale specifico trattamento. Questa possibilità non è riconosciuta ai superstiti di lavoratori autonomi.

La pensione indiretta può essere ottenuta attraverso diverse modalità e strumenti integrativi:

- **Regime di cumulo:** Ai sensi del D.lgs. 30 aprile 1997, n. 184, e dell'art. 1, comma 239 e seguenti, della L. 24 dicembre 2012, n. 228, è possibile sommare i periodi contributivi maturati in diverse gestioni previdenziali per raggiungere i requisiti richiesti.
- **Totalizzazione dei contributi:** La totalizzazione, regolata dal D.lgs. 2 febbraio 2006, n. 42, consente di aggregare i contributi versati presso più enti previdenziali per conseguire una pensione unica, qualora non sia possibile accedere a un trattamento separato in ciascuna gestione.
- **Pensione supplementare indiretta:** Laddove il lavoratore deceduto abbia versato contributi presso una gestione previdenziale diversa rispetto a quella principale, è possibile richiedere una pensione supplementare indiretta, subordinata all'esistenza di un diritto a una pensione indiretta "principale".

PENSIONE DI REVERSIBILITÀ

La **pensione di reversibilità** è una prestazione previdenziale riconosciuta ai familiari superstiti del titolare di una pensione erogata dall'Inps (o da un diverso Ente previdenziale)

al momento del decesso. Il trattamento, nel dettaglio, spetta ai superstiti del titolare di una pensione di vecchiaia, anticipata, di anzianità o di inabilità ed equivalenti.

Non si applica, invece, all'**assegno ordinario di invalidità**, come disposto dalla L. 12 giugno 1984, n. 222, poiché tale prestazione non è reversibile, trattandosi di un trattamento temporaneo legato alla capacità lavorativa residua.

In caso di titolarità da parte del defunto di una pensione supplementare diretta, i superstiti possono richiedere la **pensione supplementare di reversibilità**. Questo trattamento si applica in situazioni in cui il defunto abbia versato contributi in gestioni previdenziali diverse dalla principale e abbia già avuto accesso a una pensione supplementare. La reversibilità, in tali casi, si estende ai superstiti secondo le regole proprie della gestione previdenziale in cui è stata erogata la pensione supplementare.

BENEFICIARI DEI TRATTAMENTI AI SUPERSTITI

Il trattamento ai superstiti, presso la generalità delle gestioni Inps, spetta ai seguenti familiari (art. 13 del R.D.L. n. 636/39):

- **al coniuge:** per il vedovo o la vedova del pensionato o del lavoratore assicurato deceduto, il diritto alla pensione è automatico;
- **al coniuge separato:** secondo un primo orientamento (Cass. n. 6684/2009 e n. 11428 del 18.6.2004), occorre che sussistesse a favore del coniuge superstite il diritto all'assegno di mantenimento o all'assegno alimentare a carico del coniuge deceduto; secondo un diverso orientamento, oggi prevalente, recepito dall'Inps nella circ. 1.2.2022, n. 19, il diritto alla pensione sussiste a prescindere dall'obbligo di versare l'assegno di mantenimento o alimentare (Cass., n. 4555/2009, Cass., n. 15516/2003, Cass., n. 2606/2018 e Cass., 15.3.2019, n. 7464);
- **al coniuge divorziato,** se l'inizio del rapporto assicurativo dell'assicurato o del ►

▪ TRATTAMENTI AI SUPERSTITI: UN PILASTRO DEL SISTEMA PREVIDENZIALE ▪

pensionato è anteriore alla data della sentenza che pronuncia lo scioglimento o la cessazione degli effetti civili del matrimonio; il coniuge divorziato superstite deve inoltre essere titolare dell'assegno divorziale - di importo non meramente simbolico - in forza di una sentenza dal tribunale (art. 5 della L. 1.12.70, n. 898; Cass., n. 9660/2013) e non deve essere convolato a nuove nozze;

- **figli minori ed equiparati** (art. 38 del D.P.R. 26.4.57, n. 818; si tratta dei figli adottivi e affiliati, riconosciuti o giudizialmente dichiarati dal deceduto o dal coniuge del deceduto, o non riconoscibili dal deceduto per i quali questi era tenuto al mantenimento o agli alimenti in virtù di sentenza, o che nella successione del genitore hanno ottenuto il riconoscimento del diritto all'assegno vitalizio, oppure nati dal precedente matrimonio del coniuge del deceduto, o minori regolarmente affidati dagli organi competenti a norme di legge, o infine postumi, nati entro il 300° giorno dalla data di decesso del padre);
- figli maggiorenni inabili al lavoro e viventi a carico al momento del decesso;
- figli studenti sino a 21 anni, sino a 26 anni se studenti universitari;
- **genitori ultrasessantacinquenni**, laddove il coniuge o i figli manchino, o non rientrino tra gli aventi diritto; devono inoltre essere a carico del *dante causa* al momento del decesso e non titolari di pensione diretta o ai superstiti; chi è titolare di pensione in quanto superstite dell'altro coniuge non ha diritto alla pensione per il decesso del figlio;
- **fratelli celibi e sorelle nubili**, viventi a carico ed inabili al lavoro al momento del decesso del pensionato, se mancano o non hanno diritto alla pensione il coniuge, i figli e i genitori;
- **nipoti** (Circ. Inps n. 185/2015, che fa seguito alle sentenze in materia della Corte

costituzionale n. 180/99) non autosufficienti economicamente, conviventi col nonno (o con la nonna) *dante causa*, o non conviventi, laddove risulti verificato il mantenimento abituale da parte del nonno o della nonna *dante causa*; la presenza di uno o di entrambi i genitori non ostacola il riconoscimento del diritto, purché sia accertata l'impossibilità, sia da parte del padre che da parte della madre, di provvedere al mantenimento del figlio; la pensione spetta anche ai nipoti maggiorenni, orfani dei genitori e inabili al lavoro (Corte Cost., 5.4.2022 n. 88).

PERCENTUALI DI SPETTANZA DELLA PENSIONE AI SUPERSTITI

La pensione ai superstiti è pari a una percentuale dell'importo del trattamento pensionistico spettante, o che sarebbe spettato al *dante causa*, comprensivo dell'eventuale integrazione al minimo (Corte Cost., 31.12.93, n. 495, Circ. Inps 20.2.95, n. 53), nelle seguenti misure:

- coniuge solo:60%
- coniuge e 1 figlio:80%
- coniuge e 2 o più figli:100%
- 1 figlio:70%
- 2 figli:80%
- 3 o più figli:100%
- 1 genitore:15%
- 2 genitori:30%
- 1 fratello o sorella:15%
- 2 fratelli e sorelle:30%
- 3 fratelli e sorelle:45%
- 4 fratelli e sorelle:60%
- 5 fratelli e sorelle:75%
- 6 fratelli e sorelle:90%
- 7 o più fratelli e sorelle:100%

La cessazione della contitolarità di uno o più beneficiari determina la **riliquidazione** della prestazione nei confronti dei restanti familiari, in base alle aliquote di loro pertinenza e calcolando la pensione dalla decorrenza originaria con gli incrementi perequativi e di legge intervenuti nel tempo. ➤

▪ TRATTAMENTI AI SUPERSTITI: UN PILASTRO DEL SISTEMA PREVIDENZIALE ▪

RIDUZIONI PER REDDITO

Il trattamento ai superstiti non spetta nella stessa misura riconosciuta al *dante causa* defunto, ma è ridotta, sia in base al rapporto di parentela ed al numero degli aventi diritto, sia in base ai redditi del beneficiario. In merito alla pensione di reversibilità quali sono le riduzioni per reddito?

In merito, bisogna osservare che la L. n.335/1995, che ha previsto i limiti di cumulo tra redditi e pensione ai superstiti, non chiarisce quali sono i redditi del beneficiario da valutare ai fini del cumulo col trattamento pensionistico.

A tale mancanza ha ovviato l'Inps, intervenendo con diverse circolari sull'argomento (si vedano, ad esempio, la Circ. Inps n. 38/1996 e la Circ. Inps n. 147/2019).

In particolare, perché la prestazione sia ridotta, è necessario che i redditi posseduti dal superstite superino le seguenti soglie:

- 23.345,79 euro (3 volte il minimo Inps per il 2024): in questo caso, la pensione è ridotta del 25%;
- 31.127,72 euro (4 volte il minimo Inps per il 2024); in questo caso, la pensione è ridotta del 40%;
- 38.909,65 euro (5 volte il minimo Inps per il 2024); in questo caso, la pensione è ridotta del 50%.

Il trattamento che deriva dal cumulo dei redditi con la reversibilità ridotta non può comunque essere inferiore a quello spettante per il reddito pari al limite massimo della fascia immediatamente precedente.

La pensione ai superstiti, in ogni caso, non viene ridotta se nel nucleo familiare sono presenti **figli minori, studenti o inabili**. Inoltre, nessuna riduzione può essere operata ai trattamenti in essere alla data del 1° settembre 1995: questi ultimi subiscono però il congelamento dell'importo senza adeguamento per futuri miglioramenti, fino al completo riasorbimento della differenza.

Non tutti i redditi prodotti dal beneficiario della reversibilità rilevano, ad ogni modo, ai fini dei limiti di cumulo col trattamento.

Nello specifico, l'Inps, nella circolare n. 38/1996, si esprime spiegando che rilevano tutti i redditi assoggettabili all'Irpef, ma l'Istituto ha successivamente chiarito - sulla scorta di un'importante ordinanza della Corte Costituzionale [Ordinanza della Corte costituzionale sul ricorso 3326/1996, avverso la determinazione della Dpt di Perugia, ora Inpdap, n. 1213, del 01/10/1996] - che con il termine si intendono anche i redditi astrattamente assoggettabili all'Irpef, pur se nel concreto assoggettati a tassazione separata o agevolata, o a tassazione all'estero.

I redditi soggetti a cedolare secca, ad esempio, possono determinare la riduzione della reversibilità. Lo dimostra anche il modello Red, in cui i redditi dei fabbricati soggetti a cedolare secca vanno riportati nel Quadro A2 (altri immobili).

Non rilevano, nelle soglie di reddito:

- il Tfr, i trattamenti assimilati e le relative anticipazioni;
- il reddito della casa di abitazione;
- gli arretrati sottoposti a tassazione separata;
- l'importo della pensione ai superstiti su cui deve essere eventualmente operata la riduzione;
- la pensione e l'assegno sociale (però la reversibilità può determinare la non spettanza di queste prestazioni);
- le rendite Inail;
- gli assegni di accompagnamento;
- le pensioni privilegiate;
- le pensioni e gli assegni per invalidi, non vedenti e sordomuti.

Per evitare che l'Inps applichi in ritardo i tagli sulla reversibilità, determinando una situazione debitoria difficilmente sostenibile, è necessario inviare una dichiarazione del reddito presunto tramite **modello Red** o equivalente, anche contestualmente alla domanda di pen- ►

▪ TRATTAMENTI AI SUPERSTITI: UN PILASTRO DEL SISTEMA PREVIDENZIALE ▪

sione: in questo modo, l'Inps effettua da subito le decurtazioni dovute. Qualora non sia inviata alcuna dichiarazione a preventivo, l'Inps interviene a consuntivo: il termine per operare il ricalcolo è il 31 dicembre dell'anno successivo rispetto a quello in cui è stata presentata la dichiarazione dei redditi.

CESSAZIONE

Il diritto alla pensione ai superstiti termina:

- per il coniuge, quando contrae nuovo matrimonio: in questo caso spetta però un assegno pari a due annualità della sua quota di pensione, compresa la tredicesima mensilità, nella misura in pagamento alla data del nuovo matrimonio;
- per i figli o i nipoti:
 - al compimento del 18° anno di età;
 - se studenti, in caso di interruzione o conclusione del corso di studi, di inizio di un'attività lavorativa oppure di raggiungimento del limite di età (21 o 26 anni); per la precisione, il diritto cessa al compimento del 26° anno di età e si sospende negli altri casi; i compensi derivanti dall'attività lavorativa, ad ogni modo, non devono superare specifiche soglie;
- se inabili, al venir meno dello stato di inabilità;
- per i genitori, se conseguono un'altra pensione;
- per i fratelli e le sorelle, se conseguono un'altra pensione, si sposano o viene meno lo stato di inabilità.

NATURA PREVIDENZIALE DELLA PENSIONE AI SUPERSTITI

Nel corso degli anni, sono emerse proposte legislative e interpretazioni volte a modificare la natura della pensione ai superstiti, di fatto qualificandola come una misura assistenziale. Ad esempio, la cosiddetta "legge anti-badanti" aveva introdotto restrizioni per evitare matrimoni di convenienza finalizzati all'ottenimento della reversibilità. Nello specifico, la norma prevedeva una riduzione della pensio-

ne ai superstiti nel caso in cui il matrimonio fosse stato contratto da una persona ultrasettante con un coniuge più giovane di almeno vent'anni, e durato meno di dieci anni. Tale norma è stata dichiarata incostituzionale dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 174 del 15 luglio 2016, in quanto lesiva dei diritti previdenziali del coniuge superstite e in contrasto con il principio di uguaglianza.

