

OSSERVATORI ONLINE

LA CORTE COSTITUZIONALE RAPPORTO DI LAVORO

PERIODO GENNAIO-GIUGNO 2018

Massimo Pallini (*)

SOMMARIO: 1. Illegittimità costituzionale del passaggio automatico di lavoratori di società *in house* alle dipendenze di enti regionali. — 2. Illegittimità costituzionale della tassatività delle ipotesi di compensazione delle spese di lite. — 3. Legittimità della natura risarcitoria e non retributiva dell'indennità corrisposta al lavoratore dal momento del licenziamento sino a quello della effettiva reintegra a norma dell'art. 18, legge n. 300/70, come modificato dalla riforma Fornero. — 4. Illegittimità del divieto ai militari ai costituire associazioni sindacali.

1. — *Illegittimità costituzionale del passaggio automatico di lavoratori di società in house alle dipendenze di enti regionali* — Il Tribunale ordinario di Cagliari, Sezione lavoro, ha sollevato, in riferimento agli artt. 3, 51, e 97 Cost., questione di legittimità costituzionale dell'art. 6, c. 8, della legge della Regione autonoma Sardegna 29 maggio 2007, n. 2, nella parte in cui ha previsto che il personale dipendente a tempo indeterminato, esclusi i dirigenti, alla data del 28 settembre 2006, del centro di ricerca e formazione per il controllo dei sistemi idrici Hydrocontrol - società consortile a responsabilità limitata e il personale, esclusi i dirigenti, della Sigma-Invest in servizio alla data di messa in liquidazione della società stessa, possono chiedere l'assegnazione all'Agenzia regionale del distretto idrografico della Sardegna o all'Arpas secondo la disciplina dell'art. 2112 c.c. La Corte costituzionale ha ritenuto la questione fondata in riferimento all'art. 97, c. 4, Cost. (1), prevedendo il passaggio di dipendenti

(*) Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Milano.

(1) C. cost. 2.3.2018, n. 40 – Pres. Lattanzi, Est. Amato:

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 6, comma 8, della legge della Regione autonoma Sardegna 29 maggio 2007, n. 2, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione (legge finanziaria 2007)», come modificato dall'art. 3, comma 22, della legge della Regione autonoma Sardegna 5 marzo 2008, n. 3, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione (legge finanziaria 2008)», e dall'art. 3 della legge della Regione autonoma Sardegna 4 agosto 2011, n. 16 («Norme in materia di organizzazione e personale»).

da soggetti privati a enti pubblici senza il previo esperimento di un concorso pubblico e senza indicare le ragioni giustificatrici della deroga. La Consulta ha ribadito il suo orientamento secondo cui il principio della tassatività del concorso pubblico non può essere derogato neppure in caso di passaggio all'amministrazione pubblica di personale di società *in house*, ovvero di società o associazioni private seppur partecipate da soggetti pubblici, risolvendosi in un privilegio indebito per i soggetti beneficiari di siffatti meccanismi (cfr. sentt. n. 7 del 2015, n. 134 del 2014, n. 227 del 2013, n. 62 del 2012, n. 310 e n. 299 del 2011, n. 267 del 2010, n. 363 e n. 205 del 2006). Il legislatore ha facoltà di introdurre deroghe al principio del concorso pubblico solo quando siano funzionali esse stesse al buon andamento dell'amministrazione e ove ricorrano peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificarle (cfr. sentt. n. 110 del 2017 e n. 90 del 2012; nello stesso senso, sentt. n. 7 del 2015, n. 134 del 2014, n. 217 e n. 51 del 2012, n. 310 del 2011, n. 150 e n. 9 del 2010, n. 293 e n. 215 del 2009, n. 363, n. 205 e n. 81 del 2006). La Corte ha invece ritenuto che nel caso in esame la disposizione censurata non fornisce indicazioni circa le condizioni di ammissibilità della deroga al principio del concorso pubblico. In base a essa, è irrilevante il modo in cui il personale delle due società private è stato reclutato, né vengono richieste specifiche modalità di inserimento nell'agenzia regionale. Non è previsto alcun meccanismo di verifica dell'attività professionale svolta in precedenza, né sono stabiliti limiti percentuali all'assunzione in assenza di concorso. Infine, non è ravvisabile neppure il contesto di carattere eccezionale, o addirittura emergenziale, dedotto dalla difesa regionale, tenuto conto tra l'altro del distacco temporale tra l'epoca in cui sarebbero sorte le esigenze di dotazione di personale e quella dell'effettivo passaggio dei lavoratori nei ruoli regionali.

2. — *Illegittimità costituzionale della tassatività delle ipotesi di compensazione delle spese di lite* — I Tribunali di Torino e di Reggio Emilia, in funzione di giudici del lavoro, hanno sollevato, in riferimento agli artt. 3, 24 e 111 Cost., questione di legittimità costituzionale dell'art. 92, c. 2, del codice di procedura civile, nel testo modificato dall'art. 13, c. 1, del decreto legge 12 settembre 2014, n. 132, nella parte in cui non consente, in caso di soccombenza totale, la compensazione delle spese di lite anche in altre ipotesi di gravi ed eccezionali ragioni, analoghe a quelle indicate in modo tassativo dalla disposizione stessa, ossia l'«assoluta novità della questione trattata» e il «mutamento della giurisprudenza rispetto al-

le questioni dirimenti». La Corte ha ritenuto la questione fondata (2). La Corte ha rilevato che, sebbene sia un principio generale dell'ordinamento quello dell'onere delle spese giudiziarie a carico della parte soccombente in giudizio, il legislatore gode comunque di ampia discrezionalità nel dettare norme processuali, e segnatamente nel regolamentare le spese di lite. All'esito di una puntuale ricostruzione di come sia stata più volte modificata la norma processuale circa le spese di lite, la Consulta è giunta alla conclusione che l'ultimo intervento del 2014 contrasta con il principio di ragionevolezza e con quello di eguaglianza, avendo previsto tassativamente solo due fattispecie nominate, che facoltizzano il giudice a compensare le spese di lite in caso di soccombenza totale, escludendo tutte le altre analoghe ipotesi di sopravvenienze relative a questioni dirimenti e a quelle di assoluta incertezza, che presentino la stessa, o maggiore, gravità ed eccezionalità di quelle tipiche espressamente previste dalla disposizione censurata. La rigidità di tale tassatività ridonda anche in violazione del canone del giusto processo (art. 111, c. 1, Cost.) e del diritto alla tutela giurisdizionale (art. 24, c. 1, Cost.), perché la prospettiva della condanna al pagamento delle spese di lite anche in qualsiasi situazione del tutto imprevedibile e imprevedibile per la parte che agisce o resiste in giudizio può costituire una remora ingiustificata a far valere i propri diritti. La Corte ha quindi dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 92, c. 2, c.p.c. nella parte in cui non prevede che il giudice, in caso di

(2) C. cost. 7.3.2018, n. 77 – Pres. Lattanzi, Est. Amoroso:

1) *dichiara inammissibile l'intervento della Confederazione generale italiana del lavoro;*

2) *dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 92, secondo comma, del codice di procedura civile, nel testo modificato dall'art. 13, comma 1, del decreto legge 12 settembre 2014, n. 132 («Misure urgenti di degiurisdizionalizzazione ed altri interventi per la definizione dell'arretrato in materia di processo civile»), convertito, con modificazioni, nella legge 10 novembre 2014, n. 162, nella parte in cui non prevede che il giudice possa compensare le spese tra le parti, parzialmente o per intero, anche qualora sussistano altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni;*

3) *dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 92, secondo comma, c.p.c., nel testo modificato dall'art. 13, comma 1, del d.l. n. 132 del 2014, convertito, con modificazioni, nella legge n. 162 del 2014, sollevate, in riferimento agli artt. 3, secondo comma, e 117, primo comma, della Costituzione, in relazione agli artt. 14 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, ratificata e resa esecutiva con legge 4 agosto 1955, n. 848, e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, dal Tribunale ordinario di Reggio Emilia, in funzione di giudice del lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe.*

soccombenza totale, possa non di meno compensare le spese tra le parti, parzialmente o per intero, anche qualora sussistano altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni. L'obbligo di motivazione della decisione di compensare le spese di lite, vuoi nelle due ipotesi nominate, vuoi ove ricorrano altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni, discende dalla generale prescrizione dell'art. 111, c. 6, Cost., che vuole che tutti i provvedimenti giurisdizionali siano motivati. La Corte ha invece disatteso il particolare profilo di censura che faceva riferimento alla posizione del lavoratore come parte «debole» del rapporto controverso, che esigerebbe – secondo il giudice rimettente – un trattamento di vantaggio. La Consulta ha ribadito che principio generale dell'ordinamento è la *par condicio* processuale; le ipotesi che facoltizzano il giudice a compensare, in tutto o in parte, le spese di lite rinviano comunque a condizioni prevalentemente oggettive, e non già a situazioni strettamente soggettive della parte soccombente, quale l'essere essa la parte «debole» del rapporto controverso. A sostegno della sua posizione, la Corte ha rammentato che anche la legge 11 agosto 1973, n. 533 («Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie») – la quale pur conteneva disposizioni ispirate al *favor* per questo contenzioso al fine di agevolare la tutela giurisdizionale del lavoratore, quali quelle che prevedevano l'esenzione da ogni spesa o tassa (art. 10) e il patrocinio a spese dello Stato per le parti non abbienti (art. 11) –, non aveva derogato al disposto dell'art. 92 c.p.c. quanto alla condanna della parte totalmente soccombente al pagamento delle spese di lite. In ogni caso, per il lavoratore operava la regola generale della condanna della parte totalmente soccombente al pagamento delle spese di lite, salva la facoltà per il giudice di compensarle sulla base della già richiamata clausola generale, all'epoca vigente, dei «giusti motivi».

