

OSSERVATORI ONLINE
N. 4/2020

LA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA

PERIODO APRILE-SETTEMBRE 2020

Roberta Nunin (*)

SOMMARIO: 1. Libera circolazione dei lavoratori, trasporto scolastico e requisito della residenza. — 2. Accesso al lavoro e dichiarazioni pubbliche omofobiche. — 3. Inquadramento in un livello retributivo e considerazione dei periodi di lavoro svolti in un altro Stato membro. — 4. Salute e sicurezza, orario di lavoro e Polizia di frontiera. — 5. Sulla qualificazione dei corrieri. — 6. In tema di diritto alle ferie annuali retribuite. — 7. Giudici di pace e lavoro a termine.

— *Rapporto di lavoro* —

1. — *Libera circolazione dei lavoratori, trasporto scolastico e requisito della residenza* — La decisione della Corte di Giustizia del 2.4.2020 nel caso tedesco *P.F. et al.* (1) ha affermato che l'art. 7, par. 2, del Regolamento (Ue) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione, deve essere interpretato nel senso che una normativa nazionale – quale quella del Land tedesco Renania-Palatinato venuta in questione nella causa principale – che subordini la presa in carico del trasporto scolastico da parte di un Land al requisito della residenza nel territorio di tale Land costituisce una discriminazione indiretta, in quanto, per sua stessa natura, può incidere maggiormente sui lavoratori frontalieri che su quelli nazionali. La Corte ha precisato che la stessa norma del Regolamento n. 492 sopra richiamata deve essere interpretata nel senso che le eventuali difficoltà pratiche connesse all'efficace organizzazione del trasporto scolastico all'interno di un Land non possono costituire un motivo imperativo di interesse generale tale da giustificare una misura nazionale qualificata come discriminazione indiretta.

Nel caso di specie, P.F., cittadino tedesco, residente in Francia con i suoi genitori, anch'essi cittadini tedeschi, pur frequentando una scuola secondaria

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

(1) C. Giust. (Sezione Nona), sentenza 2.4.2020, *Landkreis Südliche Weinstraße c. P.F. et al.*, C-830/18 – Pres. Rosas, Est. Piçarra, Avv. Gen. Szpunar.

nel Landkreis Südliche Weinstraße del Land Renania-Palatinato, in Germania, si era visto comunicare che le spese di trasporto scolastico non sarebbero state più prese in carico, come in precedenza era avvenuto, dal Land, e ciò asseritamente in conformità alle disposizioni di legge in vigore nella Renania-Palatinato, e sebbene lo stesso fosse figlio di una lavoratrice frontaliera (la madre, il cui luogo di lavoro si trovava in Germania). P.F. aveva proposto ricorso avverso tale decisione di rigetto dinanzi al *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* (Tribunale amministrativo di Neustadt sulla Weinstraße, Germania), che aveva accolto il ricorso con la motivazione che l'istante, in quanto figlio di un lavoratore frontaliero, aveva il diritto di beneficiare della presa in carico delle sue spese di trasporto scolastico, in forza dell'articolo 7, par. 2, del Regolamento n. 492/2011. In sede di appello proposto dall'amministrazione soccombente, l'*Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz* (Tribunale amministrativo superiore del Land Renania-Palatinato) aveva sollevato la questione poi risolta dalla Corte come si è detto sopra. Merita sottolineare che la Corte ha ancora una volta ribadito che il principio di parità di trattamento vieta non soltanto le discriminazioni palesi basate sulla nazionalità, ma anche qualsiasi discriminazione dissimulata che, per effetto dell'applicazione di altri criteri di distinzione, pervenga di fatto al medesimo risultato (2); la Corte non manca altresì di richiamare la propria precedente giurisprudenza in base alla quale un requisito di residenza nel territorio del paese imposto da una normativa nazionale al fine di beneficiare di un assegno parentale costituisce una discriminazione indiretta in quanto, per sua stessa natura, può incidere maggiormente sui lavoratori migranti che su quelli nazionali e, di conseguenza, rischia di essere sfavorevole in modo particolare ai primi (3).

2. — *Accesso al lavoro e dichiarazioni pubbliche omofobiche* — Con la sentenza del 23.4.2020 (4), la Corte di Giustizia è intervenuta in relazione a un noto caso italiano, concernente alcune dichiarazioni di un avvocato che aveva pubblicamente affermato – nel corso di un'intervista in una trasmissione radiofonica – che mai avrebbe assunto delle persone omosessuali nel proprio studio legale.

(2) Vd., tra le più recenti, C. Giust., sentenza 10.10.2019, *Krah*, C-703/17, punto 23.

(3) Vd., con riguardo al Regolamento n. 1612/68, poi abrogato e sostituito dal Regolamento n. 492/2011, C. Giust., sentenza 18.7.2007, *Hartmann*, C-212/05, punti da 28 a 31.

(4) C. Giust. (Grande Sezione), sentenza 23.4.2020, *N.H. c. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI Rete Lenford*, C-507/18 – Pres. Lanaerts, Est. Jarukatis, Avv. Gen. Sharpston.

Ritenendo che tali affermazioni costituissero un comportamento discriminatorio fondato sull'orientamento sessuale dei lavoratori, in violazione dell'art. 2, par. 1, lett. *a*, del decreto legislativo n. 216/2003 (con cui era stata attuata in Italia la Direttiva n. 78/2000/Ce), l'associazione Rete Lenford aveva convenuto il legale in giudizio dinanzi al Tribunale di Bergamo, che con ordinanza del 6.8.2014 aveva dichiarato illecito, in quanto direttamente discriminatorio, il comportamento in questione, condannando il resistente al risarcimento dei danni e alla pubblicazione per estratto del provvedimento del giudice su un quotidiano nazionale. Successivamente, con sentenza del 23.1.2015, la Corte d'Appello di Brescia aveva respinto l'impugnazione del provvedimento e avverso tale sentenza l'avvocato (d'ora in avanti, N.H.) aveva proposto ricorso per Cassazione, lamentando sia un difetto di legittimazione ad agire dell'associazione ricorrente sia una violazione/erronea applicazione dell'art. 2, par. 1, lett. *a*, e dell'art. 3 del decreto legislativo sopra citato, sulla base del fatto che le affermazioni contestate fossero state da lui espresse non presentandosi in veste di datore di lavoro, bensì come semplice cittadino, e dunque essendo tali dichiarazioni avulse da qualsiasi contesto professionale effettivo.

La Suprema Corte, disponendo il rinvio alla Corte di Giustizia, chiedeva, in primo luogo, se un'associazione di avvocati, come l'associazione Rete Lenford, potesse considerarsi un ente esponenziale ai sensi dell'art. 9, par. 2, della Direttiva n. 2000/78, osservando, in particolare, che la Raccomandazione n. 2013/396/UE della Commissione, dell'11 giugno 2013 (relativa a principi comuni per i meccanismi di ricorso collettivo di natura inibitoria e risarcitoria negli Stati membri che riguardano violazioni di diritti conferiti dalle norme dell'Unione) e la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, intitolata «Verso un quadro orizzontale europeo per i ricorsi collettivi» [Com(2013)401 final], elencano, tra i criteri pertinenti per determinare la legittimazione di un'entità ad agire in rappresentanza, non soltanto il collegamento tra l'obiettivo sancito dallo statuto dell'entità in questione e i diritti di cui si asserisce la violazione, ma anche l'assenza di scopo di lucro di tale soggetto. In secondo luogo, la Suprema Corte chiedeva se, per potersi constatare una situazione di accesso all'occupazione rientrante nell'ambito di applicazione della Direttiva n. 2000/78 (e dei suoi divieti di discriminazione) e della normativa nazionale di trasposizione di quest'ultima, dovesse almeno essere in corso una trattativa individuale di lavoro o un'offerta al pubblico di lavoro e se, qualora non ricorresse una tale ipotesi, delle semplici dichiarazioni non presentanti (almeno) le caratteristiche di un'offerta di lavoro al pubblico potessero in qualche modo ritenersi tutelate dalla libertà di espressione.

Con la decisione in epigrafe, la Corte di Giustizia rafforza e amplia la portata applicativa delle disposizioni in tema di contrasto alle discriminazioni (in questo caso legate all'orientamento sessuale), evidenziando come sia proprio il (delicato) momento dell'accesso al lavoro un primo e fondamentale passaggio per verificare l'implementazione dell'apparato normativo per il contrasto alle discriminazioni. Stabilisce infatti la Corte, nella pronuncia in questione, che la nozione di «condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro» contenuta all'art. 3, par. 1, lett. *a*, della Direttiva n. 2000/78/Ce del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretata nel senso che in essa rientrano delle dichiarazioni rese da una persona nel corso di una trasmissione audiovisiva secondo le quali tale persona mai assumerebbe o vorrebbe avvalersi, nella propria impresa, della collaborazione di persone di un determinato orientamento sessuale, e ciò sebbene non fosse in corso o programmata una procedura di selezione di personale, purché il collegamento tra dette dichiarazioni e le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro in seno a tale impresa non sia ipotetico.

Inoltre, con riguardo alla questione concernente la legittimazione processuale, la Corte afferma che la Direttiva n. 2000/78/Ce deve essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale in virtù della quale un'associazione di avvocati, la cui finalità statutaria consista nel difendere in giudizio le persone aventi un determinato orientamento sessuale e nel promuovere la cultura e il rispetto dei diritti di tale categoria di persone, sia, in ragione di tale finalità e indipendentemente dall'eventuale scopo di lucro dell'associazione stessa, automaticamente legittimata ad avviare un procedimento giurisdizionale inteso a far rispettare gli obblighi risultanti dalla direttiva summenzionata e, eventualmente, a ottenere il risarcimento del danno, nel caso in cui si verificano fatti idonei a costituire una discriminazione, ai sensi di detta direttiva, nei confronti della citata categoria di persone e non sia identificabile una persona lesa.

3. — *Inquadramento in un livello retributivo e considerazione dei periodi di lavoro svolti in un altro Stato membro* — Con sentenza del 23.4.2020 (5), la Corte ha statuito che l'art. 45, par. 1, TfUE deve essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale, quale quella del Land tedesco della Bassa Sassonia in questione, che, ai fini della determinazione dell'importo della retribuzione di un lavoratore in qualità di docente scolastico presso un ente territo-

(5) C. Giust. (Sezione Settima), sentenza 23.4.2020, *W.N. c. Land Niedersachsen*, C-710/18 – Pres. Xuereb, Est. Arabadjiev, Avv. Gen. Szpunar.

riale, prenda in considerazione solo fino a un periodo complessivo massimo di tre anni i precedenti periodi di attività svolti da detto lavoratore presso un datore di lavoro diverso da tale ente, situato in un altro Stato membro, qualora l'attività in questione sia equivalente a quella che tale lavoratore sia tenuto a svolgere nell'ambito della suddetta funzione di docente. Nel caso di specie, W.N., cittadina tedesca, aveva esercitato ininterrottamente attività di insegnamento in Francia dal 1997 al 2014 in diverse scuole secondarie. Nel settembre 2014, meno di sei mesi dopo aver cessato tale attività, era stata assunta come docente dal Land della Bassa Sassonia, che tuttavia, in relazione all'inquadramento retributivo, aveva riconosciuto l'esperienza maturata precedentemente in Francia solo in parte.

Precisa la Corte che la normativa tedesca di cui al procedimento principale comprende due elementi: in primo luogo, la presa in considerazione, nella loro integralità, dei periodi di attività maturati presso l'ente territoriale e, in secondo luogo, l'esclusione di una parte dell'esperienza professionale equivalente acquisita presso un datore di lavoro diverso da tale ente. Il Land della Bassa Sassonia aveva sostenuto che la presa in considerazione dell'integralità dei periodi di attività svolti al servizio dell'ente territoriale servisse a incoraggiare il reinserimento dei lavoratori dopo la cessazione del loro rapporto di lavoro, ma la Corte rileva come non risultino affatto chiare le ragioni per le quali si debba ritenere che il limite massimo per la presa in considerazione dell'esperienza professionale equivalente acquisita presso un datore di lavoro diverso da tale ente contribuisca al reinserimento nell'ambito dei servizi di detto Land. Di conseguenza, la Corte osserva che una misura nazionale come quella di cui al procedimento principale, diretta a escludere una parte dell'esperienza professionale equivalente maturata presso un datore di lavoro diverso dall'ente territoriale di cui al procedimento principale o presso un datore di lavoro situato in un altro Stato membro, non incoraggi, per sua natura, il reinserimento dei lavoratori che abbiano maturato un'esperienza presso tale ente territoriale, ma che, al contrario, impedisca loro di ottenere un'esperienza professionale equivalente presso un datore di lavoro diverso da detto ente territoriale, situato in un altro Stato membro: una tale misura non può pertanto – nell'opinione della Corte – essere considerata idonea a garantire la realizzazione dell'obiettivo perseguito.