La Corte Costituzionale ha in effetti più volte ribadito la natura previdenziale della pensione ai superstiti. Nella sentenza n. 162 del 30 giugno 2022, ad esempio, la Corte ha affermato che tale prestazione è una forma di **tutela previdenziale** necessaria per perseguire l'interesse della collettività alla liberazione di ogni cittadino dal bisogno e alla garanzia di quelle prestazioni che assicurano mezzi adeguati alle esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia.

Il medesimo orientamento è presente presso la Corte di Cassazione. Nella sentenza n. 14429 del 9 giugno 2017, la Corte ha sottolineato la natura previdenziale del trattamento, in quanto derivante dai contributi versati dal lavoratore durante la sua attività.

In conclusione, possiamo affermare con sicurezza che la pensione ai superstiti costituisca una prestazione previdenziale, non assistenziale, strettamente legata ai contributi versati dal lavoratore durante la sua vita lavorativa. Le pronunce della Suprema Corte e della Consulta confermano questa natura, evidenziando l'importanza di tale trattamento nel garantire la continuità economica ai familiari del lavoratore o del pensionato. L'abolizione della "legge anti-badanti" ha ulteriormente rafforzato la tutela dei diritti dei coniugi superstiti, eliminando discriminazioni basate sull'età e sulla durata del matrimonio.

DURANTE LE FERIE SPETTANO I TICKET MENSA*

• DI POTITO DI NUNZIO E LAURA ANTONIA DI NUNZIO
CONSULENTE DEL LAVORO E AVVOCATO GIUSLAVORISTA IN MILANO •

Per la Corte di Cassazione i lavoratori hanno diritto ai *ticket* mensa anche durante i periodi di assenza dal lavoro per la fruizione delle ferie. Ha spiazzato le imprese e gli operatori di diritto la recente ordinanza resa dalla sezione Lavoro della magistratura di legittimità¹ che - richiamando l'interpretazione offerta dalla Corte di Giustizia europea del concetto normativo di "*ferie annuali retribuite*" - ha ritenuto che anche i buoni mensa debbano essere annoverati tra le voci economiche da assicurare ai lavoratori durante i periodi di riposo, andando di fatto contro alla vera natura (non retributiva) dei buoni pasto ed abbracciando un concetto di omnicomprensività di retribuzione da sempre negata nel nostro ordinamento.

Il ragionamento seguito dalla Corte prende le mosse dalla necessità, per l'ordinamento nazionale, di aderire all'interpretazione resa dai giudici europei del concetto di "*ferie annuali retribuite*" contenuto nell'art. 7, co. 1 della direttiva n. 88 del 2003 (provvedimento recepito in Italia con il D.lgs. n. 66/2003 che tutt'oggi disciplina taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro). Secondo la magistratura comunitaria, la retribuzione da garantire durante le ferie è quella ordinaria, ossia quella che il lavoratore percepisce quando presta la sua attività lavorativa, al fine di rimuovere ogni ostacolo che possa fungere da deterrente al godimento dei periodi di riposo. Riprendendo le parole dei giudici europei, nell'ordinanza in commento si legge che "*qual-*

siasi incentivo o sollecitazione che risulti volto ad indurre i dipendenti a rinunciare alle ferie è infatti incompatibile con gli obiettivi del legislatore europeo che si propone di assicurare ai lavoratori il beneficio di un riposo effettivo, anche per un'efficace tutela della loro salute e sicurezza".

Pertanto, per come interpretata dalla Corte di Giustizia, la retribuzione dovuta nel periodo di ferie comprende qualsiasi importo che sia collegato all'esecuzione delle mansioni e allo "*status*" personale e professionale del lavoratore. Nell'ordinanza in commento i giudici ricordano come già in una recente pronuncia abbiano accolto tale accezione europea di retribuzione: in quel caso si trattava di personale navigante alle dipendenze di una compagnia aerea, al quale la Corte ha riconosciuto il diritto a percepire, anche durante le ferie, l'indennità di volo integrativa².

Sulla base di queste premesse, ricordando la sovra-ordinazione del diritto comunitario rispetto a quello interno e dunque l'obbligo per la magistratura nazionale di uniformarsi alle interpretazioni che della normativa europea dà la Corte di Giustizia europea, i giudici di legittimità hanno ritenuto corretto quanto già affermato dai giudici di merito di prime cure, ossia che il *ticket* mensa debba essere considerato, ove non corrisposto durante il periodo di ferie, un ostacolo alla scelta del lavoratore di godere dei periodi di riposo assicurati per legge, ostacolo quindi che deve essere rimosso. ➤

* Pubblicato in Corriere delle Paghe, 11/2024.

1. Cass. civ., Sez. Lav., Ordinanza, 27 settembre 2024, n. 25840.

2. Cass. civ., Sez. Lav. 23/06/2022, n. 20216.

■ DURANTE LE FERIE SPETTANO I TICKET MENSA ■

Tuttavia, la Corte ha omesso di spiegare quale sarebbe il collegamento tra il *ticket* mensa e le mansioni espletate dal lavoratore, così come nessun chiarimento è stato offerto in ordine alla correlazione tra il buono mensa e “*lo status personale e professionale del lavoratore*”, elementi che invece la Corte europea ritiene necessari affinché un compenso sia annoverabile nella retribuzione ordinaria da garantire anche durante i giorni di ferie.

Se infatti è comprensibile la scelta effettuata nel caso dell'indennità di volo integrativa, in quanto si trattava di un compenso effettivamente legato alle mansioni svolte dal personale di volo e che caratterizza il profilo professionale del lavoratore, l'indennità mensa nulla c'entra con le mansioni, trattandosi di un compenso di natura non retributiva, ossia legata al sinallagma prestazione lavorativa - retribuzione. Sono gli stessi giudici di legittimità a sostenere che “*Il buono pasto non ha natura retributiva ma costituisce un'erogazione di carattere assistenziale, volta a conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore*”³ e che “*il diritto al buono pasto è strettamente collegato alle disposizioni della contrattazione collettiva che lo prevedono. Esso non ha natura retributiva, ma costituisce una erogazione di carattere assistenziale, collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, avente il fine di conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore*”⁴.

Il *ticket* mensa dunque rappresenta non già un corrispettivo volto a compensare la prestazione lavorativa resa dal dipendente, ma costituisce un emolumento che indennizza il lavoratore per il disagio arrecatogli nel dover consumare il pasto nei pressi della sede lavorativa o in altro luogo ove egli sia stato comandato da parte

datoriale a lavorare. Il buono pasto è legato alla durata della giornata lavorativa: avendo il lavoratore diritto a fruire della pausa giornaliera dopo sei ore di lavoro, il datore di lavoro può (non v'è obbligo alcuno nel nostro ordinamento giuridico e neanche nella stragrande maggioranza dei contratti collettivi) offrire il pasto - più o meno gratuito - o sostituirlo con il *ticket* mensa. D'altra parte basterebbe riflettere sulle modalità di utilizzo della mensa aziendale (come detto il *ticket* è solo un modo diverso di offrire il pasto). Non si è mai visto un lavoratore ammalato o in ferie o in permesso tornare in azienda per fruire del pasto in mensa. E le modalità di utilizzo del *ticket* sono identiche alle modalità di fruizione della mensa aziendale. Per questo gli stessi magistrati di legittimità parlano di erogazione collegata al rapporto di lavoro in modo meramente occasionale, perché è collegata alla presenza prolungata del lavoratore presso la sede di lavoro aziendale o in altra dettata da parte datoriale per prestare la sua attività lavorativa.

Del resto, i giudici di legittimità non hanno mai avuto dubbi nel disconoscere il diritto al *ticket restaurant* nei giorni di fruizione delle ore di allattamento, ove l'assenza riduca l'orario di lavoro giornaliero al di sotto delle sei ore⁵. Al pari, non ci sono stati fino ad oggi dubbi sul fatto che il *ticket* mensa non debba essere riconosciuto durante i giorni di fruizione giornaliera del congedo parentale o dei permessi per assistere un disabile o nei casi di telelavoro o di *smart working* (a meno di patteggiamenti individuali maggiormente favorevoli). Non sono forse anche questi diritti il cui esercizio potrebbe essere ostacolato dal mancato riconoscimento dei *ticket restaurant*?

La pronuncia in esame traccia un netto cam- ➤

3. Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 31/07/2024, n. 21440; si veda anche Cass. civ. Sez. Lav. “Deve escludersi che il servizio mensa o l'indennità sostitutiva della stessa

abbiano natura ontologicamente retributiva, essendo rimessa alla fonte legale o contrattuale l'individuazione delle voci da includere nella retribuzione base per il calcolo degli isti-

tuti di retribuzione indiretta o differita”.

4. Cass. civ., Sez. lavoro, 01/03/2021, n. 5547.

5. Cass. civ., Sez. lavoro, 28/11/2019, n. 31137.

■ DURANTE LE FERIE SPETTANO I TICKET MENSA ■

bio di rotta rispetto all'orientamento giurisprudenziale consolidato in materia, abbracciando un concetto di omnicomprensività retributiva da sempre negato nel nostro ordinamento e che è certamente più ampio rispetto alla nozione europea di retribuzione sopra delineata. Per omnicomprensività della retribuzione si intende quel principio in base al quale dovrebbe intendersi retribuzione l'insieme di tutti i compensi corrisposti al lavoratore in via continuativa ed obbligatoria. Tale principio però è stato sempre escluso dai giudici, secondo i quali *"In tema di retribuzione dovuta al prestatore di lavoro ai fini dei cc.dd. istituti indiretti (mensilità aggiuntive, ferie, malattia ed infortunio), non esiste nel nostro ordinamento "un principio generale ed inderogabile di omnicomprensività", individuabile soltanto nella previsione di specifiche norme di legge o di contratto collettivo"*⁶. La magistratura ha sempre ripetuto che spetta alla legge o la contrattazione collettiva il compito di stabilire quali compensi siano da prendere in considerazione per il calcolo di un istituto e nel nostro ordinamento nessuna disposizione legale o contrattuale collettiva annovera i *ticket* mensa tra i compensi da prendere in considerazione per il calcolo della retribuzione dovuta durante il periodo di ferie (né per gli altri istituti indiretti)⁷. E comunque riteniamo che

sia meglio evitare di negoziare, durante la trattativa di rinnovo dei Ccnl o dei CIA (contratti integrativi aziendali), la fruizione della mensa o del *ticket* sostitutivo facendolo diventare un diritto derivante da obbligo negoziale. E se proprio non se ne potesse fare a meno, sarebbe il caso di specificare bene che si tratta di una previsione assistenziale che non costituisce un *minus* retributivo e non viene erogato durante nessuna assenza dal lavoro.

Se questa ordinanza inaugurerà un nuovo orientamento giurisprudenziale certamente questo avrà impatti non solo sulla retribuzione durante il periodo di ferie, ma inciderà in tutti i casi in cui la mancata erogazione dei *ticket* possa ostacolare l'esercizio di un diritto tutelato dal nostro ordinamento.

Viene da pensare che la giurisprudenza non si sarebbe spinta così tanto oltre la nozione stessa di retribuzione ordinaria offerta dalla Corte di Giustizia europea se in Italia il salario fosse effettivamente proporzionato *"alla quantità e qualità del (...) lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*, come garantito dalla nostra Carta costituzionale⁸. Questo forse dovrebbe far riflettere sulla necessità di adeguare i salari al fine di non dover considerare i buoni mensa una parte indefettibile del trattamento economico dei lavoratori italiani.

6. Cass. civ., Sez. lavoro, 20/11/2020, n. 26510.

7. Si legga a titolo esemplificativo Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 23/10/2020, n. 23366: *"In tema di retribuzione nel lavoro subordinato, ai fini della determinazione della base di calcolo degli istituti indiretti (tredicesima mensilità, ferie, festività, ex festività soppresse e permessi retribuiti) non vige nell'ordinamento un principio di*

omnicomprensività, sicché il compenso per lavoro straordinario va computato, a tali fini, solo ove previsto da norme specifiche o dalla disciplina collettiva; pertanto, la retribuzione corrisposta per prestazioni continuative e sistematiche di lavoro straordinario, non facendo parte della retribuzione normale anche se corrisposta in maniera fissa e stabile, non rileva ai fini del trat-

tamento retributivo per le festività infrasettimanali, poiché la L. n. 260 del 1949, art. 5, fa riferimento alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio". Così anche Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 12/11/2018, n. 28937; Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza, 15/01/2013, n. 813.

