

OSSERVATORI ONLINE

N. 1/2022

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A CURA DI GINEVRA GALLI E STEFANO CAIROLI

N. 1/2022

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PERIODO II SEMESTRE 2021 (*)

*Barbara Caponetti, Annamaria Lucarelli, Luisa Rocchi (**)*

SOMMARIO: 1. Contrattazione di categoria. — 1.1. La contrattazione collettiva nel settore Carta e cartotecnici industria. La classificazione del personale. — 1.1.1. *Segue*: La disciplina del contratto a termine tra causalità e stagionalità. — 1.2. Il contratto collettivo Agidae per i dipendenti delle istituzioni socio-sanitarie-assistenziali-educative. — 1.3. Il rinnovo del Ccnl farmacie private, tra nuova classificazione e tutela della salute nei luoghi di lavoro. — 1.4. Il rinnovo del Ccnl multiservizi. — 1.5. Il Ccnl «unico» del settore Igiene Ambientale. — 1.6. Le innovazioni del rinnovo del Ccnl della piccola e media industria alimentare. — 1.7. Il rinnovo del Ccnl tessile, abbigliamento e moda per il rilancio del settore. — 1.8. Lavoro agile e telelavoro nel nuovo Ccnl del Gruppo Invitalia. — 2. Contrattazione di secondo livello. — 2.1. Il metodo partecipativo del Protocollo Amazon. — 2.2. La valorizzazione della formazione nell'Accordo integrativo Bonfiglioli. — 2.3. Accordo sul «*Next Normas*» nelle società del Gruppo Generali. — 2.4. Innovazione e sviluppo nel contratto integrativo del Gruppo Benetton.

1. — *Contrattazione di categoria* —

1.1. — *La contrattazione collettiva nel settore Carta e cartotecnici industria. La classificazione del personale* — Con l'Accordo del 28 luglio 2021 e valido dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2024, l'Associazione italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici, l'Associazione italiana fra gli industriali della carta, cartoni e paste di carta, e le segreterie nazionali di Slc Cgil, Uilcom, Fistel-Cisl si sono riunite per procedere al rinnovo del contratto collettivo nazionale del settore, scaduto il 31 agosto del 2019.

Il cambio di paradigma contenuto nel nuovo contratto, sottoposto al-

(*) Nonostante il presente contributo sia frutto del lavoro comune delle tre Autrici, i paragrafi 1.1, 1.1.1, 1.2, 1.3 sono da attribuire a Luisa Rocchi; i paragrafi 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.2 sono da attribuire a Barbara Caponetti; i paragrafi 1.7, 1.8, 2.3, 2.4 sono da attribuire ad Annamaria Lucarelli.

(**) Rispettivamente dottoressa di ricerca presso l'Università di Roma «Tor Vergata», Ph.D. in Diritto dell'economia e dell'impresa – *Curriculum* «Diritto del lavoro» presso la «Sapienza» Università di Roma, e dottoressa di ricerca.

L'approvazione dei lavoratori dal 1° settembre 2021 all'11 ottobre 2021, emerge tramite la riscrittura del nuovo sistema di classificazione del personale, oggetto di un necessario *revirement* dovuto, principalmente, dallo sviluppo della tecnologia e alla necessità di favorire percorsi di formazione e sviluppo delle nuove competenze. Il nuovo articolo 19 prevede così un sistema di classificazione unica articolata su 5 gruppi professionali e 12 livelli retributivi, a cui si aggiungono i quadri e due nuove figure professionali di conduttore ai livelli C1 e C2.

Si segnalano, poi, due nuove concetti: la polivalenza e la polifunzionalità. Entrambi sono legati alla capacità di svolgere più attività diversificate, in base alle competenze acquisite, che non siano ricomprese nella declaratoria contrattuale del livello/profilo di appartenenza (polivalenza) oppure ricomprese nel medesimo livello e/o profilo professionale, anche quando svolte su più impianti tecnologicamente differenti tra loro e/o fasi del ciclo produttivo diverse e anch'esse caratterizzate da fattori tecnologici differenti (polifunzionalità). In questo caso si riconosce una specifica indennità di mansione determinata in cifra fissa e riconosciuta per 12 mensilità qualora vi sia «l'effettivo svolgimento» di tali compiti non in maniera occasionale e continuativa.

1.1.1. — Segue: *La disciplina del contratto a termine tra causalità e stagionalità* — Tra le novità più rilevanti sulle quali è intervenuto il nuovo contratto collettivo vi è la specificazione relativa alle causali del contratto a termine.

Facendo seguito a quanto previsto dalla lettera *b-bis*, all'art. 19, comma 1 – introdotta con l'art. 41-*bis*, comma 1, lett. *a*, del d.l. 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni dalla legge 23 luglio 2021, n. 106 –, che demanda alla contrattazione collettiva la competenza a introdurre nuove condizioni, l'accordo, all'art. 18b, individua le seguenti ipotesi:

- Incremento di volumi produttivi;
- Incremento dell'attività economica dell'impresa;
- Partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti;
- Investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- Realizzazione di percorsi formativi, anche *on the job*, legati a processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione.

Se le prime due causali ripropongono quanto previsto all'art. 19, lett. *b*, del d.lgs. n. 81/2015, con l'eliminazione del riferimento al requisito della temporaneità, significatività e non programmabilità che aveva destato sin dalla sua introduzione incertezze in ordine alla concreta applicabilità, la terza tipologia risulta maggiormente innovativa se la si affianca alle dero-

ghe già previste per l'avvio di nuove attività in tema di durata massima, di proroghe e rinnovi.

Particolare attenzione viene inoltre dedicata agli aspetti *green* dell'attività, consentendosi l'assunzione con contratto a tempo determinato per ragioni legate ai processi di riduzione dell'impatto ambientale e, infine, alla causale legata alla realizzazione di percorsi formativi legati a una riorganizzazione aziendale.

Tra l'altro, sempre in tema di contratto a termine le parti sociali hanno precisato le attività che debbano intendersi stagionali così come definite dall'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 – per le quali come noto sono previste delle deroghe in tema di proroghe e rinnovi, intervalli tra contratti (art. 19, comma 2), obbligo della causalità dopo i primi dodici mesi (art. 21, comma 01) numero complessivo di contratti (art. 23, comma 2, lett. d) – nonché hanno inteso definire la fase di avvio di nuove attività, da intendersi un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova linea di produzione e fino a 24 mesi per l'avvio di una unità produttiva, che potrà essere oggetto di incremento previo accordo aziendale per specifiche necessità.

1.2. — *Il contratto collettivo Agidae per i dipendenti delle istituzioni socio-sanitarie-assistenziali-educative* — In data 2 novembre 2021 e in data 27 dicembre 2021, le associazioni Fp-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs nonché Agidae hanno proceduto al rinnovo del contratto sia per il terzo settore (con valenza sino al 2022) che per quello scolastico (valido sino al 2023); quest'ultimo dotato di peculiarità proprie.

Sotto il primo versante le parti hanno inteso intervenire in tema di classificazione del personale introducendo la nuova categoria «D2», in cui verranno collocati psicologi, assistenti sociali e pedagogisti, prima invece inseriti nella categoria «D1», nonché due ulteriori profili quali il «mediatore culturale» e «l'informatore legale», prevedendo parimenti l'esaurimento di altre figure ormai ritenute superate (l'educatore non professionale e l'infermiere generico).

L'accordo, inoltre, interviene in tema di contratto a tempo determinato, prevedendo non solo una clausola di stabilizzazione pari al 25% del personale a tempo determinato, ma anche una nuova deroga ai limiti quantitativi, tant'è che la percentuale complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato e in somministrazione non può superare la soglia del 30% (art. 21-*bis*).