4. — *Salute e sicurezza, orario di lavoro e Polizia di frontiera* — L'art. 1, par. 3, della Direttiva n. 2003/88/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che l'art. 2, punti 1 e 2, di tale direttiva – che definisce come «orario di lavoro» qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività

o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, e come «periodo di riposo» qualsiasi periodo che non rientri nell'orario di lavoro – si applichi anche ai membri delle forze dell'ordine che esercitano funzioni di sorveglianza alle frontiere esterne di uno Stato membro in caso di afflusso di cittadini di paesi terzi a dette frontiere, salvo qualora risulti, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, che i compiti svolti vengono assolti nell'ambito di eventi eccezionali, la cui gravità e le cui dimensioni richiedano l'adozione di provvedimenti indispensabili alla tutela della vita, della salute nonché della sicurezza della collettività, e la cui buona esecuzione verrebbe compromessa se dovessero osservarsi tutte le norme previste dalla direttiva suddetta circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare.

Nel caso di specie, così deciso dalla Corte con sentenza del 30.4.2020 (6), un lavoratore ungherese aveva lamentato di essere stato di servizio tra il luglio 2015 e l'aprile 2017 in stato di allerta quale membro di una pattuglia addetta al controllo della frontiera e che, in relazione al servizio svolto, il datore di lavoro avesse ordinato, da un lato, un servizio di allerta straordinario e, dall'altro, un servizio di guardia al di fuori dell'orario di servizio ordinario – servizi che dovevano entrambi essere prestati nell'ambito di un servizio di pattugliamento –, trattando il servizio di guardia come periodo di riposo, mentre il lavoratore riteneva che – durante tale periodo – egli assicurasse in realtà un servizio in stato di allerta, al di fuori dell'orario quotidiano di lavoro, periodo che, dunque, pure si sarebbe dovuto qualificare come «orario di lavoro», consentendogli di beneficiare non di un premio per il servizio di guardia ma di un'indennità di servizio in stato di allerta.

La Corte precisa che il giudice del rinvio dovrà assicurarsi che non sarebbe stato possibile, tenuto conto della gravità delle circostanze, organizzare il servizio in questione in modo tale che ciascuno dei suoi membri avrebbe potuto beneficiare di un periodo di riposo conformemente alle prescrizioni della Direttiva n. 2003/88, e inoltre invita lo stesso a verificare se fosse impossibile prevedere, quantomeno, a partire da un certo momento nel corso del periodo in contestazione, un meccanismo di avvicendamento dell'organico tale da consentire di garantire a ciascun lavoratore un periodo di riposo conforme alle prescrizioni dalla direttiva sopra citata, dovendosi in ogni caso tenere conto del fatto che le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di cui alla Direttiva n. 391/89, prevedono che anche in relazione alla peculiare situazione delle forze di polizia le autorità competenti debbano operare per garantire, per quanto possibile, la sicurezza e la salute dei lavoratori.

(6) C. Giust. (Sezione Decima), sentenza 30.4.2020, *U.O. c. Készenléti Rendőrség*, C-211/19 – Pres. Jarukaitis, Est. Lycourgos, Avv. Gen. Pitruzzella.

5. — *Sulla qualificazione dei corrieri* — Con ordinanza del 22.4.2020, su rinvio pregiudiziale del *Watford Employment Tribunal* (Regno Unito), la Corte (Sezione Ottava, in causa C-692/19, *B. c. Yodel Delivery Network Ltd.*) si è occupata del rapporto di lavoro tra un corriere e una società britannica operante nel ramo delle consegne a domicilio, che utilizzava un dispositivo algoritmico per l'assegnazione di turni e prestazioni.

Peraltro nella decisione – forse anche alla luce della natura del provvedimento (un'ordinanza) – la Corte non affronta in modo specifico il tema dell'orario di lavoro, limitandosi a vagliare se la Direttiva n. 2003/88 possa applicarsi, al di là del lavoro dipendente, anche a lavoratori che – come nel caso di specie – per previsione contrattuale siano liberi di scegliere se e quando lavorare e di prestare servizi analoghi anche a soggetti terzi.

A tale proposito, i giudici di Lussemburgo osservano che la Direttiva n. 2003/88/Ce del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, dev'essere interpretata nel senso che osta a che una persona, assunta dal suo presunto datore di lavoro in base a un contratto di servizi, in cui viene precisato che essa è imprenditore autonomo, sia qualificata come «lavoratore» ai sensi di tale direttiva, allorché dispone della facoltà di avvalersi di subappaltanti o di sostituti per svolgere il servizio che essa è tenuta a fornire; di accettare o di non accettare i diversi incarichi offerti dal suo presunto datore di lavoro, o di fissarne unilateralmente il numero massimo; di fornire i suoi servizi a qualsiasi terzo, ivi inclusi diretti concorrenti del presunto datore di lavoro, e di fissare le proprie ore di lavoro nell'ambito di taluni parametri, nonché di organizzare il proprio tempo secondo le esigenze personali piuttosto che in base ai soli interessi del presunto datore di lavoro. Precisa infatti la Corte, che, in tal caso, da un lato l'indipendenza di detta persona non risulta fittizia e, dall'altro, non è possibile dimostrare l'esistenza di un vincolo di subordinazione tra tale soggetto e il suo presunto datore di lavoro. Viene dunque rimesso al giudice del rinvio di procedere, tenendo conto dell'insieme degli elementi pertinenti relativi alla stessa persona, nonché dell'attività economica che essa esercita, alla sua qualificazione alla luce della Direttiva n. 2003/88.

Questa decisione lascia peraltro molte questioni aperte, avendo l'ordinanza dato più importanza al dato negoziale che a quello effettivo e reale, e restando senza seguito alcuni quesiti pure sollevati dal giudice *a quo*, che chiedeva alla Corte se, nel caso in cui il corriere – come nel caso di specie – non avesse lavorato per altre imprese concorrenti né si fosse mai fatto sostituire da terzi per eseguire la propria prestazione dovesse comunque escludersi l'applicazione della direttiva *de qua*.

6. — *In tema di diritto alle ferie annuali retribuite* — Con decisione del 25.6.2020 (7) sulle cause riunite C-762/18 e C-37/19 (quest'ultima relativa a un caso italiano), la Corte di Giustizia ha precisato che un lavoratore ha diritto, per il periodo compreso tra il suo licenziamento illegittimo e la sua reintegrazione nel posto di lavoro, alle ferie annuali retribuite oppure – alla cessazione del suo rapporto di lavoro – a un'indennità sostitutiva di tali ferie non godute. Nel primo caso, si trattava di una lavoratrice ex dipendente di una scuola in Bulgaria, la quale era stata licenziata, reintegrata, e quindi successivamente licenziata e che si era rivolta al giudice per ottenere il pagamento delle ferie non godute nel periodo tra il primo licenziamento e la reintegrazione. Il secondo caso riguardava invece una lavoratrice italiana dipendente di un istituto di credito, che pure si era trovata in circostanze simili e alla quale, analogamente, non era stato corrisposto il pagamento delle ferie per il periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione.

Nella sentenza, la Corte chiarisce che l'art. 7, par. 1, della Direttiva n. 2003/88/Ce del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso osti a una giurisprudenza nazionale in forza della quale un lavoratore illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, non abbia diritto a ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra la data del licenziamento e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro, per il fatto che, nel corso di detto periodo, tale lavoratore non abbia svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro.

Aggiunge inoltre la Corte che il par. 2 della disposizione sopra citata della Direttiva n. 2003/88 deve essere interpretato nel senso che esso osti a una giurisprudenza nazionale in forza della quale, in caso di cessazione di un rapporto di lavoro verificatasi dopo che il lavoratore interessato sia stato illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, tale lavoratore non abbia diritto a un'indennità pecuniaria a titolo delle ferie annuali retribuite non godute nel corso del periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e quella della sua reintegrazione nel posto di lavoro.

(7) C. Giust. (Sezione Prima), sentenza 25.6.2020, *Q.H. c. Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, C.V. c. Iccrea Banca Spa*, in cause riunite C-762/18 e C-37/19 – Pres. Bonichot, Est. Silva de Lapuerta, Avv. Gen. Hogan.

7. — *Giudici di pace e lavoro a termine* — Con pronuncia del 16.7.2020 (8), la Corte di Giustizia si è occupata della figura del giudice di pace italiano. Il caso era stato sollevato dal giudice di pace di Bologna in relazione a un decreto ingiuntivo proposto da un collega contro il Governo italiano per il pagamento della retribuzione del mese di agosto (periodo di sospensione feriale delle udienze) e nel quale si lamentava la disparità di trattamento rispetto alla magistratura ordinaria. Il giudice bolognese, inquadrando lo svolgimento dell'attività di giudice di pace nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato (a tempo determinato), in ragione dei vincoli di subordinazione esistenti tra il magistrato onorario e il ministero della Giustizia, nonché dell'inquadramento dei giudici onorari nell'organico dell'ordine giudiziario soggetto al Csm, aveva sollevato delle questioni quanto all'applicabilità all'attività dei giudici di pace della Direttiva n. 2003/88 sulle prescrizioni minime in tema di organizzazione dell'orario di lavoro, *sub specie* di diritto alle ferie annuali retribuite, e con riguardo a una possibile discriminazione nel trattamento dei giudici di pace quali lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato.

Con una decisione che certo alimenterà ulteriormente il dibattito su ruolo e tutela del lavoro della magistratura onoraria, la Corte di Giustizia ha in primo luogo affermato che l'art. 267 TfUE deve essere interpretato nel senso che la figura del giudice di pace italiano rientra nella nozione di «giurisdizione di uno degli Stati membri», ai sensi di tale norma.

Di seguito, la Corte ha statuito che l'art. 7, par. 1, della Direttiva n. 2003/88/Ce del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che un giudice di pace che, nell'ambito delle sue funzioni, svolge prestazioni reali ed effettive, che non sono né puramente marginali né accessorie, e per le quali percepisce indennità aventi carattere remunerativo, può rientrare nella nozione di «lavoratore», ai sensi di tali disposizioni; circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare. La Corte ha inoltre precisato che la clausola 2, punto 1, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato della Direttiva n. 1999/70/Ce del Consiglio, del 28 giugno 1999, deve essere interpretata nel senso che la nozione di «lavoratore a tempo determinato», contenuta in tale disposizione, può includere un giudice di pace, nominato per un periodo limitato, il quale, nell'ambito delle sue funzioni, svolge prestazioni reali ed effettive, che non sono né puramente marginali né accessorie, e per le quali percepisce indennità aventi carattere remunerativo; circostanza an-

(8) C. Giust. (Sezione Seconda), sentenza 16.7.2020, *U.X. c. Governo della Repubblica italiana*, C-658/18 – Pres. ed Est. Arabadjiev, Avv. Gen. Kokott.

che quest'ultima che spetterà al giudice del rinvio verificare. Infine, i giudici di Lussemburgo, con riguardo alla clausola 4, punto 1, del medesimo accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla Direttiva n. 1999/70, hanno affermato che la stessa deve essere interpretata nel senso che osti a una normativa nazionale che non preveda il diritto per un giudice di pace di beneficiare di ferie annuali retribuite di 30 giorni, come quello previsto per i magistrati ordinari, nell'ipotesi in cui tale giudice di pace rientri nella nozione di «lavoratore a tempo determinato», ai sensi della clausola 2, punto 1, di tale accordo quadro, e in cui si trovi in una situazione comparabile a quella di un magistrato ordinario, a meno che tale differenza di trattamento sia giustificata dalle diverse qualifiche richieste e dalla natura delle mansioni di cui detti magistrati devono assumere la responsabilità; circostanza che spetterà al giudice del rinvio verificare.

La palla passa dunque al giudice nazionale, che dovrà tra l'altro valutare – ad esempio – se il concorso iniziale previsto per l'accesso alla magistratura ordinaria o la circostanza che a quest'ultima siano riservate le questioni di maggiore complessità possano giustificare la discrezionalità dello Stato nel prevedere un differente trattamento retributivo.

LAVORO PUBBLICO (*)

PERIODO MAGGIO-NOVEMBRE 2020

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

SOMMARIO: 1. Premessa. — 2. Il lavoro agile e il decreto ministeriale del 19 ottobre 2020: l'ultimo tassello (almeno per ora) di un percorso a ostacoli. — 2.1. Il ruolo della dirigenza. — 2.2. Flessibilità oraria, monitoraggio e valutazione. — 2.3. La grande assente: la contrattazione collettiva. — 3. Il lavoro agile emergenziale al vaglio della giurisprudenza. — 3.1. Esiste un diritto al lavoro agile? — 3.2. L'attribuzione dei buoni pasto. — 4. La *querelle* sui buoni pasto emergenziali: il punto sulle Università. — 4.1. Il mantenimento dei diritti quesiti: i buoni pasto nelle Università. — 5. Pandemia e concorsi: tra sospensioni e sviluppi delle procedure.

1. — *Premessa* — Il protrarsi dell'epidemia da Covid-19 continua a manifestare i suoi effetti anche sulla disciplina del lavoro pubblico; pertanto questo Osservatorio, come il precedente, non può che essere dedicato a tematiche a essa strettamente correlate. La scelta è ricaduta sul lavoro agile, qui ripreso guardando sia alle novità di carattere normativo e alla casistica giurisprudenziale, sia a una specifica questione che l'ampio ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione ha determinato sul piano applicativo e sulla cui possibile risoluzione molto si è discusso in questi mesi: il riconoscimento dei buoni pasto. Nell'aver riscontrato l'eterogeneità delle soluzioni applicative, in ragione del polimorfismo che caratterizza i nostri apparati, e delle regole rinvenibili nelle varie amministrazioni, è stato indirizzato un focus, per un verso, sulle prime pronunce giurisprudenziali (rese nel peculiare ambito delle amministrazioni comunali) e, per l'altro, sulle scelte di quelle amministrazioni dotate di speciale autonomia come le Università.