8. Art. 36 Costituzione.

- A. Mattei analizza le causali del lavoro a termine in 13 contratti collettivi

LE CAUSALI DEL LAVORO A TERMINE NEI CONTRATTI COLLETTIVI: EVOLUZIONE DELLA DISCIPLINA*

• A CURA DI **LUCA DI SEVO** CONSULENTE DEL LAVORO IN BOLLATE (MI) •

L’articolo esamina l’evoluzione della disciplina del contratto di lavoro a termine in Italia. Il *focus* principale riguarda le più recenti modifiche legislative ed il ruolo crescente della contrattazione collettiva nella definizione delle causali per i contratti che superano la durata di dodici mesi.

La normativa sul lavoro a termine ha subito numerose modifiche negli ultimi vent’anni, con una media di più di un intervento legislativo ogni due anni. Questo è sicuramente indice della necessità di bilanciamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le aspirazioni di stabilità dei lavoratori. La riforma più recente, introdotta dal decreto Lavoro del 2023 e successivamente modificata dal decreto Milleproroghe, ha messo ulteriormente al centro della questione il ruolo della contrattazione collettiva nell’individuazione delle causali legittime per i contratti a termine di durata superiore ai dodici mesi.

L’analisi proposta dall’Autore della ricerca si concentra su tredici contratti collettivi nazionali sottoscritti tra la fine del 2023 e l’inizio del 2024, evidenziando le diverse tendenze nell’approccio alla regolamentazione del lavoro a termine. Le soluzioni adottate possono

essere classificate in tre macro-categorie.

La prima categoria comprende gli interventi ad ampio spettro: alcuni contratti, come quello delle Cooperative sociali e delle Concerie industriali, hanno introdotto modifiche organiche che interessano molteplici aspetti della disciplina. Questi interventi includono modifiche alla durata massima del contratto, alle percentuali di stabilizzazione, e alla definizione delle condizioni di legittima apposizione del termine. Nel caso delle Cooperative sociali, ad esempio, la durata massima è stata elevata a trentasei mesi, con una particolare attenzione alle esigenze specifiche del settore.

La seconda categoria riguarda gli interventi specifici sulle causali, dove emerge una particolare attenzione alla definizione delle condizioni oggettive e soggettive che giustificano l’apposizione del termine. Il contratto del settore Alimentare ha introdotto causali oggettive legate a progetti specifici e alla modernizzazione degli impianti, mentre il contratto del Terziario ha previsto causali innovative legate alla sostenibilità ambientale e alla digitalizzazione. Quest’ultimo aspetto rappresenta un’importante evoluzione nella concezione delle causali, ►

* Sintesi dell’articolo pubblicato ne *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 10, 1 ottobre 2024, p. 869 dal titolo *Le causali del lavoro a termine nei contratti collettivi*.

▪ **LE CAUSALI DEL LAVORO A TERMINE NEI CONTRATTI COLLETTIVI:
EVOLUZIONE DELLA DISCIPLINA** ▪

che si adattano alle nuove esigenze del mercato e alle trasformazioni tecnologiche.

Il coordinamento tra livello nazionale e decentrato emerge come elemento particolarmente significativo: molti contratti nazionali delegano alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare ulteriori causali e definire percorsi di stabilizzazione. Questa tendenza riflette la necessità di adattare le condizioni di utilizzo del lavoro a termine alle specifiche esigenze territoriali e aziendali, riconoscendo l'importanza di una regolamentazione più vicina alle realtà locali.

La terza categoria è costituita da “quelle soluzioni adottate dalla contrattazione collettiva nazionale ricomprendenti anche il contratto a termine che rappresentano un *unicum* a livello contrattuale”. Un caso particolarmente interessante è rappresentato dal contratto del settore cineaudiovisivo, che è esemplificativo

di questa terza categoria di interventi. Questo contratto, per la prima volta, disciplina il lavoro degli interpreti e attori, introducendo un'equiparazione innovativa delle tutele tra lavoro subordinato a termine e lavoro autonomo. Questa soluzione rappresenta un *unicum* nel panorama contrattuale italiano e potrebbe costituire un modello per altri settori caratterizzati da prestazioni discontinue.

Le recenti evoluzioni mostrano anche una crescente attenzione alle causali di tipo soggettivo, come nel caso del settore del commercio, dove sono state introdotte specifiche previsioni per l'assunzione di lavoratori con competenze legate alla sostenibilità ambientale e alla digitalizzazione.

Questa tendenza riflette la necessità di adattare la disciplina del lavoro a termine alle nuove sfide del mercato del lavoro e alle trasformazioni tecnologiche e ambientali.

■ **Certificazione negli ambienti confinati:**
analisi di G. Bonanomi alla luce degli interventi dell'Inl

SPAZI CONFINATI: NUOVA NOTA DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO*

• A CURA DI **ANTONELLA ROSATI** CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

Con le note n. 694/2024 e n. 1937/2024, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le proprie indicazioni operative in merito alle lavorazioni da svolgere in ambienti confinati o sospetti di inquinamento in regime di appalto/subappalto.

La disciplina che regola tale tipologia di lavorazioni è contenuta nel D.P.R. n. 177/2011.

Quest'ultimo, in ragione del notevole rischio di infortuni che caratterizza il settore, individua precisi requisiti che datori di lavoro committenti, appaltatori/subappaltatori e lavoratori autonomi devono possedere per poter operare.

La disposizione si caratterizza, però, per una non facile esegesi che lascia spazio a dubbi proprio in merito all'ambito di applicazione dell'obbligo di certificazione. Dubbi che non sono stati fugati nemmeno dalle note dell'Inl. Partendo da queste, l'Autore esamina la disciplina applicabile alle lavorazioni in ambienti confinati o sospetti di inquinamento, ricostruendo le finalità e il ruolo che, in questo ambito, può essere svolto dalla certificazione dei contratti.

I REQUISITI PER OPERARE IN AMBIENTI CONFINATI O SOSPETTI DI INQUINAMENTO

Il D.P.R. n. 177/2011¹ elenca i requisiti richie-

sti per operare in ambienti confinati o sospetti di inquinamento, con previsioni parzialmente differenti a seconda che tali attività siano svolte direttamente dai datori di lavoro nell'ambito del proprio ciclo produttivo ovvero da imprese appaltatrici e lavoratori autonomi.

Il possesso dei requisiti di cui al D.P.R. n. 177/2011 è indispensabile per poter operare e il mancato rispetto delle relative previsioni comporta il venir meno della qualificazione necessaria a svolgere attività (direttamente o indirettamente) nel settore (art. 3, comma 4, D.P.R. n. 177/2011)².

Esaminando i singoli requisiti, con riferimento alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi (art. 2, comma 1, D.P.R. n. 177/2011), vengono richiesti l'integrale applicazione delle vigenti disposizioni in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria e misure di gestione delle emergenze (lett. a), l'avvenuto svolgimento di attività di informazione e formazione di tutto il personale, specificamente mirata alla conoscenza dei fattori di rischio propri dell'attività (che devono essere oggetto di verifica di apprendimento e aggiornamento) (lett. d)³ e, nel caso di imprese familiari e lavoratori autonomi, la partecipazione ai corsi ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato ne Il lavoro nella giurisprudenza, n.8-9, 1° agosto 2024, p.774 dal titolo *La certificazione dei contratti di lavoro e di appalto negli ambienti confinati o sospetti di inquinamento*.

1. A. Rotella - P. Rauseri - U. Fonzar - M. Marigo - M. Arezzini, La sicurezza del lavoro negli spazi confinati, Milano, 2012.

2. M.L. Picunio, Appalti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati

e sicurezza sul lavoro, in Amb. dir., 2024, I, 7 individua quali possibili elementi caratterizzati "apertura di ingresso e uscita limitata, funzione primaria diversa dalla frequentazione umana, inadeguata ventilazione naturale, progettazione che esclude una presenza umana continua, presenza di una potenziale atmosfera tossica o pericolosa".

3. I contenuti e le modalità della formazione avrebbero dovuto esse-

re individuati, compatibilmente con le previsioni degli artt. 34 e 38, D.lgs. n. 81/2008, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del d.P.R. n. 177/2011, con accordo in Conferenza permanente Stato, Regioni e Province Autonome, sentite le parti sociali. Nonostante il decorso di oltre un decennio, però, non è stato ancora adottato alcun provvedimento in materia. M. Magri, La certificazione dei contratti negli appalti

confinati, in Ig. sic. lav., 2018, 644 evidenzia che la mancata definizione dei contenuti e delle modalità della formazione lascia un'ampia discrezionalità nella scelta delle attività formative. Tale problematica dovrebbe essere superata dall'Accordo unico in materia di formazione di cui il Ministero del lavoro, con comunicazione del 13 maggio 2024, ha trasmesso la bozza definitiva alla Conferenza Stato-Regioni.

■ SPAZI CONFINATI:
NUOVA NOTA DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO ■

di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché l'effettuazione della sorveglianza sanitaria (lett. b).

Sono, inoltre, richiesti il possesso di DPI e di strumentazione e attrezzature di lavoro idonee, nonché attività di addestramento relativamente all'uso corretto degli stessi (lett. e) e all'applicazione - da parte di tutto il personale impiegato, compreso il datore di lavoro - delle procedure di sicurezza (lett. f).

La procedura deve comprendere anche l'eventuale fase di soccorso e di coordinamento con il sistema di emergenza del SSN e dei Vigili del Fuoco. I lavoratori operanti in ambienti confinati o sospetti d'inquinamento devono essere assunti, tendenzialmente, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Qualora, invece, si faccia ricorso ad altre tipologie contrattuali o all'appalto, il D.P.R. n. 177/2011 condiziona l'utilizzo di tali contratti alla previa certificazione (lett. c), in ragione di una presunzione di minore esperienza e qualificazione professionale dei soggetti assunti con forme contrattuali atipiche e a conferma dell'importanza della formazione⁴ soprattutto in ambienti ad alto rischio.

La certificazione dei contratti atipici, in particolare, si rende necessaria qualora non sia possibile garantire la copertura di almeno il 30% del personale impiegato mediante contratti a tempo indeterminato⁵. Percentuale da verificare con riferimento, non al complessivo

organico aziendale, bensì al personale impiegato nella specifica attività⁶.

Il D.P.R. n. 177/2011 impone, poi, il rispetto di una serie di indici non specificamente riconducibili alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro.

Vengono, infatti, richiesti l'integrale applicazione della parte economica e normativa della contrattazione collettiva di settore sottoscritta dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁷, compreso il versamento della contribuzione all'eventuale ente bilaterale di riferimento ove la prestazione sia di tipo retributivo (lett. h), nonché il rispetto delle previsioni, ove applicabili, in materia di Durc (lett. g).

**LE MODIFICHE APPORTATE DAL D.L. N. 19/2024
E DALLA L. N. 56/2024**

La delega in materia di qualificazione delle imprese e dei lavoratori - che, a eccezione della disciplina contenuta nel D.P.R. n. 177/2011, non ha trovato attuazione - è stata abrogata a seguito della integrale riscrittura dell'art. 27, D.lgs. n. 81/2008 a opera dell'art. 29, comma 19, lett. a), D.l. n. 19/2024⁸ (conv. in L. n. 56/2024).

A seguito della novella, la disposizione contiene esclusivamente la nuova regolamentazione sulla c.d. patente a crediti nel settore edile.

In particolare, a fronte delle modifiche apportate dal D.l. n. 19/2024 (nella versione con-

4. C. Alessi, La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021, n. 146, in *Dir. sic. lav.*, 2022, 2, 71-72 mette in luce come il diritto alla formazione in capo al lavoratore debba avere un contenuto differente in ragione delle specificità del rapporto di lavoro. In particolare, la formazione dovrebbe essere maggiormente pregnante per i lavoratori inquadrati con forme contrattuali atipiche, in ragione della loro (tendenziale) ridotta durata e della scarsa conoscenza dell'ambiente di lavoro.

5. In questo senso G. Benincasa, op. cit., 258-259. Nello stesso senso L. Di Stefano - A. Russo, La certificazione ex art. 75 del d.lgs. n. 276/2003 come strumento di qualificazione dell'impresa. L'esperienza della Commissione istituita presso la Fondazione Marco Biagi, in *Dir. sic. lav.*, 2022, 1,

132-133, secondo cui l'obbligo di certificazione dovrebbe estendersi anche ai casi in cui la percentuale del 30% venga raggiunta con lavoratori a tempo indeterminato che, però, non siano assunti direttamente dall'impresa appaltatrice, come nel caso di staff leasing, distacco o codatorialità nel contratto di rete, nonché L. Del Vecchio, op. cit., 93-94.