Particolarmente significativa è poi la volontà di intervenire in tema di *work-life balance*. Su tale aspetto, non solo è stato elevato l'importo dell'indennità di maternità pari a 90% della retribuzione, rispetto a quella inferio-

re prevista dalla legge, ma sono stati anche introdotti tre giorni di permessi retribuiti per la malattia dei figli inferiori a 3 anni di età, in aggiunta ai permessi previsti dal d.lgs. n. 151/2001. Inoltre, è stato istituito il meccanismo delle cd. Ferie solidali, come noto disciplinato dall'art. 24 del d.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015, ritenendolo uno «strumento pregnante per dare risposte ai bisogni individuali e familiari» (1). Il lavoratore subordinato potrà cedere fino a un massimo di 5 giorni, eccedenti le 28 giornate di ferie obbligatorie, in tutto o in parte, ad altro lavoratore dipendente che abbia già fruito di tutti gli istituti contrattuali, per specifiche esigenze, quale l'assistenza costante a figli minori o ad altri componenti del proprio nucleo familiare «che a fronte di prolungate terapie sia in procinto di ultimare il periodo di comporta previsto dal Ccnl», nonché le giornate definite di riposo che eccedono i riposi settimanali obbligatori.

1.3. — *Il rinnovo del Ccnl farmacie private, tra nuova classificazione e tutela della salute nei luoghi di lavoro* — Particolarmente innovativo è anche il recente rinnovo del contratto collettivo delle farmacie private del 7 settembre 2021, siglato da Federfarma con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil avente durata fino al 2024.

Oltre al consueto aumento tabellare, infatti, in tema di *welfare* è stata istituita l'assistenza sanitaria integrativa la cui erogazione è a totale carico del datore, il quale dovrà versare tale emolumento anche in assenza dell'individuazione del fondo sanitario direttamente in busta paga.

Alla stregua di quanto avvenuto per gli altri contratti collettivi, inoltre, sono stati introdotti il livello Q2 per i quadri e una nuova professionalità, ovvero il farmacista collaboratore (artt. 4 e 5).

La motivazione addotta a sostegno di questa figura professionale attiene alla necessità di adeguare il ruolo del farmacista alle nuove esigenze e funzioni della società, riconoscendo non solo le competenze in ordine alla dispensa dei farmaci ma anche in relazione alle attività legate alla cd. farmacia di «Servizi». In tale nuovo profilo, infatti, convergono, ad esempio, la telemedicina e la diagnostica di prima istanza, riconoscendosi così una professionalità ulteriore.

Particolarmente interessante è invece il compenso legato al periodo emergenziale in atto. È previsto, infatti, un contributo non inferiore a 2,00 euro per ogni vaccinazione effettuata dal farmacista, il quale potrà alterna-

(1) La diffusione dell'istituto è stata invece più alta nel periodo pandemico, dove ha avuto concreta diffusione tramite la stipula di accordi individuali essendo ritenuto un istituto flessibile: cfr. Maresca 2020.

tivamente optare per un compenso forfettario di 200 euro annui. Su tale tematica, tra l'altro, le parti hanno inteso costituire anche un Osservatorio e una Commissione paritetica per monitorare le nuove competenze affidate ai farmacisti per gestire l'emergenza pandemica da Covid-19 in relazione all'attività di somministrazioni di test antigenici rapidi con lo scopo di individuare luoghi idonei di confronto tra le parti, atti a prevenire i nuovi rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle ultime mansioni attribuite ai farmacisti per gestire l'emergenza sanitaria (2).

1.4. — *Il rinnovo del Ccnl multiservizi* — Dopo otto anni dalla scadenza, è stato sottoscritto il rinnovo del Ccnl imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi tra Anip Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi Lavoro e Unionservizi Confapi e i sindacati di categoria delle tre confederazioni.

Come noto, quello dei multiservizi è un contratto caratterizzato da un vastissimo campo di applicazione: inizialmente limitato alle aziende di pulizia è stato via via esteso alla gestione dei fabbricati, alla manutenzione autostradale fino a ricomprendere tutti i servizi, così da concorrere con Ccnl più specifici (3).

Il rinnovo si segnala per la soluzione innovativa relativa all'ultrattività visto il tempo che è stato necessario alle parti per raggiungere l'accordo. Viene infatti previsto che, pure se non disdettato, il contratto si intenderà rinnovato di anno in anno.

Per quanto riguarda la parte economica, gli aumenti contrattuali, pari a 120 euro, sono determinati sulla base dell'indice Ipca al netto degli energetici.

Il contratto interviene poi su diversi istituti, adeguando e integrando la precedente disciplina. Con riferimento al cambio appalto, punto dolente per il settore, vengono implementate le procedure di informazione e comunicazione tra imprese e organizzazioni sindacali (art. 4), mentre per quanto riguarda la somministrazione e il contratto a tempo determinato vengono riviste le causali e innalzati i limiti di utilizzo complessivo.

Per contrastare le criticità organizzative dovute alle assenze brevi, le

(2) Sono istituiti i Comitati territoriali regionali, ai quali, ai sensi dell'art. 13 del Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del virus Covid-19 del 6 aprile 2021 è stato attribuito il compito di contribuire alla individuazione di linee guida per la tutela della salute nei luoghi di lavoro.

(3) Sul punto il rinnovo appare in discontinuità rispetto all'impegno assunto nel Patto di fabbrica di una ricognizione dei perimetri della contrattazione nazionale. Sul tema del *dumping* contrattuale si rinvia ai contributi del quaderno della *Rivista* n. 5/2020 su *La questione salariale*.

parti hanno deciso di istituire una Commissione paritetica che, partendo dai dati Inps, permetta di individuare una soluzione per contenere il fenomeno (art. 51).

L'art. 7-*bis* introduce, inoltre, disposizioni per contrastare le violenze e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro: oltre a specifici interventi formativi, le parti si impegnano a definire un codice di condotta sulle misure da adottare nella lotta contro violenze e molestie sessuali. Infine, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, è riconosciuto il diritto al congedo retribuito al 70% per un massimo di 180 giorni nonché condizioni lavorative di miglior favore in termini di orario, turni e appalti (art. 52-*bis*).

1.5. — *Il Ccnl «unico» del settore Igiene Ambientale* — Nell'ambito delle trattative per il rinnovo unificato dei Ccnl settore Igiene Ambientale delle aziende municipalizzate e di quelle private, è stato definito l'accordo per il ristoro del periodo di carenza.

In particolare, nell'accordo le parti concordano la copertura economica del periodo contrattuale 1.7.2019-31.12.2021, la modifica (con decorrenza 1.1.2022) di alcuni istituti, nonché la prosecuzione delle trattative al fine di sottoscrivere entro il 15.2.2022 il rinnovo unificato del Ccnl.

Con riferimento all'aggiornamento normativo delle discipline contrattuali merita di essere segnalata la disposizione relativa al contratto a tempo determinato, per il quale viene prevista la possibilità di apposizione di un termine di durata sino a 24 mesi complessivi per specifiche esigenze temporanee, come, ad esempio, interventi di ripristino ambientale, manutenzione straordinaria degli impianti, punte di più intensa attività. Particolarmente interessante è poi il potenziamento della formazione, declinata in ogni momento della vita lavorativa (formazione per ingresso, reinserimento, per crescita professionale, per favorire la ricollocazione dei lavoratori con più di 60 anni di età, continua), anche in materia di salute e sicurezza, oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Altro aspetto peculiare è l'attenzione per le tematiche del cd. «invecchiamento attivo» in ragione del crescente invecchiamento del personale, la cui età media supera i cinquanta anni, con l'introduzione di un apposito articolo contenente la disciplina di un orario più flessibile e della banca delle ore generazionale.

