

OSSERVATORI ONLINE

LA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA PERIODO APRILE - SETTEMBRE 2018

Luigi Menghini (*), *Roberta Nunin* (**)

SOMMARIO: 1. Organizzazioni di tendenza e divieto di discriminazioni di carattere religioso in materia di lavoro. — 2. Lavoro a tempo determinato: nozione di «condizioni di lavoro» e «ragioni oggettive». — 3. Scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore a causa del trasferimento del luogo di lavoro da parte del datore e corresponsione di indennità. — 4. Cambio di appalto e mantenimento dei diritti dei lavoratori. — 5. Licenziamento illegittimo e trattamento differenziato dei lavoratori permanenti e non permanenti. — 6. Licenziamenti collettivi e nozione di impresa controllante. — 7. Lavoratrice madre, lavoro notturno e onere della prova della discriminazione. — 8. Assunzione nel settore pubblico di docenti a tempo determinato e determinazione dell'anzianità di servizio. — 9. Cambiamento di sesso e discriminazione nell'accesso alla pensione in assenza di annullamento del matrimonio. — 10. Tutela dei lavoratori in caso di insolvenza del datore e regimi di previdenza complementare.

Rapporto di lavoro:

1. — *Organizzazioni di tendenza e divieto di discriminazioni di carattere religioso in materia di lavoro* — Con la sentenza del 17.4.2018 sul caso tedesco *Egenberger* (1), la Corte di Giustizia è intervenuta in relazione al secondo paragrafo dell'art. 4 della Direttiva n. 2000/78/Ce, con riguardo ai limiti dell'esenzione delle organizzazioni di tendenza di carattere religioso dal divieto di discriminazioni in materia di lavoro. Nel caso di specie, la ricorrente nella causa principale lamentava di essere stata discriminata in sede di assunzione da parte dell'*Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung*, che aveva pubblicato un'offerta di lavoro a tempo determinato per la realizzazione di un progetto relativo alla stesura di una relazione (parallela a quella dello Stato tedesco) sulla Convenzione internazionale

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

(**) Professoressa associata di Diritto del lavoro presso l'Università di Trieste.

(1) Corte di Giustizia Ue (Grande Sezione), sentenza 17.4.2018, *Egenberger*, C-414/16 – Pres. Lenaerts; Est. Biltgen; Avv. Gen. Tanchev.

delle Nazioni Unite relativa all'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale. Tale offerta di lavoro era stata espressamente destinata ai soli appartenenti alle chiese evangeliche o comunque cristiane: non appartenendo la sig.ra Egenberger ad alcuna confessione religiosa, la stessa si era vista esclusa dalla selezione. Peraltro, il diritto di richiedere l'appartenenza a una chiesa cristiana secondo l'*Evangelisches Werk* sarebbe dovuto essere inquadrato nel diritto all'autodeterminazione della Chiesa, come tutelato dall'articolo 140 del *Grundgesetz* tedesco, che richiama l'art. 137, par. 3, della Costituzione di Weimar, in base al quale «ogni associazione religiosa disciplina e gestisce in modo autonomo i propri interessi, nei limiti delle leggi generali».

La Corte di Giustizia, nella propria decisione, rileva che l'articolo 4, par. 2, della Direttiva n. 2000/78/Ce, in combinato disposto con gli articoli 9 e 10 di quest'ultima, nonché con l'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deve essere interpretato nel senso che, qualora una chiesa o un'altra organizzazione la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali alleghi, a sostegno di un atto o di una decisione (quale, come nel caso di specie, il rigetto di una candidatura a un posto di lavoro al suo interno), il fatto che, per la natura delle attività di cui trattasi o per il contesto in cui tali attività devono essere espletate, la religione costituisce un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica di tale chiesa o di tale organizzazione, una siffatta allegazione deve, se del caso, poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo al fine di assicurarsi che, nel caso di specie, siano soddisfatti i criteri di cui all'articolo 4, par. 2, della suddetta direttiva. Continua la Corte precisando che tale ultima disposizione deve essere interpretata nel senso che il requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa ivi previsto rinvia a un requisito necessario e oggettivamente dettato, tenuto conto dell'etica della Chiesa o dell'organizzazione di cui trattasi, dalla natura o dalle condizioni di esercizio dell'attività professionale in questione, e non può includere considerazioni estranee a tale etica o al diritto all'autonomia di detta Chiesa o di detta organizzazione. Il requisito dev'essere essenziale, in quanto «necessario, a causa dell'importanza dell'attività professionale di cui trattasi», legittimo, in quanto «non venga utilizzato per un fine estraneo», giustificato dall'organizzazione che lo ha posto (che sarà onerata della relativa prova), «alla luce delle circostanze di fatto del caso di specie, che il presunto rischio di lesione per la sua etica o il suo diritto all'autonomia è probabile e serio»; infine, detto requisito deve essere conforme al principio di proporzionalità.

La Corte coglie altresì l'occasione per l'ancoraggio del divieto di discriminare all'art. 21 della Carta di Nizza, rilevando come il giudice nazionale investito di una controversia tra due privati sia tenuto, qualora non gli sia possibile interpretare il diritto nazionale vigente in modo conforme all'articolo 4, par. 2, della Direttiva n. 2000/78, ad assicurare, nell'ambito delle sue competenze, la tutela giuridica spettante ai singoli in forza degli articoli 21 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e a garantire la piena efficacia di tali articoli, disapplicando all'occorrenza qualsiasi disposizione nazionale contraria.

2. — *Lavoro a tempo determinato: nozione di «condizioni di lavoro» e «ragioni oggettive»* — Con la sentenza del 5.6.2018 sul caso spagnolo *Montero Mateos* (2), la Corte di Giustizia ha affermato che la clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla Direttiva n. 1999/70/Ce del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'Accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che non preveda la corresponsione di alcuna indennità ai lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per coprire temporaneamente un posto di lavoro durante lo svolgimento del procedimento di assunzione o di promozione ai fini della copertura definitiva di tale posto (come nel contratto di *interinidad* spagnolo) alla scadenza del termine, mentre un'indennità è corrisposta ai lavoratori a tempo indeterminato in occasione dell'estinzione del loro contratto di lavoro per un motivo oggettivo.

Il giudice spagnolo del rinvio aveva sollevato la questione se, in relazione all'estinzione, per scadenza del termine, di un contratto a tempo determinato di *interinidad* finalizzato alla copertura di un posto vacante, potesse ritenersi presente una ragione oggettiva tale da giustificare il fatto che, in tale caso, il legislatore nazionale non avesse previsto la corresponsione di alcuna indennità di fine rapporto, mentre nel caso di un lavoratore a tempo indeterminato in una situazione comparabile, che fosse stato licenziato per una causa oggettiva, era prevista la corresponsione di un'indennità corrispondente a 20 giorni retribuiti per ogni anno di servizio.

La Corte, richiamando la propria costante giurisprudenza, osserva che la nozione di «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere intesa nel senso che essa non consente di giustifi-

(2) Corte di Giustizia Ue (Grande Sezione), sentenza 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16 – Pres. Lenaerts; Est. Arabadjiev; Avv. Gen. Kokott.

care una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato con il fatto che tale differenza è prevista da una norma generale o astratta, quale quella di una legge o di un contratto collettivo (3), in quanto si richiede altresì che la disparità di trattamento sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, e che consentano di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. Tali elementi – ricorda la Corte – possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato, dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (4).

3. — *Scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore a causa del trasferimento del luogo di lavoro da parte del datore e corresponsione di indennità* — Con la decisione sul caso *Honrado* (5), la Corte di Giustizia ha precisato che l'articolo 3, primo comma, della Direttiva n. 2008/94/Ce, del 22.10.2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, deve essere interpretato nel senso che qualora, secondo la normativa nazionale, certe indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore, al pari delle indennità dovute per licenziamento per ragioni oggettive, rientrano nella nozione di «indennità a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro», in questa stessa nozione debbano rientrare anche le indennità legali dovute per scioglimento del contratto di lavoro per volontà del lavoratore a causa del trasferimento del luogo di lavoro da parte del datore di lavoro: trasferimento che obblighi il lavoratore a cambiare luogo di residenza.

(3) Corte di Giustizia Ue, sentenza 13.9.2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05; Corte di Giustizia Ue, sentenza 22.12.2010, *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 e C-456/09.

(4) Corte di Giustizia Ue, sentenza 13.9.2007, *Del Cerro Alonso*, cit.; Corte di Giustizia Ue, sentenza 14.9.2016, *de Diego Porras*, C-596/14; Corte di Giustizia Ue 22.3.2018, *Centeno Meléndez*, C-315/17, ord..

(5) Corte di Giustizia Ue (Settima Sezione), sentenza 28.6.2018, *Eva Soraya Checa Honrado c. Fondo de Garantía Salarial*, C-57/17 – Pres. Rosas; Est. Jarašiūnas; Avv. Gen. Bot.

4. — *Cambio di appalto e mantenimento dei diritti dei lavoratori* — Con la decisione dell'11.7.2018 sul caso spagnolo *Somoza Hermo* (6), relativo al mantenimento dei diritti dei lavoratori in un contesto di cambio di appalto, la Corte di Giustizia ha affermato che l'art. 1, par. 1, della Direttiva n. 2001/23/Ce del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, deve essere interpretato nel senso che tale direttiva si applica a una situazione in cui un committente ha risolto il contratto di prestazione di servizi di vigilanza di impianti concluso con un'impresa e ha stipulato, ai fini dell'esecuzione di tale prestazione, un nuovo contratto con un'altra impresa che riassume, in forza di un contratto collettivo, una parte essenziale, in termini di numero e di competenze, dell'organico che la prima impresa aveva assegnato all'esecuzione di detta prestazione, a condizione che l'operazione sia accompagnata dal trasferimento di un'entità economica tra le due imprese considerate.

5. — *Licenziamento illegittimo e trattamento differenziato dei lavoratori permanenti e non permanenti* — Con la sentenza sul caso spagnolo *Vernaza Ayovi* (7), la Corte di Giustizia ha statuito che l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato non osta a che i lavoratori non permanenti non beneficino di una garanzia di reintegrazione in caso di licenziamento disciplinare illegittimo (prevista solo per i dipendenti permanenti dell'amministrazione spagnola), essendo tale diverso trattamento giustificato dalla garanzia di permanenza nell'impiego della quale solo questi ultimi possono avvalersi in virtù del diritto nazionale della funzione pubblica.

Nel sistema spagnolo opera una distinzione, ai sensi della quale, se viene dichiarato illegittimo il licenziamento disciplinare di un dipendente permanente (8) di una pubblica amministrazione privo dello *status* di funzionario (agente contrattuale permanente), tale lavoratore dev'essere obbliga-

(6) Corte di Giustizia Ue (Decima Sezione), sentenza 11.7.2018, *Ángel Somoza Hermo, Ilunión Seguridad Sa*, C-60/17 – Pres. Levits; Est. Borg Barthet; Avv. Gen. Tanchev.

(7) Corte di Giustizia Ue (Sesta Sezione), sentenza 25.7.2018, *Vernaza Ayovi*, C-96/17 – Pres. Fernlund; Est. Arabadjiev; Avv. Gen. Kokott.

(8) Il *Real Decreto Ley* n. 5/2015, che approva il testo consolidato della legge spagnola sullo statuto di base del dipendente pubblico, prevede all'art. 7 che: «La posizione degli agenti contrattuali al servizio della pubblica amministrazione è disciplinata, oltre che dalla legislazione sul lavoro e dalle altre norme generalmente applicabili, anche dalle disposizioni del presente statuto»; all'art. 8 (rubricato «Nozione e categorie di dipendenti pubblici») si dispone che: «1. Sono dipendenti pubblici i lavoratori che svolgono funzioni retribuite presso le amministrazioni pubbliche al servizio degli interessi gene-

toriamente reintegrato, mentre, nella medesima ipotesi, un lavoratore *non permanente* (agente contrattuale a tempo indeterminato non permanente oppure agente contrattuale a tempo determinato) con le stesse mansioni del suddetto lavoratore permanente può non essere reintegrato ma ricevere soltanto un'indennità.