6. Si v. la nota del Ministero del lavoro n. 11649/2013.

7. Il requisito del rispetto (oltre che di quella economica anche) della parte normativa del CCNL comparativamente più rappresentativo solleva dubbi di compatibilità della disposizione con l'art. 39 Cost. e con il principio di libertà sindacale. La Corte costituzionale (Corte cost. n. 51/2015 su cui si v. i commenti di S. Laforgia, La giusta retribuzione del socio di coopera-

tiva: un'altra occasione per la Corte costituzionale per difendere i diritti dei lavoratori ai tempi della crisi, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 934 ss. e M. Barbieri, In tema di legittimità costituzionale del rinvio al CCNL delle organizzazioni più rappresentative nel settore cooperativo per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente, in *Riv. giur. lav.*, 2015, II, 493 ss.) ha, infatti, escluso l'illegittimità costituzionale dell'art. 7, comma 4, D.L. n. 248/2007 in quanto, richiamando i soli trattamenti retributivi (e non anche quelli normativi), "lungi dall'assegnare ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia erga omnes, in contrasto con quanto statuito dall'art. 39 Cost., mediante un recepimento normativo degli

stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost."

8. Per un commento alla disciplina si v. P. Pascucci, Dalla tragedia di Firenze alla patente in edilizia. Prime osservazioni sulla ratio dell'art. 29, comma 19, del d.l. n. 19/2024 dopo la conversione in legge (L. n. 56/2024), in *Lav. dir. eur.*, 2024, 2, 1 ss., nonché, sulla versione precedente alle modifiche apportate dalla L. n. 56/2024, E. Massi, Patente a crediti nei cantieri temporanei e mobili dell'edilizia, in *Dir. prat. lav.*, 2024, 867 ss. Si v., inoltre, la nota INL n. 521/2024.

▪ SPAZI CONFINATI:
NUOVA NOTA DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO ▪

vertita in L. n. 56/2024), viene ora previsto che, a decorrere dal 1° ottobre 2024, le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili sono tenuti al possesso della c.d. patente a crediti⁹.

Questa è rilasciata, in formato digitale, dall'Inl subordinatamente all'autocertificazione del possesso di specifici requisiti¹⁰.

La patente è dotata di un punteggio iniziale di trenta crediti che può subire decurtazioni (nel limite del doppio della sanzione più grave, per tutte le violazioni contestate nel medesimo accertamento) a fronte della commissione delle violazioni individuate dal nuovo allegato I-bis, D.lgs. n. 81/2008 da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti delle imprese esecutrici ovvero dei lavoratori autonomi.

La decurtazione consegue alla definitività del provvedimento che, pertanto, non deve essere soggetto a gravame amministrativo o giudiziario. Per poter operare nei cantieri temporanei o mobili è richiesto un punteggio pari almeno a quindici crediti¹¹.

Il decreto del Ministro del lavoro individua anche i criteri di attribuzione di crediti ulteriori rispetto al punteggio iniziale, nonché le modalità di recupero dei crediti decurtati.

Qualora si verificano infortuni da cui derivino la morte del lavoratore o un'inabilità permanente, assoluta o parziale, l'Inl può sospendere - con provvedimento cautelare ricorribile¹² - la patente fino al massimo di dodici mesi.

A fronte delle modifiche apportate dal D.l. n. 19/2024 viene, quindi, meno il richiamo al sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi.

GLI OBBLIGHI IN CAPO AL COMMITTENTE

Il D.P.R. n. 177/2011 pone specifici obblighi anche in capo al soggetto committente.

Anzitutto, prima di accedere ai luoghi, tutti i lavoratori impiegati dalla impresa appaltatrice (compreso il datore di lavoro) e i lavoratori autonomi devono essere puntualmente e dettagliatamente informati sulle caratteristiche dei luoghi in cui sono chiamati a operare, su tutti i rischi esistenti negli ambienti - compresi quelli derivanti dai precedenti utilizzi degli stessi¹³ - nonché sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate.

Nel D.P.R. n. 177/2011 manca, però, una precisa individuazione dei criteri sulla durata e dei contenuti da trasmettere.

Il committente è, inoltre, tenuto a individuare un proprio rappresentante che vigili in funzione di indirizzo e coordinamento sulle attività svolte dai lavoratori impiegati dall'impresa appaltatrice e/o dai lavoratori autonomi anche al fine di limitare il rischio da interferenze con le lavorazioni del personale impiegato dal committente.

Al committente, inoltre, compete la verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi mediante l'acquisizione del certificato di iscrizione alla CCIAA e dell'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale.

Il D.P.R. n. 177/2011, però, pone i suddetti obblighi esclusivamente in capo al committente datore di lavoro¹⁴.

Obblighi per i quali è, inoltre, richiesta (in capo al committente) la disponibilità giuridica dei luoghi (art. 1, comma 3).

9. Il possesso della patente non è richiesto per coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale, nonché per le imprese in possesso dell'attestazione di qualificazione SOA, in classifica almeno pari alla III (art. 100, comma 4, D.lgs. n. 36/2023).

10. I requisiti per il rilascio della c.d. patente a crediti sono l'iscrizione alla CCIAA, l'adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi in

materia di salute e sicurezza, il possesso del DURC e, nei casi in cui tale adempimento sia previsto dalla normativa vigente, il possesso del DVR e della certificazione di regolarità fiscale (art. 17-bis, commi 5 e 6, D.lgs. n. 241/1997), nonché l'avvenuta designazione dell'RSPP. Eventuali dichiarazioni non veritiere in merito al possesso dei requisiti comportano la revoca della c.d. patente a crediti, che potrà essere nuovamente richiesta decorsi 12 mesi.

11. Operare in mancanza della pa-

tente o con una patente con punteggio inferiore a quindici crediti comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a 6.000 euro, non soggetta alla procedura di estinzione agevolata a seguito di regolarizzazione (art. 301-bis, D.lgs. n. 81/2008), nonché l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici, per un periodo di sei mesi.

12. Art. 14, comma 14, D.lgs. n. 81/2008.

13. In argomento, si v. M. Marigo,

Analisi dei fattori di rischio all'interno degli spazi confinati, in Ig. sic. lav., 2012, 13 ss.

14. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), D.lgs. n. 81/2008 per datore di lavoro si intende "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

▪ SPAZI CONFINATI:
NUOVA NOTA DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO ▪

Infine, viene previsto che il ricorso al subappalto sia ammesso solo se espressamente autorizzato dal datore di lavoro committente e previa certificazione del relativo contratto. In tale ipotesi, le disposizioni del D.P.R. n. 177/2011 trovano applicazione anche nei riguardi dei soggetti a cui vengono subappaltate le lavorazioni (art. 2, comma 2).

**GLI OBBLIGHI (GENERALI) CONNESSI
AI CONTRATTI D'APPALTO**

Ai fini della valutazione dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi, le prescrizioni dell'art. 27 e dell'art. 26, D.lgs. n. 81/2008 vanno a integrarsi tra loro. Tale seconda disposizione, in particolare, punta a introdurre una tutela appropriata a favore dei lavoratori coinvolti in fenomeni di segmentazione organizzativa e produttiva in ragione dei rischi aggiuntivi di carattere interferenziale che gli stessi sono in grado di causare. Dall'interferenza delle lavorazioni deriva, tendenzialmente, un effetto di moltiplicazione del rischio. La correlazione delle due disposizioni emerge anche dal riferimento indiretto al sistema di qualificazione delle imprese contenuto nell'art. 26, D.lgs. n. 81/2008, nella misura in cui quest'ultimo pone in capo al datore di lavoro committente la verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi rinviando ai criteri che avrebbero dovuto essere stabiliti dalla Commissione consultiva permanente. In mancanza degli stessi, quale regola generale, viene richiesta l'acquisizione, da parte del committente, del certificato di iscrizione alla CCIAA e dell'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale (comma 1, lett. a)¹⁵. Tale previsione è ripresa anche dall'art. 1,

comma 4, D.P.R. n. 177/2011.

Trattandosi di un mero accertamento formale - che rischia, peraltro, di trasformarsi in una inutile, se non deleteria, prassi burocratica - tale modalità appare del tutto inadeguata a verificare l'idoneità tecnico-professionale, ancor più nel caso di lavorazioni in ambienti confinati o sospetti di inquinamento.

Ai sensi dell'art. 26, D.lgs. n. 81/2008, in capo al committente gravano, inoltre, obblighi di informazione cooperazione e coordinamento con riguardo agli interventi prevenzionistici (comma 2). A tal fine, il datore di lavoro committente promuove la redazione del DUVRI, riportante le misure adottate per eliminare o, qualora ciò non sia possibile, per ridurre al minimo i rischi da interferenze¹⁶. L'art. 26, D.lgs. n. 81/2008 prevede, infine, un meccanismo di trasparenza volto a garantire una corretta valutazione dell'adeguatezza e della congruità degli oneri economici imputabili alla sicurezza.

Nello specifico, stabilisce che i costi delle misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dall'interferenza delle lavorazioni debbano essere indicati nel contratto di appalto/subappalto a pena di nullità dello stesso.

Le attività in ambienti confinati o sospetti di inquinamento possono, infatti, svolgersi anche nell'ambito di cantieri mobili o temporanei.

In particolare, con le modifiche introdotte dall'art. 29, comma 19, lett. b) e c), D.l. n. 19/2024 viene ora previsto che, nei cantieri temporanei o mobili, anche in caso di subappalto, il committente o il responsabile dei lavori devono verificare - pena l'applicazione di sanzioni amministrative - il possesso della c.d. patente a crediti da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi¹⁷. ➤

15. A. Splendori, La verifica di idoneità tecnico-professionale: scegliere in "sicurezza" il contraente. Profili applicativi e sanzionatori, in *Dir. rel. ind.*, 2009, 1127.

16. L'obbligo di redazione del DUVRI "non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere

forniture di materiali o attrezzature, ai lavori o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati ... o dalla

presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI" (art. 26, comma 3-bis, D.lgs. n. 81/2008).

17. Art. 90, comma 9, lett. b-bis), D.lgs. n. 81/2008. La nuova

formulazione dell'art. 157, comma 1, lett. c), D.lgs. n. 81/2008 prevede, per i casi di violazione dell'obbligo di verifica o di trasmissione dell'attestazione di avvenuta verifica, la sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro.

■ SPAZI CONFINATI:
NUOVA NOTA DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO ■

Possesso che dovrebbe essere richiesto anche alle aziende non appartenenti al settore edile ma che, in determinate fasi lavorative, operano all'interno di cantieri mobili e temporanei.

LE INDICAZIONI OPERATIVE DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO

È ora possibile esaminare le indicazioni operative, relative alla certificazione dei contratti (di lavoro e di appalto) fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con le note n. 694/2024 e n. 1937/2024. Indicazioni che differiscono a seconda che le attività siano eseguite direttamente e con l'impiego del proprio personale o siano oggetto di esternalizzazione.

Con riferimento alla prima ipotesi, l'Inl ha chiarito che, al fine di garantire il possesso dei requisiti richiesti dal D.P.R. n. 177/2011 (ossia che almeno il 30% del personale disponga di esperienza triennale nel settore), l'impresa che impieghi lavoratori regolarizzati con tipologie contrattuali differenti dal contratto a tempo indeterminato¹⁸ deve procedere alla certificazione dei relativi contratti, ove gli stessi siano necessari per il raggiungimento della predetta percentuale di personale.

La certificazione dei contratti individuali è necessaria anche qualora le attività siano oggetto di un contratto di appalto.

In tale ipotesi, in particolare, l'Inl ha inizialmente richiesto la certificazione di tutti i contratti di lavoro (compresi quelli a tempo indeterminato). Con la successiva nota n. 1937/2024 ha, invece, limitato tale incumbente alle sole tipologie contrattuali atipiche.

Tale scelta viene giustificata dalla necessità di non sovraccaricare le commissioni di certificazione e di scongiurare possibili contenziosi. L'Inl esclude, invece, che debbano essere certificati i contratti di appalto.

Ritiene, infine, che per garantire l'esistenza

dei requisiti di esperienza previsti dalla norma sia sufficiente la certificazione dei contratti individuali.

Attraverso la stessa vengono, infatti, verificati sia i requisiti di esperienza previsti per i lavoratori operanti in ambienti sospetti di inquinamento o in luoghi confinati, che l'applicazione dei trattamenti retributivi e normativi previsti dal Ccnl comparativamente più rappresentativo nel settore, che - a dire dell'Inl - costituiscono, di per sé, indice di regolarità dell'appalto. Sennonché, vagliare le caratteristiche dei singoli contratti individuali di lavoro non equivale a verificare la genuinità del contratto di appalto¹⁹. Peraltro, l'obbligo di certificazione opera solo fino a concorrenza del raggiungimento del limite del 30% della forza lavoro, senza estendersi, invece, a tutti i contratti atipici.