Uno spazio autonomo della riflessione è, poi, dedicato alle procedure con-

(*) Il lavoro è frutto di una riflessione comune, così com'è comune la stesura del par. 1; tuttavia, i parr. 2, 2.1, 2.2, 2.3 e 5 sono ascrivibili a Paola Saracini, i parr. 3, 3.1 e 3.2 a Carla Spinelli e i parr. 4 e 4.1 a Gabriella Nicosia.

(**) 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.

corsuali: in numerosi casi bloccate, ma sulle quali, nella ricerca di un'agognata normalità, si è provato a ragionare anche in prospettiva, individuando meccanismi da adottare per favorire la scelta dei «migliori».

2. — *Il lavoro agile e il decreto ministeriale del 19 ottobre 2020: l'ultimo tassello (almeno per ora) di un percorso a ostacoli* — Come già affermato dal cd. «decreto Rilancio» (art. 263, c. 1, d.l. n. 34/2020, convertito da l. n. 77/2020), il recente d.P.C.m. del 13 ottobre 2020 incentiva il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni, rinviando alla decretazione del Ministro competente le modalità di svolgimento della prestazione (art. 3, c. 3). Il 19 ottobre 2020, la ministra Dadone ha emanato il relativo decreto ministeriale (d'ora in avanti decreto).

Tale provvedimento, innanzitutto, continua a considerare il lavoro agile una delle «modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa», e proroga sino al 31 dicembre 2020 l'assenza dell'accordo individuale richiesto invece dall'art. 19 della l. n. 81/2017, che, come noto, disciplina il lavoro reso in tale modalità in situazioni, per così dire, *non emergenziali*.

Su un piano di carattere generale, il decreto precisa che: a) oggetto del lavoro agile possano essere tanto le attività ordinariamente svolte dal dipendente pubblico in presenza, quanto attività progettuali specificatamente individuate; b) il lavoratore agile, di norma, alterna giornate lavorate in presenza e da remoto; c) i lavoratori non devono subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Nel dettaglio, il decreto fornisce, poi, indicazioni operative su diversi profili, quali: flessibilità del lavoro (art. 4), modalità organizzative e svolgimento delle attività (artt. 3 e 5).

Infine, una parte del provvedimento è dedicata alla valutazione e al monitoraggio, mentre si rinviene solo un cenno al ruolo della contrattazione collettiva.

Prima di entrare nel merito delle diverse questioni, sebbene nei limiti degli spazi consentiti, è bene precisare che queste misure trovano applicazione per le amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001, mentre per le altre amministrazioni pubbliche, gli organi di rilevanza costituzionale, nonché le autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per le società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, saranno gli stessi, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, ad adeguare i loro ordinamenti ai principi contenuti nel decreto in parola (art. 8).

2.1. — *Il ruolo della dirigenza* — Stante la perdurante assenza dell'accordo individuale, ai dirigenti – intesi in questo specifico contesto in maniera decisa-

mente ampia (1) – è attribuito un ruolo fondamentale. Questi ultimi, infatti, immediatamente, e quindi anche a prescindere dalla ricognizione dei processi di lavoro che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale, possono essere svolti con lavoro agile e che le amministrazioni sono tenute a eseguire periodicamente, devono:

a) organizzare il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno da parte del 50% del personale preposto alle attività che possono essere eseguite secondo tale modalità. Detta percentuale, sulla cui quantificazione tanto si è discusso in questi mesi, qualora l'andamento epidemiologico peggiorasse, compatibilmente alle potenzialità organizzative e alla qualità e all'effettività del servizio erogato, potrebbe essere incrementata;

b) favorire la rotazione del personale per assicurare un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo conto sia del rispetto delle specifiche normative di sicurezza, sia, ove i profili organizzativi lo consentano, delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti. Circa i criteri di priorità nella scelta dei lavoratori da porre in modalità di lavoro agile andranno considerate: le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del proprio nucleo familiare; la presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni; la distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché il numero e la tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e i relativi tempi di percorrenza;

c) prestare particolare attenzione ai cd. lavoratori fragili (2), per i quali occorre adottare ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale.

2.2. — *Flessibilità oraria, monitoraggio e valutazione* — Nel decreto si ribadisce, come già specificato dall'art. 18 della l. n. 81/2017, che il lavoro agile si

(1) Nella definizione di dirigente ex art. 2 del decreto sono inclusi: i dirigenti di livello non generale, responsabili di un ufficio o servizio comunque denominato e, ove non presenti, la figura dirigenziale generale sovraordinata, nonché, negli enti in cui non siano presenti dirigenti, le figure apicali individuate in coerenza con i relativi ordinamenti.

(2) Il «lavoratore fragile» richiamato nel decreto va individuato nei soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, c. 3, l. n. 104/1992. Tale definizione attiene esclusivamente all'attuale situazione epidemiologica.

svolge senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro. Tuttavia, in ragione della natura delle attività prestate dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal dirigente, l'attività lavorativa può essere organizzata per specifiche fasce di «contattabilità». Si precisa, altresì, che nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile svolta senza l'individuazione di tali fasce, al lavoratore sono comunque garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Inoltre, si prevede un certo grado di flessibilità oraria anche per i lavoratori che svolgono la propria prestazione in sede: l'articolo 4 del decreto recita, infatti, che l'amministrazione deve individuare «fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita», al fine di «evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro dei lavoratori in presenza nella stessa fascia oraria».

Il decreto prevede, altresì, che le amministrazioni «adeguino i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile, rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione improntati al raggiungimento dei risultati», facendo così riferimento al concetto di lavoro agile come una modalità di esecuzione della prestazione non più legata al «tempo di lavoro» quanto al *perseguimento di specifici obiettivi*, alla quale i tradizionali sistemi di monitoraggio e controllo si devono di conseguenza adattare.

2.3. — *La grande assente: la contrattazione collettiva* — Non può infine non segnalarsi l'assenza nel decreto di uno spazio per il sindacato, fatta eccezione per un generico richiamo a un possibile *confronto* con le organizzazioni sindacali (art. 7).

Si tratta di una scelta che impone particolare attenzione sia per la perdurante assenza dell'accordo individuale che, rispetto a una struttura contrattuale incentrata sul consenso, sposta – come appena osservato – una serie di decisioni in capo al solo dirigente (inteso tra l'altro, come visto, estensivamente); sia per il rischio che le attuali competenze assegnate proprio al dirigente giungano non solo a ridurre gli spazi della contrattazione collettiva ma anche a entrare in conflitto con alcune materie tipicamente oggetto di contrattazione, nonché con quanto stabilito nel Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro, sottoscritto nel mese di luglio. Perplessità rilevate prontamente anche dalle organizzazioni sindacali che lo scorso ottobre, in un documento congiunto a firma Cgil, Cisl e Uil, hanno altresì messo in evidenza come il decreto rischi di «inibire gli accordi di secondo livello già sottoscritti nelle singole amministrazioni ed enti».

3. — *Il lavoro agile emergenziale al vaglio della giurisprudenza* — Come si è avuto occasione di rimarcare anche in precedenti edizioni di questo

Osservatorio, il lavoro agile, al quale si è fatto e si sta facendo ancora ampiamente ricorso quale strumento di contenimento della pandemia, si è caratterizzato – non solo nell’ambito delle pubbliche amministrazioni, in realtà – per la funzione (ulteriore) che ha assunto, quale misura a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e per la disciplina semplificata che ne è stata dettata, rispetto alle prescrizioni normative della legge n. 81/2017, al fine di favorirne l’adozione.

Entrambi questi profili hanno determinato, tuttavia, l’insorgere di un contenzioso, sia pur limitato, che è stato sottoposto al vaglio della magistratura, in sede cautelare. Le questioni giuridiche controverse concernevano, in particolare, la sussistenza di un diritto al lavoro agile in capo al dipendente che ne avesse fatto richiesta e l’attribuzione del buono pasto. Le decisioni assunte dai giudici e le motivazioni addotte a sostegno delle stesse sono certamente meritevoli di attenzione e, considerato che due di queste pronunce hanno riguardato dipendenti pubblici, si ritiene opportuno darne conto in questa sede.

3.1. — *Esiste un diritto al lavoro agile?* — Con riferimento alla prima questione, si segnala l’ordinanza del Tribunale di Roma del 20.6.2020, resa a definizione di un procedimento d’urgenza *ex art.* 700 c.p.c., su ricorso di una dipendente di un’azienda sanitaria pubblica, con qualifica di assistente socio-sanitario. In particolare, la lavoratrice contestava la legittimità del provvedimento datoriale con il quale era stata adibita temporaneamente ad altre mansioni con contestuale trasferimento di sede e, in subordine, la legittimità del diniego opposto dall’amministrazione alla sua richiesta di svolgere tale nuova attività lavorativa in modalità agile. La ricorrente motivava tali pretese in ragione del pregiudizio che le decisioni assunte dall’amministrazione avrebbero arrecato al suo stato di salute, nonché della sua condizione di *caregiver* di madre e figlio riconosciuti in condizione di handicap grave ai sensi dell’art. 3, c. 3, legge n. 104/1992.

Il Tribunale ha respinto la prima domanda attorea, reputando legittimo l’atto di assegnazione ad altre mansioni e ad altra sede della lavoratrice, destinata a far parte di una *task force* organizzata per la gestione dell’emergenza Covid-19, mentre ha accolto il ricorso con riferimento all’illegittimità del rifiuto opposto alla richiesta di lavorare in modalità agile, ordinando perciò all’azienda sanitaria di provvedere in tal senso.

In particolare, il giudice ha invocato l’applicabilità dell’art. 39, c. 1, d.l. n. 18/2020, convertito da l. n. 27/2020, a norma del quale, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, i lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave (o che lo siano essi stessi) hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, «a condizione

che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione». A tal riguardo, l'autorità giudiziaria ha affermato che, per stabilire la compatibilità del lavoro agile con lo svolgimento della prestazione lavorativa, la valutazione deve essere fatta in concreto, avendo riguardo cioè alla specifica attività svolta, e che l'onere di provare detta incompatibilità incombe sul datore di lavoro. Nel caso di specie, le mansioni attribuite alla lavoratrice nella *task force* consistevano nel gestire i rapporti con l'utenza per la presa in carico dei soggetti sintomatici in sorveglianza. Sostiene il Tribunale che, non essendo altrimenti specificato nell'atto di assegnazione, tali mansioni ben avrebbero potuto essere svolte attraverso forme di contatto e interlocuzione da remoto, in particolare per telefono, risultando pertanto compatibili con il lavoro in modalità agile, che avrebbe consentito così alla lavoratrice di attendere ai suoi compiti di cura senza pregiudizio alcuno per l'organizzazione del servizio a favore dell'utenza.

3.2. — *L'attribuzione dei buoni pasto* — La seconda pronuncia degna di rilievo, resa in data 8.7.2020, si deve al Tribunale di Venezia, a seguito di ricorso *ex art. 28 St. lav.* presentato dalla Federazione metropolitana della Funzione pubblica Cgil, che lamentava l'antisindacalità della condotta del Comune di Venezia per l'esclusione dal godimento dei buoni pasto dei lavoratori agili, senza previa contrattazione con le organizzazioni sindacali. Il giudice ha respinto il ricorso, affermando la correttezza della condotta datoriale, sulla scorta dell'opzione ermeneutica adottata – invero, tutt'altro che pacifica – con riferimento ai vincoli di orario della prestazione di lavoro agile, che si assumono del tutto inapplicabili, e alla qualificazione giuridica dei buoni pasto, dei quali si esclude qualsivoglia natura retributiva.

Quanto a questi ultimi, il Tribunale di Venezia rileva, infatti, preliminarmente, richiamando una pronuncia della Cassazione (n. 31137/2019), che il buono pasto non è un elemento della retribuzione e neppure un trattamento necessariamente conseguente alla prestazione di lavoro in quanto tale, trattandosi piuttosto di un beneficio conseguente alle modalità concrete di organizzazione del lavoro. Ne consegue, pertanto, a detta del giudice, l'inapplicabilità dell'art. 20, l. n. 81/2017, che sancisce il diritto del lavoratore agile a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le proprie mansioni esclusivamente all'interno della sede del datore di lavoro. Secondo il giudice, in base al decreto, ai fini della maturazione del buono pasto, è necessario, dunque, che «l'orario sia organizzato con specifiche scadenze e che il dipendente consumi il pasto al di fuori dell'orario di servizio»; ma quando la prestazione è resa in regime di lavoro agile, detti presupposti non sussistono, in quanto «il lavoratore è libero di organizzare la propria attività come meglio ritiene sotto il profilo della col-

locazione temporale». Se i buoni di pasto non sono dovuti, conclude il giudice, la mancata corresponsione degli stessi non deve essere oggetto di contrattazione e confronto con le Oo.Ss.