Nel valutare se l'accordo quadro in materia di lavoro a termine osti a una siffatta previsione, la Corte rileva che sussiste una differenza di trattamento fra i lavoratori permanenti e i lavoratori non permanenti per quanto attiene alle conseguenze di un eventuale licenziamento illegittimo. Osserva peraltro che alcune considerazioni che emergono dalle caratteristiche del diritto nazionale della funzione pubblica (quali l'imparzialità, l'efficacia e l'indipendenza dell'amministrazione, che implicano una certa permanenza e stabilità dell'impiego) possano giustificare una tale differenza di trattamento. La Corte considera che la reintegrazione automatica dei lavoratori permanenti s'inserisce in un contesto notevolmente diverso, da un punto di vista fattuale e giuridico, da quello in cui si trovano i lavoratori non permanenti, traendo da ciò la conclusione che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di lavoro di cui trattasi, in base a criteri oggettivi e trasparenti.

6. — *Licenziamenti collettivi e nozione di impresa controllante* — L'articolo 2, par. 4, primo comma, della Direttiva n. 98/59/Ce del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, deve essere interpretato nel senso che la nozione di «impresa che [...] controll[a] [il datore di lavoro]» si riferisce a qualsiasi impresa collegata a tale datore di lavoro per mezzo di vincoli di partecipazione al capitale sociale di quest'ultimo o di altri vincoli giuridici che le consentono di esercitare un'influenza determinante sugli organi decisionali del datore di lavoro e di costringerlo a prevedere o a effettuare licenziamenti collettivi. Così ha precisato la Corte di Giustizia nella decisione del 7.8.2018 su alcuni casi tedeschi (*Bichat et al.*) (9), nei quali si discuteva della regolarità di un licenziamento collettivo con riferimento alle procedure di consultazione di cui alla direttiva sopra citata.

rali. 2. I dipendenti pubblici si inquadrano nelle seguenti categorie: a) Funzionari di ruolo; b) Funzionari temporanei; c) Agenti reclutati con contratto permanente, a tempo indeterminato o a tempo determinato; d) Personale reclutato occasionalmente».

(9) Corte di Giustizia Ue (Sesta Sezione), sentenza 7.8.2018, *Bichat et al.*, C-61/17, C-62/17, C-72/17 – Pres. da Cruz Vilaça; Est. Levits; Avv. Gen. Sharpston.

7. — *Lavoratrice madre, lavoro notturno e onere della prova della discriminazione* — L'articolo 7 della Direttiva n. 92/85/Cee del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, deve essere interpretato nel senso che si applica a una situazione in cui la lavoratrice interessata svolga un lavoro a turni nell'ambito del quale compie una parte soltanto delle proprie mansioni in ore notturne. La Corte di Giustizia, nella decisione relativa al caso spagnolo *Isabel González Castro* (10), ha altresì statuito che l'articolo 19, par. 1, della Direttiva n. 2006/54/Ce, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, deve essere interpretato nel senso che si applica a una situazione, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in cui una lavoratrice, alla quale sia stato negato il rilascio del certificato medico attestante l'esistenza di un rischio per l'allattamento associato al suo posto di lavoro e, di conseguenza, l'indennità per rischio durante l'allattamento, contesti, dinanzi a un organo giurisdizionale nazionale o dinanzi a qualsiasi altro organo competente dello Stato membro interessato, la valutazione dei rischi associati al suo posto di lavoro, laddove detta lavoratrice esponga fatti tali da suggerire che questa valutazione non abbia incluso un esame specifico che tenesse conto della sua situazione individuale, permettendo quindi di presumere che vi sia stata una discriminazione diretta fondata sul sesso ai sensi della Direttiva n. 2006/54; circostanza che spetterà al giudice del rinvio verificare. Sarà la parte convenuta – sottolinea inoltre la Corte – a dover dimostrare che tale valutazione dei rischi comprendeva effettivamente un simile esame concreto e che, pertanto, non vi è stata violazione del principio di non discriminazione.

8. — *Assunzione nel settore pubblico di docenti a tempo determinato e determinazione dell'anzianità di servizio* — Ancora una pronuncia della Corte di Giustizia su un caso italiano in materia di lavoro a termine: nella decisione sul caso *Chiara Motter c. Provincia autonoma di Trento* (11), la Corte ha precisato che la clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo de-

(10) Corte di Giustizia Ue (Quinta Sezione), sentenza 19.9.2018, *González Castro*, C-41/17 – Pres. da Cruz Vilaça; Est. Biltgen; Avv. Gen. Sharpston.

(11) Corte di Giustizia Ue (Sesta Sezione), sentenza 20.9.2018, *Chiara Motter c. Provincia autonoma di Trento*, C-466/17 – Pres. ed Est. Fernlund; Avv. Gen. Sharpston.

terminato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla Direttiva n. 1999/70/Ce del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'Accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale come quella italiana di cui al procedimento principale, la quale, ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua assunzione in base ai titoli come dipendente pubblico di ruolo, tenga conto dei periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre tale limite, parzialmente, a concorrenza dei due terzi.

A questo proposito, la Corte ricorda di aver già riconosciuto che talune differenze di trattamento tra i dipendenti pubblici di ruolo assunti al termine di un concorso generale e quelli assunti dopo aver acquisito un'esperienza professionale sulla base di contratti di lavoro a tempo determinato possono, in linea di principio, essere giustificate dalle diverse qualifiche richieste e dalla natura delle mansioni di cui i predetti devono assumere la responsabilità (12). Osserva infatti la Corte che gli obiettivi invocati dal Governo italiano, consistenti, da un lato, nel rispecchiare le differenze nell'attività lavorativa tra le due categorie di lavoratori in questione e, dall'altro, nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale, possono essere considerati come configuranti una «ragione oggettiva», ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'Accordo quadro, nei limiti in cui essi rispondano a una reale necessità, siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e siano necessari a tale fine, fatte salve le verifiche rientranti nella competenza esclusiva del giudice di rinvio. Rileva a tale proposito la Corte che la normativa nazionale di cui al procedimento principale mira, in parte, a rispecchiare le differenze tra l'esperienza acquisita dai docenti assunti mediante concorso e quella acquisita dai docenti assunti in base ai titoli, a motivo della diversità delle materie, delle condizioni e degli orari in cui questi ultimi devono intervenire, in particolare nell'ambito di incarichi di sostituzione di altri docenti.

Sicurezza sociale:

9. — *Cambiamento di sesso e discriminazione nell'accesso alla pensione in assenza di annullamento del matrimonio* — Con la sentenza del 26.6.2018

(12) Corte di Giustizia dell'Ue, sentenza 18.10.2012, *Valenza et al.*, in cause da C-302/11 a C-305/11).

sul caso *M.B.* (13), la Corte di Giustizia si è pronunciata in relazione al rifiuto del *Secretary of State for Work and Pensions* britannico di concedere una pensione statale di fine lavoro a decorrere dall'età pensionabile legale prevista per le persone appartenenti al sesso che la persona ricorrente aveva acquisito a seguito di un cambiamento di sesso, che però non era stato certificato. *M.B.*, nato di sesso maschile nel 1948 e sposatosi nel 1974, aveva iniziato a vivere da donna nel 1991, sottoponendosi in seguito, nel 1995, a un'operazione chirurgica di conversione sessuale. Tuttavia, questa persona non disponeva di un certificato definitivo del cambiamento di sesso, per la cui concessione l'ordinamento britannico chiedeva l'annullamento del matrimonio. Tuttavia, *M.B.* e la moglie, per motivi di carattere religioso, non volevano lo scioglimento del vincolo, e dunque, permanendo questo, raggiunta l'età di sessant'anni prevista dalla legge perché le donne possano ottenere la pensione statale, *M.B.* si era vista respingere la domanda, sulla base dell'assenza di un certificato definitivo del cambiamento di sesso.

Investita della questione dalla *Supreme Court of the United Kingdom*, la Corte di Giustizia ha statuito che una normativa nazionale che subordini il beneficio di una prestazione pensionistica a un presupposto relativo allo stato civile non può sottrarsi all'osservanza del principio di non discriminazione fondata sul sesso, sancito all'articolo 157 del TfUE nell'ambito della retribuzione dei lavoratori, con la conseguenza che l'art. 4, par. 1, della Direttiva n. 79/7/Cee, che attua il divieto di discriminazione fondata sul sesso in materia di sicurezza sociale, deve essere rispettato dagli Stati membri allorché esercitano la loro competenza nell'ambito dello stato civile. Dunque, precisa la Corte, sebbene spetti agli Stati membri stabilire i presupposti del riconoscimento giuridico del cambiamento di sesso di una persona (trattandosi di materia di stato civile), si deve constatare che, ai fini dell'applicazione della citata Direttiva n. 79/7, le persone che abbiano vissuto per un periodo significativo come persone di sesso diverso da quello della nascita e che abbiano subito un'operazione di conversione sessuale debbono essere considerate persone che hanno cambiato sesso.

Nella legislazione nazionale chiamata in causa, il fatto che la possibilità per una persona che ha cambiato sesso di accedere a una pensione statale di fine lavoro a partire dall'età pensionabile legale prevista per le persone del sesso da essa acquisito sia subordinata all'annullamento del matrimonio eventualmente contratto prima di tale cambiamento evidenzia un tratta-

(13) Corte di Giustizia Ue (Grande Sezione), sentenza 26.6.2018, *M.B. c. Secretary of State for Work and Pensions*, C-451/16 – Pres. Lenaerts; Est. von Danwitz; Avv. Gen. Bobek.

mento meno favorevole rispetto a una persona che abbia conservato il proprio sesso di nascita e che sia sposata, la quale può quindi beneficiare di tale pensione di fine lavoro a partire dall'età pensionabile legale prevista per le persone che appartengono a tale sesso, indipendentemente dal suo stato matrimoniale (14). Tale trattamento meno favorevole, rileva la Corte, è fondato sul sesso ed è idoneo a costituire una discriminazione diretta.

La Corte ha pertanto statuito che la Direttiva n. 79/7/Cee, e segnatamente il suo art. 4, par. 1, primo trattino, in combinato disposto con i suoi artt. 3, par. 1, lett. *a*, terzo trattino, e 7, par. 1, lett. *a*, debba essere interpretata nel senso che essa osti a una normativa nazionale che imponga alla persona che abbia cambiato sesso, qualora intenda beneficiare di una pensione statale di fine lavoro a partire dall'età pensionabile legale prevista per le persone del sesso da essa acquisito, di soddisfare non solo criteri di ordine fisico, sociale e psicologico, ma anche la condizione di non essere sposata con una persona del sesso da essa acquisito in seguito a tale cambiamento.

10. — *Tutela dei lavoratori in caso di insolvenza del datore e regimi di previdenza complementare* — Nella decisione del 6.9.2018 sul caso britannico *Grenville Hampshire* (15), la Corte di Giustizia ha avuto modo di precisare che l'art. 8 della Direttiva n. 2008/94/Ce, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro, dev'essere interpretata nel senso che ogni singolo lavoratore subordinato deve beneficiare, in caso di insolvenza del proprio datore, di prestazioni di vecchiaia almeno pari al 50% del valore dei propri diritti maturati in base a un regime di previdenza professionale complementare.

Precisa inoltre la Corte che l'art. 8 della citata direttiva, in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, è munito di effetti diretti e può essere dunque invocato davanti a un giudice nazionale da un singolo lavoratore subordinato, al fine di contestare una decisione di un organismo quale il britannico *Board of the Pension Protection Fund*.

(14) Cfr., in argomento, anche Corte di Giustizia Ue 27.4.2006, *Richards*, C-423/04.

(15) Corte di Giustizia Ue (Quarta Sezione), sentenza 6.9.2018, *Grenville Hampshire*, C-17/17 – Pres. von Danwitz; Est. Juhász; Avv. Gen. Kokott.

LAVORO PUBBLICO (*)

PERIODO GIUGNO - NOVEMBRE 2018

*Gabriella Nicosia, Paola Saracini, Carla Spinelli (**)*

SOMMARIO: 1. Il nuovo modello delle relazioni sindacali: orientamenti interpretativi in materia di rappresentatività. — 1.1. Le relazioni sindacali *soft*: il confronto e l'informazione. — 1.2. Questioni di rappresentatività. — 1.3. La posizione dell'Aran e gli scenari giurisprudenziali. — 2. Pubblica amministrazione e Governo del cambiamento nel segno della continuità: il decreto concretezza. — 2.1. Un nuovo soggetto per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni: il Nucleo della concretezza. — 2.2. Misure di contrasto all'assenteismo e nuove tecnologie. — 2.3. Il piano delle nuove assunzioni. — 3. L'agenda digitale per le pubbliche amministrazioni e il ruolo strategico delle competenze. — 3.1. Le sfide dell'agenda digitale. — 3.2. Il *Syllabus* «competenze digitali per la p.a.». — 3.3. Il responsabile per la transizione digitale.