La nota n. 694/2024 chiarisce, inoltre, che la certificazione (del contratto di lavoro atipico) ha efficacia - non per il singolo appalto - ma per l'intera durata del rapporto di lavoro, mentre la successiva nota n. 1937/2024 ha escluso che debbano essere certificati i contratti di lavoro a tempo indeterminato.

A fronte di ciò, in presenza di certificazioni ottenute per altri appalti ovvero qualora siano addetti alle lavorazioni esclusivamente lavoratori stabili, non verrà effettuata alcuna verifica (non solo sul contratto d'appalto, ma nemmeno sui contratti individuali).

Le indicazioni operative dell'Inl rischiano, quindi, di legittimare l'esecuzione di lavorazioni in ambienti confinati o sospetti di inquinamento in assenza di ogni verifica diversa dalla mera autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale da parte del soggetto esecutore (art. 1, comma 4, D.P.R. n. 177/2011), con un notevole *vulnus* delle esigenze di salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori.

¹⁸. La risposta ad interpello del Ministero del lavoro n. 6/2015 ha ritenuto ammissibile anche l'impiego di lavoratori con contratto di lavoro intermittente.

¹⁹. Sul tema si v. I. Alvino, La tutela del lavoro nell'appalto, in

G. Amoroso - V. Di Cerbo - A. Maresca (a cura di), *Diritto del lavoro, Il lavoro privato*, Milano, 2022, 617 ss.; M. Giaconi, *Commento all'art. 29, d.lgs. n. 276/2003*, in R. Del Punta - F. Scarpelli (a cura di), *Codice*

commentato del lavoro, Milano, 2020, 2133 ss.; S. Rossi, *Appalto, somministrazione e interposizione illecita di manodopera*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, 989 ss.; nonché F. Cucchisi, *Sull'appalto illecito: lo stato dell'arte fra giu-*

risprudenza e prassi amministrativa, in questa *Rivista*, 2023, 12, 1183 ss. Si v., inoltre, le circolari del Ministero del lavoro n. 48/2004 e n. 5/2011 nonché le circolari INL n. 10/2018 e n. 3/2019.

C'HAI LA MILLE?

• DI ANDREA ASNAGHI CONSULENTE DEL LAVORO IN PADERNO DUGNANO (MI) •

Quando andavo in Università (nel millennio scorso: detto così fa ancora più impressione rimarcando il tempo che è passato) nel breve tragitto fra Piazzale Cadorna (quello dove c'è il monumento "ago e filo" che ha dato spunto al *logo* della nostra Fondazione di Milano) e l'Università, di solito all'incrocio fra via Carducci e Corso Magenta bazzicava un giovane, dall'età indistinta, forse trent'anni, forse meno. La faccia rovinata, il tono dimesso, il parlare biascicato e altri particolari ti facevano subito inquadrare il personaggio, uno dei tanti poveri giovani in pasto alla droga (o con problemi simili) in cerca di qualche soldo da raccattare. Avvicinandoti con fare quasi casuale, non appena inquadrava il tuo sguardo ti fermava con la sua solita frase "che c'hai la mille?", che tradotta nello *slang* dell'epoca era una richiesta di mille lire o di qualcosa meno (ma se di più, va bene eh ...). Le scuse erano sempre variegiate, da "mi han rubato il portafoglio e devo prendere il treno" a "son tre giorni che non mangio", da "guarda che poi te li rendo se mi lasci un indirizzo" a uno pseudo-rassicurante "mica li spendo per farmi". Non voglio farci sopra dell'ironia perché ho conosciuto il dramma di persone così; ai tempi, con la spensieratezza dei vent'anni, mi incuriosiva vedere le varie mosse che Carluccio (qualche volta mi fermai a parlarci e mi disse che si chiamava così) faceva per non farsi riconoscere, da far crescere la barba o tagliarla finanche al tingersi i capelli (giuro). Ma per noi pendolari - per studio o per lavoro, tutti i giorni lo stesso tragitto - era difficile ormai non sgamarlo. E siccome non era (purtroppo) l'unico, ogni tanto partiva il dibattito su come

comportarsi di fronte a queste richieste; c'era lo gnorri che tirava dritto sviolando lo sguardo, c'era chi gli offriva un panino e faceva due parole, c'era il duro e puro che non dava nulla "per principio", talvolta teorizzando qualcosa sul tipo "non dargli un pane, ma insegnagli a pescare" (a Milano c'è un mare incredibile, come tutti sanno...), c'erano quelli che magari gli davano qualcosa di tanto in tanto per un senso di pietà o forse solo per sollevarsi temporaneamente la coscienza (i più terribili aggiungevano, "però, mi raccomando, niente droga"). Soprattutto questi ultimi, quelli della carità pelosa e moralista, venivano invitati dal Carluccio a farsi gli affari loro, chiedendogli che diamine volessero ed invitandoli ad andare a dar via un quarzo (forse le parole non erano esattamente "affari", "diamine" e "quarzo", ma non stiamo a sottigliare).

Finisco di tediarevi con ricordi che si perdono negli anni, ma con un curioso cortocircuito mentale la recentissima storia dei cento euro mi ha ricordato il povero Carluccio. E mi sono analizzato un po' per capire quale maledetta associazione ci fosse fra le due cose. Voi sapete sicuramente di cosa sto parlando: il nostro beneamato Governo ha deciso di elargire una stenna natalizia (qualcuno lo chiama Bonus Natale o Bonus tredicesima) in occasione della tredicesima mensilità a un certo numero di dipendenti con un reddito non particolarmente alto e con figli e coniuge a carico. Tutto bene, no? Ancora una volta hanno pensato ai più bisognosi, una specie di Governo stile dame della carità che per un giorno si veste da Santa Claus (o da Befana, se ►

preferite) e gira di casa in casa... No, qui dobbiamo fermarci. La regalia mica la prendono tutti, ma solo i lavoratori dipendenti fino ad un certo reddito. E il Governo non fa nemmeno tanta fatica (neanche a trovare i fondi, visto che, a ben vedere, lo fa coi *nostri* soldi) perché a provvedere ad erogare questi 100 euro (cento, bada bene, se sei in forza tutto l'anno, se no proprio cento non sono, facciamo due conti e ti facciamo sapere) saranno - indovinate un po' - i datori di lavoro attraverso le buste paga e recuperando dalle ritenute da pagare allo Stato. Ma colti da un afflato mistico dopo aver emanato la norma (diffondendone lietamente la notizia come i primi Apostoli diffondevano il Verbo duemila anni fa), probabilmente sul punto di rispolverare le statue del presepe, ecco giungere un ripensamento: diamoli anche a chi non ha il coniuge a carico. Conosco qualcuno che maliziosamente, più che un afflato mistico, sostiene che i governanti scesi per un attimo sulla Terra (di solito, è evidente da come legiferano, stanno su Marte o su stazioni orbitanti, sarà per questo che il buon Elon gli sta tanto simpatico) si sono accorti che ormai con il coniuge a carico non campa quasi nessuno e che quindi tocca lavorare in due per sbarcare il lunario, e così il regalino avrebbe avuto anche l'amaro sapore di una presa in giro (per gli autonomi, i single o i senza figli lo è comunque, ma sorvoliamo). E così, dopo che i volenterosi professionisti avevano emanato le circolari, avvisando i clienti che a loro volta si erudivano ed informavano i dipendenti, dopo che Agenzia delle Entrate aveva promanato le istruzioni di rito, dopo che altrettanto accorti softwaristi avevano aggiornato i programmi... zac, la sorpresa del cambiamento dell'ultimo momento. Tutto da aggiornare, rifare, ristudiare.

Che lamentoso, penserete voi, in fondo si tratta solo di schiacciare qualche bottone, di rivedere due cose, di un po' di aggiornamento e il gioco è fatto. Che ci vuole? Io non so se lo

pensate davvero (ma se lo pensate siete delle brutte persone) ma è *si-cu-ra-men-te* ciò che pensa chi decide sopra le nostre teste. E cambia idea, con una leggerezza da piumino d'oca, come diceva quella famosa aria del Rigoletto ("qual piuma al vento..."). Passando graziosamente dal Rigoletto al rigo scritto (scusate, mi è venuta così) cioè con due paroline infilate in un Decreto Omnibus, chiamato in tal modo forse perché ferma a tutte le stazioni, saltando solo quella del buon senso.

Quindi i meandri della mia associazione mentale cominciano a dipanarsi.

Come il Carluccio, c'è un ceto bisognoso, quasi alla canna del gas, un ceto che però deve chiedere: per avere il sospirato obolo bisogna chiederlo per iscritto, fare un po' di carta e di burocrazia (anzi, direi parecchia). C'è un sistema di richiesta e di erogazione che farebbe perdere la pazienza a Giobbe, tanto che qualcuno ha già pensato di soprassedere alla richiesta, che è quasi più la spesa che la resa. Hanno poi pensato di fare allegare l'obolo alla tredicesima, incuranti che c'è chi la tredicesima non la prende perché già conglobata nella retribuzione mensile o oraria o perché gliela dà qualcun altro (ad esempio gli operai dell'edilizia la prendono dalle casse edili, perché in Italia, è un vezzo, siamo ancora affezionati a questo sistema da anni '50). C'è poi un abbiente un po' spocchioso (il Governo) che in vena di fare la carità elargisce qualcosa che (diciamolo obiettivamente) non risolve nulla per chi lo riceve ma fa tanto bene al cuore di chi lo fa (o forse anche tanta pubblicità). Aggiungiamo che il Governo non è abbiente per niente e fa la carità con i soldi di tutti (un po' come quel mio amico che mi disse: "daglieli tu, io non li ho adesso ma poi te li rendo") però non ci dice di spenderli bene, anzi fa ancora Lotterie di Capodanno, Gratta e Vinci, Chi vuol essere miliardario, Paperone per un giorno e altre amenità per riprendersi questi pochi euro con gli interessi (un po' come se a dare la mille al ►

Carluccio fosse passato di tanto in tanto il suo spacciatore). Davvero, qualcuno pensa che di fronte all'aumento del costo della vita, in alcune città come Milano insopportabile, questa manovra - e tutta la movimentazione che ci sta dietro - abbiano un senso compiuto?

C'è solo una differenza, in effetti: che qui il caritatevole nemmeno fa la fatica di aprire il portafoglio, ci pensano quegli imbecilli dei datori di lavoro e dei loro consulenti a lavorare (gratis) per lui, come sempre del resto. Un po' tipo una signora benvestita che dicesse all'autista "Ambvoglio, ti pvego, pensaci tu, io ho da fave, non mi spovco le mani pev queste cose". Ora io non so se questi pochi spiccioli saranno un aiuto per coloro che li riceveranno

(in fondo mi auguro che a qualcuno servano a qualcosina) ma sono invece perfettamente consapevole del marasma tirato addosso a imprese e professionisti, tanto da chiedersi se davvero ne valesse la pena. E, comunque, se sia davvero serio cambiare le carte in tavola a pochi giorni dall'adempimento (posso? no, non lo è, nemmeno un po').

Così, mettendo assieme tutti questi concetti, prendendo spunto un'ultima volta dal Carluccio, mi permetto anch'io di mandare a chi di dovere un sincero vaffanquarzo dal più profondo del cuore.

Che dite, che c'entra il quarzo? Dai, non stiamo lì a sottigliare ...

RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO. BENE MA SI POTEVA FARE MEGLIO!

• DI BRUNO OLIVIERI CONSULENTE DEL LAVORO IN PESCARA •

Dopo l'emanazione della Legge 23 marzo 1981, n. 91, che ha per la prima volta ha disciplinato il lavoro sportivo nel settore professionistico, e del D.M. 15 marzo 2005, che ha ampliato la platea dei lavoratori (sportivi) destinatari delle tutele assicurative e previdenziali finanziate con l'obbligo di contribuzione alla gestione FPLS (gestione *ex Enpals*), con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 si posa un'altra pietra miliare in tema di lavoro sportivo giacché il 1° luglio 2023 sancisce l'entrata in vigore di una rinnovata disciplina normativa con cui il lavoro nel settore dilettantistico trova la sua prima vera qualificazione normativa.

La *suspense* indotta dall'avvento della riforma e dai cambiamenti che ne sarebbero derivati è stata tanta, intensa (nei *pro* e nei *contro*), alimentata da un lungo e "tecnicamente" travagliato percorso di riqualificazione dell'intero settore sportivo (non solo in ambito lavoristico) intrapreso con l'emanazione della Legge delega 8 agosto 2019, n. 86, attuata attraverso 5 decreti attuativi, di cui il D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 specificamente dedicato alla riforma del lavoro sportivo.