3. — *Legittimità della natura risarcitoria e non retributiva dell'indennità corrisposta al lavoratore dal momento del licenziamento sino a quello della effettiva reintegra a norma dell'art. 18, legge n. 300/70, come modificato dalla riforma Fornero* — L'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è stato modificato dall'art. 1, c. 42, lettera *b*, della legge 28 giugno 2012, n. 92, cd. riforma Fornero, nel senso che nelle ipotesi in cui si accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al c. 1 e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva

reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione, precisando che in ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il Tribunale di Trento, Sezione lavoro, ha dubitato che tale disposizione possa essere ritenuta compatibile con il precetto di cui all'art. 3 Cost. nella parte in cui «irragionevolmente», a suo avviso, attribuisce «natura risarcitoria, anziché retributiva, alle somme di denaro che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere in relazione al periodo intercorrente dalla pronuncia di annullamento del licenziamento e di condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro provvisoriamente esecutiva fino all'effettiva ripresa dell'attività lavorativa o fino alla pronuncia di riforma della prima». Il rimettente ritiene, infatti, che alla indennità (sostitutiva) corrisposta, al dipendente, dal datore di lavoro inadempiente all'ordine di reintegrazione vada attribuita natura retributiva, in applicazione della *lex contractus* riaffermata dal provvedimento reintegratorio e della così ripristinata continuità del rapporto di lavoro, con la correlativa equiparazione alla effettiva utilizzazione delle energie lavorative del dipendente, della mera utilizzabilità di esse, in relazione alla disponibilità del lavoratore a riprendere servizio. Diversamente, la subordinazione della natura retributiva delle somme versate all'effettiva riammissione in servizio del lavoratore violerebbe il principio di uguaglianza tra la posizione del datore che fornisca la collaborazione necessaria al proficuo utilizzo della prestazione lavorativa e la posizione del datore che si limiti a versare le somme dovute ma non riammetta in servizio il lavoratore, rendendosi così inadempiente al suddetto obbligo di collaborazione, poiché in tal modo verrebbe premiata la condotta di quest'ultimo, il quale così conserverebbe la facoltà di ripetere gli importi corrisposti nell'ipotesi di riforma della pronuncia di annullamento del licenziamento. La Consulta ha ritenuto la questione infondata (3). Ad avviso dei giudici costituzionali, la premessa ermeneutica da cui muove l'ordinanza di rimessione, oltretutto superata dal nuovo testo dell'art. 18 della legge n. 300 del

(3) C. cost. 23.4.2018, n. 86 – Pres. Lattanzi, Est. Morelli:

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, quarto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 («Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»), come sostituito dall'art. 1, comma 42, lettera b, della legge 28 giugno 2012, n. 92 («Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita»), sollevata, in riferimento all'art. 3, primo comma, della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Trento, Sezione lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe.

1970, introdotto dalla legge n. 108 del 1990, è non più in linea con la successiva, e poi consolidatasi, giurisprudenza della stessa Corte di Cassazione, a tenore della quale il rapporto di lavoro affetto da nullità può rientrare nella sfera di applicazione dell'art. 2126 c.c. unicamente nel caso, e per il periodo, in cui il rapporto stesso abbia avuto «materiale esecuzione». Il che è in linea con la nozione di retribuzione ricavabile dalla Costituzione (art. 36) e dal codice civile (artt. 2094, 2099), per cui il diritto a percepirla sussiste solo in ragione (e in proporzione) della eseguita prestazione lavorativa. Se è pur vero, quindi, che l'ordine di reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato ripristina, sul piano giuridico, la *lex contractus*, ciò non è vero anche sul piano fattuale, poiché la concreta attuazione di quell'ordine non può prescindere dalla collaborazione del datore di lavoro, avendo a oggetto un *facere* infungibile. Per cui, ove il datore di lavoro non ottemperi all'ordine di reintegrazione, tale suo comportamento, riconducibile a una fattispecie di illecito istantaneo a effetti permanenti, perpetuerebbe le conseguenze dannose del licenziamento intimato *contra ius*, da cui propriamente deriva una obbligazione risarcitoria del danno stesso da parte del datore nei confronti del dipendente non reintegrato. Ad avviso della Consulta, pertanto, la disposizione di cui al novellato c. 4 dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 – con il prevedere che il datore di lavoro, in caso di inottemperanza all'ordine (immediatamente esecutivo) del giudice che lo condanni a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro, sia tenuto a corrispondergli, in via sostitutiva, una «indennità risarcitoria» – non è dunque «irragionevole», come sospetta il rimettente, bensì coerente al contesto della fattispecie disciplinata, connotata dalla correlazione di detta indennità a una condotta *contra ius* del datore di lavoro e non a una prestazione di attività lavorativa da parte del dipendente. Né è sostenibile che una tale qualificazione risarcitoria della suddetta indennità sia contraddetta dalla prevista sua commisurazione «all'ultima retribuzione globale di fatto», e che ciò appunto inneschi un contrasto della disposizione censurata con l'art. 3 Cost., sotto il profilo della ragionevolezza. Viene, in tale contesto, in rilievo il «lucro cessante» – il mancato guadagno, cioè, subito dal lavoratore per effetto, prima, del licenziamento illegittimamente intimato e, poi, della mancata riassunzione –, e tale voce di danno è coerentemente rapportata a quanto il dipendente avrebbe percepito se, senza il licenziamento, avesse continuato a lavorare e poi se, dopo l'annullamento di questo, fosse stato riassunto in esecuzione dell'ordine di reintegrazione imposto dal giudice. Ed è appunto (e solo) in tale prospettiva risarcitoria (e in applicazione del principio della *compensatio lucri cum damno*) che si spiega e si giustifica l'ulteriore previsione della detrazione, dall'indennità dovuta dal datore di

lavoro a titolo di risarcimento del danno, di quanto il lavoratore abbia percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché di quanto il medesimo avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. Nell'argomentare della Corte, neppure viene ravvisato un *vulnus* all'art. 3, c. 1, Cost., per il profilo della disparità di trattamento che ingiustificatamente ne deriverebbe (nel quadro della sequenza tra annullamento del licenziamento e successiva sua riforma) tra il datore di lavoro che, *medio tempore*, adempia all'ordine di reintegrazione del dipendente e il datore di lavoro che, «scommettendo» su quella riforma, viceversa non vi ottemperi, limitandosi a corrispondere al lavoratore l'indennità risarcitoria. Sebbene sia vero che il primo non avrà titolo a ripetere le retribuzioni corrisposte al dipendente all'interno del periodo in questione, mentre il secondo potrà ripetere l'indennità risarcitoria versatagli una volta accertata la legittimità del licenziamento ed escluso, quindi, che abbia agito *contra ius*, tuttavia si tratta di due situazioni non omogenee e non suscettibili per ciò di entrare in comparazione nell'ottica dell'art. 3 Cost. Il datore di lavoro ottemperante all'ordine del giudice ottiene, infatti, quale corrispettivo dell'esborso retributivo, una controprestazione lavorativa, che manca invece al datore di lavoro inadempiente.

4. — *Illegittimità del divieto ai militari di costituire associazioni sindacali* — Il Consiglio di Stato e il Tar Veneto hanno sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 1475, c. 2, del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 («Codice dell'ordinamento militare»), per contrasto con l'art. 117, c. 1, della Costituzione, in relazione sia agli artt. 11 e 14 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (Cedu), firmata a Roma il 4 novembre 1950, ratificata e resa esecutiva con legge 4 agosto 1955, n. 848, e alle sentenze emesse in data 2.10.2014 dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, S. Quinta, *Matelly contro Francia e Association de Défense des Droits des Militaires (AdefDroMil) contro Francia*, sia all'art. 5, paragrafo unico, terzo periodo, della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30. La Corte costituzionale ha adottato una pronuncia interpretativa di accoglimento (4). Ad avviso della Consulta, le previsioni della Cedu e la loro interpretazione

(4) C. cost. 13.6.2018, n. 120 – Pres. Lattanzi, Est. Coraggio:
dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 1475, comma 2, del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 («Codice dell'ordinamento militare»), in quanto prevede che «I

da ultimo adottata dalla Corte di Strasburgo nei casi cui fanno riferimento i giudici rimettenti consentono agli Stati di introdurre «restrizioni legittime», ma senza mettere in discussione il diritto alla libertà di associazione dei militari e gli elementi essenziali della stessa libertà di associazione quale il diritto di costituire un sindacato e di aderirvi. Tale diritto trova protezione anche da parte dell'art. 5 della Carta sociale europea. Al riguardo, la Corte ha precisato che la Carta deve qualificarsi fonte internazionale, ai sensi dell'art. 117, c. 1, Cost.; ne consegue che essa è priva di effetto diretto e la sua applicazione non può avvenire immediatamente a opera del giudice comune, ma richiede l'intervento della Corte costituzionale, cui va prospettata la questione di legittimità costituzionale, per violazione del citato c. 1 dell'art. 117 Cost., della norma nazionale ritenuta in contrasto con la Carta. La Consulta ha quindi concluso che alla stregua di entrambi i parametri della Cedu e della Carta sociale europea, vincolanti ai sensi dell'art. 117 Cost., va riconosciuto ai militari il diritto di costituire associazioni professionali a carattere sindacale. La portata e l'ambito di tale diritto vanno, tuttavia, precisati alla luce dell'intero contenuto delle norme internazionali evocate; infatti, entrambe fanno seguire all'affermazione di principio della libertà sindacale il riconoscimento della possibilità che siano adottate dalla legge restrizioni nei confronti di determinate categorie di pubblici dipendenti. La Corte ha al riguardo ritenuto costituzionalmente legittime le previsioni dell'art. 1475 del d.lgs. n. 66 del 2010, che vietano ai militari di «aderire ad altre associazioni sindacali» e condizionano la costituzione di associazioni o circoli fra militari «al preventivo assenso del ministro della Difesa». La Corte costituzionale ha quindi concluso dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 1475, c. 2, del d.lgs. n. 66 del 2010, in quanto prevede che «I militari non possono costituire associazioni professionali a carattere sindacale o aderire ad altre associazioni sindacali» invece di prevedere che «I militari possono costituire associazioni professionali a carattere sindacale alle condizioni e con i limiti fissati dalla legge; non possono aderire ad altre associazioni sindacali».

militari non possono costituire associazioni professionali a carattere sindacale o aderire ad altre associazioni sindacali» invece di prevedere che «I militari possono costituire associazioni professionali a carattere sindacale alle condizioni e con i limiti fissati dalla legge; non possono aderire ad altre associazioni sindacali».