A tal riguardo, il giudice si mostra consapevole dell'indicazione fornita dal ministero per la Pubblica Amministrazione (circolare n. 2/2020), che rinvia a un confronto tra le singole amministrazioni e le organizzazioni sindacali «gli eventuali riflessi sul buono pasto» del lavoro agile emergenziale, ma la richiama solo per negarne l'efficacia vincolante nella valutazione dell'operato del Comune, assumendone anzi l'inutilità, in quanto «non si potrebbe neppure ipotizzare di giungere a soluzioni differenti a seconda dell'esito del confronto sindacale».

In realtà, in assenza di una norma che espressamente vieti l'erogazione del buono pasto al lavoratore agile, sono state adottate differenti scelte regolative in materia da parte di altre amministrazioni, come si avrà modo di evidenziare nel prosieguo di questa trattazione.

4. — *La querelle sui buoni pasto emergenziali: il punto sulle Università* — In effetti, fra le molte questioni sollevate dalla modalità di lavoro da remoto, degna di nota è certamente quella relativa alla possibilità di riconoscere il buono pasto al lavoratore collocato — *ex abrupto* in ragione della pandemia — in lavoro agile nell'ambito delle amministrazioni universitarie. La questione si è posta poiché, in presenza di disposizioni contrattuali che prevedono questo *benefit*, il mutato contesto di erogazione della prestazione lavorativa — indipendente dalla volontà del lavoratore — ha destato qualche perplessità.

Va pure detto che nelle Università vige un regime di autonomia normativa, viepiù rinsaldato, e che la norma di riferimento contrattuale è l'art. 60 del Ccnl, tornata 2006-2008, che recita testualmente «In materia di mense o servizi sostitutivi nonché di servizi sociali sono confermate le disposizioni dell'art. 3 della legge 29 gennaio 1986, n. 23, e dall'art. 21, cc. 1 e 6, del d.P.R. 3 agosto 1990, n. 319. È dovuto il contributo di 1/3 da parte del personale per l'erogazione del buono pasto nell'ipotesi che il costo del pasto medesimo ecceda l'importo del pasto tipo. È confermato a carico del dipendente il contributo di 1/3 per quanto concerne il servizio di mensa. Nell'ipotesi in cui le amministrazioni decidano — compatibilmente con le disponibilità di bilancio — di erogare buoni pasto, l'erogazione viene fatta in applicazione dei seguenti criteri...».

Si tratta, come si vede, di una norma che prevede a livello negoziale l'istituto, per rinviare, tuttavia, alle amministrazioni la decisione di erogare il buono *de quo*. A ciò si aggiunga che da molto tempo nelle Università si prevede l'erogazione del buono pasto in sostituzione del servizio mensa di cui all'art. 60 citato.

Tenendo sullo sfondo la previsione contrattuale di questo bonus, vanno poi considerate le disposizioni della normazione subprimaria formatesi durante il periodo emergenziale.

Dalle circolari esplicative, in particolare la n. 2 del 2020, ma anche dai decreti in materia di *smart working* non è dato dedurre alcun esplicito divieto di erogazione dei buoni pasto medesimi. Nel testo della circolare ora citata si legge, infatti, che «Le amministrazioni sono chiamate, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, a definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto, previo confronto sotto tale aspetto con le organizzazioni sindacali». Con particolare riferimento alla tematica dei buoni pasto, si puntualizza, quindi, che il personale in *smart working* non ha un automatico diritto al buono pasto e che ciascuna p.a. assume le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Tutto pare così rimesso alle contingenze rinvenibili in ciascuna amministrazione e alle decisioni da condividere in sede di contrattazione integrativa.

4.1. — *Il mantenimento dei diritti quesiti: i buoni pasto nelle Università* — Continuando a esaminare quanto avvenuto nel peculiare ambito universitario, e cioè di un ambito dotato pure di una speciale autonomia normativa, deve osservarsi che – diversamente da altre amministrazioni che, nonostante il pressing sindacale, non si sono spinte sino a riconoscere il buono in questione – molti Atenei hanno fatto ricorso alla erogazione del buono pasto, spesso con argomentazioni basate sulla necessità di evitare trattamenti discriminatori, ma anche in ragione della evidente diversità strutturale del tipo di lavoro agile attuato durante l'emergenza epidemiologica; in ogni caso, facendo spesso riferimento alla propria normazione regolamentare. Nei percorsi più strutturati è stato ritenuto essenziale il passaggio dai tavoli negoziali integrativi. Quanto al profilo antidiscriminatorio, ora menzionato, va rammentata la norma di riferimento e cioè l'art. 20 della l. n. 81/2017 che dispone come «il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, [...] nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda».

L'Università di Bologna (3), nell'ambito di un accordo integrativo, ha riconosciuto il buono pasto partendo dalla riflessione che il «lavoro agile emergen-

(3) Molto approfondito appare lo studio di questo Ateneo, come si evince dalla relazione illustrativa assai strutturata e cui si fa rinvio <https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/relazioni-sindacali/personale-tecnico-amministrativo/contratti-e-accordi/accordi-integra->

ziale» e il «lavoro da casa emergenziale» non presentano alcune caratteristiche tipiche del lavoro agile disciplinato dalla normativa sopra richiamata, tra cui la flessibilità dell'orario di lavoro, considerato che i dipendenti svolgono l'attività lavorativa nel rispetto del medesimo orario di lavoro svolto precedentemente in presenza.

Lungo lo stesso percorso di riconoscimento si colloca pure l'Università degli Studi della Campania «Luigi Vanvitelli», che rinvia a un proprio regolamento in materia (4).

Il *trend* è confermato in altri Atenei quali, solo per fare un esempio, quelli di Brescia (5), Udine (6), Palermo (7) e Politecnico di Milano. In quest'ultimo caso, nel decreto a firma del direttore generale si legge *expressis verbis* che «nelle giornate di *smart working* si conserva il diritto alla maturazione del buono pasto, secondo le regole previste per tutti i dipendenti».

5. — *Pandemia e concorsi: tra sospensioni e sviluppi delle procedure* — L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha inciso anche sullo svolgimento delle procedure concorsuali. Da ultimo, il d.P.C.m. del 3 novembre 2020 ha sospeso tutti i concorsi pubblici in atto, per un periodo che va dal 6 novembre 2020 al 3 dicembre 2020 (art. 1, c. 9, lett. z); ciò significa che non potranno svolgersi prove preselettive o scritte, mentre per le prove orali si rimette alle singole amministrazioni la scelta di se e come proseguire, nel rispetto ovviamente delle norme di sicurezza. Restano fuori da questa sospensione i concorsi per le Forze armate, di polizia e dei Vigili del fuoco; i concorsi per il personale sanitario; gli

tivilaccordo-erogazione-del-buono-pasto-durante-il-lavoro-agile-emergenziale-lae. La relazione in questione si chiude con queste parole: «In esito all'analisi normativa condotta, considerata la peculiarità del lavoro agile così come attivato in Ateneo, che non presenta tutte le caratteristiche tipiche del lavoro agile disciplinato dalla l. n. 81/2017, e considerato inoltre che i dipendenti devono rispettare la medesima linea oraria assegnata in presenza, anche se in spazi e con l'utilizzo di attrezzature proprie, l'amministrazione, a seguito del confronto con le parti sindacali, ritiene corretto erogare al personale i buoni pasto anche durante il lavoro agile emergenziale».

(4) https://www.unicampania.it/RipartizioniFS/RP/Ripartizione_del_Personale/Avvisi_al_personale/DDG_regolamento_LA_487.2020.pdf.

(5) Per un resoconto di parte sindacale della conquista in sede di contrattazione integrativa del buono pasto in questione, si rinvia all'indirizzo internet <https://unibrsu.it/>.

(6) Il relativo accordo può essere consultato in rete all'indirizzo internet https://www.uniud.it/it/servizi/servizi-personale/servizi-personale-ta/relazioni-sindacali/contrattazione-2020/accordo-buoni-pasto-smart-working_2020_per-pubblicazione.pdf.

(7) Il cui accordo sindacale è reperibile all'indirizzo internet https://www.unipa.it/amministrazione/direzione/generale/relazioni-sindacali/contenti/documenti_Contrattazione_CCI_Comparto/ACCORDI/Buoni-pasto-accordo_1.pdf.

esami di Stato e di abilitazione all'esercizio della professione di medico chirurgo; i concorsi la cui valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica; i concorsi per il personale della protezione civile.

Al fine di introdurre elementi atti a snellire le procedure concorsuali – anche attraverso la promozione della digitalizzazione – e a uniformarle sull'intero territorio nazionale, il Ministero ha emanato due schemi tipo di bando per le Aree II e III.

Gli schemi in parola prevedono, innanzitutto, che tutta la fase di presentazione delle domande avvenga attraverso il Sistema pubblico di identità digitale (Spid) e che le prove preselettive e scritte si svolgeranno con il ricorso esclusivo a strumenti informatici sebbene presso sedi decentrate.

Nel merito, vi è, poi, una precisa indicazione circa il valore da riconoscere alle competenze trasversali, tecniche e attitudinali dei candidati. In particolare, oltre alla consueta attenzione alla loro preparazione, che include ormai necessariamente anche competenze informatiche e linguistiche, ai valutatori viene chiesto di tenere conto del bagaglio esperienziale e della motivazione della candidatura. Interessante, a tal proposito, è quanto si rinviene nello schema tipo per l'Area III che, nell'ambito della descrizione delle modalità di svolgimento delle prove scritte, prevede la possibilità di inserire nel bando anche, la «compilazione da parte del candidato di una scheda di *assessment*» che, pur non concorrendo alla formazione del voto finale di merito, ha «finalità di orientamento per la migliore assegnazione agli uffici e di informazione per le verifiche durante il periodo di prova, volta ad approfondire le competenze trasversali attitudinali...». Insomma, l'idea che emerge da questi documenti è che, in una pubblica amministrazione tesa a migliorare la sua efficienza e in grado di rispondere tempestivamente ai continui mutamenti che connotano anche il lavoro nella p.a., il personale tecnico-amministrativo debba essere non solo tecnicamente preparato, ma anche avere delle competenze generali, oltre a essere sufficientemente motivato. Non si tratta, certo, di una scoperta per il lavoro pubblico; la novità è piuttosto da rinvenirsi nella modalità con la quale questa esigenza oggi emerge, ossia introiettandola, in maniera generalizzata, nelle regole che sono alla base del processo di immissione di nuova forza lavoro all'interno delle organizzazioni pubbliche.

CORTE COSTITUZIONALE E CORTE DI CASSAZIONE MATERIA PREVIDENZIALE

PERIODO OTTOBRE 2019 - OTTOBRE 2020

Antonino Sgroi (*)

SOMMARIO: 1. Contributi. — 1.1. Rapporto contributivo. — 1.2. Retribuzione imponibile. — 1.3. Contratti di riallineamento. — 1.4. Lavoratori autonomi. — 1.5. Contribuzione figurativa. — 1.6. Riscatto. — 1.7. Ricongiunzione. — 1.8. Gestione ex Enpals. — 1.9. Responsabilità dell'ente previdenziale per l'erronea comunicazione della posizione contributiva. — 2. Prestazioni. — 2.1. Malattia. — 2.2. Disoccupazione. — 2.3. Indennità di mobilità. — 2.4. Fondo di garanzia. — 2.5. Invalidità civile. — 2.6. Assegno sociale. — 3. Pensioni. — 3.1. Rapporto previdenziale. — 3.2. Pensione di vecchiaia anticipata. — 3.3. Pensione di reversibilità. — 3.4. Fondo clero. — 4. Sicurezza sul lavoro. — 4.1. Soggetti assicurati. — 4.2. Obblighi di prevenzione. — 4.3. Infortunio sul lavoro. — 4.4. Rendita ai superstiti. — 4.5. Prescrizione. — 5. Casse dei liberi professionisti. — 5.1. Avvocati. — 5.2. Geometri. — 5.3. Biologi.

1. — *Contributi* —

1.1. — *Rapporto contributivo* — La Corte, chiamata a pronunciarsi sull'applicabilità del principio di tutela dell'affidamento del contribuente, di cui all'art. 10 della legge n. 112 del 2000, alla contribuzione previdenziale obbligatoria, con l'ordinanza n. 1685 del 2020, ne ha escluso l'applicabilità, trattandosi di prestazione patrimoniale di natura pubblicistica, fondata sull'art. 38 della Costituzione e coperta da riserva di legge *ex art. 23 Cost.*, con conseguente indisponibilità del relativo credito da parte dell'ente.

In una precedente decisione, la n. 15407 del 2020, la Corte, una volta affermato che per effetto della dichiarazione di fallimento e fino alla data della dichiarazione del curatore, resa ai sensi dell'art. 72 della legge fallimentare, non esiste un obbligo retributivo, per l'assenza di prestazione lavorativa, ha conseguentemente ritenuto non configurabile un credito contributivo.

Con riguardo alla posizione del lavoratore danneggiato dal mancato versamento della contribuzione da parte del suo datore di lavoro e ai limiti temporali

(*) Avvocato. Professore a contratto di Diritto della previdenza e della sicurezza sociale presso l'Università di Pisa.

dell'azione di risarcimento danni, la Corte, con la sentenza n. 18661/2020, ha statuito che l'azione risarcitoria del lavoratore si prescrive nell'ordinario termine decennale, decorrente dalla data di prescrizione del credito contributivo dell'Inps, senza che rilevi la conoscenza o meno da parte del lavoratore medesimo dell'omissione contributiva.