1. — *Il nuovo modello delle relazioni sindacali: orientamenti interpretativi in materia di rappresentatività* —

1.1. — *Le relazioni sindacali soft: il confronto e l'informazione* — A fronte delle prime pronunce del giudice ordinario e degli speculari pareri espressi dall'Aran, appare opportuno, in apertura dell'*Osservatorio*, dedicare la nostra attenzione all'esame dei principali orientamenti interpretativi affiorati, almeno in questa prima fase applicativa, in materia di rappresentatività nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali racchiuso nei recenti contratti collettivi nazionali.

Come si è già avuto modo di considerare nel precedente *Osservatorio* (1), la vera novità di questa recente stagione contrattuale è certamente da rav-

(*) Il lavoro è frutto di una riflessione comune; tuttavia, il paragrafo 1 è ascrivibile a Gabriella Nicosia, il paragrafo 2 a Paola Saracini, il paragrafo 3 a Carla Spinelli.

(**) Gabriella Nicosia è professoressa associata di Diritto del lavoro presso l'Università di Catania; Paola Saracini è professoressa associata di Diritto del lavoro presso l'Università del Sannio; Carla Spinelli è professoressa associata di Diritto del lavoro presso l'Università di Bari.

(1) *RGL*, 2018, n. 2, *Osservatori*.

visare nel rilancio di tutti gli strumenti mirati all'implementazione di virtuosi modelli di confronto. Questo nella prospettiva di favorire la ricerca, attraverso il più articolato confronto, dei migliori percorsi gestionali e organizzativi. Il nuovo *trend* normativo, legale e contrattuale è, infatti, quello di consentire forme di partecipazione anche su aspetti riguardanti l'organizzazione del lavoro, anche se per essi, in ogni caso, non è ammessa la contrattazione integrativa. Proprio per questo, peraltro, anche gli strumenti relazionali cd. *soft* acquistano nell'economia complessiva dei modelli partecipativi una particolare importanza.

Fra le nuove metodologie inaugurate dai nuovi contratti spiccano proprio quelle destinate a riempire di contenuti la disposizione normativa in tema di partecipazione. La riforma Madia del 2017, nel nuovo art. 9 del d.lgs. n. 165/2001, ha previsto che «fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione»; già all'indomani della riforma appena citata, la parola chiave è così diventata, appunto, «partecipazione».

Le parti negoziali si sono affrettate a riempire di contenuti lo spazio relazionale aperto dalla novella del d.lgs. n. 165/2001. Certamente il *confronto* rappresenta la modalità partecipativa sulla quale tutti i contratti hanno scommesso, in ragione di un ampio e approfondito dialogo nei luoghi di lavoro pubblico e della consequenziale armonizzazione delle scelte datoriali.

Il Ccnl relativo alle funzioni centrali dispone: «Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare».

La medesima norma prevede, altresì, che «il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione...».

Una volta trasmesse le informazioni, le parti negoziali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, viene richiesto il confronto. Anche l'amministrazione può chiedere il confronto contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Nel paniere delle relazioni sindacali *soft*, un ruolo di primaria importanza viene assegnato anche all'informazione. Questa diventa, infatti, la base di partenza dalla quale si diramano tutti i percorsi delle relazioni sindacali.

È necessario, cioè, informare affinché possa essere utilmente – e consapevolmente – avviata la partecipazione di cui alla norma citata, ma anche la contrattazione.

Quanto al perimetro di dialogo affidato al nuovo istituto del confronto, vale la pena osservare che molte materie sono state ricondotte a questo ambito, determinando talvolta una scomoda sovrapposizione in quanto le medesime materie sono rimesse anche ad altre tipologie di relazioni sindacali. Fra queste, merita particolare attenzione la valutazione, posto che la riforma Brunetta aveva categoricamente escluso dai tavoli proprio il capitolo riguardante la valutazione delle *performance*. Si tratta quindi di un'importante conquista, sia pure a livello di mero confronto partecipativo.

1.2. — *Questioni di rappresentatività* — Fra le prime questioni interpretative emerse all'indomani dell'inaugurazione della nuova stagione contrattuale, come si ricorderà, ha occupato la scena il dubbio relativo ai soggetti legittimati a sedersi al tavolo della contrattazione integrativa decentrata. La medesima questione della rappresentatività si è posta pure rispetto ai soggetti da abilitare all'intero modello relazionale racchiuso nei nuovi contratti. In fase applicativa, il dubbio è sorto in merito alla necessità o meno, di informare o confrontarsi con una platea più larga rispetto a quella dei soggetti titolari della rappresentatività, *stricto sensu* considerata, in sede contrattuale.

Rispetto alla questione della rappresentatività necessaria per negoziare, i giudici del lavoro hanno avuto modo di pronunciarsi sul punto, avallando in generale l'interpretazione rigorosa concernente la necessità della firma del Ccnl per ottenere la legittimazione in sede decentrata (2).

Risolta la questione dei soggetti legittimati alla negoziazione in sede decentrata, immediatamente è stata prospettata quella concernente la legittimazione, questa volta, all'esercizio delle relazioni sindacali *soft*. Rispetto a tale ultima *querelle*, è stata chiamata a pronunciarsi l'Aran.

1.3. — *La posizione dell'Aran e gli scenari giurisprudenziali* — A questo riguardo, si è già avuto modo di osservare come l'Aran abbia giocato un ruolo assai importante in questa fase di ripartenza delle relazioni sindacali nel settore pubblico. I pareri resi sino a oggi hanno offerto contributi dav-

(2) Faccio riferimento alle pronunce di primo e secondo grado del Tribunale di Milano, S. lav. – decreto di rigetto n. 14710 del 31.5.2018 e successiva ordinanza di rigetto n. 18211 del 4.7.2018 –, nonché al Tribunale di Roma e al relativo decreto di rigetto n. 70407 del 17.7.2018 (tutti di prossima pubblicazione in *RGL*).

vero dirimenti rispetto alla risoluzione delle prime questioni applicative, specie nelle amministrazioni non particolarmente avvezze alle dinamiche sindacali, come le Università.

Come si dirà più avanti, l'Aran ha offerto una lettura interpretativa rigorosa delle norme, del tutto in linea con le prime pronunce dei giudici rese in ambito nazionale, quantunque in tema di contrattazione decentrata (vd. *supra*, nota 2).

Di seguito si riporteranno alcuni frammenti degli utili ragionamenti prospettati dall'Agenzia in questione.

Nell'ambito del comparto Istruzione e ricerca, per esempio, l'Aran si è espressa, rispetto all'istituto dell'informazione, nel senso che gli articoli 5, 6 e 7 del Ccnl del 19 aprile 2018 hanno previsto genericamente un riferimento ai «soggetti sindacali» senza specificare di quali soggetti si debba trattare. In mancanza, pertanto, di espressa previsione contraria, «il sistema delle relazioni sindacali è rivolto, nel suo complesso, ai medesimi soggetti sindacali e ciò è confermato anche dal fatto che l'art. 68 del Ccnl in esame è rubricato “Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali”, proprio a intendere che i soggetti ivi individuati sono quelli nei cui confronti si attuano le diverse modalità relazionali previste dal contratto» (3).

Del medesimo tenore appare un successivo parere (4), ancor più articolato, nel quale viene chiarito che, in considerazione del nuovo quadro normativo e per evitare inutili sovrapposizioni, le parti hanno rivisitato l'istituto dell'informazione attribuendogli un importante ruolo di impulso anche rispetto alla contrattazione. Proprio in ragione di questa esigenza – cioè quella di evitare sovrapposizioni – l'Aran sottolinea come «il fatto che nel richiamato art. 5 si faccia genericamente riferimento a “soggetti sindacali”, senza ulteriori precisazioni, non significa che l'informazione sia dovuta a qualsiasi organizzazione sindacale»; bisogna, cioè, affidarsi a una lettura complessiva delle norme dalla quale discende la natura dell'istituto in parola quale istituto propedeutico all'esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Ciò perché si concretizza «nella trasmissione delle notizie necessarie a consentire ai soggetti sindacali di poter compiutamente conoscere le questioni trattate» in modo da partecipare fattivamente ai successivi momenti relazionali che li vedono coinvolti.

Da questo ragionamento discende la successiva affermazione giusta la quale «l'informazione è dovuta su tutte le materie oggetto di confronto e contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

(3) Cfr. parere Aran prot. n. 00139285 del 19.7.2018.

(4) Cfr. parere Aran prot. n. 0015830 del 24.9.2018.

Ne consegue che i soggetti sindacali sono quelli successivamente individuati nelle singole sezioni...». Insomma, i soggetti che siedono al tavolo – quelli per cui si è detto che la legittimazione a contrattare si ottiene con la firma del contratto nazionale – sono gli stessi che ricevono informazione e che possono accedere al confronto.

Ad avviso dell'Aran, quindi, non è opportuno allargare la platea degli interlocutori nell'ambito delle relazioni sindacali *soft*; ciò in perfetta corrispondenza con l'interpretazione *medio tempore* fornita dai giudici sulla rappresentatività sindacale in sede contrattuale decentrata.

2. — *Pubblica amministrazione e Governo del cambiamento nel segno della continuità: il decreto concretezza* —

2.1. — *Un nuovo soggetto per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni: il Nucleo della concretezza* — Tra i primissimi provvedimenti posti in essere dal nuovo Governo non poteva mancare quello «dedicato» alla pubblica amministrazione, o meglio a migliorarne l'efficienza; un provvedimento che, non a caso, è stato denominato il «Decreto concretezza». Si tratta, è bene precisarlo, di un d.d.l., presentato dal ministro della Funzione pubblica Giulia Bongiorno e già approvato dal Consiglio dei ministri lo scorso 28 ottobre 2018.

Tale provvedimento, innanzitutto, arricchisce il d.lgs. n. 165/2001 con nuove disposizioni (artt. 60-*bis*, *ter* e *quater*) dedicate all'istituzione e alla regolamentazione delle attività del Nucleo della concretezza. L'intento è quello di creare – presso il dipartimento della Funzione Pubblica – una sorta di *task-force* con il compito di monitorare la *concreta* realizzazione di una serie di misure indicate in un Piano triennale, da adottarsi con decreto del ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il ministro dell'Interno e previa intesa in sede di Conferenza unificata, e predisposto annualmente dal dipartimento della Funzione Pubblica. In tale Piano saranno contenute una serie di azioni dirette a: «a) garantire la corretta applicazione delle disposizioni in materia di organizzazione e funzionamento delle pubbliche amministrazioni e la conformità dell'attività amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento; b) implementare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, con indicazione dei tempi per la realizzazione delle eventuali azioni correttive; c) definire le modalità di svolgimento delle attività del Nucleo nei confronti delle regioni, degli enti locali e dei loro enti strumentali». Insomma, le pubbliche amministrazioni dovranno confrontarsi con un ulteriore strumento che – non bisogna dimenticare – si aggiunge agli ordinari atti programmatici e di bilancio, alla

programmazione delle assunzioni e dei fabbisogni formativi, al piano delle *performance*, al piano anticorruzione; e di tale Piano non si rinvergono specifici strumenti e/o risorse. Tutte le aspettative sono difatti riposte nel neonato Nucleo della concretezza, chiamato a effettuare sopralluoghi e visite finalizzati a rilevare lo stato di attuazione di quelle disposizioni da parte delle pubbliche amministrazioni, nonché le modalità di organizzazione e di gestione dell'attività amministrativa alla luce dei criteri di efficienza, efficacia ed economicità. A tale scopo, il decreto, innanzitutto, si preoccupa di quantificare le unità di personale di cui si comporrà il Nucleo (53) e le relative qualifiche (una dirigenziale di livello generale, due dirigenziali di livello non generale e il restante personale di categoria A e B), nonché le modalità di reclutamento delle suddette unità (23 unità, comprese quelle di livello dirigenziale, individuate anche tra il personale delle altre p.a. collocato in posizione di comando o fuori ruolo o altro analogo istituto previsto dai rispettivi ordinamenti; 30 unità, reclutate a seguito di concorso pubblico per titoli ed esami, espletato ai sensi dell'art. 35, comma 2, d.lgs. n. 165/2001). Inoltre, si preoccupa di regolamentare dettagliatamente le «visite» del Nucleo, ma sarebbe meglio definirle ispezioni. E così specifica: a) le procedure che lo stesso deve seguire (compilazione di verbale, individuazione dei contenuti necessari e dei soggetti abilitati alla firma); b) i termini per formulare eventuali osservazioni o integrazione della documentazione da parte delle amministrazioni; c) i destinatari della trasmissione dei verbali che, nel caso la visita abbia riguardato un Comune o un ente locale, includeranno pure il prefetto territorialmente competente; d) le modalità inerenti la comunicazione dell'attuazione delle misure correttive; e) le responsabilità dirigenziali e disciplinari qualora, nonostante i rilievi, le azioni correttive non vengono messe in essere; si precisa altresì che tale comportamento determina l'iscrizione della pubblica amministrazione inadempiente in un elenco pubblicato sul sito del dipartimento della Funzione Pubblica (una sorta di *black-list* di cui al momento non si rinvergono le conseguenze). Gli enti locali, inoltre, sembrano essere soggetti a particolare attenzione, in quanto la visita del Nucleo della concretezza può essere sollecitata dal prefetto qualora si siano verificate irregolarità dell'azione amministrativa, nei casi di commissariamento dell'ente locale o di esercizio dei poteri sostitutivi da parte dell'autorità prefettizia, al fine di assicurare la continuità o l'eventuale ripristino dell'attività amministrativa dello stesso.