Che il settore sportivo avesse bisogno di un "riordino" era cosa nota. Questa esigenza è emersa in modo più impellente nel periodo *post* pandemia da Covid19 in cui i dati rilevati dalla richiesta di *bonus* e *una tantum* ha dato (concreta) contezza non solo di quanti operatori sportivi "attivi" ci fossero nel set-



E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, "Il coraggio delle idee")

tore dilettantistico ma soprattutto di quanti svolgessero quell'attività come lavoro e non come mero passatempo o per mera passione, ovvero fossero dei veri e propri lavoratori degni della rispettiva tutela. Inoltre, come accennato, la riforma è stata occasione per dare finalmente un nome e un volto al lavoro nel settore dilettantistico, superandone la dicotomia con il settore professionistico e soprattutto ridefinendo il concetto di professionalità sulla base della "qualità" (qualificazione) e non solo della "quantità" (abitudine) della prestazione resa.

Bene ma si poteva fare meglio! Una riforma del lavoro sportivo sostanzialmente positiva per gli anzidetti motivi, ma che, viste le tante proroghe che si sono succedute per la sua effettiva operatività, a mio modesto parere, doveva tecnicamente concretizzarsi, oltre che in un organico convogliamento della previgente disciplina normativa nel nuovo testo di legge, soprattutto in un più funzionale coordinamento tra regolamentazione tecnica (delle Federazioni) e quella giuslavoristica, riducendo al minimo tanti dubbi che la riforma ad oggi, ad oltre un anno dalla sua entrata in vigore, si porta dietro, lasciando spazio ancora a tanti dubbi e incertezze.

Nei contributi forniti nella rubrica "la proposta del mese" si è soliti formulare un'idea di come si debba modificare una disposizione ➤

ne, scopo a cui ci atterremo nel finale, senza presunzione ma con mero spirito costruttivo. Nella consapevolezza che le questioni affrontate riguardano complessità di natura non meramente tecnica, chi scrive ha ritenuto utile nel contempo fare luce su alcune zone d'ombra.

LA QUALIFICAZIONE DI "NECESSITÀ" DELLE MANSIONI DELIBERATE DALLE FEDERAZIONI

L'art. 25 del D.lgs. n. 36/2021 definisce lavoratore sportivo, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico:

- *l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che (...) esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpiche, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. o di altro soggetto tesserato;*

- *ogni altro tesserato, ai sensi dell'articolo 15, che svolge verso un corrispettivo a favore dei soggetti di cui al primo periodo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva.*

In relazione alla prima categoria nulla da aggiungere, il testo normativo è molto chiaro facendo riferimento a tutti i soggetti in possesso di una qualifica tecnica riconosciuta nell'ordinamento sportivo. In relazione alla seconda categoria la qualifica "sportiva" del lavoratore fa riferimento a due requisiti imprescindibili:

1. il tesseramento *ex art. 15 del D.lgs. n. 36/2021, quale atto formale con il quale la persona fisica diviene soggetto dell'ordinamento sportivo ed è autorizzata a svolgere attività sportiva con una associazione o società sportiva;*
2. lo svolgimento di mansioni qualificate

come *necessarie per lo svolgimento di attività sportiva*, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva.

Sulla regolamentazione delle "mansioni necessarie" il D.lgs. n. 120/2023 (correttivo *bis*) interviene inserendo il nuovo comma 1 ter dell'art. 25 del D.lgs. n. 36/2021, che dispone quanto segue:

Le mansioni necessarie (...) per lo svolgimento di attività sportiva, sono approvate con decreto dell'Autorità di Governo delegata in materia di sport, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali (e rese note con) elenco tenuto dal Dipartimento per lo sport della Presidenza del Consiglio dei ministri e include le mansioni svolte dalle figure che, in base ai regolamenti tecnici delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche, sono necessarie per lo svolgimento delle singole discipline sportive e sono comunicate al Dipartimento per lo sport, attraverso il CONI e il CIP per gli ambiti di rispettiva competenza, entro il 31 dicembre di ciascun anno. In mancanza, si intendono confermate le mansioni dell'anno precedente.

Come si evince chiaramente dal testo normativo, viene data piena discrezionalità alle Federazioni Sportive Nazionali e Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche (escludendo gli Enti di promozione sportiva) di definire il profilo di "necessità" senza specifici criteri tecnici di riferimento, con il risultato di una grande eterogeneità negli elenchi finora approvati per specifica disciplina sportiva (primo elenco pubblicato il 26 gennaio 2024 con successivo aggiornamento del 25 giugno 2024), quindi con una qualificazione di "indispensabilità tecnica" valutata su parametri del tutto soggettivi.

Ora l'intento non è quello di entrare nel merito della "mansione" deliberata e sull'indispensabilità di quella prestazione, ma di comprendere se l'elencazione abbia presun- ➤

zione relativa o assoluta nella qualificazione giuridica di un rapporto lavorativo, visto che l'elencazione è dirimente nella qualificazione di lavoratore sportivo ai sensi dell'art. 25 e della conseguente applicabilità dello specifico impianto normativo, anche sotto il profilo impositivo e delle tutele, previsto dal D.lgs. n. 36/2021. Riterrei irrilevante la questione sulle mansioni ontologicamente sportive, mentre qualche riflessione in più la farei su quelle "sportive per destinazione" e non per naturale fattezza, ad esempio quella dei meccanici, laddove la stessa fosse oggetto di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative.

LA QUESTIONE DEI MAESTRI DI SCI E DEGLI ISTRUTTORI PROFESSIONALI DI VELA

L'art. 25, c. 1 del D.lgs. n. 36/2021 esclude esplicitamente dal novero dei lavoratori sportivi *coloro che forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.*

La formulazione dell'ultimo periodo del suddetto comma ha fatto emergere non poche perplessità, ad oggi ancora presenti, sulla qualificazione dei maestri di sci e degli istruttori professionali di vela che sono gli unici operatori sportivi con un albo professionale istituito per legge, rispettivamente ai sensi della Legge n. 81 dell'8 marzo 1991 (principi fondamentali per la legislazione delle regioni in materia di ordinamento della professione di maestro di sci) e degli articoli 49 *quinquies* e *sexies* del D.lgs. n. 171/2005 (codice della nautica - Istruttore professionale di vela):

- Art. 3, L. n. 81/1991 *L'esercizio della professione di maestro di sci è subordinata alla iscrizione in appositi albi professionali regionali tenuti, sotto la vigilanza della regione, dal rispettivo collegio regionale dei maestri di sci;*

- Art. 49 *quinquies*, c. 2, D.lgs. n. 171/2005 *L'iscrizione e la permanenza nell'elenco nazionale degli istruttori professionali di vela di cui all'articolo 49-sexies è condizione per l'esercizio della professione e per l'uso del titolo.*

Entrando nel merito del contenuto della loro prestazione, la loro "professionalità" si concretizza nelle seguenti specifiche competenze:

- Art. 2, L. n. 81/1991 *È maestro di sci **chi insegna professionalmente**, anche in modo non esclusivo e non continuativo, a persone singole ed a gruppi di persone, **le tecniche scistiche** in tutte le loro specializzazioni;*

- Art. 49 *quinquies* *È istruttore professionale di vela colui che, in cambio di un corrispettivo o una retribuzione, **insegna le diverse tecniche della navigazione a vela e istruisce alla pratica velica** nelle acque marittime e in quelle interne anche per la preparazione dei candidati agli esami per il conseguimento delle patenti nautiche.*

Nell'ambito dello sci esiste una netta differenziazione tra attività di insegnamento (attività ordinistica riservata ai maestri di sci) e quella di insegnamento della tecnica, della preparazione demandata, invece, all'allenatore di sci, professione regolamentata dalla Federazione Sportiva di riferimento (in particolare dal regolamento per la Scuola Tecnici Federali di Sci Alpino di emanazione esclusiva della FIS).

Diversamente per l'istruttore di vela l'attività di insegnamento "pratico" costituisce attività ordinistica insieme a quello "accademico". Detto ciò, preso anche atto di quella che è l'oggetto della specifica disciplina "ordinistica" delle suddette professioni, il nocciolo della questione sta nel valutare se, nella sostanza, la loro abilitazione debba o meno essere considerata *al di fuori dell'ordinamento sportivo*, quindi, se possano o meno essere qualificati come lavoratori sportivi ai sensi dell'art. 25 del D.lgs. n. 36/2021. ➤

Al momento non abbiamo “fondata” certezza, ma di certo, nel dover valutare l'appartenenza del maestro di sci all'ordinamento sportivo, non potremmo non tenere in considerazione il fatto che il regolamento per la Scuola Tecnici Federali di Sci Alpino richiede appunto il titolo di “maestro” quale requisito per ottenere l'attestato di Idoneità di Allenatore di I Livello, e che quindi non esista una simbiotica connessione tra qualifica professionale e disciplina sportiva tecnicamente intesa. Pertanto, non ci si può che augurare che arrivi presto un chiarimento a riguardo, a supporto di maggiore certezza nell'inquadramento contrattuale e contributivo dei suddetti lavoratori.

LA “VARIEGATA” GESTIONE CONTRIBUTIVA DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI SPORTIVI

Altra importante novità introdotta con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 36/2021 riguarda l'inquadramento contributivo dei lavoratori sportivi subordinati che, dal 1° luglio 2023, sono iscritti, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi che si sostituisce al previgente Fondo Pensione Sportivi Professionisti (afferente al FPLS gestione *ex Enpals*). Un enorme passo in avanti giacché sancisce la nascita di una specifica gestione contributiva per i lavoratori sportivi subordinati (non più in “comodato” presso la gestione *ex ENPALS*), competente dell'erogazione delle prestazioni per le tutele previste dai commi da 2 a 5 dell'art. 33 c. e dal c. 1 dell'art. 35 del D.lgs. n. 36/2021. Resta tuttavia da sottolineare che le suddette disposizioni si applicano unicamente ai lavoratori subordinati con qualifica sportiva, escludendo, quindi dalla gestione Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi tutti i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni “complementari” allo svolgimento della disciplina sportiva che quindi continuano ad essere inquadrati nella gestione *ex Enpals*.

Si definiscono complementari le prestazioni tecnicamente funzionali allo svolgimento di una disciplina sportiva, ovvero imprescindibilmente collegate a quest'ultima che, seppur concettualmente si riflettono in modo simmetrico al richiamato principio di “necessità” che caratterizza le mansioni richiamate negli elenchi di cui all'art. 25, c. 1 *ter* del D.lgs. n. 36/2021, tuttavia afferiscono a prestazioni non qualificabili come “sportive” ai sensi dell'art. 25, c.1 del D.lgs. n. 36/2021, ovvero quelle svolte da:

- addetti presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi;
- impiegati dipendenti da società sportive;
- operai dipendenti da società sportive;
- massaggiatori presso società sportive;
- professionisti la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini.

Come precisato dalla circolare Inps n. 88 del 31 ottobre 2023 sono inoltre esclusi dalla contribuzione al Fondo Previdenziale per i Lavoratori Sportivi gli apprendisti sportivi che sono invece iscritti al FPLD (almeno fino al conseguimento della qualifica).

Dal quadro sopra delineato emerge che un lavoratore dipendente di un ente sportivo potrà essere soggetto ad un diversificato inquadramento contributivo a seconda della prestazione svolta e indipendentemente dal fatto che la qualificazione giuridica e la natura dell'attività principale svolta dal datore di lavoro sia la medesima. Infatti, stante anche le indicazioni fornite dalla circolare Inps n. 88 del 31 ottobre 2023, se da un lato il datore di lavoro sarà contributivamente classificato con codice statistico contributivo (CSC) 1.18.08, l'inquadramento del lavoratore sarà diversificato in base alla qualifica assegnata, come di seguito schematizzato: ➤