1.2. — *Retribuzione imponibile* — Il giudice della nomofilachia, con l'ordinanza n. 8446/2020, ha affermato l'applicabilità alle cooperative del principio del cd. minimo retributivo imponibile. Principio, questo, in forza del quale la retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore a quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale. Tale principio è applicabile in favore dei soci lavoratori subordinati della cooperativa, sia nel caso in cui il datore di lavoro paghi di meno la prestazione lavorativa a pieno orario, sia nel caso di prestazione a orario ridotto, rispondendo tale parificazione alla finalità costituzionale di assicurare comunque un minimo di contribuzione dei datori di lavoro al sistema della previdenza sociale.

Con riguardo poi ai datori di lavoro esercenti attività edile, la Corte, con la sentenza n. 8794/2020, afferma l'applicabilità dell'istituto del minimale contributivo, previsto dall'art. 29 del d.l. n. 244 del 1995, convertito in l. n. 341 del 1995, anche nell'ipotesi in cui siano stati conclusi contratti *part-time* in eccedenza rispetto al limite previsto da una disposizione del contratto collettivo applicabile, poiché la funzione della predetta disposizione è quella di individuare il complessivo valore economico delle retribuzioni imponibili di una data impresa, che, in caso di violazione del divieto di assunzioni a tempo parziale in misura superiore a una determinata percentuale del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, va commisurato alla retribuzione dovuta per l'orario normale di lavoro anche per i lavoratori assunti *part-time* in violazione del predetto divieto, a prescindere dalla circostanza che tali compensi siano stati effettivamente corrisposti.

Sempre con riferimento ai datori di lavoro edile e alla concreta applicazione dell'istituto del minimale contributivo previsto dall'art. 29, cit., la Corte, con la sentenza n. 16859/2020, scinde le due ipotesi ivi previste, quella della sospensione dell'attività, per la quale deve sussistere il presupposto dell'obbligo della retribuzione-corrispettivo, obbligo che non sussiste nelle ipotesi di sospensione debitamente comunicate all'Inps in via preventiva e oggettivamente accertabili, e quella della riduzione dell'attività, nella quale, sussistendo una retribuzione, seppure parziale, esprime tutto il suo vigore la regola del minimale e della tassatività delle ipotesi di esclusione.

Infine, con riguardo agli effetti in campo previdenziale della transazione intercorsa fra datore di lavoro e lavoratore, la Corte, con l'ordinanza n. 15411/2020, afferma che la transazione è estranea al rapporto di lavoro e agli obblighi contributivi, perché alla base del calcolo degli oneri previdenziali deve sempre essere posta la retribuzione prevista per legge o per contratto, individuale o collettivo. Con la conseguenza che le somme pagate a titolo di transazione dipendono da quest'ultimo contratto e non dal diverso contratto di lavoro, sicché l'assoggettabilità a contribuzione delle poste contenute nell'accordo transattivo è conseguenza dell'accertata natura retributiva delle stesse.

1.3. — *Contratti di riallineamento* — La Corte, con un gruppo di decisioni rese nel corso del periodo di rilevamento, è intervenuta a dirimere questioni connesse all'applicabilità dell'istituto del contratto di riallineamento disciplinato dall'art. 5 del d.l. n. 510 del 1996, convertito con modificazioni dalla l. n. 608/1996.

Degna di menzione appare l'ordinanza n. 27503 del 2019, secondo la quale il riconoscimento dei benefici contributivi di cui all'art. 5 della l. n. 608 del 1996 presuppone l'applicazione da parte dell'impresa, ai propri dipendenti, dei contratti collettivi nazionali vigenti per il settore di appartenenza e corrispondente all'attività concretamente svolta dall'azienda, ovvero del contratto collettivo previsto per un diverso settore in concreto applicato, se più vantaggioso per i lavoratori rispetto a quello che sarebbe applicabile in base all'inquadramento dell'azienda. Nel caso di specie la Corte ha cassato con rinvio la pronuncia di merito che, nel rigettare l'opposizione proposta da un'azienda tessile avverso la cartella esattoriale emessa a seguito del disconoscimento delle condizioni per il riallineamento contributivo di cui all'art. 5 della l. n. 608 del 1996, aveva ommesso di accertare quale, tra i diversi contratti collettivi afferenti al settore, fosse applicabile al caso di specie, limitandosi a un generico riferimento al contratto collettivo «per l'attività tessile».

Con riguardo poi alle concrete modalità di attuazione ed eventuale variazione dei programmi di riallineamento, la Corte, con l'ordinanza n. 30868 del 2019, ha affermato che il potere di variazione dei programmi di riallineamento retributivo, di qualunque contenuto e indipendentemente dalla tempestività dell'accordo o dall'identità delle parti sociali, ai sensi dell'art. 5, comma 5, del d.l. n. 510 del 1996, convertito dalla l. n. 608 del 1996, può essere esercitato una sola volta, nel rispetto dei limiti temporali, oggettivi e soggettivi previsti dalle norme di riferimento.

1.4. — *Lavoratori autonomi* — Con riguardo alla tutela previdenziale dei lavoratori autonomi, da segnalare due decisioni in tema di tutela dei coadiu-

tori familiari e una decisione in tema di iscrizione alla gestione separata di pensionato.

La Corte ha affermato, con sentenza n. 31286 del 2019, in virtù dell'applicazione analogica dell'ambito di operatività di cui all'art. 1, commi 202, 203 e 206, della l. n. 662 del 1996, che l'assicurazione per gli esercenti attività commerciali, che non opera nei confronti del socio o amministratore di Srl in difetto dei requisiti congiunti di abitualità e prevalenza dell'attività, di cui al suddetto comma 203, opera invece nei confronti dei coadiutori, familiari del suddetto socio o amministratore della Srl titolare dell'impresa, in relazione alle attività gestorie agli stessi demandabili e nel concorso degli altri requisiti di legge relativi all'impresa, sicché la registrazione «virtuale» del titolare dell'impresa presso l'Inps, per l'attuazione dell'assicurazione dei suddetti coadiutori, non determina alcuna anomalia operativa.

Sulla medesima scia si pone la successiva ordinanza del 23.1.2020, n. 1559, ove la Corte afferma che i familiari coadiutori che, oltre a esercitare lavoro autonomo, per il quale vale l'obbligo della iscrizione presso la gestione separata, partecipino personalmente, con abitualità e prevalenza, al lavoro dell'azienda commerciale, nella specie società a responsabilità limitata, devono essere iscritti anche alla gestione commercianti, a cura del socio amministratore, onde evitare che la loro prestazione lavorativa venga sottratta alla contribuzione previdenziale, grazie allo schermo societario. Nel caso di specie, la Suprema Corte ha confermato la sentenza di merito che ha ritenuto sussistente l'obbligo della doppia contribuzione per i figli del socio amministratore, consiglieri di amministrazione e altresì coadiutori.

Infine, la Corte, chiamata a vagliare il sorgere della tutela previdenziale presso la Gestione separata da parte di pensionato che svolga abitualmente attività lavorativa libero professionale e non sia tenuto a versare il contributo soggettivo all'ente previdenziale di categoria, afferma, con la sentenza n. 7485/2020, che tale lavoratore soggiace all'obbligo di iscrizione alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della l. n. 335 del 1995, come si evince *a contrario* dall'interpretazione autentica di tale disposizione, contenuta nell'art. 18, comma 12, del d.l. n. 98 del 2011, convertito con modificazioni dalla l. n. 111 del 2011, il quale, nell'escludere dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata «i soggetti di cui al comma 11», fa riferimento ai pensionati che versino il contributo soggettivo agli enti privati gestori delle forme di previdenza obbligatorie.

1.5. — *Contribuzione figurativa* — Plurimi sono stati gli interventi della Corte in tema di contribuzione non effettiva, ovvero sia non connessa allo svolgimento del rapporto di lavoro: in specie contribuzione figurativa e riscatto.

Con riguardo alla contribuzione figurativa, degne di menzione appaiono due decisioni che hanno affrontato il tema: l'una in fattispecie di aspettativa sindacale, e l'altra che atteneva al riconoscimento di periodi di servizio presso l'Accademia navale «Francesco Morosini».

La Corte, con la sentenza n. 7698/2020, ha ritenuto che, in tema di aspettativa sindacale *ex art.* 31 della l. n. 300 del 1970, la base di calcolo della contribuzione figurativa da prendere in esame a fini pensionistici è costituita dalla retribuzione prevista dal Ccnl per qualifica e anzianità di servizio del lavoratore, con esclusione degli emolumenti collegati all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa, come si evince dall'art. 3, comma 4, del d.lgs. n. 564 del 1996, che, attraverso il chiaro riferimento alla contrattazione collettiva, esclude che possano avere valore di fonte regolativa della retribuzione figurativa gli usi aziendali, nonché eventuali pattuizioni individuali, avuto riguardo, da un lato, alle esigenze di uniformità e prevedibilità cui risponde la tutela dell'attività sindacale, posta a carico della collettività, e, dall'altro, alla natura indisponibile della materia previdenziale. Nel caso di specie, la Corte ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto insussistente il diritto all'inclusione nella retribuzione figurativa del premio di produzione e di altri incentivi correlati allo svolgimento effettivo della prestazione lavorativa, nonostante gli emolumenti in questione fossero stati riconosciuti per prassi aziendale alla generalità dei dipendenti, a prescindere dalla loro presenza in servizio (1).

Con la precedente sentenza n. 7484 del 23.3.2020, la Corte ha affermato che il periodo trascorso presso l'Accademia navale, valorizzabile ai fini dell'accredito della contribuzione figurativa, non può essere superiore al periodo della durata della ferma di leva (nella specie pari a ventiquattro mesi, ai sensi dell'art. 81 del d.P.R. n. 237 del 1964), perché la *ratio* dell'art. 49 della l. n. 153 del 1969 è tesa a evitare che i soggetti protetti subiscano pregiudizio nella fruizione futura delle prestazioni previdenziali in relazione a eventi che ne impediscano l'attività lavorativa; esigenza evidentemente non configurabile in caso di cd. rafferma volontaria.

1.6. — *Riscatto* — L'intervento della Corte sulla disciplina del riscatto riguarda l'applicabilità o meno dell'istituto della decadenza, disciplinato dall'art. 47 del d.P.R. n. 639/1970.

La Corte ha consapevolmente mutato il proprio orientamento e ha affermato che il termine di decadenza di cui all'art. 47 del d.P.R. n. 639 del 1970 non si applica alla domanda amministrativa di riscatto del corso di laurea, atteso che

(1) Si vd. la nota di V. Ferrari, in FI, 2020, n. 9, I, 2784 ss.

l'art. 47 concerne le controversie in materia di trattamenti pensionistici propriamente detti, nonché quelle che, pur riguardando il rapporto contributivo, mirano a ottenere lo specifico beneficio del riconoscimento di una contribuzione figurativa in vista dell'incremento del trattamento pensionistico futuro, mentre l'istituto del riscatto, essendo finalizzato, mediante il pagamento della riserva matematica *ex art.* 13 della l. n. 1338 del 1962, alla copertura assicurativa di un periodo in cui l'interessato, per essersi dedicato allo studio, non ha potuto ottenere il versamento dei contributi che avrebbe invece conseguito se avesse lavorato, attiene a un rapporto preliminare e diverso rispetto a quello previdenziale.

1.7. — *Ricongiunzione* — La Corte è stata anche chiamata a individuare i confini fra la costituzione della posizione assicurativa presso il Fondo previdenza lavoratori dipendenti in favore di dipendente pubblico dimessosi senza aver maturato il diritto a pensione e il trasferimento della contribuzione da un fondo a un altro. Il giudice della nomofilachia ha individuato il discrimine nella decisione n. 17611/2020. Sentenza, questa, dove ha affermato che il dipendente civile o militare dello Stato che cessi dal servizio senza aver acquistato il diritto alla pensione per mancanza della necessaria anzianità e che abbia successivamente instaurato un rapporto di lavoro privato, può valorizzare la contribuzione già versata utilizzando l'istituto della costituzione di posizione assicurativa presso il fondo di previdenza dei lavoratori subordinati, di cui all'art. 124 del d.P.R. n. 1092 del 1973, che prevede il passaggio dei contributi senza applicazione degli interessi, e non quello della ricongiunzione, operante solo quando la contribuzione accreditata è da sola sufficiente per il riconoscimento della pensione.

1.8. — *Gestione ex Enpals* — Con l'ordinanza n. 11375 del 12.6.2020, la Corte afferma il sorgere della tutela previdenziale in favore degli istruttori di tennis presso la Gestione dei lavoratori dello spettacolo istituita presso l'Inps dopo la soppressione dell'Enpals - Istruttori di tennis. Il Supremo Collegio giustifica tale approdo sulla constatazione che, a partire dalla l. n. 2388 del 1952 – con la quale è stata prevista l'obbligatoria iscrizione, tra gli altri, degli «addetti agli impianti sportivi» –, si è registrata un'estensione della tutela al di fuori dello stretto limite della categoria dei lavoratori dello spettacolo, e, a seguito della modifica della legge fondamentale in materia (*id est*: il d.l. del Capo provvisorio dello Stato n. 708 del 1947) a opera della l. n. 289 del 2002, vi è stata, con il successivo d.m. 15 marzo 2005, l'esplicitazione della ricomprensione, nell'ambito della categoria di lavoratori assoggettati alla predetta tutela, di figure emergenti nella pratica – quali, tra

gli altri, istruttori e addetti agli impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere – che già in precedenza potevano esservi fatte rientrare.