A dire il vero, sul fatto restano diverse perplessità, che, dinanzi all'ennesimo appesantimento burocratico, una *task-force* centralizzata, composta da 53 unità che devono distribuirsi su una platea di amministrazioni amplissima e altamente e sensibilmente diversificata, possa produrre risultati

in linea con il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa; insomma, è alquanto dubbio che l'adeguatezza delle dinamiche organizzative, in contesti peraltro così diversi e diversificati, possa essere realizzata attraverso imposizioni formali.

2.2. — *Misure di contrasto all'assenteismo e nuove tecnologie* — Altro aspetto trattato dal Decreto concretezza riguarda la lotta all'assenteismo. Il decreto, tra le sue prime preoccupazioni in tema di lavoro pubblico, pone la lotta all'assenteismo, normalmente inquadrata tra le cause di inefficienza delle amministrazioni pubbliche; pertanto, a perfezionamento dei diversi sistemi di rilevazione automatica attualmente in uso per l'osservanza dell'orario di lavoro, impone alle amministrazioni pubbliche l'introduzione di sistemi di identificazione biometrica e di videosorveglianza: così confermando, ancora una volta, la convinzione che per combattere l'inefficienza occorra scovare e punire i «fannulloni» (art. 2, comma 1). Sono esplicitamente esclusi dalla previsione il personale in regime di diritto pubblico (anche se, per il vero, non pare molto corretto escludere *a priori* la presenza di fannulloni nell'ambito di questa categoria) e i dipendenti titolari di un rapporto di lavoro agile di cui all'art. 18, l. 22 maggio 2017, n. 81. La regolamentazione non sembrerebbe riguardare nemmeno i dirigenti, per i quali è specificato l'obbligo di adeguare la propria prestazione nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane (art. 2, comma 2).

Su tale provvedimento si è già espresso il Garante per la protezione dei dati personali (parere dell'11 ottobre 2018). Il parere è stato favorevole, sebbene sia stato sottoposto a specifiche riserve. In particolare, richiamando il nuovo Regolamento europeo in tema di trattamento dei dati personali (5), nonché la consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea e della Corte europea dei diritti dell'uomo (6), il Garante ha spiegato che, quale che sia lo strumento scelto, è necessario che

(5) Regolamento (Ue) n. 2016/679, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27.4.2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

(6) C. Giust. 9.11.2010, cause riunite C-92/09 e C-93/09, *Volker und Markus Schecke*; C. Giust. 8.4.2004, C-203/12 e C-594/12, *Digital Rights Ireland*; C. Giust. 21.12.2016, C-203/15 e C-698/15, *Tele2 Sverige*, nonché, per quanto concerne la Corte europea dei diritti umani, in ordine al canone di proporzionalità in via generale, cfr., in particolare, C. Edu 5.9.2017, n. 61496/08, *Grande Camera, Bărbulescu c. Romania*.

ogni trattamento di dati rispetti i principi di *liceità, proporzionalità e minimizzazione dei dati*. Pertanto, l'introduzione di sistemi di rilevazione delle presenze tramite impronte digitali, se avvenisse in maniera sistematica e generalizzata in tutte le pubbliche amministrazioni, sarebbe sproporzionata, considerando l'invasività di queste forme di verifica e la delicatezza dei dati in questione. Il Garante, inoltre ha indicato una serie di cautele da osservare: a) evitare l'impiego simultaneo di sistemi di rilevazione di dati biometrici e di videosorveglianza; b) adottare le nuove tecnologie solo qualora altri sistemi di rilevazione non risultino adeguati e l'adozione di queste tecnologie sia legata a specifici fattori di rischio o di particolari presupposti, quali, ad esempio, le dimensioni dell'ente, il numero dei dipendenti coinvolti, situazioni di criticità determinate anche dal contesto ambientale in cui si trova a operare una pubblica amministrazione. Infine, poiché il disegno di legge rimanda a specifici decreti attuativi l'individuazione delle misure, anche tecniche, necessarie per rendere pienamente operativa la norma, occorrerà monitorarne i relativi contenuti. V'è però innanzitutto da osservare che, com'è stato recentemente scritto, più in generale, in riferimento alla banalizzazione del problema organizzativo dell'assenteismo considerato come «mera questione disciplinare», le disfunzioni organizzative non si possono risolvere semplicemente e automaticamente con meccanismi impositivi, ma occorre innescare circuiti virtuosi e genuine dinamiche organizzative (7).

Si segnala, infine, la gravità della scelta di intervenire su una materia così delicata, qual è quella del controllo sui lavoratori, escludendo finanche dall'«ascolto» i rappresentanti dei lavoratori, che proprio su un tema come questo non possono essere «ignorati».

2.3. — *Il piano delle nuove assunzioni* — Un ultimo accenno va infine fatto alle previsioni contenute nel decreto in tema di assunzioni. Qui, oltre a quelle previste per dare corpo al Nucleo concretezza, si punta sulle misure per accelerare le nuove assunzioni e favorire il ricambio generazionale.

Innanzitutto, si prevede che, a partire dal 2019, si apriranno le porte al *turnover*, con assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo uscito nell'anno precedente. In pratica, non ci sarà un limite in termini di «teste», ma di spesa, e questo dovrebbe consentire di assumere, a fronte di uscite di personale anziano, in genere più costoso di quello che entra, un numero più alto di giovani.

(7) Bavaro 2018.

Specifiche indicazioni attengono alle figure professionali da reclutare, ossia quelle con elevate competenze in materia di: a) digitalizzazione; b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi; c) qualità dei servizi pubblici; d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento; e) contrattualistica pubblica; f) controllo di gestione e attività ispettiva. Scelta molto ampia, ma sulla quale, come hanno già sottolineato le organizzazioni sindacali, i criteri individuati sono solo alcuni di quelli che possono rappresentare una priorità per le amministrazioni; d'altro canto, si tratta pur sempre di una materia che fa parte del nuovo sistema di relazioni sindacali e del confronto con le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori.

Infine il d.d.l. prevede la possibilità di procedere, nel triennio 2019-2021, all'effettuazione delle assunzioni, mediante scorrimento delle graduatorie, ovvero tramite apposite procedure concorsuali indette in deroga alla normativa vigente in materia di mobilità del personale e senza la necessità della preventiva autorizzazione, da svolgersi secondo procedure semplificate più celeri.

3. — *L'agenda digitale per le pubbliche amministrazioni e il ruolo strategico delle competenze* —

3.1. — *Le sfide dell'agenda digitale* — Lo sviluppo digitale delle amministrazioni pubbliche nel nostro paese sconta un notevole ritardo, come testimonia ancora, da ultimo, la Relazione nazionale sull'Italia per il 2018 relativa al Desi (8), l'Indice di digitalizzazione dell'economia e della società, che riassume gli indicatori rilevanti per le prestazioni digitali dell'Europa e traccia l'evoluzione degli Stati membri dell'Ue nella competitività digitale.

Tale indice è strutturato intorno a cinque dimensioni: connettività, capitale umano, uso di internet, integrazione della tecnologia digitale e servizi pubblici digitali. L'Italia si posiziona al 25° posto fra i 28 Stati membri dell'Ue e le sue prestazioni si collocano all'interno del gruppo di paesi dai risultati inferiori rispetto alla media eurounitaria. Tale posizionamento è rimasto immutato, sebbene nel corso dell'ultimo anno, come evidenzia la citata Relazione, si sia registrato nel complesso un miglioramento.

Le maggiori criticità si rilevano con riferimento ai cd. fattori abilitanti

(8) Disponibile all'indirizzo http://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2018-20/it-desi_2018-country-profile-lang_4AA6AC9F-0F0F-0F48-8D21A979E9D5A1B7_52348.pdf.

immateriali, tra cui si può annoverare la carenza delle competenze digitali, che concorrono al concretizzarsi della trasformazione digitale al pari dello sviluppo delle infrastrutture tecnologiche (9).

3.2. — *Il Syllabus «competenze digitali per la p.a.»* — A tal riguardo, merita di essere segnalato il percorso intrapreso dal dipartimento della Funzione Pubblica con il Progetto Competenze digitali per la p.a., promosso nell'ambito del Programma operativo nazionale *Governance e Capacità istituzionale 2014-2020* e volto al consolidamento delle competenze digitali trasversali di tutti i dipendenti pubblici, che non siano dei professionisti Ict, nonché alla diffusione di una visione comune sui temi della Cittadinanza digitale, dell'*e-Government* e dell'*Open government*, al fine di accrescere la propensione complessiva al cambiamento e all'innovazione nelle pubbliche amministrazioni.

Il primo risultato concreto di tale Progetto è rappresentato dalla pubblicazione del *Syllabus* «Competenze digitali per la p.a.» (10), presentato lo scorso 24 ottobre e sottoposto a consultazione pubblica, che si concluderà il 21 dicembre prossimo. Si tratta della prima linea di intervento del Progetto avviato dal dipartimento della Funzione Pubblica, che intende identificare quali siano le competenze digitali che è necessario siano possedute da tutti i dipendenti pubblici, sebbene con livelli diversi secondo il tipo di attività. Come si legge nell'introduzione al documento, infatti, il *Syllabus* «descrive il set di conoscenze e *skill* di base che consentono al dipendente pubblico di partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione».

Gli ambiti tematici individuati nel *Syllabus* sono cinque, con riferimento ai quali vengono descritte le competenze necessarie: 1) Dati, informazioni e documenti informatici, per cui rilevano le competenze di gestire dati, informazioni e contenuti digitali; produrre, valutare e gestire documenti informatici; conoscere gli *Open Data*; 2) Comunicazione e condivisione, che richiedono le competenze di comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione; comunicare e condividere con cittadini, imprese e altre p.a.; 3) Sicurezza, per cui contano le competenze relative a proteggere i dispositivi, nonché proteggere i dati personali e la *privacy*; 4) Servizi *onli-*

(9) Cfr. la Relazione del Team per la Trasformazione digitale del 30 settembre 2018, disponibile all'indirizzo https://teamdigitale.governo.it/assets/pdf/Relazione_TeamTrasformazioneDigitale_ITA_30set.pdf.

(10) Disponibile all'indirizzo <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/24-10-2018/competenze-digitali-la-pa-al-la-consultazione-del-Syllabus>.

ne, con le inerenti competenze di conoscere l'identità digitale e di erogare servizi *online*; 5) Trasformazione digitale, che implica conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale e conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale.