Lavoratori dipendenti qualificati

Q1	Q2	Q3	«TIPO LAVORATORE»		«TIPO CONTRIBUTUZIONE»
2	F P V M	D/I	ST	Lavoratore sportivo ex art. 25 d.lgs. 36/2021 iscritto a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.1995 (iscritti FPLS dal 1° luglio 2023)	L1
2		D/I	SZ	Lavoratore sportivo ex art. 25 d.lgs. 36/2021 iscritto a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.1995 (iscritti FPLS dal 1° luglio 2023)	L1
1/2		I	SC	Lavoratore sportivo già iscritto al FPLS (ex Enpals) a tempo indeterminato iscritto a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.1995 che abbia optato per il mantenimento dell'iscrizione al Fondo lavoratori dello spettacolo.	
1/2		D	SB	Lavoratore sportivo già iscritto al FPLS (ex Enpals) a tempo determinato iscritto a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.1995, per i quali <u>non è dovuto</u> il contributo di discontinuità ex D.lgs. 175/2023, che abbia optato per il mantenimento dell'iscrizione al Fondo lavoratori dello spettacolo.	
1/2		I	SY	Lavoratore sportivo già iscritto al FPLS (ex Enpals) a tempo indeterminato iscritto a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.1995 che abbia optato per il mantenimento dell'iscrizione al Fondo lavoratori dello spettacolo.	
1/2		D	SG	Lavoratore sportivo già iscritto al FPLS (ex Enpals) a tempo determinato iscritto a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.1995, per i quali <u>non è dovuto</u> il contributo di discontinuità ex D.lgs. 175/2023 che abbia optato per il mantenimento dell'iscrizione al Fondo lavoratori dello spettacolo.	
«Codice Qualifica» di «Tipo LavSportSpet» «Dati Particolari» «Dati Retributivi»			<p>SETTORE DILETTANTISTICO FPLS (ST, SZ)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 778 avente il significato di "atleta del settore dilettantistico art. 25 co. 1 d.lgs. n. 36/2021" • 779 avente il significato di "allenatore del settore dilettantistico art. 25 co. 1 d.lgs. n. 36/2021" • 780 avente il significato di "istruttore del settore dilettantistico art. 25 co. 1 d.lgs. n. 36/2021" • 781 avente il significato di "direttore tecnico del settore dilettantistico art. 25 co. 1 d.lgs. n. 36/2021" • 782 avente il significato di direttore sportivo del settore dilettantistico art. 25 co. 1 d.lgs. n. 36/2021 • 783 avente il significato di preparatore atletico del settore dilettantistico art. 25 co. 1 d.lgs. n. 36/2021 • 784 avente il significato di direttore di gara art. 25 co. 1 d.lgs. n. 36/2021 • 785 avente il significato di "tesserato, ai sensi dell'articolo 15, che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affilianti, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva nel settore dilettantistico art. 25 co. 1 d.lgs. n. 36/2021" <p>SETTORE PROFESSIONISTICO FPLS (ST, SZ)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 786 avente il significato di "istruttore del settore professionistico art. 25 co. 1 d.lgs. n. 36/2021" • 787 avente il significato di "direttore tecnico del settore professionistico art. 25 co. 1 d.lgs. n. 36/2021" • 788 avente il significato "tesserato, ai sensi dell'articolo 15, che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affilianti, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva nel settore professionistico art. 25 co. 1 d.lgs. n. 36/2021" <p>DILETTANTI E PROFESSIONISTI OPTANTI EX ENPALS (SC, SB, SG, SY)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 791 istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi optanti – • 795 direttori tecnici presso società sportive - optanti • 797 istruttori presso società sportive – optanti <p>NON SPORTIVI EX ENPALS (SC, SB, SG, SY)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 215 impiegati addetti agli impianti sportivi • 216 operai addetti agli impianti sportivi • 772 addetti presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi • 773 impiegati dipendenti da società sportive • 774 operai dipendenti da società sportive • 776 massaggiatori presso società sportive <p>CODICI SOPPRESSI</p> <ul style="list-style-type: none"> • 771 istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi • 775 direttori tecnici presso società sportive • 777 istruttori presso società sportive 		

Apprendisti					
	QUALIFICA 1	QUALIFICA 2	QUALIFICA 3	TIPO LAVORATORE	TIPO CONTRIBUZIONE
Apprendistato 1 livello	5	F P V M	D	SE	J0 (Apprendista con obbligo di versamento dell'ali- quota del 10%). datore di lavoro fino a 9 dipe • Y1 Regime contributivo per i primi 12 mesi dall'assunzione • Y2 Regime contributivo dal 13° al 24° mese dall'assunzione • J9 Regime contributivo ex art. 32, comma 1, lettera b) e c) del d.lgs. n. 150/2015
Apprendistato 2 livello	5		D/I	SP	J0 (Apprendista con obbligo di versamento dell'ali- quota del 10%). datore di lavoro fino a 9 dipe • J1 Regime contributivo per i primi 12 mesi dall'assunzione • J2 Regime contributivo dal 13° al 24° mese dall'assunzione
Apprendistato 3 livello	5		D	SF	J0 (Apprendista con obbligo di versamento dell'ali- quota del 10%). datore di lavoro fino a 9 dipe • J1 Regime contributivo per i primi 12 mesi dall'assunzione • J2 Regime contributivo dal 13° al 24° mese dall'assunzione
Apprendista qualificato	R (apprendista qualificato impiegato)		D/I	ST	00

La suddetta elencazione credo mostri in modo abbastanza eloquente che principale difficoltà “tecnica” nel corretto inquadramento e gestione di un lavoratore del settore sportivo sia la contemporanea convivenza di due gestioni che interessano separatamente da un lato i lavoratori sportivi *ex art. 25* del D.lgs. n. 36/2021 e gli apprendisti *ex art. 30* del D.lgs. n. 36/2021, dall'altro tutti gli altri “addetti” alle cosiddette mansioni complementari.

Quindi l'auspicio di una “unificazione” delle gestioni contributive sarebbe non solo una semplificazione tecnica, riducendo la

possibilità di errori, ma soprattutto risolverebbe anche l'ulteriore problema dell'inquadramento contributivo di quei lavoratori dipendenti che svolgono mansioni “sportive per destinazione” e non per naturale fattez-za. Riprendendo l'esempio del meccanico, si risolverebbe il dubbio se inquadrarlo come lavoratore sportivo in forza della qualifica data dalla Federazione (come impiegato iscritto al Fondo Previdenziale per i Lavoratori Sportivi) piuttosto che come addetto agli impianti e circoli sportivi in forza della natura della mansione (come operaio iscritto al FPLS gestione *ex Enpals*).

Sentenze



ARGOMENTO

Attività lavorative concretamente svolte - Riconoscimento dell'inquadramento e pagamento delle differenze retributive maturate



Cass., sez.
Lavoro, Ord.
5 settembre
2024, n. 23922

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente
del Lavoro
in Pavia

La vicenda riguarda il caso esaminato dalla Corte di Cassazione riguardante l'inquadramento contrattuale di un dipendente nel settore del terziario. La controversia verteva sulla richiesta di riconoscimento del 4° livello del Ccnl Terziario e il conseguente pagamento delle differenze retributive.

La Corte d'Appello di Catania aveva respinto le domande del lavoratore, confermando l'inquadramento nel 5° livello.

Questa sentenza affronta questioni cruciali relative all'interpretazione dei contratti collettivi e all'applicazione delle norme sull'inquadramento professionale nel settore privato.

La vicenda inizia quando il dipendente di una s.r.l. con mansioni di autista addetto al servizio di rimozione forzata degli autoveicoli, aveva richiesto il riconoscimento dell'inquadramento nel 4° livello del Ccnl Terziario. La richiesta riguardava le differenze retributive maturate da ottobre 2005 a dicembre 2011, periodo in cui il lavoratore era impiegato nella rimozione forzata di autoveicoli.

Questa richiesta era stata respinta dalla Corte di Appello che aveva confermato l'inquadra-

mento nel 5° livello. La Corte aveva ritenuto che l'attività di addetto alla rimozione dei veicoli non richiedesse la grande precisione ed elevata complessità caratteristiche del 4° livello esaminando le disposizioni del Ccnl Terziario 20.9.1999 relative all'inquadramento del personale e considerando l'Accordo Airpark del 2001, che aveva introdotto nuove figure professionali nella classificazione del personale del Ccnl Terziario.

Contro questa decisione della Corte d'Appello il dipendente ha presentato ricorso in Cassazione su tre motivi principali, contestando l'interpretazione delle norme contrattuali e l'applicazione dell'art. 2103 c.c. e contestualmente il datore di lavoro ha presentato controricorso, opponendosi alle richieste del lavoratore.

Analizziamo insieme i tre motivi:

- il ricorrente, denunciando la violazione e falsa applicazione degli articoli del Ccnl Terziario del 2004 e 2008, nonché dell'Accordo nazionale del 2001 per il settore delle attività ausiliarie, contesta l'interpretazione della Corte d'Appello secondo cui l'autista di carroa- ➤



Sentenze

trezzi non rientrerebbe tra le figure professionali del 4° livello retributivo e chiede una nuova valutazione dell'inquadramento professionale basata su una corretta interpretazione delle norme contrattuali;

- il ricorrente, denunciando la violazione dell'art. 2103 del Codice Civile, relativo alle mansioni del lavoratore, contesta il mancato accertamento dell'effettivo contenuto delle attività lavorative svolte e lamenta un'errata comparazione tra le mansioni effettivamente svolte e le qualifiche previste dal Ccnl;

- il ricorrente, contestando la condanna al pagamento delle spese di giudizio per entrambi i gradi, chiede la cassazione della sentenza anche sotto il profilo della condanna alle spese subordinandola all'accoglimento del ricorso principale.

Il primo motivo di ricorso è stato giudicato in parte infondato e in parte inammissibile dalla Corte di Cassazione che ha confermato la corretta interpretazione dell'art. 1 dell'Accordo Aipark del 2001 da parte della Corte d'Appello riconoscendo questa disposizione dell'Accordo come norma speciale rispetto alla classificazione generale del Ccnl. La Corte, infatti, confermando che per "addetto alla rimozione" si intende l'autista alla guida del carroattrezzi usato per la rimozione e il trasporto delle autovetture. Questa interpretazione è stata ritenuta logica e plausibile, considerando la specificità del ruolo e la necessità di chiarire l'inquadramento di figure professionali particolari infatti l'art. 1 dell'Accordo Aipark è da considerarsi norma speciale, contenente elementi particolari (specializzandi) rispetto alla classificazione generale.

La correttezza dell'interpretazione dell'Accordo Aipark rende inammissibili le altre do-

glianze sulla presunta errata interpretazione delle norme della contrattazione collettiva ed anche un eventuale accoglimento delle altre censure non potrebbe portare alla cassazione della sentenza impugnata in quanto l'impianto decisorio della sentenza si basa su due *rationes decidendi*, entrambe idonee a sostenere autonomamente la decisione.

Il secondo motivo di ricorso è stato ritenuto infondato per ragioni di pregiudizialità logico-giuridica: la Corte ha rilevato che la Corte d'Appello ha correttamente seguito il procedimento logico-giuridico per determinare l'inquadramento del lavoratore. La Corte di Appello aveva esaminato le mansioni di autista alla guida del carroattrezzi per la rimozione e il trasporto di autovetture verificando le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore, analizzando le qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e comparando tra le attività svolte e le qualifiche contrattuali. La Corte ha ritenuto corretto l'inquadramento nel 5° livello, non riscontrando la necessità di grande precisione ed elevata complessità richieste per il 4° livello sia pur in considerazione delle disposizioni del Ccnl Terziario e dell'Accordo Aipark del 2001.

Il terzo motivo di ricorso infine è stato dichiarato inammissibile dalla Corte di Cassazione rilevando che non si tratta di una vera censura *ex art. 360 n. 3 c.p.c.*, ma di una richiesta ipotetica in caso di cassazione senza decisione di merito infatti la determinazione delle spese di lite, in caso di cassazione, sarebbe di competenza del giudice di rinvio.

In conclusione, la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso presentato dal dipendente che è stato condannato al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate in 4.500,00 euro per compensi, oltre spese forfettarie e accessori di legge.



Il principio di tempestività delle contestazioni disciplinari è essenziale per la validità del licenziamento per giusta causa anche per il rapporto di lavoro dei dirigenti

Cass., sez. lavoro, 29 luglio 2024, n. 21099

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

Il caso riguarda il licenziamento di un dirigente che ricopriva il ruolo di responsabile dello stabilimento del Nord Italia e *ad interim* della produzione nello stabilimento nel Centro d'Italia.

Il dirigente è stato licenziato per giusta causa per non aver garantito una presenza sufficiente nello stabilimento del Centro Italia affidatagli con una permanenza di due settimane al mese (come concordato tra le parti), lasciandolo in condizioni di trascuratezza. Le contestazioni erano state formulate con due lettere: una il 7 febbraio 2019 e una seconda il 26 febbraio 2019.

La Corte di Appello di Potenza riteneva il licenziamento per giusta causa ingiustificato e condannava la società al pagamento dell'indennità supplementare prevista dal Contratto nonché l'indennità di mancato preavviso.

La Società, quindi, procedeva per Cassazione contestando il requisito della tempestività della contestazione perché il principio di immediatezza delle contestazioni deve intendersi in senso relativo.

La Corte quindi conferma quanto svolto dai giudici di secondo grado in quanto la sentenza gravata ha spiegato l'incompatibilità tra la nozione di causa che non consente la prosecuzio-

ne nemmeno provvisoria del rapporto (giusta causa) e la fattispecie concreta, collegata a contestata condotta omissiva protrattasi per oltre un anno e mezzo, a fronte di presumibile conoscenza o comunque piena conoscibilità (nel senso di possibile costante verifica da parte del datore di lavoro della gestione dello stabilimento affidata al dirigente) in un arco di tempo alquanto dilatato, con una valutazione in fatto incensurabile in sede di legittimità, dalla quale sono state tratte conseguenze conformi a diritto. Il datore di lavoro riceveva rapporti mensili sulle trasferte e era a conoscenza della situazione dello stabilimento, creando così un'aspettativa di tolleranza o approvazione nei confronti del comportamento del dirigente.