1.9. — *Responsabilità dell'ente previdenziale per l'erronea comunicazione della posizione contributiva* — Una questione che, pare potersi dire, è divenuta una costante dell'intervento giurisprudenziale è costituita dall'individuazione degli elementi che legittimano il sorgere o meno in capo agli enti di previdenza obbligatoria, ovviamente per primo l'Inps, di una loro responsabilità, per erronea comunicazione all'assicurato dei contributi accreditati sulla sua posizione e valorizzabili ai fini dell'accesso alla prestazione e/o alla misura della stessa.

Con la sentenza n. 6643 del 9.3.2020, la Suprema Corte afferma che l'erronea certificazione resa dall'ente previdenziale all'assicurato, che sia lavoratore autonomo, circa la sua posizione contributiva, non comporta la responsabilità risarcitoria, di natura contrattuale, dell'ente, poiché il valore certificativo delle comunicazioni *ex art. 54 della l. n. 88 del 1989* può logicamente predicarsi soltanto per quelle concernenti i dati di fatto della posizione previdenziale rilasciate ad assicurati che, rispetto al rapporto contributivo sulla cui base è modulato il loro rapporto previdenziale, siano terzi, e, quindi, non possano avere conoscenza alcuna dei predetti dati, ma non anche per le comunicazioni rilasciate ad assicurati che siano anche parte del rapporto contributivo stesso, i quali non possono fondare alcun affidamento meritevole di tutela su eventuali errori compiuti dall'ente nella comunicazione di notizie che rientrano nella loro diretta sfera di conoscibilità.

2. — *Prestazioni* — La disamina, nel periodo di riferimento, delle decisioni rese dalla Corte evidenzia un intervento della stessa su plurimi istituti; ma l'istituto a più alto tasso di intervento, come per gli anni precedenti, appare quello che disciplina l'intervento del Fondo di garanzia, a dimostrazione che la conflittualità si accentua ogni qual volta la previdenza pubblica è chiamata a supplire a un inadempimento del datore di lavoro e a tutelare la posizione reddituale del lavoratore.

2.1. — *Malattia* — L'intervento nel settore dell'indennità di malattia da parte della giurisprudenza è un intervento che ha riguardato fattispecie di assenza a visita di controllo.

Con l'ordinanza n. 24492 del 1.10.2019, la Suprema Corte afferma che, ai sensi dell'art. 5, comma 14, del d.l. n. 463 del 1983, convertito con modificazioni dalla l. n. 638 del 1983, il giustificato motivo di esonero del lavoratore in stato di malattia dall'obbligo di reperibilità a visita domiciliare di controllo non ricorre solo nelle ipotesi di forza maggiore, ma corrisponde a ogni fatto che, alla

stregua del giudizio medio e della comune esperienza, può rendere plausibile l'allontanamento del lavoratore dal proprio domicilio, senza peraltro potersi ravvisare in qualsiasi motivo di convenienza od opportunità, dovendo pur sempre consistere in un'improvvisa e cogente situazione di necessità che renda indifferibile la presenza del lavoratore in luogo diverso dal proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità (nella specie, relativa all'allontanamento dal proprio domicilio di un lavoratore in malattia che aveva accompagnato il figlio al pronto soccorso, la sentenza ha escluso il nesso tra il momento dell'urgenza, effettivamente sussistente in orario notturno al primo accesso al Pronto soccorso, ma non sussistente al tempo della visita di controllo avvenuta in tarda mattinata, quando nessuna urgenza era stata dimostrata dal lavoratore e idonea a giustificare l'allontanamento dal domicilio durante le fasce di reperibilità, nonché il mancato previo avviso di allontanamento al proprio datore di lavoro).

Con la precedente ordinanza, resa dalla VI Sezione, n. 13980 del 2020, la Corte statuisce che, in tema di assenza dal lavoro per malattia e di conseguente decadenza del lavoratore dal diritto al relativo trattamento economico per l'intero periodo dei primi dieci giorni di assenza per ingiustificata sottrazione alla visita di controllo domiciliare, ai sensi dell'art. 5, comma 14, del d.l. n. 463 del 1983, convertito nella l. n. 638 del 1983 (norma dichiarata parzialmente illegittima dalla Corte costituzionale con sentenza n. 78 del 1988), l'effettuazione da parte del lavoratore di una successiva visita ambulatoriale confermativa dello stato di malattia, ancorché avvenuta prima della scadenza di tale periodo, non vale a escludere la perdita del diritto al trattamento economico ma ha la sola funzione di impedire la protrazione degli effetti della sanzione della decadenza per il periodo successivo ai suddetti primi dieci giorni, atteso che l'osservanza dell'onere posto a carico del lavoratore di rendersi reperibile presso la propria abitazione non ammette forme equivalenti di controllo.

2.2. — *Disoccupazione* — La Corte, con la sentenza n. 28295 del 2019, ha riconosciuto il diritto all'indennità di disoccupazione, sostegno al reddito per il caso di involontaria mancanza di lavoro, anche alla scadenza del contratto a termine che sia stato convertito giudizialmente in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quando alla pronunzia non segua poi l'effettiva reintegra, e senza che rilevi la successiva risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a seguito di transazione posteriore alla sentenza favorevole, che il lavoratore non è obbligato a eseguire, in quanto lo stato di disoccupazione, provocato dall'atto datoriale di risoluzione, e non dalla mancata esecuzione del provvedimento giudiziale, deve ritenersi comunque involontario (2).

(2) Si vd. la nota di E. Fiata, in *GI*, 2020, n. 4, 900 ss.

Con la sentenza n. 10865 dell'8.6.2020, la Corte affronta il tema dell'individuazione dei requisiti necessari e sufficienti per il riconoscimento della prestazione e afferma che l'indennità giornaliera di disoccupazione, di cui all'art. 19 del r.d.l. n. 636 del 1939, ha come presupposti il possesso di almeno due anni di assicurazione obbligatoria alla data di inizio della disoccupazione (requisito del minimo assicurativo), e di almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione (requisito del minimo contributivo); in assenza di espressa previsione, per il computo del biennio minimo assicurativo va applicato il criterio generale previsto dall'art. 2963, comma 2, c.c., integrato con quello secondo cui i termini si computano secondo il calendario comune, *ex nominatione dierum*, sicché la scadenza si individua mediante il conteggio a ritroso fino all'ultimo istante del giorno, mese e anno corrispondente a quello da cui il termine decorre.

2.3. — *Indennità di mobilità* — La Corte, con la sentenza n. 10778 del 2020, afferma che l'indennità di mobilità non spetta ai soci lavoratori di società ed enti cooperativi esercenti le attività indicate nell'elenco allegato al d.P.R. n. 602 del 1970, atteso che l'art. 16 della citata l. n. 223 del 1991, nel testo vigente *ratione temporis*, prevedeva che la suddetta indennità fosse finanziata mediante il versamento di un contributo percentuale da calcolarsi sulle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, mentre ai soci lavoratori degli organismi cooperativi citati, prima del 2013, erano riconosciute dal d.lgs. n. 423 del 2001 solo alcune specifiche forme di previdenza e assistenza sociale, tra cui non rientrava l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

Con la sentenza dell'11.3.2010, n. 6943, la Corte, chiamata a pronunciarsi sulla compatibilità fra svolgimento di attività di lavoro autonomo e indennità di mobilità di cui all'art. 7, l. n. 223 del 1991, la esclude. Ma tale regola generale recede nel caso in cui il lavoratore già svolgesse, nella costanza del lavoro subordinato, anche un lavoro autonomo con esso compatibile, e quest'ultimo abbia continuato a svolgere anche dopo il collocamento in mobilità. Nel caso di specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto sussistente il diritto a percepire l'indennità di mobilità, da parte di un lavoratore che, dopo l'iscrizione nelle relative liste, aveva continuato a svolgere l'attività di amministratore di Spa già svolta in precedenza.

Infine, la Corte, esaminato un caso di indebita percezione dell'indennità di mobilità, con la sentenza n. 31373 del 2019 (3), ha escluso che si applichi l'art.

(3) Cassazione, 2.12.2019, n. 31373 (Indennità di mobilità – Percezione indebita – Art. 52 della l. n. 88 del 1989 – Applicabilità – Esclusione – Fondamento).

52 della l. n. 88 del 1989 – secondo cui non si fa luogo al recupero delle somme corrisposte, salvo che l'indebita percezione sia dovuta a dolo dell'interessato –, in quanto tale disposizione riguarda esclusivamente le prestazioni pensionistiche, e non qualunque prestazione previdenziale, e avendo natura di norma eccezionale è insuscettibile di interpretazione analogica.

2.4. — *Fondo di garanzia* — La Corte, con la sentenza n. 16852 del 2020, conferma il suo costante orientamento in tema di natura previdenziale delle somme erogate dal Fondo di garanzia.

La Corte statuisce che il diritto del lavoratore di ottenere dall'Inps, in caso di insolvenza del datore di lavoro, la corresponsione dei crediti a carico dello speciale Fondo di cui all'art. 2 della l. n. 297 del 1982 (nella specie, crediti residui per tredicesima e quattordicesima mensilità) ha natura previdenziale, ed è perciò distinto e autonomo rispetto al credito vantato nei confronti del datore di lavoro, sicché, restando esclusa la fattispecie di obbligazione solidale, il termine di prescrizione di un anno non resta interrotto, nei confronti del Fondo, durante la procedura fallimentare a carico del datore di lavoro; poiché il diritto si perfeziona non con la cessazione del rapporto di lavoro, ma al verificarsi dei presupposti previsti da detta legge (insolvenza del datore di lavoro, verifica dell'esistenza e misura del credito in sede di ammissione al passivo, ovvero all'esito di procedura esecutiva), la prescrizione decorre, in forza dell'art. 2935 c.c., dal perfezionarsi della fattispecie attributiva, che condiziona anche la proponibilità della domanda all'Inps.

Con l'ordinanza della VI Sezione, del 7.7.2020, n. 14020, la Corte individua quali sono le attività propedeutiche all'intervento del Fondo di garanzia, che l'ordinamento pone a carico del lavoratore, in caso di datore di lavoro non assoggettabile a fallimento.

Nella decisione, la Corte afferma che l'intervento del Fondo di garanzia istituito presso l'Inps per la realizzazione dei crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro inadempiente che non sia assoggettabile alle procedure concorsuali – previsto dall'art. 2, comma 5, della l. n. 297 del 1982 e dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 80 del 1992 –, rispondendo a un'esigenza di socializzazione del rischio da inadempimento e da insolvenza che pone a carico dell'ente previdenziale, cui spetta il diritto di surroga, i rischi connessi alla procedura di recupero del credito, è subordinato all'assolvimento, da parte del lavoratore, dell'onere di agire *in executivis* nei confronti del datore di lavoro secondo un criterio che va conformato, sia nei tempi che nei modi, alla misura dell'ordinaria diligenza nell'esercizio dell'azione esecutiva individuale; ne consegue che il lavoratore non è tenuto a esperire l'esecuzione in tempi prestabiliti, ma solo al rispetto di quelli relativi al procedimento previdenziale, e può limitarsi a intra-

prendere una delle possibili forme di esecuzione, con l'onere, in caso di esito infruttuoso di quella prescelta, di compiere ulteriori attività di ricerca dei beni solo allorché si prospetti la possibilità di una nuova esecuzione fruttuosa e ragionevole. Tale ultima ipotesi, escluso un onere indistinto di ricerca di beni e/o condebitori, si verifica, dal punto di vista oggettivo, in presenza di beni che risultano dagli atti agevolmente aggredibili, senza un particolare dispendio economico e temporale, e dal punto di vista soggettivo, in presenza di altri condebitori solidalmente e illimitatamente responsabili oppure, in caso di soci limitatamente responsabili di una società di capitali cancellata ed estinta, allorché risulti positivamente dimostrato che tali soci abbiano riscosso somme in base al bilancio finale di liquidazione.

Sempre nel medesimo ambito della precedente decisione si pone la sentenza n. 16249 del 2020, ove la Corte afferma che, in caso di insolvenza del datore di lavoro, ai fini dell'obbligo di pagamento delle ultime tre mensilità di retribuzione, da parte del Fondo di garanzia gestito dall'Inps di cui alla l. n. 297 del 1982, l'iniziativa del lavoratore, da cui computare – a ritroso – il segmento temporale annuale entro il quale collocare gli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro, *ex art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 80 del 1992*, assume rilievo solo se intrapresa nell'ambito della verifica dei crediti disposta nel corso dell'accertamento dello stato passivo fallimentare ovvero attraverso la sua consacrazione in un titolo utilmente eseguibile nei confronti del datore di lavoro. Nel caso di specie, la Corte ha cassato la sentenza di merito nella quale era stato ritenuto che, ai fini del computo, a ritroso, degli ultimi dodici mesi anteriori alla procedura concorsuale, rilevasse qualsiasi iniziativa del lavoratore volta a far valere in giudizio il diritto alle retribuzioni, ivi compresa la richiesta del tentativo di conciliazione *ex art. 410 c.p.c. presso la Direzione provinciale del lavoro*.