Infine, con riferimento alla inidoneità sopravvenuta alla mansione, la disciplina contrattuale del demansionamento viene aggiornata alle previsioni dell'art. 2103 c.c. e vengono ricalcolati, in base all'anzianità di servizio, gli importi dell'indennità spettante in caso di licenziamento.

1.6. — *Le innovazioni del rinnovo del Ccnl della piccola e media industria alimentare* — Nell'Accordo di rinnovo del contratto nazionale della piccola e media industria alimentare sottoscritto il 12 luglio 2021, sono previsti aumenti salariali pari a 119 euro, oltre a un incremento dell'elemento di garanzia retributiva, in sostituzione del premio per obiettivi. Il contratto si segnala per la valorizzazione della formazione (art. 2), con l'istituzione del delegato alla formazione all'interno della Rsu e l'impegno della parte datoriale a rilasciare apposite attestazioni circa le attività formative svolte dai lavoratori. Per promuovere e favorire l'ingresso dei giovani viene, inoltre, promosso l'apprendistato duale anche attraverso una maggiore collaborazione con gli istituti tecnici superiori e le università cd. Stem nella progettazione dei percorsi di istruzione e formazione, tenendo conto delle tecnologie abilitanti 4.0 e dei fabbisogni professionali della piccola e media industria alimentare. Anche la Commissione incaricata della revisione dell'inquadramento terrà conto delle competenze tecniche specifiche, trasversali e polivalenti del personale alla luce delle innovazioni tecnologiche e della digitalizzazione dei processi produttivi.

Per quanto riguarda la flessibilità vengono riviste le disposizioni relative a *part-time* e orario anche per salvaguardare igienicità e salubrità dei prodotti e la sicurezza degli impianti e dei lavoratori. Considerato l'attuale periodo di pandemia, viene, inoltre, promosso il lavoro agile rimarcando, al contempo, l'importanza del diritto alla disconnessione, ovvero il diritto dei lavoratori di disattivare i dispositivi tecnologici per non ricevere comunicazioni aziendali, in maniera temporanea e concordata col proprio datore di lavoro (art. 17-*bis* e *ter*). Per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro, particolarmente interessante è l'introduzione dei congedi per l'assistenza a genitori ultrasettantacinquenni e per l'inserimento all'asilo nido dei figli (art. 13).

1.7. — *Il rinnovo del Ccnl tessile, abbigliamento e moda per il rilancio del settore* — L'Accordo raggiunto il 28 luglio 2021 per il rinnovo del Ccnl del settore Tessile, Abbigliamento e Moda (scaduto il 31 marzo 2020 e con validità fino al 31 marzo 2024) esprime l'intendimento delle parti sociali di tutelare e valorizzare il *Made in Italy* del settore, configurando strumenti di salvaguardia dei livelli occupazionali e delle condizioni economiche e normative dei lavoratori interessati, unitamente a un accentuato rilievo alla responsabilità sociale dell'impresa.

Oltre all'aumento del trattamento economico complessivo (Tec) – non soggetto a verifica inflativa – in forza dell'incremento del trattamento economico medio (Tem), che al IV livello corrisponde a 72 euro suddiviso in

tre tranches (20 euro da aprile 2022; 25 euro da gennaio 2023; 27 euro da aprile 2023; cfr. art. 44 e capitolo VI, lett. *a*), sono previsti ulteriori interventi economici e di sostegno in favore dei lavoratori: dall'assistenza sanitaria integrativa, con l'attivazione dal 1° gennaio 2023 di una assicurazione contro la non autosufficienza (Ltc) finanziata con un contributo a carico dell'impresa di 2 euro mensili per ogni lavoratore (art. 80), alla previsione di un contributo *una tantum* di 5 euro per ogni lavoratore dipendente con contratto a tempo indeterminato, che sarà a carico delle imprese per finanziare il progetto di un nuovo costituendo ente bilaterale «Sistema *Welfare* Moda» (che va ad affiancarsi ai fondi Previmoda e Sanimoda).

Nell'ottica della tutela dei livelli occupazionali e delle professionalità delle risorse impiegate nelle aziende del settore si segnalano, nella parte normativa: le linee guida relative ai processi di ristrutturazione da cui derivino ricadute occupazionali (Protocollo n. 3); il Protocollo sulle competitività e legalità in contrasto al *dumping* contrattuale, con lo scopo di arginare il fenomeno dei contratti pirata attraverso l'impegno delle aziende committenti a inserire nel contratto di commessa l'obbligo dell'applicazione ai propri dipendenti dei Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale; la costituzione di una Commissione tecnica paritetica che avanzi proposte di evoluzione dell'inquadramento contrattuale alla luce dei cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo (art. 52); iniziative bilaterali per la diffusione e l'applicazione delle «Linee guida sulla contrattazione aziendale» a sostegno di relazioni partecipative che favoriscano una contrattazione in grado di sostenere competitività aziendale, qualità del lavoro e occupazione (Protocollo n. 6).

1.8. — *Lavoro agile, telelavoro e sviluppo nel nuovo Ccnl del Gruppo Invitalia* — Il rinnovo del Ccnl di Invitalia, Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa di proprietà del ministero dell'Economia, siglato il 26 luglio 2021 (con validità 1° gennaio 2020-31 dicembre 2023) contiene interventi di particolare interesse in tema di regolamentazione del lavoro a distanza, nelle differenti modalità dello *smart working* e del telelavoro, e del sostegno allo sviluppo e alla mobilità interna professionale.

Sotto il primo aspetto, muovendo dal progressivo consolidamento quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa che superi il carattere di eccezionalità dipendente dalla crisi pandemica, le parti hanno inteso potenziare il «*remote working*», con l'intento di favorire un nuovo equilibrio nel rapporto fra tempo di lavoro e tempo di vita (art. 26). Il lavo-

ro agile, autorizzato – su richiesta del lavoratore – per 2 giorni a settimana, salvo non concorrano le eccezioni specificatamente previste (esigenze di continuità del servizio o stagionalità del processo, eventi straordinari, primi 12/18 mesi di inserimento, attività lavorativa non virtualizzabile), garantisce flessibilità nella fascia oraria 8:00-20:00, con vincolo di continuità tra le ore 9:00 e le ore 13:00 e completamento della prestazione stabilito dal lavoratore tra le ore 14:00 e le ore 20:00. Allo stesso tempo il telelavoro, caratterizzato da una maggiore rigidità dell'orario di lavoro – coincidente con la fascia prevista nelle sedi aziendali –, gode, tuttavia, di una maggiore disponibilità del datore nel fornire gli strumenti lavorativi e sostenere le spese connesse all'installazione e gestione della postazione lavorativa, compresa un'indennità mensile lorda di 40 euro per le utenze. Per evitare l'isolamento del telelavoratore è stato, inoltre, concordato che il datore possa consentirne l'incontro periodico con i colleghi nonché valutare l'ipotesi di prestazioni di telelavoro verticali, con giorni di presenza in sede. Infine, la decisione del lavoratore di svolgere l'attività in telelavoro, a meno che questa non figuri tra le condizioni stabilite *ab origine*, è resa reversibile con un preavviso di almeno 6 mesi.

Da evidenziare che in entrambe le modalità di esercizio dell'attività lavorativa è garantita la disconnessione tra le ore 20:00 e le ore 8:00, col monitoraggio delle parti contrattuali sull'effettivo rispetto degli orari di inizio e fine di tale fascia oraria.

Con riferimento allo sviluppo professionale, di rilievo l'attenzione posta verso quei lavoratori cd. «dimenticati», ovvero verso coloro che non siano stati, per un determinato periodo, destinatari di alcun riconoscimento inquadramentale e/o retributivo e siano a rischio di obsolescenza specialistica. Per queste ipotesi è stata infatti prevista, con cadenza annuale, una verifica della professionalità dei lavoratori interessati appartenenti al IV livello e con almeno 3 anni di anzianità di servizio, al fine di adeguarne il livello con il possibile passaggio al III livello (nota a verbale, art. 31), nonché interventi mirati riallocativi e formativi utili all'acquisizione di nuove capacità (nota a verbale, art. 32).