La società ha cercato di invocare la giusta causa di licenziamento per comportamenti ritenuti gravi. Tuttavia, la Corte d'Appello e la Cassazione hanno evidenziato che, essendo il principio di tempestività un elemento essenziale per giustificare un licenziamento disciplinare, la sua violazione rende il licenziamento illegittimo. Avendo il datore di lavoro tollerato per un lungo periodo il comportamento del dirigente senza contestare immediatamente le mancanze, non poteva successivamente invocare la giusta causa.

Il lavoratore non può rifiutare la richiesta del datore di lavoro di attività lavorative straordinarie presentata secondo i canoni normativi

Cass., sez. Lavoro, 29 luglio 2024, n. 21176

AUTORE
ELENA PELLEGGATA
Consulente del Lavoro in Milano

La vicenda prende avvio dall'impugnazione del licenziamento effettuata dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro. Il lavoratore, imbianchino, si era rifiutato di sottoscrivere un ordine di servizio il 28 marzo, che l'avrebbe impegnato a lavorare di sabato presso alcuni cantieri di clienti del datore di lavoro che avevano urgenza di termi-

nare il lavoro, e aveva invece prestatato attività lavorativa a titolo personale sabato 30 marzo e domenica 31 marzo svolgendo lavori in concorrenza con quelli del datore o comunque svolgendo attività ultronee ed aggiuntive rispetto a quelle espletate per la società datrice. Il lavoratore, impugnando la sentenza, richiamava l'art. 22 del Ccnl Edilizia artigianato ►



Sentenze

che prevedeva che la richiesta di lavoro straordinario doveva essere presentata con un preavviso di 48 ore salvo casi di necessità urgenti e indifferibili e che la richiesta di straordinari per la giornata di sabato doveva essere preventivamente comunicata alle rappresentanze sindacali territoriali per le opportune verifiche.

Il Giudice di Appello, respingendo l'impugnazione del licenziamento, accertava che l'ordine di servizio del datore di lavoro faceva riferimento a ragioni di necessità e urgenza, che quindi giustificavano il breve preavviso richiesto, e che il lavoratore, con un altro collega, aveva prestato attività lavorativa concorrente presso la casa di un privato, utilizzando le tute con logo della ditta e rifornendosi presso gli stessi fornitori del datore di lavoro. Il lavoratore impugnava la sentenza di appello, per cassazione su quattro motivi, elencati in sintesi. Nel primo motivo, veniva contestata la mancanza del corretto preavviso e dell'avviso alle rappresentanze sindacali territoriali, con il secondo motivo si contesta il mancato esame del fatto che l'attività prestata a titolo autonomo il sabato e la domenica era stata resa a titolo gratuito e per ragioni di amicizia presso l'abitazione privata di un amico del lavoratore, con il terzo motivo si contesta che non erano state sentite le prove testimoniali rilevanti sulla gratuità della prestazione, ed infine, con il quarto motivo, veniva contestato il giudice di appello per avere errato nel ritenere integrata la giusta causa di recesso nonostante l'illegittimità dell'ordine di servizio e della contestazione disciplinare e per non avere, una volta esclusa la giusta causa di recesso, dichiarato il carattere ritorsivo del licenziamento in quanto intimato a fronte del legittimo rifiuto del dipendente di firmare un ordine di servizio che lo avrebbe vincolato, *sine die*, a prestare attività lavorativa nelle giornate di sabato, e per essere stato seguito e controllato dal datore di lavoro, al di fuori del luogo di lavoro.

Gli Ermellini, nell'analizzare i motivi del ricorso, hanno ritenuto non fondati i punti. Per il primo punto, ritenevano fondati i riferimenti al D.lgs. n.66/2003, art. 5, che tra gli altri

punti, rimanda alle previsioni dei contratti collettivi le regole sulle modalità di esecuzione degli straordinari e sui limiti degli stessi. Pertanto ritengono valida la decisione della Corte di Appello, che si era conformata ai principi di legge e derivati dal ccnl del datore di lavoro, e, con accertamento in fatto non revisionabile in sede di legittimità, aveva ritenuto la richiesta datoriale di lavoro straordinario esercitata nei limiti e in conformità alle previsioni del contratto collettivo, oltre che secondo canoni di correttezza e buona fede, per essere la deroga al preavviso di 48 ore giustificata dalla necessità dell'impresa di soddisfare le indifferibili esigenze della committenza e la durata dell'impegno nelle giornate di sabato correlata ai tempi per il completamento dei lavori dello specifico cantiere e non *sine die*.

I successivi motivi vengono ritenuti altrettanto infondati, in quanto il secondo motivo, ateneva la censura mossa non al fatto storico, bensì alla qualificazione giuridica di quell'attività che si assumeva eseguita a titolo gratuito e per amicizia, e la mancata ammissione delle prove testimoniali sul punto non poteva essere prospettabile in sede di legittimità, posto che le prove richieste non atenevano ad un fatto storico decisivo e non esaminato. Il terzo motivo di ricorso, con cui si denunciava la violazione o falsa applicazione dell'art. 7, Legge n. 300 del 1970 e della disciplina in materia di *privacy*, è inammissibile nella parte in cui deduce la violazione dell'art. 7, Legge n. 300 del 1970, perché non si confrontava con la *ratio decidendi* della sentenza d'appello, che giudicava tale censura tardiva e perché denunciava in modo estremamente generico la violazione della *privacy*, senza alcun riferimento alle norme di diritto violate.

Il quarto motivo, con cui si censurava la sentenza per avere ritenuto integrata la giusta causa di recesso nonostante l'illegittimità dell'ordine di servizio e della contestazione disciplinare e per non avere, una volta esclusa la giusta causa di recesso, dichiarato il carattere ritorsivo del licenziamento, è anch'esso in- ➤



Sentenze

fondato, poiché la Corte d'appello si era attenuta ai canoni giurisprudenziali attraverso cui sono state definite le nozioni legali di giusta causa ed aveva motivatamente valutato la gravità del duplice addebito, sottolineando la correlazione tra il rifiuto opposto del lavoratore di aderire alla richiesta legittimata dal

contratto collettivo, di lavoro straordinario nella giornata di sabato e lo svolgimento, in quella stessa giornata e nella domenica, di attività in concorrenza con quella datoriale, in violazione dello specifico divieto posto dal regolamento aziendale e del generale obbligo di fedeltà che grava sui lavoratori.

ARGOMENTO

Lecita l'attività svolta durante l'assenza per infortunio, se non compromette la guarigione e il rientro in servizio del dipendente

Il caso in questione vede coinvolta l'azienda F. Spa, la quale aveva licenziato per giusta causa un dipendente che, assente dal lavoro per infortunio, veniva sorpreso a prestare attività lavorativa nel bar di sua proprietà, utilizzando la mano infortunata sia per svolgere attività più leggere (es. fumare, salutare, sorreggere il telefono cellulare ecc.) sia per attività più pesanti (es. sollevare tavoli e sedie, portare oggetti pesanti, aprire e chiudere la serranda del locale, ecc.).

L'ex dipendente procedeva poi ad impugnare il licenziamento di fronte al Tribunale di Cosenza, il quale dichiarava l'illegittimità del provvedimento per insussistenza del fatto, costringendo l'azienda a reintegrare, oltre che a risarcire, il lavoratore.

Successivamente, la Corte d'Appello confermava la decisione del Tribunale per varie motivazioni, tra cui la seguente: sarebbe stato onere del datore di lavoro dimostrare che l'attività svolta dal lavoratore all'esterno dell'azienda era tale da comprometterne la piena e pronta guarigione, generando una situazione di svantaggio per il datore di lavoro. L'onere probatorio, però, non sarebbe stato assolto dal datore di lavoro nell'ambito del giudizio di merito; infatti, il monitoraggio delle attività svolte dal lavoratore presso il bar, mediante telecamere appostate al di fuori dai locali dell'attività commerciale aveva dato riscontro dello svolgimento di attività di per sé leggere e in ogni caso non idonee a compromettere la piena guarigione del lavoratore, né a ritardare il suo rientro in servizio.

A seguito di ciò, il datore di lavoro proponeva ricorso presso la Corte di Cassazione, la quale rigettava il ricorso e confermava le precedenti pronunce di merito, adducendo le seguenti motivazioni.

Per quanto riguarda l'attività investigativa svolta dal datore di lavoro per assolvere il proprio onere della prova, era stato dimostrato che il lavoratore svolgeva attività totalmente prive di rilevanza ai fini della guarigione dell'arto infortunato e solo sporadicamente era stato colto a svolgere attività considerate più impegnative, quali: spostare un tavolino e alcune sedie di plastica, portare due scatole di cartone da un'auto parcheggiata di fronte al bar fino all'interno del locale, trasportare fuori dal bar tre scatole di cartone, sollevare una sedia di plastica.

Tali attività, nonostante comportassero l'esercizio di una maggiore forza sulla mano destra infortunata, erano state considerate irrilevanti ai fini della guarigione e del rientro in servizio, tanto dai giudici di merito quanto dalla Corte di legittimità, perché svolte a distanza di diversi mesi dall'infortunio e a pochi giorni dalla fine del termine del periodo di prognosi.

Posto che non è in assoluto lo svolgimento di attività durante l'assenza dal lavoro per infortunio ad essere vietato, è necessaria una valutazione in merito alla compatibilità tra l'attività svolta e la patologia riscontrata: se la prima non è tale da compromettere la pronta guarigione e il rientro sul luogo di lavoro, dunque, ne è consentito lo svolgimento. Il licenziamento è da considerarsi, pertanto, illegittimo.

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 4 settembre 2024, n.23747

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro in Milano

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Pubblicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di annunciare l'uscita del n.4/2024 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n.3/2024 di LDE ha registrato oltre 168 mila accessi (130.275 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito (open access).

Per accedere al sito della Rivista, è sufficiente fare clic sul seguente indirizzo:

▶ <https://www.lavorodirittieuropa.it/> ◀

➔ Per consultare il Numero Antologico della Rivista su **INTELLIGENZA ARTIFICIALE** fai clic [QUI](#)

**LDE è anche su Facebook e LinkedIn! Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!
È sufficiente cliccare sul relativo logo ➔**



Per consultare i numeri precedenti, è sufficiente fare clic sul link [Archivio Rivista](#)

Per chi voglia collaborare con la Rivista, si rinvia al file [COLLABORA CON NOI](#)

All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere fatti pervenire commenti ai temi trattati negli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti nella rubrica **"a parer mio, la voce dei lettori"**

Sarà gradito l'inoltro di questo messaggio alla Sua mailing-list e/o a chi si ritiene possa essere interessato; si sottolinea l'opportunità di [isciversi alla NEWSLETTER](#), che si pone come strumento di servizio per dare una tempestiva informazione su sentenze, accordi collettivi, testi normativi o altri documenti di interesse immediato.

L'indirizzo di posta elettronica della Rivista è: redazione@lavorodirittieuropa.it

Qui in basso il format da utilizzare per l'inoltro ai propri social (Facebook, LinkedIn e Twitter).

È uscito il nuovo numero di LavoroDirittiEuropa. Leggilo cliccando [QUI](#) e resta informato [iscrivendoti alla newsletter](#)

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

Indichiamo qui alcuni modi per una collaborazione (ben accetta) alla Rivista.

- Segnalare sentenze, ordinanze e altri provvedimenti significativi
- Segnalare il nome di chi potrebbe scrivere una nota a tali provvedimenti
- Segnalare Accordi collettivi, Verbali di conciliazione, Lodi arbitrali significativi per il contenuto e meritevoli di diffusione, che saranno tempestivamente diramati con la [Newsletter](#)
- Proporre temi per un saggio o un articolo e, auspicabilmente, il nome di chi potrebbe occuparsene
- Segnalare Convegni, Seminari e altre occasioni di studio in materia di diritto del lavoro (da pubblicare nella rubrica: "Eventi").
- Inoltare la Rivista alla propria mailing-list e/o a chi si ritiene possa essere interessato
- All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere anche fatti pervenire commenti agli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti, senza necessità di preventivo accordo, nella rubrica **"a parer mio, la voce dei lettori"**

[Iscriviti alla Newsletter](#)

"Ricordiamo che la rivista on line "Lavoro Diritti Europa" è pubblicata anche con il sostegno dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano. In ogni numero della Rivista (nella sezione Rubriche/Punti di vista) sarà presente un nostro intervento sulle problematiche di stretta attualità con suggerimenti e orientamenti per la risoluzione dei problemi che si riscontrano nella quotidiana attività professionale. Ricordiamo che un componente del Centro Studi Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano fa parte del Comitato di redazione della Rivista".

▶ Per leggere l'Indice della Rivista clicca [qui](#). ◀