Una volta effettuata la ricognizione delle competenze descritte, il Progetto della Funzione Pubblica prevede che si proceda con la progettazione e l'attuazione dei necessari interventi formativi per colmare i *gap* di competenze rilevati. Infatti, il *Syllabus* rappresenta «uno strumento di riferimento, semplice e facilmente accessibile, per la realizzazione di attività di verifica delle conoscenze e *skills* possedute, su cui basare interventi di formazione mirata e di valorizzazione delle competenze, tanto a livello di sistema che di singola amministrazione». Pertanto, i destinatari del *Syllabus* sono individuati sia nei dipendenti pubblici che intendano procedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali, sia nelle amministrazioni che devono valutare i fabbisogni formativi e progettare gli interventi conseguenti.

Il *Syllabus* per le competenze digitali del personale delle p.a., allora, costituisce già di per sé un risultato importante in quest'area, nella quale si manifesta una delle carenze principali per la trasformazione digitale delle pubbliche amministrazioni; esso, peraltro, potrà altresì fungere da volano per l'ammodernamento digitale e, a tal fine, dovrà essere seguito a breve da una programmazione strategica di linee di intervento conseguenti, tra cui le azioni formative di recupero.

3.3. — *Il responsabile per la transizione digitale* — Tra le ragioni che spiegano il ritardo digitale delle nostre amministrazioni, oltre al *digital divide* fin qui illustrato, rilevano anche gli ostacoli di carattere organizzativo, riferibili tanto alla necessità di riprogettare i processi operativi dell'azione amministrativa, quanto alle carenze di tipo culturale (11). Nel Codice dell'amministrazione digitale, il d.lgs. n. 82/2005, dopo le modifiche introdotte dai decreti legislativi attuativi della legge Madia (n. 179/2016 e n. 217/2017), al fine di perseguire gli obiettivi di cui all'art. 12 (12), si prevede che le amministrazioni debbano avviare «processi di riorganizzazione

(11) Cfr. EY, Glocus, *Pubblica amministrazione digitale: come farla davvero*, disponibile all'indirizzo https://www.glocus.it/wp-content/uploads/2015/05/PositionPaper_Pa-digitale-come-farla-davvero-19MAGGIO2015.pdf.

(12) Si tratta degli obiettivi di «efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione, nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, nonché per l'effettivo riconoscimento dei diritti dei cittadini e delle imprese».

strutturale e gestionale», anche attraverso l'impiego delle tecnologie digitali (art. 15). A tal fine si dispone l'istituzione di un ufficio *ad hoc*, di livello dirigenziale generale per le amministrazioni che lo prevedano in struttura, con compiti di indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio (art. 17).

Con la circolare n. 3 del 1° ottobre 2018, a firma della ministra Buongiorno (13), le amministrazioni – che si sono dimostrate finora diffusamente inadempienti al riguardo o vi hanno provveduto secondo una logica di mero adempimento burocratico – sono state richiamate a procedere «con ogni opportuna urgenza» alla nomina del Responsabile per la transizione al digitale (di seguito, Rtd). Di questa figura si ribadisce l'importanza decisiva e la valenza strategica, in quanto deputata a svolgere il ruolo di interfaccia tra gli indirizzi dettati dai soggetti preposti alla *governance* della digitalizzazione della p.a. (Agid e Team della Trasformazione digitale) e la loro concreta attuazione nei territori.

A riprova della centralità del ruolo riconosciuto al Rtd ai fini della trasformazione digitale dell'amministrazione, la circolare ne richiama sia le funzioni individuate dalla legge (art. 17, comma 1, lett. da *a* a *j-bis*), sia la collocazione organizzativa, dovendo trattarsi di dirigenti o, in mancanza di tali posizioni nell'ente, di dipendenti in posizione apicale o già titolari di posizione organizzativa, i quali, con riferimento ai compiti relativi alla transizione alla modalità digitale, dovranno rispondere direttamente all'organo di vertice politico o, in sua assenza, a quello amministrativo dell'ente (art. 17, commi 1-*ter* e 1-*sexies*, d.lgs. n. 82/2005). Ciò significa che, chiarisce ancora la Ministra, «il legislatore attribuisce ai compiti demandati al Rtd una valenza strategica tale da imprimere ai relativi obiettivi una derivazione diretta da parte del vertice politico che trova immediata espressione nella direttiva generale per l'attività amministrativa, successivamente da declinarsi nella programmazione strategica e operativa delineata nel piano della *performance*».

I compiti del Responsabile spaziano dal «coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia, all'indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia», alla «analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i

(13) Il testo della circolare è disponibile all'indirizzo http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Circolare_n_3_10_2018.pdf.

tempi e i costi dell'azione amministrativa, alla cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione». Il Responsabile può inoltre «pianificare e coordinare il processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione».

Al fine di scongiurare il rischio che il Responsabile per la transizione al digitale sia vissuto dagli organi di vertice come un ulteriore adempimento burocratico e non venga dotato di poteri adeguati, la circolare Bongiorno, ferma restando l'autonomia organizzativa di ciascuna amministrazione, si raccomanda di prevedere che lo stesso assolva a ulteriori compiti, quali: costituire tavoli di coordinamento con gli altri dirigenti dell'amministrazione e/o referenti nominati da questi ultimi; costituire gruppi tematici per singole attività e/o adempimenti; proporre l'adozione di circolari e atti di indirizzo sulle materie di propria competenza; adottare i più opportuni strumenti di raccordo e consultazione con le altre figure coinvolte nel processo di digitalizzazione della pubblica amministrazione; intervenire in materia di predisposizione del Piano triennale per l'informatica della singola amministrazione, nelle forme e secondo le modalità definite dall'Agenzia per l'Italia digitale.

In considerazione della molteplicità e varietà dei compiti riconosciuti in capo al Rtd, è del tutto comprensibile e pienamente condivisibile la scelta del legislatore di prevedere che lo stesso debba essere dotato di «adeguate competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali» (art. 17, comma 1-ter, d.lgs. n. 82/2005). La circolare si limita a richiamare tale previsione, ma non aggiunge nulla al riguardo.

Eppure la valenza strategica ripetutamente ascritta a tale posizione organizzativa non può prescindere dal considerare che simili professionalità, capaci di coniugare conoscenze tecniche e competenze manageriali, non è detto che siano già ampiamente disponibili tra i dipendenti delle amministrazioni, considerato che i ruoli amministrativi hanno tradizionalmente prevalso su quelli tecnici in fase di reclutamento del personale, dirigenziale e non.

Pertanto, sarebbe stato probabilmente utile suggerire alle amministrazioni – sempre nella prospettiva di non depotenziare il ruolo del Rtd – di prevedere interventi formativi o ridefinire i propri fabbisogni di personale al fine di scongiurare il rischio che la carenza di adeguate competenze mini l'efficacia della trasformazione e produca effetti di digitalizzazione del tutto

insoddisfacenti. Del resto, si tratterebbe semplicemente di dare attuazione a quanto prevede l'art. 13, comma 1-*bis*, d.lgs. n. 82/2005, a proposito della necessità di attuare politiche di formazione «volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale».

Riferimenti bibliografici

- Bavaro V. (2018), *Note sul potere disciplinare nel lavoro pubblico fra aziendalismo e amministrativismo*, in *RGL*, I, 507 ss.
- EY, Glocus EY (2015), *Pubblica amministrazione digitale: come farla davvero*, disponibile all'indirizzo https://www.glocus.it/wp-content/uploads/2015/05/PositionPaper_Pa-digitale-come-farla-davvero-19MAGGIO2015.pdf.
- Zoppoli L. (2018), *Il rapporto tra legge e contratto collettivo e il nuovo modello di relazioni sindacali «partecipate»*, in *RGL*, I, 408 ss.

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE PERIODO OTTOBRE 2017 - OTTOBRE 2018

Antonino Sgroi (*)

SOMMARIO: 1. Contributi. — 1.1. Tutela previdenziale del lavoratore straniero. — 1.2. Retribuzione imponibile. — 1.3. Contribuzione a percentuale del lavoratore autonomo. — 1.4. Gestione separata. — 1.5. Contribuzione volontaria. — 1.6. Riscatto. — 1.7. Gestione dei lavoratori dello spettacolo. — 1.8. Responsabilità dell'ente previdenziale per erronea comunicazione posizione contributiva. — 1.9. Fondi pensioni cd. interni. — 1.10. Giornalisti. — 1.11. Previdenza di ingegneri e architetti. — 1.12. Previdenza degli avvocati. — 2. Prestazioni. — 2.1. Maternità. — 2.2. Tubercolosi. — 2.3. Indennità di mobilità. — 2.4. Fondo di garanzia. — 2.5. Cassa edile. — 3. Pensioni. — 3.1. Contribuzione accreditata presso ente previdenziale elvetico. — 3.2. Totalizzazione. — 3.3. Integrazione al trattamento minimo. — 3.4. Maggiorazioni delle pensioni. — 3.5. Dirigenti ex-Inpdai. — 3.6. Cumulo di pensione e reddito da lavoro autonomo. — 3.7. Pensione supplementare. — 3.8. Risarcimento danni e computo della pensione di reversibilità. — 3.9. Reato di indebita percezione di pubbliche erogazioni. — 4. Premi assicurativi. — 4.1. Domanda di mero accertamento. — 4.2. Malattia professionale non tabellata. — 4.3. Infortunio sul lavoro. — 4.4. Domanda per aggravamento della rendita. — 4.5. Prescrizione.

1. — *Contributi* —

1.1. — *Tutela previdenziale del lavoratore straniero* — La Corte di Cassazione, nella decisione n. 6601/2018, ha ritenuto che nella fattispecie delineata dal T.U. sull'immigrazione (d.lgs. n. 286/1998), di lavoratore dipendente da impresa estera trasferito temporaneamente in Italia presso soggetti di diritto italiano, per svolgere prestazioni oggetto di un contratto di appalto (art. 27, comma 1, lett. *i*), l'impresa estera sia tenuta al versamento della contribuzione previdenziale presso l'Inps, ritenendo che la disposizione dell'art. 27 ha l'esclusiva finalità di disciplinare l'ingresso di particolari tipi di lavoratori nel territorio italiano senza incidere, neanche indirettamente, sul principio di territorialità dell'obbligo contributivo.

(*) Avvocato. Avvocatura centrale Inps.

1.2. — *Retribuzione imponibile* — La Suprema Corte, con la sentenza n. 10515/2018, conferma il suo costante orientamento in forza del quale, nell'ipotesi di lavoratori collocati in cassa integrazione guadagni a seguito di illegittima sospensione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, gli stessi hanno diritto a ottenere la retribuzione in misura piena, e non già il minore importo delle integrazioni salariali, con la conseguenza che la relativa somma liquidata a titolo di risarcimento del danno costituisce retribuzione imponibile (stante l'ampia nozione della stessa ai sensi dell'art. 12 della l. n. 153/1969) e tributaria (in base all'art. 6, comma 2, del d.P.R. n. 917/1986, secondo cui le indennità a titolo di risarcimento costituiscono redditi della stessa categoria di quelli perduti).

Con riguardo sempre a fattispecie di sospensione del rapporto di lavoro ma da parte di un datore di lavoro edile, sempre il giudice della nomofilachia, nel confermare il suo costante orientamento con la sentenza n. 10134/2018, ha statuito che in tema di contribuzione dovuta dai datori di lavoro esercenti attività edile, l'art. 29 del d.l. n. 244/1995, convertito nella l. n. 341/1995, nel determinare la misura dell'obbligo contributivo previdenziale e assistenziale in riferimento a una retribuzione commisurata a un numero di ore settimanali non inferiore all'orario normale di lavoro stabilito dalla contrattazione collettiva, prevede l'esclusione dall'obbligo contributivo di una varietà di assenze, tra di loro accomunate dal fatto che vengono in considerazione situazioni in cui è la legge a imporre al datore di lavoro di sospendere il rapporto. Ne consegue che, ove la sospensione del rapporto derivi da una libera scelta del datore di lavoro e costituisca il risultato di un accordo tra le parti, continua a permanere intatto l'obbligo retributivo, dovendosi escludere, attesa l'assenza di una identità di «*ratio*» tra le situazioni considerate, la possibilità di una interpretazione estensiva o, comunque, analogica, e ciò tanto più che la disposizione ha natura eccezionale e regola espressamente la possibilità e le modalità di un ampliamento dei casi d'esonero da contribuzione, che può essere effettuato esclusivamente mediante decreti interministeriali.