Da ultimo, con l'ordinanza della VI Sezione n. 31128 del 2019, la Corte ha affrontato la questione della posizione fatta dall'ordinamento all'Inps, con riguardo al credito del lavoratore ammesso al passivo del fallimento e dei quali costui chiede il pagamento al Fondo di garanzia.

La Corte, nella decisione, afferma che in caso di insolvenza del datore di lavoro, ai fini della nascita dell'obbligazione del Fondo di garanzia gestito dall'Inps, di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 80 del 1992, non è sufficiente che il credito relativo alle ultime tre mensilità sia stato ammesso al passivo della procedura concorsuale, ma occorre accertare autonomamente la ricorrenza dei presupposti oggettivi e soggettivi dai quali discende l'obbligo di tutela assicurativa, né, a seguito di tale ammissione, dalla natura autonoma e dal carattere previdenziale della prestazione deriva l'impossibilità per l'Inps di contestare la ricorrenza degli elementi interni alla fattispecie previdenziale.

2.5. — *Invaldit  civile* — Con la sentenza n. 30419/19, la Corte fissa i criteri di collegamento fra domanda amministrativa e azione giudiziaria, ai fini della procedibilit  del ricorso giudiziale e afferma che   sufficiente che la domanda amministrativa consenta di individuare la specifica prestazione richiesta, senza che l'eventuale assenza del certificato medico possa incidere sul riconoscimento del diritto al beneficio con decorrenza dalla presentazione della medesima domanda, ove sussistano gli altri presupposti previsti dalla legge.

Nella successiva sentenza del dicembre 2019, la n. 31372, la Corte affronta la questione della ripetibilit  delle prestazioni assistenziali indebite per mancanza del requisito di incollocazione al lavoro.

La Corte afferma che trovano applicazione, in difetto di una specifica disciplina, le norme sull'indebito assistenziale riferite alla mancanza dei requisiti di legge in via generale che, in quanto speciali rispetto alla disposizione di cui all'art. 2033 c.c., limitano la restituzione ai soli ratei indebitamente erogati a decorrere dalla data del provvedimento amministrativo di revoca del beneficio assistenziale non dovuto, restando esclusa la ripetizione delle somme precedentemente corrisposte, e senza che rilevi l'assenza di buona fede dell'*accipiens*.

Sempre la VI Sezione, con l'ordinanza n. 2029 del gennaio 2020, afferma che l'ammissione degli invalidi civili, al compimento del sessantacinquesimo anno di et , all'assegno sociale erogato dall'Inps in sostituzione del trattamento di invalidit , in applicazione dell'art. 19 della l. n. 118 del 1971, ha carattere automatico e prescinde pertanto dall'accertamento, da parte di detto Istituto, della rivalutazione della posizione patrimoniale dell'assistito, costituendo la titolarit  dell'assegno di invalidit  (o della pensione di inabilit ) presupposto sufficiente per il conseguimento dell'assegno sociale alle condizioni di maggior favore gi  accertate; ne consegue che non pu  dirsi nuova, in quanto tale inammissibile *ex art. 437, comma 2, c.p.c.*, la domanda di attribuzione dell'assegno sociale in luogo di quello di invalidit .

2.6. — *Assegno sociale* — La Corte, con l'ordinanza della VI Sezione n. 14513/2020, individua i criteri di accesso all'assegno sociale e afferma che il diritto alla corresponsione dello stesso, *ex art. 3, comma 6, della l. n. 335 del 1995*, prevede come unico requisito lo stato di bisogno effettivo del titolare, desunto dall'assenza di redditi o dall'insufficienza di quelli percepiti in misura inferiore al limite massimo stabilito dalla legge, restando irrilevanti eventuali altri indici di autosufficienza economica o redditi potenziali, quali quelli derivanti dall'assegno di mantenimento che il titolare abbia omesso di richiedere al coniuge separato, e senza che tale mancata richiesta possa essere equiparata all'assenza di uno stato di bisogno.

3. — *Pensioni* —

3.1. — *Rapporto previdenziale* — In tema di rilevanza o meno delle violazioni delle regole fissate dalla legge n. 241 del 1990 o delle regole civilistiche di buona fede e correttezza nel rapporto previdenziale in seno al procedimento amministrativo preordinato al riconoscimento di una prestazione pensionistica, la Corte, con la sentenza n. 31954 del 2019, preso atto della natura meramente ricognitiva di tale procedimento esclude che la violazione delle regole *supra* sunteggiate incidano sul correlato rapporto obbligatorio anche nell'ipotesi in cui il procedimento amministrativo, avviato a seguito di un'attività ispettiva dell'ente, abbia dato luogo a una revoca della prestazione da parte dell'ente previdenziale, e non all'attribuzione della stessa su iniziativa dell'assicurato; ne consegue che l'istante non può, in difetto dei fatti costitutivi dell'obbligazione, fondare la pretesa giudiziale di pagamento della prestazione previdenziale in ragione di disfunzioni procedurali addebitabili all'Istituto, salva, in tal caso, la possibilità di chiedere il risarcimento del danno.

3.2. — *Pensione di vecchiaia anticipata* — In tema di pensione di vecchiaia anticipata per invalidità, la Corte, con la sentenza n. 31001/19, afferma che la stessa soggiace alla generale previsione dell'aumento dell'età pensionabile in dipendenza dell'incremento della speranza di vita di cui all'art. 22-ter, comma 2, del d.l. n. 78 del 2009, convertito dalla l. n. 102 del 2009, poiché la sussistenza dello stato di invalidità costituisce solo la condizione in presenza della quale è possibile acquisire il diritto al trattamento di vecchiaia sulla base del requisito di età vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 503 del 1992, senza tuttavia comportare uno snaturamento della prestazione, che rimane pur sempre un trattamento diretto di vecchiaia, ontologicamente diverso dai trattamenti diretti di invalidità.

Sempre con riferimento al riconoscimento della pensione di vecchiaia anticipata, di cui all'art. 1, comma 8, del d.lgs. n. 503 del 1992, la Suprema Corte, con ordinanza della VI sottosezione n. 2382/2020 (4), afferma che il regime delle cd. «finestre» previsto dall'art. 12 del d.l. n. 78 del 2010 (convertito, con modificazioni, nella l. n. 122 del 2010) si applica anche agli invalidi in misura non inferiore all'ottanta per cento, come si desume dal chiaro tenore testuale della norma, che individua in modo ampio l'ambito soggettivo di riferimento

(4) Cassazione, 3.2.2020, n. 2382, ord., S. VI (Pensione di vecchiaia anticipata *ex* art. 1, comma 8, del d.lgs. n. 503 del 1992 – Regime delle cd. «finestre» *ex* art. 12 del d.l. n. 78 del 2010, convertito con modificazioni nella l. n. 122 del 2010 – Applicabilità – Fondamento).

per lo slittamento di un anno dell'accesso alla pensione di vecchiaia, esteso non solo ai soggetti che, a decorrere dall'anno 2011, maturano il diritto a sessantacinque anni per gli uomini e a sessanta anni per le donne, ma anche a tutti i soggetti che «negli altri casi» maturano il diritto all'accesso al pensionamento di vecchiaia «alle età previste dagli specifici ordinamenti».

3.3. — *Pensione di reversibilità* — Plurimi sono stati gli interventi della Corte che hanno avuto a oggetto il concorso nella ripartizione della pensione di reversibilità fra coniuge superstite ed ex coniuge.

Con le ordinanze rispettivamente n. 5268/2020 resa dalla VI Sezione e n. 8263/2020 della Sezione lavoro, si afferma che:

– la ripartizione del trattamento di reversibilità tra coniuge divorziato e coniuge superstite deve essere effettuata, oltre che sulla base del criterio della durata dei matrimoni, ponderando ulteriori elementi correlati alla finalità solidaristica dell'istituto, tra i quali la durata delle convivenze prematrimoniali, dovendosi riconoscere alla convivenza *more uxorio* non una semplice valenza «correttiva» dei risultati derivanti dall'applicazione del criterio della durata del rapporto matrimoniale, bensì un distinto e autonomo rilievo giuridico, ove il coniuge interessato provi stabilità ed effettività della comunione di vita prematrimoniale, tenendo tuttavia distinta la durata della convivenza prematrimoniale da quella del matrimonio – cui soltanto si riferisce il criterio legale –, e senza individuare nell'entità dell'assegno divorzile un limite legale alla quota di pensione attribuibile all'ex coniuge, data la mancanza di qualsiasi indicazione normativa in tal senso;

– la ripartizione del trattamento di reversibilità, in caso di concorso tra coniuge divorziato e coniuge superstite, deve essere effettuata ponderando, con prudente apprezzamento, in armonia con la finalità solidaristica dell'istituto, il criterio principale della durata dei rispettivi matrimoni con quelli correttivi, eventualmente presenti, della durata della convivenza prematrimoniale, delle condizioni economiche, dell'entità dell'assegno divorzile. Nel caso di specie la Corte ha precisato che va valutato anche il periodo di convivenza prematrimoniale coevo al periodo di separazione che precede il divorzio, ancorché in detto lasso temporale permanga il vincolo matrimoniale.

Ma, diversamente da quanto affermato nella decisione n. 8263 in tema di rilevanza della convivenza prematrimoniale, nella successiva ordinanza n. 11520/2020, la Sezione I della Corte afferma che in tema di ripartizione delle quote della pensione di reversibilità tra l'ex coniuge divorziato e quello già convivente e superstite, la considerazione tra gli altri indicatori, della durata delle rispettive convivenze prematrimoniali non comporta che vi debba essere un'equiparazione tra la convivenza vissuta nel corso di uno stabile legame affet-

tivo e quella condotta nel corso del matrimonio, sicché la questione di costituzionalità dell'art. 9, l. n. 898 del 1970, che non le pone su un piano equiordinato ai fini dell'attribuzione della pensione di reversibilità, risulta manifestamente infondata.

Infine, sempre con riguardo all'ex coniuge ma con riferimento alle condizioni per continuare a beneficiare di una quota di pensione di reversibilità, la Corte, nella sentenza n. 20477/2020, afferma che se la *ratio* dell'attribuzione del trattamento di reversibilità al coniuge divorziato è da individuare nella continuazione del sostegno economico prestato in vita all'ex coniuge, non può considerarsi rilevante ai fini del sorgere del diritto alla pensione di reversibilità o a una quota di essa un trattamento determinato in misura minima o anche meramente simbolica; è necessario invece che il trattamento attribuito al coniuge divorziato possieda i requisiti tipici previsti dall'art. 5 della l. n. 898 del 1970, e più precisamente che esso sia idoneo ad assolvere alla finalità di tipo assistenziale e perequativo compensativo che gli sono propri.

3.4. — *Fondo clero* — Nel corso del periodo di osservazione, la Corte ha avuto occasione di deliberare una fattispecie in tema di intervento del Fondo clero e di criteri di calcolo della pensione. La Corte, con la sentenza n. 31840/2019, afferma che tra i proventi percepiti dai sacerdoti che svolgono servizio in favore della diocesi, computabili in relazione alla garanzia di un «congruo e dignitoso sostentamento», nella misura stabilita periodicamente dalla Conferenza episcopale italiana, e dunque ai fini della determinazione dell'eventuale integrazione a carico dell'Istituto diocesano per il sostentamento del clero, ai sensi dell'art. 34 della l. n. 222 del 1985, devono essere ricomprese le pensioni, secondo quanto previsto dalle delibere n. 44 del 1986 e n. 58 del 1991 della Conferenza episcopale italiana, non essendo inibito alle deliberazioni integrative di cui all'art. 75 della legge citata di attribuire rilevanza, ai fini suddetti, a cespiti reddituali diversi dagli stipendi, in qualche modo connessi con l'avvenuta prestazione di un'attività lavorativa, nella misura in cui ciò non precluda in radice il conseguimento della *ratio* assistenziale dell'integrazione.

4. — *Sicurezza sul lavoro* — Appare elevato, nel corso dell'anno, il tasso di intervento della Suprema Corte con riferimento alla tutela previdenziale obbligatoria apprestata contro gli infortuni sul lavoro.

La Corte è intervenuta, fra l'altro, in tema di individuazione dei soggetti assicurati, di individuazione degli obblighi di prevenzione posti a carico del datore di lavoro, di riconoscimento della rendita ai superstiti del lavoratore defunto nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa.

4.1. — *Soggetti assicurati* — La Corte, con la sentenza n. 30428/2019, ha escluso che nell'ambito soggettivo di applicabilità della tutela previdenziale ricadano i componenti degli studi professionali associati, in quanto la tendenza ordinamentale espansiva di tale obbligo può operare, sul piano soggettivo, solo nel rispetto e nell'ambito delle norme vigenti, che, come per il libero professionista, in nessun luogo (artt. 1, 4 e 9 del d.P.R. n. 1124 del 1965) vi assoggettano le associazioni professionali.

Mentre, all'opposto, la Corte, con la sentenza del 29.1.2020, n. 2013, ha ritenuto che i rapporti di collaborazione degli studenti universitari con le Università statali, di cui all'art. 13 della l. n. 390 del 1991, sono soggetti all'assicurazione presso l'Inail ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 38 del 2000 che ha stabilito l'obbligatorietà dell'assicurazione per tutti i rapporti di parasubordinazione, dovendosi ritenere detta disposizione prevalente, in base al principio generale di cui all'art. 15 preleggi, sulla preesistente previsione di cui all'art. 13 citato che fissava l'obbligo di stipulare polizze private.