2. — *Contrattazione di secondo livello* —

2.1. — *Il metodo partecipativo del Protocollo Amazon* — Il Protocollo per la definizione di un sistema condiviso di relazioni industriali sottoscritto tra Amazon Logistica e le organizzazioni di rappresentanza dei trasporti e dei lavoratori atipici (Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp e Conftrasporto) del 15 settembre segna una storica intesa tra il co-

losso dell'*e-commerce* americano e le organizzazioni sindacali, avvenuta con la mediazione del ministro del Lavoro.

Nel protocollo, l'azienda si impegna a rispettare le norme del contratto di lavoro nazionale del settore Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni e a confrontarsi periodicamente sulle problematiche del settore e sulle strategie aziendali.

L'accordo fa chiarezza sul Ccnl applicabile poiché nei diversi stabilimenti l'azienda finora applicava contratti collettivi diversi, tra cui quello del commercio. Sul punto l'azienda si impegna, inoltre, a verificarne il rispetto in tutte le sue sedi, «per accertare trattamenti economici e normativi coerenti» per tutti lavoratori, inclusi quelli in somministrazione per i quali l'Ispettorato del lavoro aveva in passato contestato all'impresa un utilizzo oltre i limiti quantitativi.

Relativamente al riconoscimento delle parti sociali, si prevedono vari «momenti di confronto periodico sulle problematiche del settore *e-commerce*», nonché un confronto preventivo sulle strategie di sviluppo aziendale e la definizione di «modalità di composizione di eventuali controversie».

Sebbene al momento quanto indicato nel protocollo possa essere considerato solo un insieme di buoni propositi, esso segna comunque il riconoscimento delle parti sociali e la volontà di un positivo dialogo che fa ben sperare in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

2.2. — *La valorizzazione della formazione nell'Accordo integrativo Bonfiglioli* — Lo scorso 22 luglio il Gruppo Bonfiglioli Riduttori ha siglato per le sedi di Bologna e Forlì un accordo sul premio di risultato per gli anni 2021 e 2022 con le segreterie territoriali di Fiom, Fim, Uilm e Ugl e che andrà a integrarsi nel futuro contratto integrativo aziendale di lavoro, ora in regime di ultrattività. L'intesa, che segue di pochi mesi il rinnovo del Ccnl metalmeccanici, mira a facilitare e accelerare, a livello aziendale, la dinamica di rinnovamento introdotta a livello nazionale.

L'accordo, infatti, non si configura solamente come il rinnovo del premio di risultato ma rappresenta la volontà di operare un deciso cambiamento nella struttura interna del premio di risultato, nella convinzione che esso costituisca uno strumento finalizzato a promuovere la partecipazione dei lavoratori alla vita organizzativa dell'impresa. L'aspetto che caratterizza questo accordo è indubbiamente la centralità della formazione: tema da sempre caro al gruppo industriale.

Difatti, la struttura del premio di risultato prevede, oltre agli indicatori gestionali, quali efficienza produttiva, qualità e puntualità delle consegne, la valorizzazione della formazione tecnica, digitale e della sicurezza.

In particolare, l'accordo lega l'erogazione del premio alla frequenza di due ore e cinque minuti di formazione tecnica e digitale e di un'ora di formazione sulla cultura della sicurezza attraverso la piattaforma digitale dell'azienda. Più specificamente, per quanto riguarda la formazione tecnica e digitale è previsto che essa sia svolta individualmente e al di fuori dell'orario di lavoro, mentre la formazione sulla cultura della sicurezza sia svolta collettivamente all'interno di *break* formativi pianificati e organizzati dall'azienda durante l'orario di lavoro.

2.3. — *Accordo sul «Next Normal» nelle società del Gruppo Generali* — L'Accordo siglato il 27 luglio 2021 tra il Gruppo Generali e le organizzazioni sindacali si presenta come conseguenza della soddisfazione espressa sullo *smart working* nelle *survey* condotte tra i dipendenti delle società del Gruppo. Esso costituisce altresì il primo step – sperimentale – di realizzazione del progetto «*Next Normal*» teso all'individuazione di un modello organizzativo capace di gestire lo svolgimento flessibile della prestazione lavorativa e la trasformazione degli spazi aziendali. La decorrenza dell'accordo coincide con il termine della disciplina del lavoro agile emergenziale e la durata iniziale della sperimentazione sarà di 12 mesi (con verifica intermedia a mesi 6). Previa individuazione delle mansioni, ruoli, tipologie di lavoratori esclusi dall'accesso al lavoro agile (punto n. 2), l'organizzazione flessibile del lavoro trova differenziazione per sede lavorativa e categoria (amministrativi o addetti a *contact center*) contando da 2 a 4 giorni di *smart working* a settimana, distribuibili anche su base mensile con possibilità di riposo bimestrale (punto n. 3). Le giornate in sede devono essere approvate mediante apposita piattaforma digitale che alla presenza associa la prenotazione della postazione e, a favore di una maggiore responsabilizzazione e orientamento al risultato, ogni singola struttura/azienda può derogare alla richiamata disciplina generale dell'organizzazione del lavoro nonché accordare una diversa articolazione oraria della prestazione giornaliera di norma collocata tra le 8:00 e le 20:00, a eccezione dell'orario 08:00-14:00 del venerdì. Sono autorizzabili, inoltre, mezze giornate in *smart working* e periodi di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile al di fuori del territorio nazionale italiano. Prevista, altresì, particolare attenzione alle richieste di *smart working*, in ordine alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, avanzate da lavoratori e lavoratrici gravati da situazioni individuali peculiari (punto n. 5). Di particolare interesse è la disciplina del diritto di disconnessione al di fuori delle fasce lavorative (punto n. 6) che, comprendendo un dettagliato elenco di comportamenti di «buona convivenza», anticipa la necessità di adozione di «specifiche misure tecniche e/o organizza-

tive per garantire la fascia di disconnessione», successivamente tutelata dall'art. 3 del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile siglato il 7 dicembre 2021.

2.4. — *Innovazione e sviluppo nel contratto integrativo del Gruppo Benetton* — Il 9 settembre 2021 è stato siglato il contratto integrativo aziendale (Cia) del Gruppo Benetton (Benetton Group Srl Italia e Fabbrica Srl) per il triennio 2021-2023. In totale continuità con il Ccnl tessile sottoscritto a livello nazionale, la valorizzazione delle risorse quale elemento chiave del progetto di sviluppo dell'organizzazione aziendale – accanto a innovazione e crescita sostenibile per ravvivare il *brand* – fa da comune denominatore agli interventi sulle modalità lavorative, il *work-life balance*, il rinnovamento delle competenze e la condivisione dei risultati.

Per sostenere una migliore conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro la programmazione delle ferie è fissata ai primi mesi dell'anno, il venerdì diventa «breve» attraverso il meccanismo della fruizione collettiva di un'ora di Rol, una maggiore flessibilità di luogo e orario di lavoro viene garantita dal consolidamento dello *smart working* a conclusione del periodo emergenziale, e la percentuale di *part-time* è elevata al 20% rispetto a quella nazionale con impegno di offrire nuova collocazione all'interno dell'azienda qualora per esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'attività con orario parziale non possa essere svolta nell'ufficio/reparto di appartenenza (cfr. capitolo 1 – *Il lavoro che cambia*).