Ai fini poi dell'individuazione della retribuzione virtuale necessaria per il calcolo dei contributi previdenziali *ex* art. 1, d.l. n. 338/1989, convertito con modificazioni dalla l. n. 389/1989, la Corte, con la sentenza n. 11650/2018, ha reiterato il principio di diritto secondo il quale occorre fare riferimento alla contrattazione collettiva nazionale, che è maggiormente di garanzia per una parità di trattamento tra lavoratori di un medesimo settore. Sulla scorta di tale affermazione, continua la Corte, e qualora per uno specifico settore non risulti stipulato un contratto collettivo (la questione a quel che consta è stata affrontata dalla Corte per la prima volta con le im-

prese che svolgevano attività *a façon*), legittimamente l'Inps può raggugliare la contribuzione dovuta alla retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva di un settore affine; restando a carico del datore di lavoro l'onere di dedurre l'esistenza di altro contratto affine che preveda retribuzioni tabellari superiori rispetto a quello applicato dall'Istituto.

Con riguardo al lavoratore italiano che presta attività lavorativa all'estero presso uno Stato che non sia legato all'Italia da alcun sistema pattizio afferente alla sicurezza sociale, la Corte, con la decisione n. 13674/18, confermando il proprio orientamento ormai da ritenere costante e univoco, ha affermato che, ai fini dell'individuazione della base imponibile per la determinazione dei contributi previdenziali dovuti in relazione alla posizione di lavoratori italiani che prestano attività lavorativa all'estero, deve aversi riguardo alla retribuzione effettivamente corrisposta e non alle retribuzioni convenzionali individuate con i d.m. richiamati dall'art. 4, comma 1, del d.l. n. 314/1987, convertito nella l. n. 398/1987, non essendo applicabile il comma 8-*bis* dell'art. 48 del d.P.R. n. 917/1986 (poi divenuto 51 per effetto del d.lgs. n. 344/2003), introdotto dall'art. 36, comma 1, della l. n. 342/2000, che opera esclusivamente a fini fiscali e non incide sulla determinazione della retribuzione imponibile a fini contributivi.

La Corte, con un gruppo di decisioni, ha affrontato la questione della sottoposizione a contribuzione di singole voci di retribuzione, quali: l'indennità di trasferta, il «premio tre mensilità», l'indennità sostitutiva di ferie.

Con riguardo all'indennità di trasferta, la Suprema Corte, con la decisione n. 13678/2018, afferma che in materia di trattamento contributivo dell'indennità di trasferta, alla stregua dei criteri di interpretazione letterale, storica, logico-sistematica e teleologica, l'espressione «anche se corrisposta con carattere di continuità» – presente sia nell'art. 11, l. n. 467/1984, sia nel vigente art. 51, comma 6, d.P.R. n. 917/1986 (così come nel successivo art. 48, comma 6, nel testo risultante dalle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 314/1997) – deve essere intesa nel senso che l'eventuale continuità della corresponsione del compenso per la trasferta non ne modifica l'assoggettabilità al regime contributivo (e fiscale) meno gravoso (di quello stabilito in via generale per la retribuzione imponibile) rispettivamente previsto dalle citate disposizioni.

La Corte, chiamata a vagliare la sottoposizione o meno a contribuzione previdenziale del cd. premio tre mensilità, ha affermato che lo stesso deve essere incluso nella retribuzione imponibile ai fini contributivi, ai sensi dell'art. 12 della l. n. 153/1962, quale emolumento in denaro corrisposto ai dipendenti con la finalità di stimolarne la permanenza in azienda, e pertan-

to erogato, in dipendenza del rapporto di lavoro, risultando irrilevante che l'indennità in questione era erogata al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Infine, e con riguardo all'indennità sostitutiva delle ferie, la Cassazione riafferma il proprio costante e univoco orientamento, con la sentenza n. 13473/18. Orientamento secondo il quale l'indennità sostitutiva di ferie non godute è assoggettabile a contribuzione previdenziale a norma dell'art. 12 della l. n. 153/1969, sia perché, essendo in rapporto di corrispettività con le prestazioni lavorative effettuate nel periodo di tempo che sarebbe dovuto essere dedicato al riposo, ha carattere retributivo e gode della garanzia prestata dall'art. 2126 c.c. a favore delle prestazioni effettuate con violazione di norme poste a tutela del lavoratore, sia perché un eventuale suo concorrente profilo risarcitorio – oggi pur escluso dal sopravvenuto art. 10 del d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n. 213/2004, in attuazione della Direttiva n. 93/104/Ce – non escluderebbe la riconducibilità all'ampia nozione di retribuzione imponibile delineata dal citato art. 12, costituendo essa comunque un'attribuzione patrimoniale riconosciuta a favore del lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro e non essendo ricompresa nella elencazione tassativa delle erogazioni escluse dalla contribuzione.

1.3. — *Contribuzione a percentuale del lavoratore autonomo* — La Corte, chiamata a individuare il reddito del lavoratore autonomo da utilizzare quale base per la determinazione della contribuzione a percentuale dovuta dallo stesso alla gestione previdenziale di pertinenza, ha ritenuto che facciano parte di tale base imponibile anche i redditi percepiti in qualità di socio accomandante, ai sensi degli artt. 3-*bis* del d.l. n. 384/1992, convertito con modificazioni in l. n. 438/1992, e 6, comma 3, del d.P.R. n. 917/1986, la cui interpretazione letterale e sistematica, avallata anche dalla Corte costituzionale (sentenza 7 novembre 2001, n. 354), conduce a includere nella base imponibile la totalità dei redditi d'impresa, fra i quali vanno considerati anche quelli delle società in accomandita semplice.

1.4. — *Gestione separata* — Con la sentenza n. 30344/2017, la Corte ha ritenuto che gli ingegneri e gli architetti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie, che non possono iscriversi all'Inarcassa, alla quale versano esclusivamente un contributo integrativo di carattere solidaristico in quanto iscritti agli albi, cui non segue la costituzione di alcuna posizione previdenziale a loro beneficio, sono tenuti comunque a iscriversi alla gestione separata presso l'Inps, in quanto secondo la «ratio» dell'art. 2, com-

ma 26, della l. n. 335/1995, l'unico versamento contributivo rilevante ai fini dell'esclusione di detto obbligo di iscrizione è quello suscettibile di costituire in capo al lavoratore autonomo una correlata prestazione previdenziale (si rilevi che la medesima questione di diritto coinvolge qualsivoglia libero professionista che non versi contribuzione previdenziale Ivs alla propria cassa di previdenza e allo stesso tempo per altro tipo di lavoro abbia una tutela previdenziale obbligatoria presso l'Inps).

1.5. — *Contribuzione volontaria* — La Corte, confermando il proprio orientamento in tema di ambito di efficacia dell'istituto della prosecuzione volontaria della contribuzione, con la sentenza n. 31079/2017, ha statuito che, in tema di contributi volontari, il divieto di versamento ad altra gestione speciale dei lavoratori autonomi, previsto dall'art. 5, comma 3, del d.P.R. n. 1432/1971 in presenza di altra contribuzione obbligatoria, si applica anche ai lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della l. n. 335/1995, in virtù del rinvio mobile di cui al predetto art. 5 a tutte le gestioni speciali Inps e del carattere meramente esemplificativo del riferimento alle gestioni ivi menzionate.

Con successiva decisione, la n. 21899/2018, la Corte ha affermato il diritto al rimborso delle somme versate a titolo di contribuzione volontaria, qualora il rapporto di lavoro sulla cui base era stata autorizzata la prosecuzione volontaria della contribuzione fosse stato successivamente annullato. Nel caso di specie, dopo l'autorizzazione al versamento della contribuzione volontaria presso la gestione dei lavoratori agricoli, l'ente previdenziale aveva cancellato dall'elenco dei lavoratori agricoli lo stesso soggetto.

1.6. — *Riscatto* — La domanda amministrativa di riscatto del corso di laurea, secondo la sentenza n. 20924/2018, conforme ad altro precedente sempre della Cassazione, rientra fra le prestazioni previdenziali previste a favore di determinati lavoratori subordinati, sicché a essa è applicabile il termine di decadenza di cui all'art. 47 del d.P.R. n. 639/1970, la cui maturazione non esclude peraltro che il riscatto possa essere chiesto successivamente, con riferimento tuttavia ai parametri retributivi in atto alla data della nuova domanda.

1.7. — *Gestione dei lavoratori dello spettacolo* — La Corte di Cassazione, con la decisione n. 126253/2018, ha ritenuto che la tutela previdenziale dei lavoratori dello spettacolo si estenda anche ai *deejay producers* e ai tecnici del suono, le cui prestazioni, pur rese negli studi di incisione senza presenza di pubblico e consistenti nella realizzazione di supporti registrati de-

stinati alla commercializzazione, si traducono in produzioni di carattere artistico destinate alla fruizione del pubblico attraverso le nuove tecnologie, da ricomprendere nella nozione di «spettacolo», come evolutasi nel tempo, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. del Capo provvisorio dello Stato n. 708/1947, nel testo modificato dalla l. n. 289/2002.

1.8. — *Responsabilità dell'ente previdenziale per erronea comunicazione posizione contributiva* — Con la decisione n. 23050/2017, la Corte di Cassazione ha ritenuto sussistente la responsabilità dell'Inps, per avere lo stesso fornito al lavoratore un'erronea informazione della propria posizione contributiva che lo ha indotto a collocarsi in mobilità. Ne consegue che l'ente previdenziale è tenuto a risarcire al lavoratore il danno sofferto dall'interessato per il mancato conseguimento del diritto a pensione, a titolo di responsabilità contrattuale, fondata sull'inadempimento dell'obbligo legale gravante sugli enti pubblici, dotati di poteri di indagine e certificazione, di non frustrare la fiducia di soggetti titolari di interessi al conseguimento di beni essenziali della vita (quali quelli garantiti dall'art. 38 Cost.), ancorché le informazioni erronee siano state fornite mediante il rilascio di estratti conto assicurativi non richiesti dall'interessato e inadeguati a rivestire efficacia certificativa.

1.9. — *Fondi pensioni cd. interni* — La Corte, con la sentenza n. 25967/2017, riafferma che, in materia previdenziale, i fondi pensione cd. «interni» sono quelli privi di distinzione rispetto al patrimonio dell'impresa, poiché creati, senza apporti contributivi dei lavoratori loro destinatari, alla stregua di mere poste di bilancio o patrimoni di destinazione dell'impresa medesima in favore dei propri occupati, sicché non rientrano nella descritta nozione i fondi speciali per l'assistenza e la previdenza costituiti ai sensi dell'art. 2117 c.c. con la contribuzione sia dei lavoratori sia del datore di lavoro, i quali, non ricadendo nella titolarità esclusiva di quest'ultimo, si connotano come associazioni non riconosciute che rispondono autonomamente delle obbligazioni assunte, ivi comprese quelle previdenziali e assistenziali, salva solo la responsabilità personale e sussidiaria ex art. 38 c.c. di quanti hanno agito in loro nome e conto.

1.10. — *Giornalisti* — Con la sentenza n. 16691/2018, la Corte di Cassazione ha affermato che l'obbligo di iscrizione all'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «Giovanni Amendola» del giornalista addetto a testate elettroniche è configurabile anche anteriormente alla data del 1° marzo 2001, di introduzione della disciplina di settore a opera della

l. n. 62/2001 e della contrattazione collettiva di riferimento, dal momento che l'attività giornalistica ricomprende ogni attività di informazione in qualunque forma svolta e attraverso qualunque mezzo di comunicazione diretto a un numero indistinto di persone.

1.11. — *Previdenza di ingegneri e architetti* — Ai fini della determinazione del reddito imponibile per la determinazione della contribuzione previdenziale dovuta dall'ingegnere alla propria cassa di previdenza, la Corte, con la sentenza n. 20389/2018, ha ritenuto che l'imponibile contributivo va determinato alla stregua dell'oggettiva riconducibilità alla professione dell'attività concreta, ancorché questa non sia riservata per legge alla professione medesima, rilevando che le cognizioni tecniche di cui dispone il professionista influiscono sull'esercizio dell'attività. La limitazione dell'imponibile contributivo ai soli redditi da attività professionali tipiche non trova difatti fondamento nell'art. 7 della l. n. 1395/1923 e negli artt. 51, 52 e 53 del r.d. n. 2537/1925, che riguardano soltanto la ripartizione di competenze tra ingegneri e architetti, mentre l'art. 21 della l. n. 6/1981 stabilisce unicamente che l'iscrizione alla Cassa è obbligatoria per tutti gli ingegneri e gli architetti che esercitano la libera professione con carattere di continuità.