4.2. — *Obblighi di prevenzione* — Con l'ordinanza n. 3282 del febbraio 2020, la Corte ha escluso che la violazione dell'art. 4, lett. c, del d.P.R. n. 547 del 1955 (che obbliga i datori di lavoro a «disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza e usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione») possa essere desunta dalla mera verifica dell'evento infortunistico, ma postula la prioritaria dimostrazione della relativa condotta omissiva. L'assolvimento degli obblighi imposti da tale norma non si traduce in una sorveglianza ininterrotta con costante presenza fisica, potendo efficacemente attuarsi anche attraverso una vigilanza generica, ma continua ed efficace, calibrata sulle caratteristiche dell'impresa e del tipo di lavorazioni, oltre che sul numero dei lavoratori e sul grado di rischio, idonea a garantire che i dipendenti seguano le disposizioni di sicurezza e utilizzino gli strumenti di protezione. Nel caso di specie, la Corte ha escluso la responsabilità del datore per l'infortunio occorso al dipendente che, reso edotto e munito dei dispositivi di protezione, ometteva di agganciare la cintura di sicurezza, pur indossata, al cestello per le lavorazioni, eludendo la sorveglianza del preposto al controllo che lavorava a terra.

Sempre la questione dell'individuazione dell'obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro si trova affrontata nella sentenza n. 25689/19. Nella decisione, la Corte afferma che l'ampiezza del contenuto dell'obbligo di sicurezza gravante sulla parte datoriale – obbligo che deve necessariamente conformarsi e misurarsi sulle concrete modalità di espletamento della prestazione di lavoro dipendente – non consente di sostenere che l'autorizzazione all'uso del mezzo proprio e il pagamento della connessa indennità, implicando la completa auto-

nomia del prestatore, comportano l'esonero per il datore di lavoro da ogni responsabilità collegata alla guida dell'automezzo.

4.3. — *Infortunio sul lavoro* — Nell'ordinanza della VI sottosezione n. 30874 del 2019, la Corte afferma che l'indennizzabilità del singolo infortunio occorso al lavoratore dipendente assicurato sul piano soggettivo, in forza dell'attività lavorativa svolta secondo il contratto di lavoro, soggiace alla verifica dell'esistenza del solo presupposto dell'occasione di lavoro, mentre non è condizionata alla verifica aggiuntiva della particolare natura dell'attività svolta in quel momento, rientrando nella protezione assicurativa qualsiasi attività riconducibile funzionalmente a quella di lavoro. Nel caso di specie si trattava di socio lavoratore, che rivestiva la carica di Presidente del Consiglio di amministrazione di una cooperativa e che si era recato fuori sede, per procedere alla stipula di un contratto e la Corte di merito non aveva ritenuto indennizzabile l'infortunio occorso durante il tragitto.

La Corte, con l'ordinanza n. 18659 del 2020, affronta la questione dell'infortunio *in itinere* e dell'individuazione del percorso normale utilizzato dal lavoratore per recarsi da casa al lavoro. La Suprema Corte afferma che la tutela assicurativa apprestata in questo caso copre i sinistri verificatisi nel normale percorso abitazione-luogo di lavoro anche in caso di fruizione da parte del lavoratore di un permesso per motivi personali che, quale fattispecie di sospensione dell'attività lavorativa ontologicamente non differente dalle pause o dai riposi, da cui si differenzia soltanto per il carattere occasionale ed eventuale, a fronte del connotato di periodicità e prevedibilità tipico degli altri, non recide il rapporto finalistico con l'attività lavorativa, né concretizza una ipotesi di rischio cd. elettivo.

4.4. — *Rendita ai superstiti* — La sottosezione VI della Sezione III della Corte, con l'ordinanza n. 26647 del 2019, afferma che la rendita costituita dall'Inail in favore dei congiunti, ai sensi dell'art. 85 del d.P.R. n. 1124 del 1965, in caso di infortunio mortale del lavoratore, ha lo scopo di indennizzare un pregiudizio di natura patrimoniale, sicché il valore capitale di essa non può essere defalcato dal risarcimento del danno non patrimoniale spettante ai medesimi soggetti.

Sempre in tema di diritto alla rendita erogata dall'Inail in favore dei superstiti, la Cassazione, con ordinanza della VI sottosezione n. 30879/19, afferma che il diritto non è condizionato dal fatto che l'aggravamento della malattia che ha cagionato la morte del lavoratore sia avvenuto entro i termini fissati dall'art. 137 del citato d.P.R. per la revisione della rendita erogata al *de cuius*, atteso che tale istituto è diretto all'adeguamento della rendita goduta in vita dal lavorato-

re, da non confondersi con la rendita ai superstiti, che, quale prestazione autonoma spettante *iure proprio* agli eredi, prescinde sia dalla circostanza che per quello stesso evento fosse già stata costituita la rendita in favore del lavoratore deceduto, sia dal fatto che tale rendita fosse stata adeguata in relazione all'aggravamento che ha cagionato la morte.

Una delle condizioni per fruire del beneficio della rendita vitalizia è, come noto, la vivenza dei superstiti a carico del lavoratore deceduto. La Corte, con ordinanza n. 18658/2020 (5), conferma il proprio costante orientamento in tema di vivenza a carico, e afferma che la cosiddetta «vivenza a carico» sussiste ove i familiari superstiti si trovino senza sufficienti mezzi di sussistenza autonoma e al loro mantenimento abbia concorso in modo efficiente il lavoratore defunto, dovendosi a tal fine considerare anche il reddito del coniuge dell'ascendente che domanda la prestazione previdenziale, giacché, anche ove non sia operante il regime di comunione legale, comunque sussiste l'obbligo di assistenza materiale tra coniugi posto dall'art. 143 c.c. e quello di assistenza per i figli di cui al successivo art. 147 c.c., senza che possa procedersi a una valutazione distinta della posizione di ciascuno dei superstiti, indipendentemente dalla sussistenza di contributi o aiuti familiari.

4.5. — *Prescrizione* — Infine, in tema di prescrizione del diritto alla rendita, la Corte, con l'ordinanza n. 1661 del 2020, afferma che la manifestazione della malattia professionale, rilevante ai fini della individuazione del *dies a quo*, per la decorrenza del termine triennale di prescrizione di cui al d.P.R. n. 1124 del 1965, può ritenersi verificata quando sussiste l'oggettiva possibilità che l'esistenza della malattia, e i suoi caratteri di professionalità e indennizzabilità, siano conoscibili dal soggetto interessato; tale conoscibilità, che è cosa diversa dalla conoscenza, altro non è che la possibilità che un determinato elemento sia riconoscibile sulla base delle conoscenze scientifiche del momento. Nel caso di specie, la Corte ha ritenuto che il termine di prescrizione avesse iniziato a decorrere, già prima della domanda, dalla diagnosi della malattia prevista dalla tabella allegata al d.m. 14 gennaio 2018 come patologia con elevata probabilità di origine lavorativa nel caso di esposizione ad agenti, quali le ammine aromatiche, cui era stato esposto il ricorrente.

Il principio lo si trova riaffermato nella successiva ordinanza n. 16605/2020, ove la Corte, al fine di individuare l'inizio della decorrenza del termine di pre-

(5) Cassazione, 8.9.2020, n. 18658, ord. (Diritto alla rendita in favore dei superstiti – Condizioni – Vivenza a carico – Nozione – Reddito del coniuge dell'ascendente richiedente la prestazione – Rilevanza – Valutazione distinta della posizione di ciascuno dei superstiti – Esclusione).

scrizione del diritto alla rendita per malattia professionale, afferma che assume rilievo la circostanza che lo stesso assicurato si sia sottoposto a esami diagnostici da lui richiesti per l'accertamento della patologia, dovendosi presumere che egli abbia avuto conoscenza del relativo esito al momento dell'espletamento dei predetti esami, ovvero nei giorni immediatamente successivi, e competendo allo stesso assicurato, che eccepisca di non averne avuto tempestiva conoscenza, fornire la relativa prova. Nel caso di specie, la Corte ha confermato la sentenza di merito che aveva ancorato il *dies a quo* per la decorrenza del termine di prescrizione alla data di una CtU – espletata in altro giudizio instaurato dal lavoratore verso il datore – considerata rilevante in senso puramente obiettivo, quale fatto da cui risultava la conoscenza della patologia da parte dell'assicurato.

Infine, ma con riguardo all'azione di regresso dell'Inail, disciplinata dall'art. 112 del d.P.R. n. 1124 del 1965, nei confronti delle persone civilmente responsabili per le prestazioni erogate a seguito di infortunio sul lavoro, e avuto riguardo alla distinzione tra le ipotesi in cui manchi un accertamento del fatto reato da parte del giudice penale (ove l'azione di regresso è soggetta a termine triennale di decadenza) e le ipotesi di sussistenza di tale accertamento con sentenza penale di condanna (in cui l'azione di regresso è soggetta a termine triennale di prescrizione), la Corte afferma, con la sentenza n. 16847/2020, che la sentenza di applicazione della pena su richiesta dell'imputato, pronunciata dal giudice penale ai sensi dell'art. 444 c.p.p., deve ritenersi di condanna, con la conseguenza che il termine di cui all'art. 112, cit., si configura come termine di prescrizione ed è pertanto suscettibile di interruzione.

5. — *Casse dei liberi professionisti* —

5.1. — *Avvocati* — In materia di previdenza forense, ai fini dell'insorgenza del diritto alla pensione indiretta dei superstiti del professionista deceduto in costanza di attività, la Corte, con la sentenza n. 27392/19, afferma che sono sufficienti i requisiti dell'assolvimento, da parte dell'iscritto, dell'obbligo contributivo per almeno dieci anni e dell'iscrizione alla Cassa da data anteriore al quarantesimo anno previsti dall'art. 7, commi 3 e 4, della l. n. 576 del 1980, non essendo, invece, necessario che la contribuzione nel periodo decennale sia stata ininterrotta, giacché la continuità dell'iscrizione, richiesta dal comma 4 della disposizione citata, deve essere riferita esclusivamente al requisito anagrafico ivi previsto, non potendo essere estesa al requisito contributivo di cui al comma 3, in difetto di elementi di raccordo che consentano una lettura combinata delle due norme.

Ai fini del riconoscimento della pensione di vecchiaia nel sistema previdenziale forense e del maturare del requisito contributivo, la Suprema Corte, nella

sentenza n. 30421/19, afferma che anche gli anni non coperti da integrale contribuzione concorrono a formare l'anzianità contributiva e vanno inseriti nel calcolo della pensione di vecchiaia, in quanto nessuna norma prevede che venga «annullata» l'annualità in cui il versamento sia stato inferiore al dovuto. Ne consegue che l'art. 1 della l. n. 141 del 1992, secondo il quale la pensione di vecchiaia è pari, per ogni anno di «effettiva» iscrizione e contribuzione, all'1,75 per cento della media dei più elevati dieci redditi professionali dichiarati dall'iscritto ai fini Irpef nel quindicennio anteriore alla maturazione del diritto a pensione, va interpretato nel senso che la pensione si commisura alla contribuzione «effettiva», non rilevando cioè il principio di automatismo delle prestazioni valido nel lavoro dipendente, mentre il termine «effettivo», estraneo al concetto di «misura», non può intendersi come sinonimo di «integrale».

Infine, con riguardo al rimborso della contribuzione versata a seguito di cancellazione del professionista dalla Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense per accertata incompatibilità, la Corte, con la sentenza n. 30571/19, afferma che l'obbligo di rimborso concerne soltanto i contributi soggettivi, non anche i contributi integrativi, per i quali non è previsto il diritto alla restituzione, in coerenza con la funzione solidaristica degli stessi.

5.2. — *Geometri* — La Corte, chiamata a verificare quale sia la rilevanza del riscatto del cd. periodo di solidarietà nel rapporto previdenziale dell'iscritto alla Cassa di previdenza geometri, ha affermato, con la sentenza n. 25/2020 (6), che tale tipo di riscatto è idoneo unicamente a incidere sull'anzianità contributiva dell'assicurato, rendendo utilizzabili, ai fini dell'accesso al diritto a pensione, periodi di esercizio dell'attività professionale occasionali non coperti da contribuzione, ma non introduce alcuna deroga al criterio di calcolo della misura del trattamento pensionistico.

5.3. — *Biologi* — Infine, con riguardo all'obbligo di versamento del contributo integrativo, di cui all'art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 103 del 1996, all'ente di previdenza dei biologi, la Corte, con la sentenza n. 2236/2020, afferma che compete a coloro che si avvalgono dell'attività professionale degli iscritti, anche se quest'ultima venga esercitata in forma societaria o associata, incidendo il vincolo societario o associativo solo sulle concrete modalità di calcolo dell'importo contributivo dovuto ma non anche sul rapporto previdenziale intercorrente tra l'iscritto e l'Ente.

(6) Cassazione, 3.1.2020, n. 25 (Cassa previdenza geometri – Riscatto del cd. periodo di solidarietà – Anzianità contributiva – Rilevanza – Incidenza sulla misura del trattamento – Esclusione).