Di particolare rilevanza gli interventi a favore dell'*engagement* del personale tesi a rafforzare la convivenza tra lavoratori appartenenti a diverse generazioni – il nuovo contratto prevede la gestione del passaggio di *know-how* attraverso l'affiancamento tra *senior* e *junior* (*knowledge management* e *training on the job*) e il supporto da parte della risorsa più esperta alla crescita di quello più giovane (*mentoring*) –; le iniziative di sviluppo dei processi a supporto del business – in particolare nell'ambito strategico della logistica a cui è dedicato il progetto «*United Colors of Logistico*» –; il piano di *restyling* degli ambienti lavorativi; la centralità del rinnovamento delle competenze realizzato con formazione continua (*life long learning*), erogata attraverso la piattaforma formativa digitale *Colors Academy* e il programma *Be Digital*, e incentivata attraverso l'inserimento dell'aumento delle ore *pro capite* di formazione rispetto all'anno precedente tra gli elementi di accesso al premio aziendale (cfr. capitolo 2 – *I mestieri del futuro*).

Sempre nella logica di estendere e garantire supporto ai nuclei familiari sono previsti interventi e iniziative specifiche: la possibilità per i genitori con bambini in età scolare di svolgere colloqui da remoto con gli insegnan-

ti anche durante l'orario di lavoro; la flessibilità in entrata, nella pausa pranzo e nella fruizione dello *smart working*; un buono regalo per tutti i nuovi nati (*Baby welcome kit*); l'accesso prioritario al centro infanzia *Ponzano Children*; l'iniziativa *Welcome back mom* per agevolare il rientro nell'ambiente lavorativo delle neomamme; corsi dedicati su piattaforma *Colors (Skill up)* e borse di studio aziendali per i figli dei dipendenti. Confermati il sistema *Welfare per te*, la Banca ore e l'iniziativa *Flexible benefits* per l'utilizzo del credito *welfare* (cfr. capitolo 3 – *Stili di vita e di lavoro*).

Riferimenti bibliografici

A. Maresca, *Contrazione del lavoro e flessibilità dei tempi di lavoro indotte dal Covid-19: esperienze e prospettive*, in RIDL, 2020, n. 2, I, 287 ss.

OSSERVATORIO

N. 1/2022

Antonino Sgroi (*)

CORTE COSTITUZIONALE E CORTE DI CASSAZIONE MATERIA PREVIDENZIALE PERIODO NOVEMBRE 2020-DICEMBRE 2021

SOMMARIO: 1. Contributi. — 1.1. Retribuzione imponibile. — 1.2. Riscatto. — 1.3. Principio di automatismo. — 1.4. Risarcimento del danno per omissione contributiva. — 1.5. Gestione dei lavoratori dello spettacolo. — 1.6. Lavoratori agricoli. — 1.7. Lavoratori autonomi. — 1.8. Gestione ex Inpgi. — 2. Prestazioni. — 2.1. Maternità. — 2.2. Disoccupazione. — 2.3. Fondo di garanzia. — 2.4. Assegno per il nucleo familiare. — 2.5. Assegno sociale. — 2.6. Permessi retribuiti *ex* legge quadro per l'assistenza delle persone handicappate. — 2.7. Reddito di cittadinanza. — 3. Pensioni. — 3.1. Pensione di vecchiaia anticipata. — 3.2. Criteri di calcolo del trattamento pensionistico. — 3.3. Maggiorazione contributiva da esposizione all'amianto. — 3.4. Pensione di invalidità dei coltivatori diretti. — 3.5. Totalizzazione. — 3.6. Pensione supplementare. — 3.7. Pensione di reversibilità. — 3.8. Indebito previdenziale. — 4. Sicurezza sul lavoro. — 4.1. Danno biologico. — 4.2. Soggetti assicurati. — 4.3. Requisiti legittimanti il sorgere della tutela. — 4.4. Infortunio *in itinere*. — 4.5. Il rapporto di causalità. — 4.6. Capitalizzazione della rendita. — 4.7. Prescrizione. — 4.8. Azione di regresso. — 4.9. Contributo per abbattimento di barriere architettoniche. — 5. — Previdenza complementare.

1. — *Contributi* —

1.1. — *Retribuzione imponibile* — La Corte, chiamata a pronunciarsi sull'assoggettabilità a contribuzione delle somme erogate a titolo di indennità sostitutiva per ferie non godute, ne ha affermato l'assoggettabilità allorché sia decorso il termine, previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 66 del 2003, di diciotto mesi dalla maturazione delle ferie e il rapporto di lavoro non sia cessato (si tratta della sentenza del 17.11.2020, n. 26160). Tale soluzione è stata giustificata, fra l'altro, sul carattere «parafiscale» e inderogabile dell'obbligazione contributiva, conseguendone che la maggiore capacità contributiva generata dall'effettuazione della prestazione lavorativa in un periodo destinato al riposo non può non incidere sugli oneri di finanziamento del siste-

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

ma previdenziale posti a carico dell'impresa, che ha tratto vantaggio dalla maggiore produzione, restando irrilevante – ai fini previdenziali – che l'indennità possa essere monetizzata tra le parti solo alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'assoggettabilità a contribuzione della menzionata indennità è stata costantemente affermata dalla Corte: si vd., da ultimo, l'ordinanza della Corte 29.5.2018, n. 13473.

1.2. — *Riscatto* — Il riscatto, come noto e in via generale, consente nel sistema di previdenza obbligatoria di coprire, a domanda, periodi posti al di fuori del rapporto di lavoro, con onere a carico del richiedente.

In fattispecie di riscatto degli anni del corso di laurea e di decadenza dal beneficio, la Corte, con l'ordinanza del 22.12.2021, ha affermato che, pur in assenza di una specifica norma di legge, emerge dalla funzionalità del sistema, che esige l'individuazione di un termine entro il quale l'operazione deve essere conclusa, l'essenzialità del termine, per il versamento della cd. riserva matematica, ai sensi dell'art. 1457 c.c. Con la conseguenza che il mancato versamento nei termini comporta la decadenza e la necessità di una nuova domanda di riscatto alla quale seguirà il ricalcolo della riserva, in relazione alla diversa situazione soggettiva del lavoratore e con applicazione di coefficienti diversi. Né, aggiunge la Corte, la decadenza è esclusa dal mancato rispetto dei termini per la rateizzazione del pagamento che, in quanto disposti in favore e non in danno del debitore, rivestono anch'essi carattere di essenzialità.

1.3. — *Principio di automatismo* — La Corte, chiamata a verificare l'applicabilità del principio di automatismo nei confronti di personale degli enti locali, nella sentenza del 1.12.2020, n. 27427, richiamando a sostegno della soluzione accolta anche la sentenza della Corte costituzionale n. 374 del 1997, ha affermato che il principio di automatismo delle prestazioni previdenziali di cui all'art. 2116 c.c. trova applicazione, con riguardo ai vari sistemi di previdenza e assistenza obbligatorie, come regola generale e può essere derogato solo in base a specifiche disposizioni di legge, le quali devono espressamente prevedere anche l'eventuale limitazione dell'automatismo al solo caso in cui non sia prescritto il diritto dell'ente previdenziale alla percezione dei contributi.

Da ultimo ha assunto rilievo la questione dell'applicabilità o meno di tale principio nei confronti dei lavoratori autonomi che abbiano instaurato rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla gestione separata.

La Corte, con la sentenza del 30.4.2021, n. 11430, ha escluso in tali fattispecie l'applicazione del suddetto principio, atteso che, ai sensi dell'art. 2 della legge n. 335 del 1995, i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla gestione separata sono personalmente obbligati alla contribuzione, restando irrilevante che l'art. 1 del d.m. n. 281 del 1996 ponga anche a carico dei committenti, nella misura di due terzi, l'obbligo del versamento dei contributi, trattandosi soltanto di una forma di delegazione legale di pagamento, diretta a semplificare la riscossione, che tuttavia non immuta i soggetti passivi dell'obbligazione contributiva. E qualora il committente abbia ommesso il pagamento dei contributi dovuti, il collaboratore ha la facoltà di dichiarare all'Inps di assumere in proprio il debito relativo alla parte del contributo accollata al suo committente, salvo rivalersi nei confronti di costui per i danni, o, in alternativa, di agire nei confronti del committente per il risarcimento dei danni *ex art. 2116.2 c.c.* ovvero di esercitare l'azione di cui all'art. 13 della legge n. 1338 del 1962.