LA CORTE COSTITUZIONALE SICUREZZA SOCIALE

PERIODO GENNAIO-LUGLIO 2018

Lorenzo Fassina (*)

SOMMARIO: 1. *Bonus* affitti per extracomunitari. — 2. Calcolo delle pensioni dei lavoratori autonomi. — 3. Genitorialità adottiva e indennità di maternità. — 4. Incostituzionale il decreto Ilva. — 5. Indennità di maternità ed esclusione dal computo dei 60 giorni. — 6. Legittimi i meccanismi di riduzione delle pensioni anticipate. — 7. Pensione privilegiata dei dipendenti pubblici. — 8. Potere regolamentare della Cassa forense. — 9. Previdenza degli enti pubblici creditizi. — 10. Servizi non di ruolo riscattabili.

1. — *Bonus affitti per extracomunitari* — È incostituzionale il requisito della residenza quinquennale sul territorio regionale (o decennale sul territorio nazionale) richiesto ai soli cittadini extracomunitari al fine di accedere al contributo per il pagamento del canone di locazione concesso agli indigenti (cd. «*bonus* affitti»). Lo ha deciso, con sentenza n. 166/2018 (1), la Corte costituzionale ritenendo che la «lunga residenza» prevista dall'art. 11, c. 13, del decreto legge n. 112 del 2008 (convertito nella legge n. 133/2008) contrasta con il principio di ragionevolezza e non discriminazione (art. 3 della Costituzione). Nel 1998 era stato istituito un fondo di sostegno per tutti coloro che, a causa del basso reddito, non fossero in condizione di pagare l'affitto della propria abitazione. Dieci anni dopo l'istituzione del fondo, il legislatore ha introdotto un requisito aggiuntivo valevole per i soli cittadini extracomunitari e consistente nella certificazione della residenza decennale sul territorio nazionale o quinquennale sul territorio regionale. La Corte costituzionale ha ritenuto tale requisito irragionevole e discriminatorio, in quanto subordina l'accesso a un beneficio volto ad alleviare situazioni di estrema povertà alla permanenza dei cittadini extraco-

(*) Responsabile Ufficio giuridico e vertenze Cgil nazionale.

(1) C. cost. 20.7.2018, n. 166 – Pres. Lattanzi, Est. Cartabia:

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 11, comma 13, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 («Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria»), convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133.

munitari sul territorio nazionale e regionale per una durata sproporzionata ed eccessiva. La Corte non ha escluso che il legislatore possa prevedere il possesso di requisiti attestanti il radicamento sociale del richiedente, siano essi di carattere residenziale o lavorativo, purché ciò avvenga nel rispetto dei princìpi costituzionali sopra richiamati e della normativa europea.

2. — *Calcolo delle pensioni dei lavoratori autonomi* — Anche ai lavoratori autonomi deve essere consentita la sterilizzazione dei contributi «dannosi», e quindi deve essergli riconosciuto il diritto di fruire del cd. principio di sterilizzazione degli anni contributivi meno favorevoli. Infatti, ove l'assicurato decida di continuare la propria attività lavorativa pur avendo già conseguito la prescritta anzianità contributiva, potrà godere dell'assegno pensionistico più alto in quanto, ai fini della determinazione delle quote di trattamento pensionistico, dovrà essere esclusa dal computo la contribuzione successiva ove comporti un trattamento pensionistico meno favorevole. In sostanza, i giudici della Consulta, con la sentenza n. 173/2018 (2), hanno confermato l'applicazione, anche nei confronti dei lavoratori autonomi iscritti alle gestioni previdenziali di artigiani e commercianti, del cd. principio di neutralizzazione elaborato dalla stessa Corte costituzionale in riferimento ai lavoratori subordinati (cfr. sentenza n. 307/1989). Il sistema previdenziale – sostiene la Corte – è certamente improntato a logiche di solidarietà, e non di mera corrispettività; ma anche per il regime pensionistico dei lavoratori autonomi iscritti all'Inps risulta irragionevole che il versamento di contributi correlati all'attività lavorativa prestata dopo il conseguimento del requisito per accedere alla pensione, anziché assolvere alla funzione fisiologica e naturale di incrementare il trattamento pensionistico, determini il paradossale effetto di ridurre l'entità della prestazione. La Consulta, dunque, non condivide le argomentazioni addotte dall'Inps, che aveva obiettato che il lavoratore autonomo avrebbe potuto accedere al trattamento pensionistico al maturarsi del requisito, per poi continuare l'attività conseguendo supplementi della pensione ovvero la pensione supple-

(2) C. cost. 23.7.2018, n. 173 – Pres. Lattanzi, Est. Prosperetti: *dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 5, comma 1, della legge 2 agosto 1990, n. 233 («Riforma dei trattamenti pensionistici dei lavoratori autonomi»), e dell'art. 1, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335 («Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare»), nella parte in cui, ai fini della determinazione delle rispettive quote di trattamento pensionistico, nel caso di prosecuzione della contribuzione da parte dell'assicurato lavoratore autonomo che abbia già conseguito la prescritta anzianità contributiva minima, non prevedono l'esclusione dal computo della contribuzione successiva ove comporti un trattamento pensionistico meno favorevole.*

mentare, ove ne ricorressero le condizioni di legge. Tuttavia, gli assunti dell'Inps, che fanno leva sulla diversità tra la disciplina previdenziale dei lavoratori subordinati e quella degli autonomi, non risultano idonei a motivare in termini di ragionevolezza l'esclusione dei contributi «dannosi» al solo regime previdenziale del lavoro subordinato, o a quello cosiddetto para-subordinato, in quanto avente struttura contributiva simile a quella propria del lavoro subordinato. Ad avviso della Corte, una volta adempiuti i propri obblighi contributivi e conseguiti i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico in ottemperanza alle previsioni normative del sistema di appartenenza, anche nei confronti del lavoratore autonomo la prosecuzione dell'attività lavorativa e della correlata contribuzione dopo la maturazione dei predetti requisiti non può comportare una riduzione del trattamento «virtualmente» conseguito in tale momento.

3. — *Genitorialità adottiva e indennità di maternità* — A seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 385 del 2005, ha cessato di avere efficacia la regola che preclude al padre adottivo il godimento dell'indennità di maternità in posizione di parità con la madre, con la conseguenza che l'erogazione dell'indennità di maternità al padre adottivo deve essere riconosciuta anche nel caso in cui la madre abbia rinunciato a detta prestazione. Con sentenza n. 105/2018 (3), la Corte costituzionale ha stabilito che è quindi dovere del giudice fondare la sua decisione sul principio enunciato ancor prima che il legislatore intervenga per dare a esso piena attuazione; principio nella fattispecie rappresentato dalla piena parità tra i genitori adottivi, alla quale deve essere conformata la disciplina dell'indennità di maternità. Con ordinanza del 9.2.2017, la Corte d'Appello di Trieste aveva sollevato questioni di legittimità degli artt. 70 e 72 del d.lgs. 26 marzo

(3) C. cost. 23.5.2018, n. 105 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:
dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 70 e 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 («Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53»), nel testo antecedente alle modificazioni apportate dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 («Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183»), sollevate dalla Corte d'Appello di Trieste, in riferimento agli artt. 3, primo e secondo comma, 29, primo comma, 31, primo e secondo comma, 117, primo comma, della Costituzione, in relazione agli artt. 12 e 14 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (Cedu), firmata a Roma il 4 novembre 1950, ratificata e resa esecutiva con legge 4 agosto 1955, n. 848, e agli artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CdfUe), proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007.

2001, n. 151, nel testo antecedente alle modificazioni apportate dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, nella parte in cui vieterebbero, in sostanza, l'erogazione dell'indennità di maternità al padre adottivo anche nel caso in cui la madre abbia rinunciato a detta prestazione. Il giudice rimettente ha preso però le mosse dall'erroneo presupposto che, in difetto di un intervento del legislatore, il principio enunciato con la sentenza n. 385 del 2005 non dispieghi alcuna influenza sulla definizione della vicenda controversa. In realtà, il principio di parità tra i genitori adottivi sostanzia la disciplina dell'indennità di maternità, che oramai vive nell'ordinamento, innervata dal principio ordinatore che la Consulta ha introdotto, come peraltro affermato di recente anche dalla Corte di Cassazione (Cass. 27.4.2018, n. 10282). In conclusione, al principio, enunciato in maniera puntuale nei termini di una perfetta parità tra i genitori adottivi, il giudice dovrà fare riferimento per individuare un criterio di giudizio della controversia che è chiamato a decidere.