1.12. — *Previdenza degli avvocati* — La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 30234/2017, ha confermato il rigetto della domanda proposta da un avvocato di compensare il debito derivante dal riscatto degli anni di laurea con la maggior somma incamerata dall'ente a seguito del ricongiungimento della contribuzione, da lui versata all'Inps in virtù di un precedente rapporto di lavoro o, in subordine, con l'indennizzo spettantegli dall'asserito arricchimento senza causa dell'ente. A sostegno di tale soluzione il giudice ha affermato che l'impossibilità per il soggetto iscritto a una Cassa di previdenza di utilizzare i contributi versati non comporta alcun diritto alla loro restituzione, neanche ai sensi dell'art. 2041 c.c., in conseguenza dell'inesistenza, in ragione dei fini solidaristici perseguiti dalle casse o dagli istituti di previdenza e assistenza, di un principio generale di restituzione dei contributi legittimamente versati in relazione ai quali non si siano verificati, o non possono più verificarsi, i presupposti per la maturazione del diritto a una prestazione previdenziale o assistenziale.

2. — *Prestazioni* —

2.1. — *Maternità* — Con la sentenza n. 10283/2018, la Corte di Cassazione ha affermato che, in tema di indennità di maternità in caso di parto

premature, l'individuazione della data da cui decorre il periodo di astensione obbligatoria non goduto, in tutto o in parte, può ancorarsi, ai sensi dell'art. 16, lett. c, del d.lgs. n. 151/2001, come interpretato dalla Corte costituzionale con la sentenza additiva n. 116, del 7 aprile 2011, alla data di ingresso del neonato nella casa familiare, essendo la «ratio» della disposizione normativa ravvisabile nel contemperamento della tutela del diritto alla salute della madre con il fine di proteggere il rapporto tra madre e figlio nel periodo successivo alla nascita; qualora, tuttavia, il parto prematuro sia connesso alla necessità di ricovero oltremodo prolungato del neonato presso strutture sanitarie, tale ultimo fine rimane eluso se la madre, per ragioni di salute, non possa riprendere l'attività lavorativa e quindi debba avvalersi immediatamente di detto congedo, dovendosi escludere che in tal caso sussista il diritto al cumulo di un periodo ulteriore all'atto dell'uscita del bambino dall'ospedale.

2.2. — *Tubercolosi* — Con la sentenza n. 25757/2017, la Corte ha chiarito che le prestazioni previdenziali per la tubercolosi spettano, ai sensi dell'art. 37 del r.d.l. n. 1827/1935, convertito in l. n. 115/1936, soltanto ai pensionati che abbiano versato contributi per lavoro subordinato, e non anche a quelli che abbiano versato contributi per lavoro autonomo, per effetto del rinvio, operato dall'art. 1 della l. n. 419/1975, ai titolari di pensioni o rendite di cui ai punti 1 e 3 dell'art. 1 della l. n. 692/1955, e atteso che tra le categorie indicate da tale ultima disposizione – composte da coloro per i quali alla data di entrata in vigore della l. n. 692/1955 erano già previste l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro – non rientrano gli artigiani, a cui la predetta assicurazione generale è stata estesa soltanto con la l. n. 463/1959, successiva alla l. n. 692/1955.

2.3. — *Indennità di mobilità* — Con la sentenza n. 2697/2018, la Sezione lavoro della Corte di Cassazione ha statuito che in tema di concessione del beneficio di cui all'art. 7, comma 7, della l. n. 223/1991, vigente «*ratione temporis*», l'erogazione dell'indennità di cd. «mobilità lunga» spetta fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento di anzianità e non fino alla data di effettiva decorrenza o percezione del trattamento pensionistico, che è condizionata alla presentazione della relativa domanda da parte dell'interessato, poiché altrimenti l'erogazione degli emolumenti verrebbe a essere indebitamente prolungata oltre il periodo previsto dalla legge.

Nella specie, la S.C., in riforma della pronuncia di appello, ha negato la predetta indennità a un lavoratore, che al momento dell'attribuzione

non era ancora in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità, ritenendo irrilevante che avesse maturato il diritto a pensione in forza del tardivo riconoscimento del beneficio derivante dall'esposizione all'amianto.

Con la sentenza n. 2497/2018, la Corte di Cassazione, nel confermare ulteriormente l'orientamento giurisprudenziale di legittimità in materia di incompatibilità dell'indennità di mobilità con i redditi da lavoro autonomo, ha statuito che la corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità prevista dall'art. 7, comma 5, della l. n. 223/1991 persegue la finalità di incentivare il disoccupato in mobilità verso attività autonome, riducendo la pressione sul mercato del lavoro subordinato, e in quanto contributo finanziario destinato a sopperire alle spese iniziali di un'attività che il lavoratore in mobilità svolgerà in proprio perde la sua connotazione tipica di prestazione di sicurezza sociale. Lo svolgimento di attività lavorativa autonoma, o anche di collaborazione coordinata e continuativa nelle forme del contratto a progetto, invece, fa cessare lo stato di bisogno connesso alla disoccupazione involontaria e determina il venire meno sia del diritto all'indennità di disoccupazione, sia di quello all'indennità di mobilità.

Con l'ordinanza n. 12990/2018, la Corte ha ribadito che, in materia di indennità di disoccupazione, il decorso dei sessanta giorni per la presentazione della domanda di ammissione al beneficio, previsti dall'art. 129, comma 5, del r.d.l. n. 1827/1935, determina la decadenza dal diritto, trattandosi di termine stabilito nell'interesse alla certezza di una determinata situazione giuridica, la cui proroga, sospensione o interruzione è ammessa solo in casi eccezionali, tassativamente previsti dalla legge, sicché è irrilevante il mancato esercizio dovuto a una situazione di mera difficoltà, non riconducibile al concetto normativo di forza maggiore.

Con la sentenza n. 24455/2017, la Corte di Cassazione ha dato continuità all'orientamento giurisprudenziale di legittimità secondo cui, in tema di decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale, l'art. 8, comma 5, del d.l. n. 86/1988, convertito nella l. n. 160/1988, si interpreta nel senso che il beneficiario del trattamento ha l'onere di dare all'Inps la preventiva comunicazione dello svolgimento di attività lavorativa, ancorché compatibile con detto trattamento, quale quella temporanea o saltuaria, allo scopo di consentire all'Inps la verifica circa la compatibilità dell'attività da svolgere con il perdurare del lavoro presupposto dell'integrazione salariale.

2.4. — *Fondo di garanzia* — Con l'ordinanza n. 21734/2018, la Corte ha precisato che, in tema di intervento del Fondo di garanzia gestito dall'Inps, la verifica da parte del Tribunale fallimentare della non fallibilità

dell'imprenditore, *ex art.* 15, ultimo comma, del r.d. n. 267/1942, costituisce presupposto, unitamente alla insufficienza delle garanzie patrimoniali a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata, per l'accesso alle prestazioni del Fondo per il pagamento del Tfr e dei crediti di lavoro di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 80/1992.

Con le sentenze n. 19277 e 19278 del 2018, la Corte ha statuito che l'art. 2 della l. n. 297/1982 e l'art. 2 del d.lgs. n. 82/1990 si riferiscono all'ipotesi in cui sia stato dichiarato insolvente e ammesso alle procedure concorsuali il datore di lavoro che è tale al momento in cui la domanda di insinuazione al passivo viene proposta, e inoltre, poiché il Tfr diventa esigibile solo al momento della cessazione del rapporto, il fatto che (erroneamente) il credito maturato per Tfr fino al momento della cessione d'azienda sia stato ammesso allo stato passivo nella procedura fallimentare del datore di lavoro cedente non può vincolare l'Inps, che è estraneo alla procedura e che perciò deve poter contestare il credito per Tfr sostenendo che esso non sia ancora esigibile, neppure in parte, e quindi non opera ancora la garanzia dell'art. 2, l. n. 297/1982.

Nella specie, la Suprema Corte ha cassato la decisione di merito che aveva ritenuto insindacabile, da parte dell'Inps, la spettanza del diritto alla prestazione del Fondo di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 297/1982, benché la domanda di insinuazione al passivo del fallimento del datore di lavoro fosse stata proposta dal lavoratore dopo che il primo aveva ceduto ad altri il ramo d'azienda cui il rapporto di lavoro afferiva (conformi: Cass. n. 23047/2018; Cass. n. 23775/2018; Cass. n. 23776/2018; Cass. n. 26809/2018; Cass. n. 28136/2018).

La Corte Suprema, con le sentenze indicate, nel valutare la sussistenza del diritto all'intervento del Fondo di garanzia nel caso di cessione di azienda e di ammissione allo stato passivo del datore di lavoro cedente per relativa la quota di Tfr, ha sostanzialmente superato il precedente orientamento della giurisprudenza di legittimità sul carattere vincolante per l'Istituto dell'ammissione allo stato passivo.

Con l'ordinanza n. 28091/2017, la Corte ha stabilito il principio secondo cui, ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo di garanzia costituito presso l'Inps, aventi carattere sussidiario, in virtù del combinato disposto degli artt. 2 della l. n. 297/1982 e 2740 c.c., nel caso di insolvenza del datore di lavoro rappresentato da una società non assoggettabile a procedura fallimentare, e con soci solidalmente e illimitatamente responsabili, incombe sul lavoratore, nel rispetto delle cautele di ordinaria diligenza desumibili dal detto art. 2, comma 5, esperire previamente le procedure esecutive nei confronti di tutti i coobbligati solidali e illimitatamente respon-

sabili, le cui «garanzie patrimoniali» devono risultare in tutto o in parte insufficienti.

E con la sentenza n. 25016/2017, la Corte Suprema ha confermato l'orientamento secondo cui in tema di prestazioni a carico del Fondo di garanzia, che hanno natura previdenziale, il calcolo dei crediti dovuti al lavoratore per differenze retributive e trattamento di fine rapporto deve avvenire sempre al lordo e l'Inps, nel liquidare la propria obbligazione, deve operare in qualità di sostituto d'imposta, trattenendo l'importo dovuto per le imposte erariali, ove ciò non sia stato già operato in sede di ammissione al passivo fallimentare.

2.5. — *Cassa edile* — La Corte, con la sentenza n. 17961/2018, ha affermato che l'obbligo della Cassa edile di pagare ai lavoratori ferie, gratifiche natalizie e festività infrasettimanali non deriva dal mero sorgere del rapporto di lavoro, ma sorge con il pagamento da parte del datore di lavoro degli accantonamenti relativi, ciò che dà origine al rapporto delegatorio. Ne consegue che, nel caso di non adempimento degli obblighi del datore verso la Cassa, i lavoratori hanno il diritto di chiamare in giudizio direttamente il datore «*in bonis*» o di insinuarsi direttamente nel passivo di quest'ultimo per il recupero delle somme retributive loro spettanti, ma non possono agire verso la Cassa, neppure nel caso in cui questa sia stata ammessa al passivo fallimentare anche per le somme dovute ai lavoratori, salvo che tali somme siano state dalla medesima effettivamente rimosse.

3. — *Pensioni* —

3.1. — *Contribuzione accreditata presso ente previdenziale elvetico* — Con la sentenza n. 27348/2017, la Corte di Cassazione ha affermato che non sussiste contrasto di giudicati, suscettibile di essere eliminato con lo strumento della revocazione, fra la sentenza con la quale la Corte d'Appello ha rigettato la domanda con cui l'istante ha chiesto la riliquidazione della pensione di vecchiaia, sulla scorta delle retribuzioni effettivamente percepite durante i periodi di lavoro effettuati in Svizzera, e la successiva sentenza con la quale la Corte Edu aveva condannato lo Stato italiano a risarcire all'istante i danni derivatigli dall'entrata in vigore dell'art. 1, comma 777, l. n. 296/2006, il quale, determinando l'esito del giudizio pendente nei confronti dell'Inps, aveva frustrato il diritto all'equo processo.