1.4. — *Risarcimento del danno per omissione contributiva* — Con riguardo all'azione riconosciuta al lavoratore dall'art. 2116.2 c.c., per il conseguimento del risarcimento del danno patrimoniale, consistente nella perdita totale del trattamento pensionistico o nella percezione di un trattamento inferiore a quello che sarebbe spettato se non vi fosse stata l'omissione contributiva, la Cassazione, con l'ordinanza dell'8.6.2021, n. 15947, ha affermato che tale azione presuppone che siano maturati i requisiti per l'accesso alla prestazione previdenziale e postula l'intervenuta prescrizione del credito contributivo. Ne consegue che prima del perfezionamento dell'età pensionabile, in presenza di diritti non ancora entrati nel patrimonio del creditore, sussiste l'impossibilità di disporre validamente della posizione giuridica soggettiva inerente al diritto al risarcimento del danno pensionistico.

L'applicazione di tale principio al caso scrutinato dalla Corte ha condotto la stessa a cassare la decisione di merito che aveva ritenuto che il diritto al risarcimento del danno pensionistico potesse essere oggetto di una transazione sottoscritta prima del raggiungimento dell'età pensionabile da parte del lavoratore.

1.5. — *Gestione dei lavoratori dello spettacolo* — La Corte, con l'ordinanza del 4.11.2020, n. 24613, dopo avere ricordato che la tutela previdenziale obbligatoria apprestata per i lavoratori dello spettacolo prescinde dalla natura autonoma o subordinata dell'attività svolta da costoro, afferma che gli addetti alle sale gioco, in forza del d.m. del 15 marzo 2005, sono soggetti all'obbligo di contribuzione presso l'Enpals (e ora gestione dell'Inps), che

ha carattere di specialità, in ragione della peculiarità delle prestazioni lavorative e dell'assenza di continuità, rispetto alla generalità dei lavoratori iscritti all'Inps. Dall'affermata iscrizione alla gestione dei lavoratori dello spettacolo discende, fra l'altro, che a tali lavoratori non è applicabile, neanche quanto alla misura della contribuzione, la disciplina prevista per la cd. Gestione separata di cui alla legge n. 335 del 1995.

Sempre con riguardo alla tutela previdenziale apprestata per i lavoratori dello spettacolo, la Corte, con una serie di decisioni rese tutte nel mese di dicembre del 2021, la cui capostipite è la n. 41397, si è pronunciata sull'esistenza della tutela previdenziale obbligatoria nei confronti degli istruttori addetti a impianti sportivi che da tale attività percepiscono un compenso inferiore a un determinato valore soglia fissato dall'art. 69 Tuir.

La Corte ha affermato che sono soggetti in via generale all'obbligo assicurativo, secondo quanto precisato dal d.m. n. 17445 del 2005, emanato in esecuzione dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. del Capo provvisorio dello Stato n. 708 del 1947, gli impiegati, operai, istruttori e addetti a impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, salvo che, ai sensi del primo comma, lett. *m*, dell'art. 67 Tuir, abbiano reso prestazioni, compensate nei limiti monetari di cui all'art. 69 del medesimo Testo Unico, relative alla formazione, alla didattica, alla preparazione e all'assistenza dell'attività sportiva dilettantistica, offrendo prova che le prestazioni rese: a) non sono state compensate in relazione all'attività di offerta del servizio sportivo svolta da lavoratori autonomi o da imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, né in relazione alla qualità di lavoratore dipendente assunta dal prestatore; b) sono state espletate in favore di associazioni o società dilettantistiche e senza fine di lucro; c) trovano fonte nel vincolo associativo e non in un distinto obbligo personale; d) non trovano corrispondenza nell'arte o professione abitualmente esercitata, anche in modo non esclusivo, da colui che ha effettuato la prestazione.

1.6. — *Lavoratori agricoli* — La Corte ha spesso occasione di pronunciarsi in fattispecie di cancellazione dagli elenchi dei lavoratori agricoli e di conseguenti azioni giudiziarie promosse per contrastare la cancellazione effettuata dall'Inps.

Costituisce insegnamento costante e univoco della Corte di Cassazione l'affermazione che l'iscrizione di un lavoratore nell'elenco dei lavoratori agricoli assolve una funzione di agevolazione probatoria che viene meno qualora l'Inps, a seguito di un controllo, disconosca l'esistenza di un rapporto di lavoro esercitando una propria facoltà, che trova fondamento nell'art. 9 del d.lgs. n. 375 del 1993, con la conseguenza che, in tal caso, il

lavoratore ha l'onere di provare l'esistenza, la durata e la natura onerosa del rapporto dedotto a fondamento del diritto di iscrizione e di ogni altro diritto consequenziale di carattere previdenziale fatto valere in giudizio (si vd., da ultimo, l'ordinanza della Suprema Corte n. 40649/2021).

Una volta che l'Inps ha operato la cancellazione dagli elenchi, il lavoratore cancellato deve proporre azione giudiziaria entro un termine legislativamente fissato, di natura decadenziale. Sul decorso di tale termine, anche in ipotesi di indicazione di termini erronei da parte dell'Inps, si è pronunciata la Corte, con l'ordinanza del 20.12.2021, n. 40780.

La Corte ha ritenuto che in caso di mancata osservanza del termine decadenziale di centoventi giorni previsto dall'art. 22 del d.l. n. 7 del 1970, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 83 del 1970, per la proposizione della domanda avverso il provvedimento definitivo di cancellazione o iscrizione o mancata iscrizione negli elenchi anagrafici, il comportamento dell'Inps, che abbia indicato termini erronei di impugnazione cui il ricorrente si sia conformato, non consenta al giudice una valutazione di tale comportamento che sfoci nella constatazione che non operi la decadenza, dato che l'obiettivo circostanza dell'avvenuta decadenza, che opera «*de iure*», prescinde dalla condotta delle parti.

La valutazione del comportamento dell'Inps invece, ritiene la Corte, può, se del caso, assumere rilievo ai fini risarcitori in conseguenza dell'affidamento erroneamente ingenerato nell'assicurato.

Nell'ipotesi opposta, riguardante però un lavoratore autonomo (coltivatore diretto), che la cancellazione dagli elenchi dei lavoratori provenga da una richiesta dello stesso lavoratore autonomo, la Corte, con l'ordinanza del 29.10.2021, n. 30859, ha ritenuto che la semplice domanda di cancellazione non è sufficiente, in assenza di elementi di prova del venir meno dei presupposti per l'iscrizione, a esonerare dall'obbligo contributivo, atteso che esso, al pari del corrispondente diritto alle prestazioni previdenziali, discende dalla predetta iscrizione, che costituisce condizione di efficacia della fattispecie costitutiva della qualità personale di coltivatore diretto.

1.7. — *Lavoratori autonomi* — La tutela previdenziale per i lavoratori autonomi, artigiani e commercianti sorge, quale regola generale, quando gli stessi svolgono un'attività lavorativa caratterizzata dall'abitudine e dalla prevalenza.