4. — *Incostituzionale il decreto Ilva* — È incostituzionale il «decreto Ilva» del 2015, che consentiva la prosecuzione dell'attività di impresa degli stabilimenti, in quanto di interesse strategico nazionale, nonostante il sequestro disposto dall'autorità giudiziaria per reati inerenti la sicurezza dei lavoratori. La questione nasce a seguito dell'infortunio mortale subito da un lavoratore dell'Ilva esposto, senza adeguate protezioni, ad attività pericolose nell'area di un altoforno dello stabilimento di Taranto. L'altoforno era stato sequestrato dall'autorità giudiziaria ma, pochi giorni dopo, il legislatore aveva disposto la prosecuzione dell'attività di impresa, alla sola condizione che entro trenta giorni la parte privata colpita dal sequestro approntasse un piano di intervento contenente «misure e attività aggiuntive, anche di tipo provvisorio», non meglio definite. La Corte costituzionale, con sentenza n. 58/2018 (4), ha fatto applicazione degli stessi principi della sentenza n. 85 del 2013 in base ai quali il legislatore, pur in presenza di sequestri dell'autorità giudiziaria, può intervenire per consentire la prosecuzione dell'attività in stabilimenti di interesse strategico na-

(4) C. cost. 23.3.2018, n. 58 – Pres. Lattanzi, Est. Cartabia:

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3 del decreto legge 4 luglio 2015, n. 92 («Misure urgenti in materia di rifiuti e di autorizzazione integrata ambientale, nonché per l'esercizio dell'attività d'impresa di stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale»), e degli artt. 1, comma 2, e 21-octies della legge 6 agosto 2015, n. 132 («Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 27 giugno 2015, n. 83, recante misure urgenti in materia fallimentare, civile e processuale civile e di organizzazione e funzionamento dell'amministrazione giudiziaria»).

zionale, ma a condizione che vengano tenute in adeguata considerazione, e tra loro bilanciate, sia le esigenze di tutela dell'ambiente, della salute e dell'incolumità dei lavoratori, sia le esigenze dell'iniziativa economica e della continuità occupazionale. In quell'occasione, la Corte ritenne che tali principi fossero stati rispettati; in questo caso, invece, la Corte ha ritenuto che il legislatore abbia privilegiato unicamente le esigenze dell'iniziativa economica e sacrificato completamente la tutela addirittura della vita, oltre che dell'incolumità e della salute dei lavoratori. Pertanto, stavolta i giudici costituzionali hanno dichiarato illegittima la norma oggetto del giudizio, oltretutto introdotta e tenuta in vita con un'anomala procedura legislativa.

5. — *Indennità di maternità ed esclusione dal computo dei 60 giorni* — Deve essere escluso dal computo dei 60 giorni immediatamente precedenti l'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, alla scadenza dei quali si perde il diritto alla fruizione dell'indennità giornaliera di maternità, anche il periodo di congedo straordinario di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio portatori di handicap. Lo ha stabilito la Corte costituzionale, con sentenza n. 158/2018 (5), accogliendo le questioni prospettate dai Tribunali di Torino e di Trento circa la legittimità costituzionale del Testo Unico sulla tutela e il sostegno della maternità e della paternità nella parte in cui non annovera il congedo previsto dall'articolo 42, c. 5, dello stesso d.lgs. n. 151/2001 (Testo Unico) tra i periodi di cui non si tiene conto ai fini del computo dell'arco temporale di 60 giorni tra l'inizio della sospensione o dell'assenza e l'inizio del periodo di congedo. Una situazione che per i giudici *a quibus* non dovrebbe essere trattata diversamente rispetto alle assenze per malattia o a infortunio sul lavoro, al periodo di congedo parentale o di congedo per malattia del figlio per una precedente maternità, al pe-

(5) C. cost. 13.7.2018, n. 158 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 («Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53»), nella parte in cui non esclude dal computo di sessanta giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il periodo di congedo straordinario previsto dall'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151 del 2001, di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 («Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»).

riodo di assenza per accudire minori in affidamento e al periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale: tutte circostanze, queste, su cui il computo dei 60 giorni non incide in base all'art. 24, c. 3, del Testo Unico. Due, in particolare, i rilievi mossi: la violazione della speciale protezione della maternità garantita dalla Carta fondamentale (artt. 31 e 37 della Costituzione) e l'assenza di ogni ragionevole giustificazione nel trattamento deteriore riservato alla lavoratrice costretta ad assentarsi per assistere il coniuge e i figli disabili (art. 3 della Costituzione). La Consulta ha chiarito anzitutto che l'elencazione dell'art. 24 è tassativa, e quindi non integrabile attraverso una «interpretazione adeguatrice». Ciò premesso, la Corte sottolinea che negare l'indennità di maternità alla madre che all'inizio del periodo di astensione obbligatoria benefici da più di 60 giorni di un permesso per l'assistenza al coniuge o al figlio in condizione di grave disabilità «sacrifica in maniera arbitraria la speciale adeguata protezione che l'articolo 37, primo comma, della Costituzione accorda alla madre lavoratrice e al bambino». L'assetto prefigurato dal legislatore, in definitiva, pregiudica la madre che si faccia carico anche dell'assistenza al coniuge o al figlio con handicap e «attuа un bilanciamento irragionevole nei confronti di due principi di primario rilievo costituzionale: la tutela della maternità e la tutela del disabile». Con l'imporre una scelta tra l'assistenza al disabile e la ripresa dell'attività lavorativa per godere delle provvidenze legate alla maternità, la norma in esame va considerata quindi illegittima, perché «entra in contrasto con il disegno costituzionale che tende a ravvicinare le due sfere di tutela e a farle convergere, nell'alveo della solidarietà familiare, oltre che nelle altre formazioni sociali».

6. — *Legittimi i meccanismi di riduzione delle pensioni anticipate* — È legittima la limitazione dell'esenzione dalla riduzione delle anzianità contributive maturate in data anteriore al 1° gennaio 2012 ai soli ratei di pensione corrisposti a decorrere dal 1° gennaio 2016, senza che siano inclusi i ratei di pensione corrisposti dal 2012 al 2015, con riferimento alle pensioni anticipate decorrenti negli anni 2012, 2013 e 2014 e corrisposte a lavoratori che abbiano raggiunto la prevista anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017. Ciò, infatti, non compromette il nesso di tendenziale equilibrio tra le pensioni, da un lato, e le retribuzioni e la contribuzione versata, dall'altro, poiché la durata delle riduzioni, modulate in senso progressivo, è definita e la misura è contenuta, né il bilanciamento con il limite delle risorse disponibili implica un sacrificio sproporzionato e irragionevole del nucleo intangibile dei diritti tutelati dagli artt. 36 e 38 Cost. La Corte,

nel rigettare la questione con sentenza n. 104/2018 (6), ha affermato che il legislatore ben può disincentivare i pensionamenti anticipati e, in pari tempo, promuovere la prosecuzione dell'attività lavorativa mediante adeguati incentivi a chi rimanga in servizio e continui a mettere a frutto la professionalità acquisita. Tali scelte discrezionali sono chiamate a contemperare la salvaguardia della sostenibilità del sistema previdenziale con i principi di eguaglianza e ragionevolezza (art. 3 Cost.) e con la tutela della proporzionalità e dell'adeguatezza dei trattamenti pensionistici (artt. 36 e 38 Cost.). A questo riguardo, non è delineato un rapporto di indefettibile corrispondenza tra le pensioni e le retribuzioni e tra le pensioni e l'ammontare della contribuzione versata, ma una tendenziale correlazione, che salvaguardi l'idoneità del trattamento previdenziale a soddisfare le esigenze di vita. Ciò che appare indispensabile è una valutazione globale e complessiva, che non si esaurisca nella parziale considerazione delle singole componenti. Secondo il giudice delle leggi, nel caso di specie, il bilanciamento attuato dal legislatore non può ritenersi irragionevole.

7. — *Pensione privilegiata dei dipendenti pubblici* — Non è illegittimo, per la generalità dei dipendenti pubblici, abrogare la pensione privilegiata e riconoscerla soltanto al personale appartenente ai comparti sicurezza, difesa, Vigili del Fuoco e soccorso pubblico. A dire della Corte dei conti rimettente, il trattamento deteriore riservato alla generalità dei dipendenti pubblici sarebbe privo di ogni giustificazione: «in presenza della stessa infermità», arbitrariamente diversa sarebbe la tutela accordata dalla legge. La Corte costituzionale, nel dichiarare infondata la questione con sentenza n. 20/2018 (7), ha sottolineato che la disciplina della pensione privilegiata, contraddistinta da una spiccata specialità sul versante oggettivo e soggettivo, non può assurgere a *tertium comparationis*, idoneo a giustificare l'esten-

(6) C. cost. 23.5.2018, n. 104 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 299, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)», sollevata dal Tribunale ordinario di Palermo, in funzione di giudice del lavoro, in riferimento agli artt. 2, 3, 36 e 38 della Costituzione.