La Corte, premesso che non potesse darsi alcun contrasto di giudicati tra le medesime parti, poiché la sentenza della Corte d'Appello della quale si chiedeva la revocazione era stata emessa all'esito di un giudizio vertente

tra il pensionato e l'Inps, mentre quella della Corte Edu era stata pronunciata all'esito di un giudizio vertente fra il pensionato e la Repubblica italiana, ha poi osservato, sulla base di principi sanciti dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 123/2017, che non può ascriversi all'art. 46, paragrafo 1, Cedu, una portata precettiva tale da comportare la piena assimilazione tra processi penali e processi civili, non essendo possibile stravolgere i principi della *res iudicata* e della certezza del contenzioso civile quando tale contenzioso concerna soggetti diversi dallo Stato che hanno preso parte al giudizio interno.

3.2. — *Totalizzazione* — Con la sentenza n. 23349/2018, la Corte di Cassazione ha escluso che il periodo di assicurazione compiuto presso l'Enasarco possa essere totalizzato, ai sensi del decreto legislativo n. 42/2006, con quelli compiuti presso l'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Inps.

La Corte, premesso che la totalizzazione è ammessa solo nell'ipotesi in cui i periodi assicurativi da aggregare non siano coincidenti, ha osservato che l'assicurazione dell'Enasarco necessariamente concorre con quella dell'Inps, con conseguenziale preclusione della possibilità di cumulo. E invero, ad avviso del Collegio, il trattamento pensionistico degli agenti di commercio, gravante sul fondo di previdenza gestito dal Fondo Enasarco, ha funzione meramente integrativa della pensione Inps. La Fondazione, quindi, non si sostituisce al regime generale, ma si limita a gestire una forma integrativa di tutela, con conseguente persistente obbligatorietà di iscrizione presso l'Inps, ciò che determina la sussistenza di una situazione di coincidenti coperture assicurative: situazione che preclude la possibilità della totalizzazione.

3.3. — *Integrazione al trattamento minimo* — Con ordinanza n. 12101/2018, la Corte di Cassazione, ribadendo il principio già sancito con sentenza n. 7914/2017, ha osservato che in virtù dell'art. 10-*bis*, comma 1, del Regolamento (Cee) n. 1247/1992 è stato affermato il principio della inesportabilità all'estero della speciale prestazione dell'integrazione al trattamento minimo. Tale prestazione, dunque, è erogata esclusivamente nello Stato membro nel quale i soggetti interessati risiedono e ai sensi della sua legislazione, sicché non è dovuta all'assicurato residente fuori dal territorio nazionale.

3.4. — *Maggiorazioni delle pensioni* — Con sentenza n. 16955/2018, la Corte – osservato che la maggiorazione pensionistica prevista dall'art. 1,

comma 3, del d.lgs. n. 503/1992 è riferita ai soli trattamenti erogati dal Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti – ha ritenuto che essa non può essere applicata su di un trattamento liquidato a carico di una delle gestioni degli autonomi con il cumulo della contribuzione presso il fondo lavoratori dipendenti, a norma dell'art. 16, l. n. 233/1990.

A fondamento della decisione, il Collegio ha dedotto che l'ambito di applicazione della maggiorazione in argomento è limitato alle sole pensioni a totale carico del Fondo dipendenti, sicché, a fronte di trattamenti liquidati in applicazione dell'art. 16 della l. n. 233/1990, non se ne può predicare l'estensione neppure alla quota di pensione corrispondente all'anzianità contributiva maturata nel predetto Fondo.

3.5. — *Dirigenti ex-Inpdai* — Con la sentenza n. 12944/2018, la Corte si è soffermata sulla individuazione dei criteri di determinazione della retribuzione pensionabile per il calcolo del trattamento dei dirigenti già iscritti all'Inpdai e transitati all'Inps al 1° gennaio 2003 per effetto della soppressione del primo ente.

Ai sensi dell'art. 42, l. n. 289/2002, le pensioni da liquidare ai lavoratori come sopra transitati dall'Inpdai all'Inps sono calcolate con il criterio del «*pro quota*». Il trattamento discende dunque dalla sommatoria di due distinte quote di pensione, ciascuna proporzionale al periodo di iscrizione accumulato, rispettivamente, all'Inpdai e all'Inps. Nel calcolo della quota commisurata al segmento di assicurazione compiuto presso l'Inpdai, la retribuzione di riferimento deve essere computata solo nei limiti del massimale annuo previsto dall'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 181/1997, con la precisazione che sono soggette a tale massimale non solo le retribuzioni percepite in costanza di assicurazione Inpdai (e dunque le sole retribuzioni percepite entro il 31 dicembre 2002), ma anche le retribuzioni percepite successivamente a tale data, e dunque in costanza di assicurazione Inps.

3.6. — *Cumulo di pensione e reddito da lavoro autonomo* — Con la sentenza n. 1170/2018, la Corte ha osservato che la disciplina del divieto di cumulo dei redditi da lavoro autonomo con la pensione è dettata, in via esclusiva, dalle disposizioni di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 503/1992. Tale norma costituisce, pertanto, disposizione speciale, volta a regolare un'ipotesi peculiare di indebito, ossia quello scaturito dall'applicazione del divieto di cumulo. L'indebito oggettivo così configurato, derivante non già da errore dell'ente nell'erogazione della prestazione pensionistica, bensì dal ricalcolo del trattamento a seguito dell'applicazione del divieto di cumulo fra pensione e redditi da lavoro autonomo, esclude l'ap-

plicabilità della norma generale sull'indebito previdenziale che postula la diversa ipotesi dell'erogazione di un trattamento pensionistico in misura superiore a quella dovuta per errore, di qualsiasi natura, imputabile all'ente erogatore.

3.7. — *Pensione supplementare* — Con l'ordinanza n. 21189/2018, la Corte di Cassazione ha affermato che, al pari di quanto accade per la pensione di anzianità, la domanda amministrativa volta a ottenere la pensione supplementare non ha funzione di mero impulso all'avvio del procedimento (come è invece per la pensione di vecchiaia), ma rappresenta piuttosto un elemento costitutivo della fattispecie del relativo diritto, tanto vero che la prestazione decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della ripetuta domanda. Da tanto consegue che, se alla data di presentazione della domanda il requisito anagrafico non è ancora sussistente, la domanda non potrà che essere rigettata, restando privo di qualsivoglia rilevanza il compimento dell'età editale in epoca successiva alla presentazione della domanda amministrativa.

3.8. — *Risarcimento danni e computo della pensione di reversibilità* — La Corte di Cassazione, con la decisione n. 12564/2018, ha escluso che dal risarcimento del danno patrimoniale patito dal familiare di persona deceduta per colpa altrui debba essere computato il valore capitale della pensione di reversibilità accordata dall'Inps al familiare superstite in conseguenza della morte del congiunto, trattandosi di una forma di tutela previdenziale connessa a un peculiare fondamento solidaristico e non geneticamente connotata dalla finalità di rimuovere le conseguenze prodotesi nel patrimonio del danneggiato per effetto dell'illecito del terzo.

3.9. — *Reato di indebita percezione di pubbliche erogazioni* — In ambito penalistico, la Corte di Cassazione (Sezione penale), con la sentenza n. 14940/18, ha ritenuto che la condotta del mero cointestatario del conto corrente sul quale vengano accreditati i ratei della pensione erogata in favore di soggetto deceduto, che ometta di comunicare all'Inps l'intervenuta morte del contitolare del conto, non integra il reato di indebita percezione di pubbliche erogazioni, di cui all'art. 316-ter c.p., non essendo configurabile nei suoi confronti l'omissione di informazioni dovute, a meno che non rientri tra uno dei soggetti individuati dall'art. 72, d.P.R. n. 396/2000 (congiunti, conviventi o, in mancanza di questi, persona informata del decesso), sui quali grava l'obbligo della comunicazione del decesso.

4. — *Premi assicurativi* —

4.1. — *Domanda di mero accertamento* — La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21903/2018, ha affermato che la domanda di mero accertamento della natura professionale dell'infortunio, nonché, specificamente, della sussistenza del nesso di causalità tra infortunio e prestazione lavorativa (in assenza di una inabilità permanente residua indennizzabile), è inammissibile, risolvendosi in una richiesta di accertamento di meri fatti, incompatibile con la funzione del processo, che può essere utilizzato solo a tutela di diritti sostanziali e deve concludersi (salvo casi eccezionali) con il raggiungimento dell'effetto giuridico tipico, cioè con l'affermazione o la negazione del diritto dedotto in giudizio, onde i fatti possono essere accertati dal giudice solo come fondamento del diritto fatto valere in giudizio, e non di per sé e per gli effetti possibili e futuri che da tale accertamento si vorrebbero ricavare. Né può ritenersi che la natura lavorativa dell'infortunio costituisca questione pregiudiziale al diritto alla rendita, come tale suscettibile, a norma dell'art. 34 c.p.c., di accertamento incidentale con efficacia di giudicato separatamente dall'esame della domanda principale, essendo invece uno degli elementi costitutivi del diritto medesimo.

4.2. — *Malattia professionale non tabellata* — La Corte di Cassazione, con la decisione n. 5066/2018, ha ritenuto che, in tema di malattia professionale, la tutela assicurativa Inail va estesa a ogni forma di tecnopatia, fisica o psichica, che possa ritenersi conseguenza dell'attività lavorativa, sia che riguardi la lavorazione che l'organizzazione del lavoro e le sue modalità di esplicazione, anche se non compresa tra le malattie tabellate o tra i rischi specificamente indicati in tabella, dovendo il lavoratore dimostrare soltanto il nesso di causalità tra la lavorazione patogena e la malattia diagnosticata.

4.3. — *Infortunio sul lavoro* — Con riferimento al settore agricolo, la Corte, con la decisione n. 5391/2018, ha ritenuto agricola l'attività di allevamento equino finalizzata alla riproduzione, e a sostegno di tale approdo ha affermato che la nuova formulazione dell'art. 2135 c.c. ha ampliato la nozione di imprenditore agricolo, rilevante ai fini dell'inquadramento previdenziale nonché della tutela assicurativa (come desumibile dal rinvio alla norma citata operato dall'art. 207 del T.U. n. 1124/1965), in quanto, richiamando le attività dirette alla cura e allo sviluppo di un ciclo biologico, ha ricompreso tra quelle complementari anche le attività che non presentano una connessione necessaria tra produzione e utilizzazione del fondo,

ma unicamente un collegamento funzionale e meramente strumentale con il terreno.

All'opposto, con la sentenza n. 12549/2018, la Corte ha ritenuto che l'attività di sezionamento di un grosso tronco, per ricavarne travi utili per costruire il deposito dell'artigiano, non è direttamente connessa a quella propria dell'artigiano costruttore edile per i molteplici passaggi tecnici e manuali tra il taglio dell'albero – richiedente specifica professionalità – e il concreto uso del materiale. Da tale affermazione la Corte ha fatto discendere che non era tutelato l'infortunio accaduto nello svolgimento della predetta attività di sezionamento del tronco.

4.4. — *Domanda per aggravamento della rendita* — Ai fini del termine per la proposizione della domanda per aggravamento della rendita, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 27684/2017, ha affermato che il periodo di dieci anni dalla data dell'infortunio durante il quale l'infortunato, dichiarato guarito senza postumi permanenti o con postumi inferiori al minimo indennizzabile, può, a norma dell'art. 83, comma 8, del d.P.R. n. 1124/1965, chiedere la liquidazione di rendita, se, a seguito di aggravamento, i detti postumi abbiano raggiunto la soglia di indennizzabilità, costituisce l'esclusivo periodo di osservazione entro il quale si può tenere conto dei mutamenti dello stato di inabilità del soggetto assicurato, determinandosi dopo il suo decorso una presunzione legale assoluta di immutabilità dei postumi del fatto lesivo.

4.5. — *Prescrizione* — La Corte, chiamata a pronunciarsi sulla possibile sospensione del decorso del termine triennale di prescrizione previsto dall'art. 112 del T.U. n. 1124/1965 qualora il figlio superstite del titolare di rendita Inail versi in stato di incapacità naturale, con la sentenza n. 11004/2018, ha escluso l'applicazione analogica dell'art. 2942, n. 1 c.c.