La Corte, nell'ordinanza del 26.1.2021, n. 1684, e con riguardo a coadiutore familiare di commerciante, ha ritenuto che l'obbligo di iscrizione alla gestione commercianti sorge, ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge n. 613 del 1966, allorché la sua prestazione lavorativa sia abituale, in quanto svolta

stabilmente con continuità e non in via straordinaria o eccezionale – ancorché non sia necessaria la presenza quotidiana e ininterrotta sul luogo di lavoro, essendo sufficiente escluderne l'occasionalità, la transitorietà o la saltuarietà –, e prevalente, in quanto resa, sotto il profilo temporale, per un tempo maggiore rispetto ad altre occupazioni del lavoratore, restando esclusa ogni valutazione concernente la prevalenza del suo apporto rispetto a quello degli altri occupati nell'azienda, siano essi lavoratori autonomi o dipendenti. Di rilievo la circostanza che tale principio è stato affermato con riguardo a coadiutore familiare che svolgeva attività di lavoro autonomo stagionalmente.

1.8. — *Gestione ex Inpgi* — Il legislatore, con l'art. 1103 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, ha previsto che a far data dal 1° luglio 2022 la funzione previdenziale svolta dall'Inpgi, in regime sostitutivo delle corrispondenti forme di previdenza obbligatoria, è trasferita, limitatamente alla gestione sostitutiva, all'Inps. Sempre dal 1° luglio, sono iscritti al Fpld dell'Inps i giornalisti professionisti, i pubblicisti e i praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica.

Sul sorgere della tutela previdenziale in favore di tali lavoratori, la Corte, con la sentenza del 25.5.2021, n. 14391, e ovviamente per fattispecie antecedente alla novella legislativa del 2021, ha affermato che è necessario che ricorrano due requisiti, tra loro concorrenti e non alternativi, quali l'iscrizione all'Albo dei giornalisti (elenco professionisti, elenco pubblicisti e/o registro praticanti) e lo svolgimento di attività lavorativa riconducibile a quella professionale giornalistica presso il datore di lavoro chiamato a versare i contributi.

2. — *Prestazioni* —

2.1. — *Maternità* — Con la sentenza del 7.7.2021, n. 19316, la Corte ha ritenuto che per le lavoratrici a tempo determinato l'indennità economica di malattia non può essere corrisposta per periodi successivi alla cessazione del rapporto, ai sensi dell'art. 5.2 del d.l. n. 463 del 1983, convertito con modificazioni dalla legge n. 638 del 1983. E sempre la Corte ha escluso che questa disposizione è derogabile dalle parti private, non incidendo sul rapporto di lavoro bensì sul rapporto previdenziale, disciplinato, come il rapporto contributivo, da norme volte alla salvaguardia dell'integrità del bilancio pubblico.

In una precedente decisione resa il 2 dicembre 2020, n. 27552, la Corte, chiamata a individuare i parametri per l'indennità di maternità da ricono-

scere alle assistenti di volo, ha affermato che la retribuzione da assumere come parametro di riferimento va determinata esclusivamente alla stregua dell'art. 23 del d.lgs. n. 151 del 2011. Articolo che, pur facendo riferimento alle voci che concorrono a determinare la base di calcolo delle indennità economiche di malattia, nulla dice in ordine alla misura della loro computabilità; ne consegue che nella suddetta retribuzione l'indennità di volo dev'essere ricompresa per intero, restando irrilevante la misura in cui venga considerata ai fini del calcolo dell'indennità di malattia.

2.2. — *Disoccupazione* — Con riferimento alla prestazione di disoccupazione, è intervenuta nel corso del periodo in considerazione anche la Corte costituzionale, con più decisioni.

Nella più recente di esse, la n. 194 del 2021, il giudice delle leggi chiamato a vagliare la legittimità costituzionale, con riferimento all'art. 3.1 della Costituzione, della disciplina in tema di liquidazione anticipata, in unica soluzione, della Nاسpi ha dichiarato non fondata la sollevata questione di legittimità costituzionale dell'art. 8.4 del d.lgs. n. 22 del 2015, che stabilisce che il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta l'Assicurazione sociale per l'impiego (Nاسpi) è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, anche quando, per la limitata durata del rapporto instaurato, non sia stata compromessa la finalità dell'incentivo.

La Corte costituzionale ha ritenuto che detto obbligo restitutorio è coerente con la finalità antielusiva della disposizione censurata, dal momento che il legislatore considera l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato un elemento fattuale indicativo della mancanza del presupposto stesso del beneficio (ossia dell'inizio, e poi prosecuzione, di un'impresa individuale ovvero di un'attività di lavoro autonomo), secondo un criterio semplificato, che non richiede indagini sulla portata della prestazione di lavoro subordinato. Tale scelta, continua la Corte, rientra, pertanto, nella discrezionalità del legislatore, esercitata in modo non manifestamente irragionevole. Né dal bilanciamento compiuto dal legislatore emerge una «sproporzione» manifestamente irragionevole del citato obbligo restitutorio, avendo la disposizione censurata un orizzonte temporale di durata limitata e una portata applicativa comunque circoscritta. Rientra infine, sempre secondo la Corte, nell'esercizio della discrezionalità del legislatore l'individuazione delle soluzioni più opportune per introdurre meccanismi di flessibilità che evitino il rischio che la rigidità della (pur temporanea) preclusione possa costituire un indiretto fattore disincentivante di iniziative di autoimprenditorialità o di lavoro autonomo.

Sempre il giudice delle leggi, chiamato a vagliare la legittimità costituzionale della disciplina della revoca della prestazione nei confronti di soggetti condannati per reati di particolare allarme sociale e che scontino la pena in regime alternativo alla detenzione in carcere (art. 2.61, legge n. 92 del 2012), ne ha dichiarato l'illegittimità costituzionale. La Corte – pur affermando che l'intervento del legislatore crea uno «statuto d'indegnità» per la percezione di determinate provvidenze pubbliche da parte di chi sia risultato colpevole di peculiari delitti di particolare allarme sociale, di cui al precedente comma 58 – continua affermando che la possibilità di modulare la disciplina delle misure assistenziali, tuttavia, non può pregiudicare quelle prestazioni che si configurano come misure di sostegno indispensabili per una vita dignitosa, così come anche per le provvidenze destinate al soddisfacimento di bisogni primari e volte alla garanzia per la stessa sopravvivenza, la cui attribuzione comporta il coinvolgimento di una serie di principi, tutti di rilievo costituzionale (tra cui l'art. 2 Cost.). La revoca dei trattamenti assistenziali di cui alla disposizione censurata può concretamente comportare il rischio che il condannato ammesso a scontare la pena in regime di detenzione domiciliare o in altro regime alternativo alla detenzione in carcere, poiché non a carico dell'istituto carcerario, non disponga di sufficienti mezzi per la propria sussistenza. In tal modo è posta in pericolo la stessa sopravvivenza dignitosa del condannato, privandolo del minimo vitale su cui si fonda il diritto all'assistenza. È pur vero che i condannati per i reati di cui all'art. 2, comma 58, della legge n. 92 del 2012 hanno gravemente violato il patto di solidarietà sociale che è alla base della convivenza civile; tuttavia, attiene a questa stessa convivenza civile che a essi siano comunque assicurati i mezzi necessari per vivere. Risulta così violato lo stesso principio di ragionevolezza, perché l'ordinamento valuta un soggetto meritevole di accedere a forme alternative di detenzione, ma lo priva poi dei mezzi per vivere, ottenibili, in virtù dello stato di bisogno, solo dalle prestazioni assistenziali.

La Corte di Cassazione ha avuto occasione di intervenire in tema di misura dell'indennità di disoccupazione in favore degli operai agricoli a tempo determinato (Otd), con la sentenza del 16.12.2021, n. 40400. La Corte ha affermato che ai fini del calcolo della prestazione non può farsi riferimento alla misura del salario medio convenzionale di cui all'art. 28 del d.P.R. n. 488 del 1968, in quanto tale criterio, per la categoria in questione, è stato sostituito con quello della retribuzione prevista dai contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 1, del d.l. n. 338 del 1989, convertito con modificazioni in legge n. 389 del 1989, secondo quanto previsto dall'art. 01, commi 4-5, del d.l. n. 2 del 2006, convertito con modificazioni in legge n. 81 del 2006, e

dall'art. 1, comma 55, della legge n. 247 del 2007, dovendosi escludere che il richiamo contenuto nell'art. 1, comma 785, della legge n. 296 del 2006, all'art. 8 della legge n. 334 del 1968 possa avere il significato di reintrodurre il precedente sistema del salario medio convenzionale.