(7) C. cost. 2.2.2018, n. 20 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 6 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 («Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici»), convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sollevate dalla Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la Regione Puglia, giudice unico delle pensioni, in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

sione della normativa derogatoria a tutti i dipendenti pubblici. Il regime speciale apprestato dal legislatore rispecchia la peculiarità dei comparti Difesa, Sicurezza, Vigili del Fuoco e Soccorso Pubblico, individuati secondo caratteristiche ragionevolmente omogenee, e si raccorda, per un verso, al più elevato livello di rischio ordinariamente connesso al servizio svolto nei comparti indicati e, per altro verso, alla mancanza di una specifica tutela assicurativa contro gli infortuni per le infermità contratte dai dipendenti di tali settori. Le situazioni poste a raffronto non si prestano, pertanto, a una valutazione comparativa, che imponga l'estensione della disciplina derogatoria a tutti i dipendenti pubblici.

8. — *Potere regolamentare della Cassa forense* — L'attribuzione di un esteso potere regolamentare alle casse previdenziali – in particolare alla Cassa forense – è coerente con i principi costituzionali. È quanto emerge dalla sentenza n. 67/2018 (8), in cui la Corte, in modo espresso, sottolinea la fondatezza del ragionamento di Cass. 13.2.2018, n. 3461, in materia. Infatti, in relazione al trattamento previdenziale, gli enti privatizzati, nell'esercizio della loro autonomia che li abilita a derogare o abrogare disposizioni di legge in funzione dell'obiettivo di assicurare equilibrio di bilancio e stabilità delle rispettive gestioni, possono adottare misure prevedenti provvedimenti sulla rivalutazione dei trattamenti pensionistici, fermo il sistema retributivo di calcolo della pensione.

9. — *Previdenza degli enti pubblici creditizi* — È illegittimo prevedere, con norma di interpretazione autentica, che la quota a carico della gestione speciale dei trattamenti pensionistici in essere in favore dei dipendenti degli enti pubblici creditizi privatizzati esclusi o esonerati dall'obbligo di iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria, alla data di entrata in vigore della l. n. 218 del 1990, vada determinata con esclusivo riferimento all'importo del trattamento pensionistico effettivamente corrisposto dal fondo di provenienza alla predetta data, con esclusione della quota eventualmente

(8) C. cost. 30.3.2018, n. 67 – Pres. Lattanzi, Est. Amoroso:

1) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 10 e 22, secondo comma, della legge 20 settembre 1980, n. 576 («Riforma del sistema previdenziale forense»), sollevate, in riferimento agli artt. 3 e 38, secondo comma, della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Palermo, con l'ordinanza indicata in epigrafe;

2) dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 10 e 22, secondo comma, della medesima legge 20 settembre 1980, n. 576, sollevate, in riferimento all'art. 53, primo comma, Cost., dal Tribunale ordinario di Palermo, con l'ordinanza indicata in epigrafe.

erogata ai pensionati in forma capitale, sussistendo la prospettata lesione dei principi relativi ai rapporti tra potere legislativo e potere giurisdizionale nonché delle disposizioni che assicurano a tutti l'effettiva tutela giurisdizionale dei propri diritti. Nell'ambito della cd. privatizzazione degli enti pubblici creditizi, il censurato art. 18, c. 10, del d.l. n. 98 del 2011, in senso contrario all'orientamento espresso dalla Cassazione, ha stabilito che l'art. 3, c. 2, del d.lgs. 20 novembre 1990, n. 357, si interpreta nel senso che la quota a carico della gestione speciale dei trattamenti pensionistici in essere alla data di entrata in vigore della l. 30 luglio 1990, n. 218, va determinata con esclusivo riferimento all'importo del trattamento pensionistico effettivamente corrisposto dal fondo di provenienza alla predetta data, con esclusione della quota eventualmente erogata ai pensionati in forma capitale. L'importo della pensione, invece, va comparato a quanto corrisposto anche in forma capitale, e la Corte, con sentenza n. 12/2018 (9), ha pertanto dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, c. 10, del d.l. n. 98 del 2011, in riferimento agli artt. 24, c. 1, 102 e 117, c. 1, Cost.; quest'ultimo in relazione all'art. 6 della Cedu.

10. — *Servizi non di ruolo riscattabili* — La Corte costituzionale, con sentenza n. 11/2018 (10), ha stabilito che il riscatto di periodi di attività di vicepretore reggente spetta anche ai dipendenti degli enti locali per un tempo non inferiore a sei mesi, come previsto anche per i dipendenti civili e militari dello Stato. Al riguardo, la Corte ha rilevato che la discrezionalità riconosciuta al legislatore nel dettare discipline diverse in materia di riscatto in ordinamenti previdenziali diversi, che prevedono regolazioni peculiari per aspetti specifici (come la determinazione dei periodi temporali ammissibili al riscatto o il costo della relativa contribuzione), incontra il limite della ragionevolezza, a fronte del quale discipline diverse che regolano situazioni che presentano espliciti caratteri di omogeneità non sono compatibili con il principio dettato dall'art. 3 Cost. Per cui, a fronte della previsione, per i dipendenti statali, della facoltà di riscatto per il servizio prestato

(9) C. cost. 30.1.2018, n. 12 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra: dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, comma 10, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 («Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria»), convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

(10) C. cost. 30.1.2018, n. 11 – Pres. Grossi, Est. Prosperetti: dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 67 del regio decreto legge 3 marzo 1938, n. 680 («Ordinamento della Cassa di previdenza per le pensioni agli impiegati degli enti locali»), nella parte in cui non prevede la facoltà di riscattare il servizio prestato in qualità di vicepretore reggente per un tempo non inferiore a sei mesi.

in qualità di vicepretore reggente per un periodo non inferiore a sei mesi, non è giustificabile un trattamento diverso per i dipendenti degli enti locali. E ciò perché non ricorrono oggettivi elementi idonei a motivare la perdurante differenziazione fra dipendenti statali e dipendenti degli enti locali, innanzi a una attività di significativa rilevanza, quale quella di vicepretore onorario reggente, che presenta analoga valenza sia per l'impiego statale sia per l'impiego presso enti locali.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PERIODO I SEMESTRE 2018

Giovanna De Nardo, Emanuela Guarella ()*

SOMMARIO: Introduzione. — 1. I contratti collettivi nazionali di lavoro. — 1.1. La disciplina dei contratti flessibili nella contrattazione collettiva. — 1.1.1.° Accordo di rinnovo del Ccnl area Comunicazione per le imprese artigiane. — 1.1.2.° Ccnl aziende agricole, agrituristiche, fattorie didattiche, sociali e florovivaistiche costituite anche in forma di cooperative. — 1.1.3.° Ccnl per il settore Autotrasporto, Spedizione merci, Logistica e Facchinaggio. — 1.1.4.° Ccnl per il personale del settore Assistenziale, Socio-sanitario e delle Cure postintensive. — 1.1.5.° Accordo per il rinnovo del Ccnl dei dipendenti delle aziende termali. — 1.1.6.° Ccnl studi professionali e agenzie di assicurazione. — 1.1.7.° Accordo di rinnovo del Ccnl area Legno-Lapidei. — 1.1.8.° Ccnl per pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo. — 1.2. Lo *ius variandi* nella disciplina collettiva. — 1.2.1.° Ccnl aziende agricole, agrituristiche, fattorie didattiche, sociali e florovivaistiche costituite anche in forma di cooperative. — 1.2.2.° Ccnl del tessile e pelletteria. — 1.2.3.° Ccnl per il settore Autotrasporto, Spedizione merci, Logistica e Facchinaggio. — 1.2.4.° Ccnl studi professionali e agenzie di assicurazione. — 1.3. Gli istituti della parte economica. — 1.3.1.° Accordo di definizione dei minimi retributivi e dei valori di vitto e alloggio nel lavoro domestico. — 1.3.2.° Accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera. — 1.3.3.° Ccnl del tessile e pelletteria. — 1.3.4.° Ccnl per il personale del settore Assistenziale, Socio-sanitario e delle Cure postintensive. — 1.4.° Tutele varie del lavoratore. — 1.4.1. Accordo per il rinnovo del Ccnl dei dipendenti delle aziende termali. — 1.4.2. Ccnl per il personale del settore Assistenziale, Socio-sanitario e delle Cure postintensive. — 1.5.° Accordo collettivo nazionale per i collaboratori dei *call center* (1° marzo 2018) — 2.° Il lavoro agile nella contrattazione collettiva aziendale. — 2.1. Il contratto integrativo aziendale dell'Istituto europeo di *design* (Ied). — 2.2. L'ipotesi di accordo Acea. — 2.3. L'Accordo per lo *smart working* Zurich. — 3.° Il *welfare* nella contrattazione — 3.1. Accordo interconfederale sul *welfare* aziendale e i premi di risultato per il settore Case di cura e servizi assistenziali e socio-sanitari. — 3.2. Accordo per le società Istituto poligrafico e Zecca dello Stato Spa — 3.3. Accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale Lidl Italia.

(*) Giovanna De Nardo (paragrafi contrassegnati con °) è dottoranda di ricerca presso la «Sapienza» Università di Roma; Emanuela Guarella (paragrafi contrassegnati con °°) è dottoranda di ricerca presso la «Sapienza» Università di Roma.

— *Introduzione* — Nel presente contributo si intende offrire una trattazione di carattere informativo che metta in evidenza le novità più rilevanti dei contratti collettivi esaminati, relativi al I semestre 2018. Si è inteso articolare la rassegna per tematiche, così da far emergere i tratti che accomunano gli accordi e offrire una disamina orizzontale degli stessi.

Nel par. 2 si affrontano tematiche relative alla contrattazione collettiva di ambito nazionale. Il par. 3 è dedicato all'analisi di alcuni accordi integrativi in tema di lavoro agile, mentre il par. 4 è dedicato al *welfare* contrattuale e aziendale.

1. — *I contratti collettivi nazionali di lavoro* —

1.1. — *La disciplina dei contratti flessibili nella contrattazione collettiva* —

1.1.1. — *Accordo di rinnovo del Ccnl area Comunicazione per le imprese artigiane* — L'Accordo (sottoscritto in data 27.2.2018 da Cna Comunicazione e Terziario avanzato, Confartigianato Comunicazione, Casartigiani, Claa e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil) interviene nella disciplina del ricorso ai contratti a tempo determinato e, nello specifico, fissa, quale limite quantitativo, la possibilità, per le aziende che hanno da 0 a 5 dipendenti, di assumere fino a 3 lavoratori a termine; per le aziende con più di 5 dipendenti, la possibilità di assumere a termine fino al 35% del personale in forza (limite elevato al 50% per le imprese artigiane con più di 5 dipendenti: art. 38).

Interessante la scelta delle parti di dare una finalità di reinserimento al lavoro del contratto a tempo determinato, con una specifica regolamentazione riservata alle seguenti categorie: soggetti di età superiore ai 29 anni; lavoratori sospesi o disoccupati; lavoratori svantaggiati che si trovino almeno in una delle condizioni individuate dal decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17.10.2017 (vale a dire, disoccupati da almeno sei mesi, di età compresa fra 15 e 24 anni, ovvero che abbiano un'età superiore ai 50 anni, che vivano soli con una o più persone a carico, che siano sprovvisti di un diploma di scuola media superiore o professionale, che appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro, che siano lavoratori di un settore nel quale vi è un elevato tasso di disparità di genere e appartengano al genere sottorappresentato) o molto svantaggiati ai sensi dello stesso decreto (lavoratori privi di impiego da 12 o 24 mesi unitamente ad alcune delle condizioni sfavorevoli già individuate). Per tali categorie si prevede l'assunzione per un numero di mesi non superiore a 24, con possibilità di sottoinquadramento fino a

2 livelli per la prima metà del periodo e di un livello per la seconda metà del periodo.

1.1.2. — *Ccnl aziende agricole, agrituristiche, fattorie didattiche, sociali e florovivaistiche costituite anche in forma di cooperative* — Il Contratto del 14.2.2018, sottoscritto dalle associazioni Ersaf, Uci, Aic e Ceuq, nasce con il dichiarato intento di dar vita a un sistema di relazioni sindacali attento alle necessità delle piccole e medie imprese operanti nel settore agricolo – particolarmente penalizzate dal rischio di recessione nell’attuale ciclo economico – attraverso la predisposizione di modelli di politiche attive, flessibilità, adeguamento delle competenze e introduzione del *welfare*. A questi fini, introduce un’importante novità in materia di contrattazione per fasce d’età e per genere per la categoria dei quadri (art. 35), e le parti contraenti assumono l’impegno di provvedere entro 120 giorni a integrare il Ccnl con le previsioni specifiche circa le due tipologie di contrattualità: una ripartizione contrattuale differenziata per giovani quadri e professionisti *junior* (30/40 anni), quadri professionisti in carriera (40/50 anni) e quadri e professionisti *senior* (*over* 50 anni); per ciò che concerne la contrattazione «di genere», questa verrà realizzata con l’introduzione di integrazioni del contratto di lavoro aziendale o dei contratti per fasce d’età («appendici contrattuali») volte a tenere conto delle esigenze determinate dall’impegno delle donne nell’ambito lavorativo, anche in termini di supporto tramite assistenza sanitaria e alla scuola dei minori, nonché tramite l’analisi delle necessità in materia di orario di lavoro, partecipazione a riunioni e possibile permanenza all’estero.

1.1.3. — *Ccnl per il settore Autotrasporto, Spedizione merci, Logistica e Facchinaggio* — Interessante, nel contratto in esame (sottoscritto da Conapi e da Cnal il 3.4.2018), è ancora una volta la disciplina del contratto a termine, che, all’art. 15, con la reintroduzione delle causali, consente l’apposizione di un termine al contratto di lavoro solo per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo puntualmente enumerate, quali l’intensificazione dell’attività lavorativa, gli interventi straordinari sugli impianti e/o sui macchinari utilizzati, le richieste di maggiori forniture dalla committenza e/o da clienti, la sostituzione del personale assente in conformità con la normativa vigente, l’assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, alcune particolari innovazioni tecnologiche/informatiche.

1.1.4. — *Ccnl per il personale del settore Assistenziale, Socio-sanitario e delle Cure postintensive* — In data 23.1.2018, l’Associazione gestore servizi

sociosanitari e cure postintensive (Agespi) e Fp Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs e Uilfppl hanno sottoscritto l'Accordo per il rinnovo del Ccnl per il personale dipendente dalle strutture del settore assistenziale, sociale, sociosanitario ed educativo associate ad Agespi.

L'intesa disciplina l'istituto dell'apprendistato professionalizzante, non previsto per le professioni sanitarie, e, in considerazione della particolarità del settore e a garanzia della qualità del servizio, le parti concordano che il personale con contratto a tempo determinato, di apprendistato e somministrazione non possa superare il 30% complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio, e nell'ambito del 30% l'utilizzo del lavoro somministrato non potrà superare l'8% dei lavoratori a tempo indeterminato.

1.1.5. — *Accordo per il rinnovo del Ccnl dei dipendenti delle aziende termali* — Federterme e Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil hanno siglato il 24.1.2018 l'Accordo per il rinnovo del Ccnl per i circa 15.000 lavoratori delle aziende termali.

Per fronteggiare un andamento sempre più imprevedibile della domanda di benessere e cure termali, l'accordo prevede il lavoro *extra* e di surroga: in occasione di *meeting*, *banqueting*, fiere e congressi, è prevista la possibilità di assumere direttamente manodopera per un tempo non superiore a tre giorni, anche nei fine settimana e nelle festività, e una durata giornaliera non inferiore alle 4 ore non frazionabili.

I contratti a tempo determinato conclusi per l'avvio di nuove attività, per sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto, per ragioni di stagionalità, per far fronte all'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, per l'esecuzione di opere o servizi definiti e predeterminati nel tempo con carattere straordinario e occasionale, sono esenti dalla limitazione del 20% rispetto ai dipendenti assunti a tempo indeterminato. Il limite di cinque proroghe non è applicabile ai contratti a termine conclusi per ragioni di stagionalità.

In tema di apprendistato professionalizzante, sono stabiliti sia una durata (da 18 a 36 mesi) che un monte ore (da 80 a 120 ore) dedicato alla formazione, variabili in relazione al titolo di studio, alle competenze e alle qualifiche professionali da conseguire.

1.1.6. — *Ccnl studi professionali e agenzie di assicurazione* — In data 31.1.2018, Anpit, Cidec, Confimpreditori, Pmi Italia, Uai-Tcs, Unica e Cisl Terziario hanno siglato l'Accordo per il rinnovo del Ccnl servizi per studi professionali e agenzie di assicurazione.

Conformemente all'obiettivo di favorire la massima occupazione, indicato nelle premesse del contratto, viene disciplinato il contratto di stabilizzazione: un contratto di inserimento a tempo determinato, da stipulare una sola volta con il medesimo lavoratore, con durata di 12, 18, o 24 mesi, finalizzato alla trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, attraverso una retribuzione inizialmente di due e poi di un livello inferiore rispetto a quella stabilita per lavoratori di pari mansioni.

Quanto al limite del 20% delle assunzioni a tempo determinato, sono previste fattispecie in deroga per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, per imprese *start-up* innovative o un aumento della soglia al 60% per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo o di carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per l'esecuzione, o al fine d'incentivare la rioccupazione di disoccupati iscritti da almeno 6 mesi presso i Centri per l'impiego.

In favore di disoccupati che non siano in possesso dei requisiti anagrafici per l'apprendistato, né delle necessarie competenze per le mansioni richieste, è previsto il contratto di assunzione con condizioni di ingresso, caratterizzato nel periodo iniziale di formazione (da 14 a 22 mesi) dall'inquadramento al livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni che si andranno a espletare.

1.1.7. — *Accordo di rinnovo del Ccnl area Legno-Lapidei* — Confartigianato Legno e Arredo, Confartigianato Marmisti, Cna Produzione e Costruzioni, Casartigiani, Clai e Feneal-Uil, la Filca-Cisl e la Fillea-Cgil hanno sottoscritto il 13.3.2018 l'Accordo per il rinnovo del Ccnl per i lavoratori delle aziende artigiane e delle Pmi dei settori del Legno, Arredamento, Mobili, Escavazione e Lavorazione di materiali lapidei.

Sono riviste alla luce delle novità normative le clausole in materia di apprendistato professionalizzante: è previsto un piano formativo individuale e un *tutor* o referente aziendale che trasmetterà le competenze e favorirà l'integrazione tra la formazione in azienda e le iniziative esterne all'azienda, per un tempo pari a 80 ore medie annue di formazione.

Quanto ai contratti di lavoro a termine, i limiti quantitativi risultano ampliati: per imprese con 19 o più dipendenti le assunzioni a tempo determinato sono consentite nella misura del 35% del personale in forza, e non sono previste limitazioni nei primi 15 mesi di attività o avvio di nuove linee di produzione.

È disciplinato il contratto di reinserimento: un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con non meno di 24 ore di formazione, finalizzato a favorire, attraverso una iniziale ridotta retribuzione (due livelli e poi un

livello inferiori rispetto all'inquadramento finale), il reinserimento lavorativo per coloro che abbiano più di 29 anni di età, siano lavoratori sospesi, disoccupati o inoccupati alla ricerca di occupazione e appartenenti alle cosiddette categorie svantaggiate (decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17.10.2017).

1.1.8. — *Ccnl per pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo* — La Federazione italiana pubblici esercizi (Fipe) e le Associazioni Cooperative con Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto l'8.2.2018 il nuovo Ccnl per i lavoratori delle imprese con attività di pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, stabilimenti balneari, alberghi diurni, rifugi alpini, con esclusione delle aziende alberghiere, delle imprese di viaggio e turismo e dei complessi turistico-ricettivi all'aria aperta.

Molte delle novità introdotte intendono agevolare pratiche flessibili in un settore che necessita di rilancio della capacità competitiva e presenta caratteristiche strutturali di stagionalità.

Per far fronte alle variazioni di intensità lavorativa si prevedono diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 20 settimane.

In tema di apprendistato professionalizzante, la percentuale di conferma in servizio al termine del periodo formativo-lavorativo, in precedenza fissata al 70%, viene ristabilita al 50% degli apprendisti del triennio precedente, e non più dei 24 mesi precedenti. Per le imprese che occupano 10 o più unità, la nuova proporzione è di 3 apprendisti ogni due lavoratori qualificati.

È riferito all'azienda, e non più all'unità produttiva, il limite del 20% di lavoratori che possono essere assunti a termine: le aziende multilocalizzate potranno così assumere un maggior numero di lavoratori a tempo determinato. Rimangono esclusi da tale limitazione i contratti stagionali.

È considerata legittima l'apposizione del termine per un periodo non eccedente i 12 mesi, elevabili a 24 dalla contrattazione integrativa, nel caso di avvio di nuove attività, di sostituzione o affiancamento di lavoratori assenti, di intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno ed esigenze connesse a causa di forza maggiore e calamità naturali. Nelle medesime ipotesi sono previste la non applicazione della regola sulla trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato nel caso di superamento del limite dei 36 mesi e la non applicazione dei termini previsti in caso di riassunzione (cd. *stop and go*).

L'accordo contiene una nuova disciplina del ricorso alla somministra-

zione a tempo determinato: è aumentata dall'8% al 10% la percentuale massima di utilizzo, con un minimo di tre lavoratori somministrati per unità produttiva e con esclusione delle somministrazioni attivate per sostituzione di lavoratori assenti e per eventi fieristici e similari.

Viene estesa ai percettori di forme di sostegno e integrazione al reddito la possibilità (già prevista per gli studenti) di essere assunti come lavoratori *part-time* per il fine settimana, con orario di 8 ore settimanali: la prestazione giornaliera inferiore alle 4 ore non è frazionabile nell'arco della giornata.

1.2. — *Lo ius variandi nella disciplina collettiva* —

1.2.1. — *Ccnl aziende agricole, agrituristiche, fattorie didattiche, sociali e florovivaistiche costituite anche in forma di cooperative* — Gli articoli 21 e 55 del Contratto (sottoscritto il 14.2.2018 dalle associazioni Ersaf, Uci, Aic e Ceuq) stabiliscono, per ciò che concerne il mutamento di mansioni di cui al comma 6 dell'art. 2013 c.c., la possibilità di rivolgersi a una «Commissione di certificazione dei macrosettori», costituita nell'ambito di Enti bilaterali, «al fine di stipulare un accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro».

Con riguardo all'ipotesi di demansionamento determinata dalla necessità di evitare il licenziamento, il contratto pone in capo alle associazioni firmatarie l'obbligo di avviare trattative con le Rsa/Rsu al fine di determinare la modifica delle mansioni, della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

1.2.2. — *Ccnl del tessile e pelletteria* — Il Contratto sottoscritto il 3.4.2018 da Conapi, per i datori di lavoro, e dall'associazione sindacale Cnal, per i lavoratori, all'art. 40 codifica due ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori: in particolare, l'attribuzione di mansioni inferiori può avvenire nel caso in cui ciò si renda necessario al fine di evitare il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero qualora il lavoratore risulti non più fisicamente idoneo a svolgere le proprie mansioni da quanto accertato con visita medica. Viene, inoltre, specificata la possibilità che il rapporto lavorativo subisca una vicenda novativa, laddove il demansionamento incida sulla categoria legale di appartenenza, con conseguente azzeramento degli scatti di merito.

1.2.3. — *Ccnl per il settore Autotrasporto, Spedizione merci, Logistica e Facchinaggio* — Il Contratto sottoscritto da Conapi e da Cnal il 3.4.2018 introduce una novità in materia di mansioni promiscue e mutamento di mansioni (art. 22): in particolare, viene previsto che al lavoratore siano riconosciute le mansioni superiori, ferma restando, per il datore, la possibilità di esigere anche le mansioni di provenienza, ove egli abbia svolto promiscuamente mansioni appartenenti a due livelli (di cui uno superiore) per un periodo non inferiore all'anno. Lo stesso articolo definisce la figura «*job-ly*» rivestita da quei soci o lavoratori dipendenti che svolgano mansioni tecnicamente diverse, talvolta anche per livello, inserite in più fasi all'interno del ciclo di produzione.

1.2.4. — *Ccnl studi professionali e agenzie di assicurazione* — Nell'ambito della mobilità verticale, l'Accordo sottoscritto il 31.1.2018 da Anpit, Cidec, Confimpreditori, Pmi Italia, Uai-Tcs, Unica e Cital Terziario prevede un patto di prova di 6 mesi per l'espletamento di mansioni superiori di area omogenea e un percorso di formazione, da 6 a 16 mesi, oltre al patto di prova, per la mobilità verticale di area eterogenea e l'assegnazione al livello superiore.

1.3. — *Gli istituti della parte economica* —

1.3.1. — *Accordo di definizione dei minimi retributivi e dei valori di vitto e alloggio nel lavoro domestico* — L'Accordo in esame, del 17.1.2018, è il risultato del lavoro svolto dalla Commissione nazionale prevista dall'art. 44 del Ccnl per i lavoratori domestici del 16.7.2013 dalle associazioni Fidaldo, Domina, Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. I lavoratori vengono inquadrati in quattro livelli (A, B, C e D), a ciascuno dei quali corrisponde 2 parametri retributivi: vengono fissati, dunque, nuovi minimi retributivi, espressi in valori mensili per i lavoratori conviventi (dal minimo di euro 629,15 per il livello A al massimo di euro 1201,11+indennità di euro 169,15 per il livello Ds) e in valori orari per i lavoratori non conviventi (dal minimo di euro 4,57 per il livello A al massimo di euro 8,12 per il livello Ds). Vengono, altresì, aggiornati i valori convenzionali di vitto e alloggio, laddove per il pranzo, la colazione e la cena viene previsto l'importo di euro 1,93, per l'alloggio l'importo di euro 1,67.

1.3.2. — *Accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera* — L'Accordo in argomento (sottoscritto in data 5.2.2018 da Sindacato nazionale agenti di assicurazione, Fesica

Confasal e Confasal Fisals) aggiorna le tabelle retributive a decorrere dal 1.4.2018, prevedendo gli importi minimi per ciascuna categoria: quadri e I categoria *super* (euro 1.379,07), I categoria (euro 1.312,57), II categoria (euro 1.205,02), III categoria (euro 1.120,04), IV categoria (euro 784,03). L'Accordo prevede la corresponsione di premi di anzianità, a decorrere dal 15° e dal 20° anno di servizio (art. 33).

1.3.3. — *Ccnl del tessile e pelletteria* — Il Contratto del 3.4.2018, le cui parti contraenti sono Conapi e l'Associazione sindacale Cnal, prevede, all'art. 39, scatti di merito pari all'1,5% della retribuzione a partire dal terzo anno di anzianità, in favore di quei lavoratori che migliorino il proprio bagaglio culturale e professionale attraverso attività di formazione e specializzazione, in ragione di quanto rilevato nelle schede di valutazione redatte dal datore di lavoro e dalla Commissione paritetica.

1.3.4. — *Ccnl per il personale del settore Assistenziale, Socio-sanitario e delle Cure postintensive* — Nel Contratto del 23.1.2018, concluso dall'Agescpi e da Fp Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs e Uilfpl, è incrementato il valore degli scatti di anzianità e delle indennità di reperibilità, ed è prevista una *una tantum*, a copertura del periodo di vacanza contrattuale, per un importo massimo di euro 300 per i quadri e minimo di euro 183,93 per il livello 7. Aumentano le ipotesi nelle quali è consentita la richiesta di anticipo del Tfr (ad esempio, spese preadottive, necessità di affitto per donne in caso di violenza).

1.4. — *Tutele varie del lavoratore* —

1.4.1. — *Accordo per il rinnovo del Ccnl dei dipendenti delle aziende termali* — In tema di maternità e congedo parentale, l'Accordo, siglato il 24.1.2018 da Federterme e Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, stabilisce che, trascorso il congedo di maternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un massimo di complessivi 10 mesi retribuiti nei primi 12 anni di vita del bambino. Per quanto attiene al congedo parentale a ore, i permessi sono cumulabili con altri permessi nel limite massimo di 120 ore.

Viene modificata l'intera disciplina della malattia: in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura per gravi patologie, l'azienda riconoscerà al lavoratore con contratto a tempo indeterminato il diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, per ulteriori 120 giorni, oltre il periodo di comporto di 10 mesi. È stato inoltre razionalizzato il tratta-

mento economico della malattia (1): l'azienda integrerà l'indennità corrisposta dall'Inps fino al 100% della retribuzione netta fin dal primo giorno di malattia solo limitatamente ai primi due eventi di malattia e la ridurrà progressivamente per i successivi.

Va menzionato il riconoscimento di non meno di un'ora di interruzione del lavoro per la consumazione dei pasti dove l'orario di lavoro venga effettuato in due riprese.

1.4.2. — *Ccnl per il personale del settore Assistenziale, Socio-sanitario e delle Cure postintensive* — Il Contratto del 23.1.2018 tra l'Agescpi e Fp Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs e Uilfpl prevede, a tutela della popolazione lavorativa anziana, il possibile esonero dal lavoro notturno e l'ampliamento delle causali del ricorso al *part-time*.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o siano temporaneamente invalidanti, si stabilisce che i giorni dedicati alle cure siano esclusi dal computo dell'assenza per malattia, potendosi così superare il periodo di comporto di 180 giorni.

Per garantire una maggiore tutela della salute del lavoratore, è introdotta una forma di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori, anche con contratto a termine di durata superiore a 6 mesi, con contributo a carico del datore di lavoro pari a euro 110 annui.

Da segnalare anche il riconoscimento dei tempi di vestizione, quantificati in 14 minuti giornalieri retribuiti, e il recepimento della normativa sulle unioni civili, con l'estensione alle parti dell'unione di tutti i diritti previsti per i coniugi.

La tutela dei lavoratori si esprime anche attraverso una maggiore attenzione ai percorsi di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, destinati ora al 15% del personale, e la promozione dell'utilizzo della banca delle ore (2) per una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

1.5. — *Accordo collettivo nazionale per i collaboratori dei call center (1° marzo 2018)* — In attuazione dell'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015

(1) Filcams-Cgil, in dissenso sul punto, non ha sottoscritto l'accordo.

(2) Analoga possibilità è prevista anche nel Ccnl studi professionali e agenzie di assicurazione del 31.1.2018 per provvedere alla cura di familiari anziani non autosufficienti e di minori o per poter ricorrere a cure mediche. Si segnala inoltre l'Accordo sulla valorizzazione e promozione dell'istituto della Banca ore solidale nell'industria metalmeccanica (26.3.2018): i lavoratori potranno cedere gratuitamente riposi e ferie a colleghi per l'assistenza di figli minori che necessitano di cure o per altre situazioni di grave necessità.

e dell'art. 15 della l. n. 81/2017, viene sottoscritto da Assocal e Ugl Terziario un Accordo collettivo nazionale applicabile alle aziende aderenti alle associazioni firmatarie che riguarda la figura professionale dell'operatore di call center «*outbound*».

L'Accordo regola gli aspetti fondamentali del rapporto di lavoro, a cominciare dalla forma del contratto obbligatoriamente scritta (art. 4) e dai compensi minimi orari (art. 7).

L'art. 9, nel disciplinare la malattia, la maternità e l'infortunio, precisa che tali vicende comportano una sospensione del contratto di collaborazione priva di corrispettivo, con estinzione dello stesso alla scadenza, senza che gli eventi citati possano comportare una proroga del contratto stesso (a meno di previsioni individuali).

Infine, viene esclusa la possibilità di un tacito rinnovo; mentre si prevede che il contratto possa, per mutuo consenso ovvero per giusta causa, cessare anticipatamente.

2. — *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva aziendale* —

2.1. — *Il contratto integrativo aziendale dell'Istituto europeo di design (Ied)* — Con l'esplicito scopo di ottimizzare il rendimento dei dipendenti, attraverso il conseguimento di una maggiore autonomia esecutiva e di una maggiore flessibilità oraria, il Contratto in esame (sottoscritto da Ied con le associazioni sindacali Filcams Cgil, Uiltucs e Fisascat-Cisl in data 12.1.2018) prevede una norma programmatica, volta alla futura introduzione della modalità agile nel livello di contrattazione territoriale o aziendale (art. 5, lett. *b*). A fini incentivanti, l'art. 9 prevede, altresì, che l'introduzione dell'istituto in argomento costituisca un indicatore di qualità e produttività per il sistema premiante.

2.2. — *L'ipotesi di accordo Acea* — L'ipotesi di accordo Acea del 7.2.2018 affronta il tema del lavoro agile con una norma programmatica, che annuncia la futura sottoscrizione di un apposito accordo; nel contempo prevede una regolamentazione di massima dell'utilizzo dell'istituto. Innanzitutto, l'art. 29 riserva la fruizione della modalità agile, in via prioritaria, a quei dipendenti che non fruiscono già di altri istituti di flessibilità. In ogni caso, alla modalità agile si potrà aderire, su base volontaria, per un giorno alla settimana e nel «limite massimo del 50% dei lavoratori abitualmente impiegati nell'unità stessa e garantendo comunque un criterio di turnazione su base semestrale onde consentirne il maggiore utilizzo a tutto il personale interessato» (art. 30).

2.3. — *L'Accordo per lo smart working Zurich* — L'Accordo di rinnovo in esame è sottoscritto dal Gruppo Zurich e dalle associazioni First Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca in data 29.3.2018. La modalità agile, alla quale i dipendenti possono aderire su base facoltativa e volontaria, è riservata a un massimo di due giorni settimanali (art. 3). In deroga alla predetta regola, l'art. 4 prevede che le future mamme (dalla data di comunicazione dello stato di gravidanza) e le neomamme (fino al compimento del primo anno di vita del bambino) possano prestare la propria attività in modalità agile fino a tre giorni settimanali, al fine di garantire loro il mantenimento e la prosecuzione del proprio percorso di crescita professionale.

3. — *Il welfare nella contrattazione* — Per «welfare contrattuale» si intende un ventaglio di contributi, servizi, prestazioni, beni e valori, offerti alla generalità dei lavoratori o a categorie di essi e che, pur essendo percepiti in relazione al rapporto di lavoro, non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, essendo esenti da contribuzione previdenziale e assoggettamento fiscale, a norma dell'art. 51 Tuir (3).

A livello di contrattazione nazionale, le forme più diffuse di *welfare* sono la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa e la conversione, anche parziale, del premio di risultato in previdenza complementare o in strumenti di *welfare* (cfr. circolare Agenzia delle Entrate 5/E del 29.3.2018).

3.1. — *Accordo interconfederale sul welfare aziendale e i premi di risultato per il settore Case di cura e servizi assistenziali e socio-sanitari* — In data 1° marzo 2018, Anpit, Cidec, Confimprenditori Pmi Italia, Uai-Tcs, Unica e Cisl Terziario hanno sottoscritto uno specifico Accordo per dare attuazione alla disciplina dei premi di produttività e del *welfare* aziendale prevista nel Ccnl del 21.11.2017.

Le parti convengono di sostituire gli articoli 167, 168 e 169 del suddetto Ccnl, e definiscono valori, condizioni, possibili destinazioni del *welfare* contrattuale e modalità di costituzione di quello aziendale. Viene stabilito per l'anno 2018 un valore *welfare* di euro 200, da erogare a tutti i lavoratori con contratto superiore a 12 mesi, e da utilizzare entro 12 mesi, senza alcun diritto di rimborso o di tardiva prestazione sostitutiva. Le prestazioni saranno erogate tramite la piattaforma *BenefitOnline*, prevedendo quali possibili destinazioni: opere e servizi con finalità sociale, servizi di

(3) La legge di stabilità 2018 ha incluso nel paniere welfare gli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale.

educazione e istruzione, attività culturali ricreative, servizi di assistenza ai familiari anziani non autosufficienti, trasporto collettivo, beni e servizi in natura.

3.2. — *Accordo per le società Istituto poligrafico e Zecca dello Stato Spa* — Il 30 gennaio 2018, le società Istituto poligrafico e Zecca dello Stato Spa e Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil hanno approvato un piano di *welfare* puro, per un valore di euro 550 a favore di tutti i dipendenti, anche con contratto a tempo determinato, da utilizzare entro il 31 dicembre 2018. Tale somma sarà spendibile attraverso la piattaforma *MioBenefit*, usufruendo di *fringe benefits*, quali i buoni benzina, fino all'importo massimo consentito dalla normativa fiscale di euro 258,23, e per il residuo dei restanti servizi offerti dalla piattaforma.

3.3. — *Accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale Lidl Italia* — In data 6.3.2018, Lidl Italia Srl con Fisascat Cisl e Uiltucs hanno sottoscritto un Accordo con il quale intendono dare vita, tra l'altro, a un sistema di *welfare* basato sia sull'evoluzione delle tutele normative che sull'erogazione di beni e servizi.

L'intesa definisce le tutele per le unioni civili, con la possibilità di usufruire di: permessi non retribuiti (5 giorni) per assistere il figlio presente nell'unione, anche non legalmente adottato; aspettativa non retribuita fino a un anno di età del bambino e congedo parentale a ore con la possibilità di cumulo con altri permessi; aspettativa non retribuita con conservazione del posto di lavoro fino a guarigione per malattie gravi e infortunio sul lavoro; istituzione della banca delle ferie e dei permessi da donare a colleghi in difficoltà; ampliamento delle competenze della commissione congiunta *mobbing* e pari opportunità.

Sono incrementate le erogazioni del Fondo di assistenza sanitaria per prestazioni specialistiche, cure oncologiche, trattamenti fisioterapici riabilitativi e cure odontoiatriche.

Saranno inoltre erogati due buoni spesa di euro 50, spendibili nei punti vendita della società, e un buono nascita di euro 100 da spendere in prodotti per l'infanzia.