2.3. — *Fondo di garanzia* — La Corte, con l'ordinanza del 3.6.2021, n. 15384 riafferma il principio che le prestazioni riconosciute dal Fondo di garanzia sono da annoverarsi fra le prestazioni previdenziali, discendendo da tale inquadramento l'onere in capo al lavoratore di presentare domanda amministrativa.

Domanda amministrativa che può essere presentata o solo dopo la verifica dell'esistenza e della misura del credito, in sede di ammissione al passivo fallimentare o della liquidazione coatta amministrativa, oppure in seguito all'infruttuoso esperimento dell'esecuzione forzata in base a titolo idoneo in ipotesi di datore di lavoro non assoggettabile a procedure concorsuali. Domanda, infine, la cui presentazione, segnando la nascita dell'obbligo dell'ente previdenziale, non può essere assimilata a una condizione dell'azione, che potrebbe efficacemente sopravvenire nel corso del giudizio.

Con riguardo al trattamento di fine rapporto maturato dal 1° gennaio 2007 può intervenire il Fondo di tesoreria, e anche per tale intervento è possibile che vi sia stato un precedente inadempimento del datore di lavoro, successivamente fallito. La Corte, con l'ordinanza del 10.9.2021, n. 24510, ha riconosciuto al lavoratore il diritto di insinuarsi allo stato passivo del datore di lavoro fallito per le quote di Tfr maturate dopo il 1° gennaio 2007 e non versate dal datore di lavoro fallito al Fondo Tesoreria dello Stato gestito dall'Inps, ai sensi dell'art. 1, comma 755, della legge n. 296 del 2006, poiché il datore di lavoro non è un mero *adiectus solutionis causa* e non perde quindi la titolarità passiva dell'obbligazione di corrispondere il Tfr stesso.

2.4. — *Assegno per il nucleo familiare* — Con una decisione di tipo processuale del 27.4.2021, n. 11118, la Corte ha individuato nella Regione e non nell'ente utilizzatore il soggetto legittimato passivamente rispetto alla pretesa creditoria relativa all'assegno per il nucleo familiare, spettante ai lavoratori socialmente utili e a quelli impiegati in lavori di pubblica utilità in forza di convenzione tra ministero del Lavoro e Regione *ex* art. 27.1 del d.l. n. 159 del 2007, convertito con modificazioni dalla legge n. 222 del 2007.

Sull'ente utilizzatore invece gravano unicamente gli oneri relativi all'assicurazione obbligatoria Inail e per la responsabilità civile verso i terzi, nonché quelli attinenti all'importo integrativo per le ore eccedenti rispetto a quelle remunerate con la prestazione a carico dell'Inps.

2.5. — *Assegno sociale* — Nella decisione n. 9561 del 2021, la Cassazione afferma che l'assegno sociale si inserisce nel novero delle prestazioni economiche di assistenza sociale e costituisce una prestazione assistenziale erogata agli ultrasessantacinquenni, istituita in attuazione dell'art. 38 Cost., per far fronte al particolare stato di bisogno derivante dall'indigenza, risultando altre prestazioni – assistenza sanitaria, indennità di accompagnamento – preordinate a soccorrere lo stato di bisogno derivante da grave invalidità e non autosufficienza.

La Corte, con l'ordinanza del 15.9.2021, n. 24954, individua i criteri di accesso all'assegno sociale e confermando il suo orientamento afferma che il diritto alla corresponsione dello stesso, *ex art. 3, comma 6, della legge n. 335 del 1995*, prevede come unico requisito lo stato di bisogno effettivo del titolare, desunto dalla condizione oggettiva dell'assenza di redditi o dall'insufficienza di quelli percepiti in misura inferiore al limite massimo stabilito dalla legge. Il tasso di novità della decisione risiede nella successiva affermazione secondo la quale ai fini della concessione del beneficio non assume rilevanza la mancata richiesta, da parte dell'assistito, dell'importo dovuto dall'ex coniuge a titolo di assegno divorzile, non essendo previsto che lo stato di bisogno, per essere normativamente rilevante, debba essere anche incolpevole.

La Cassazione penale, con la sentenza n. 43554 del 2021, ha affermato che integra il reato di cui all'art. 316-*ter* c.p. la percezione, da parte di cittadino stabilmente residente all'estero, dell'assegno sociale, la cui erogazione presuppone l'attualità della residenza in Italia.

2.6. — *Permessi retribuiti ex legge quadro per l'assistenza delle persone handicappate* — La Cassazione, con la sentenza n. 10274 del 19.4.2021, ha escluso nel caso di indebita percezione dell'indennità economica correlata ai permessi retribuiti, di cui all'art. 33 della legge n. 104 del 1992, l'applicazione dell'art. 52 della legge 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 applicazione analogica.

2.7. — *Reddito di cittadinanza* — La Corte costituzionale, chiamata a verificare la legittimità della disposizione che prevede la sospensione della prestazione nei confronti del beneficiario o richiedente a cui è applicata una misura cautelare, ha ritenuto, con la sentenza n. 126 del 2021, non fondata

la sollevata questione. La Corte ha ritenuto che la norma è espressione della discrezionalità attribuita al legislatore, che non si presenta affetta da irrazionalità manifesta e irrefutabile, in quanto il provvedimento di sospensione, in caso di misure cautelari sopravvenute, è la conseguenza del venir meno di un requisito necessario alla concessione di un beneficio che non ha natura meramente assistenziale, bensì è finalizzato al reinserimento nel mondo lavorativo, attraverso un percorso che il soggetto percettore deve essere in grado di seguire, non essendo destinatario di misure le quali possano risultare a tal fine impeditive. Né vengono in gioco profili attinenti alla responsabilità penale, poiché la *ratio* della sospensione in esame è conseguenza del venir meno di un peculiare requisito morale, che trova la sua giustificazione non nella presunzione di colpevolezza, bensì nella valutazione d'incompatibilità tra la richiesta del beneficio economico e la soggezione a detta misura cautelare. Non è, infine, irragionevole che il reddito di cittadinanza, sospeso in caso di misura cautelare personale, possa tornare a essere erogato in seguito alla condanna definitiva, salvo che per determinati reati. Tale conseguenza, sebbene opinabile, appare coerente con il contesto normativo disegnato dal legislatore, poiché con la cessazione della misura cautelare cessa anche quel pericolo concreto e attuale che legittima la sospensione.

Plurimi sono gli interventi della Cassazione penale con riferimento al reato di cui all'art. 7 del d.l. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 26 del 2019.

Nelle decisioni n. 29706 e n. 34121, entrambe del 2021, la Cassazione ha ritenuto sussistente il reato, per false indicazioni od omissioni di informazioni dovute nell'autodichiarazione, rispettivamente:

– nell'ipotesi di omessa dichiarazione della titolarità di un conto gioco, necessariamente collegato a una carta di credito, acceso presso una società di gioco online evidenziante movimentazione di denaro, sia per le ricariche, sia per i prelievi di gran lunga superiori al reddito mobiliare annuo dichiarato;

– nell'ipotesi di omessa dichiarazione che un componente del nucleo familiare era stato condannato in ordine a un reato aggravato ai sensi dell'art. 416-*bis* codice penale. La Corte fra l'altro, e a fronte dell'eccezione difensiva secondo cui nel modulo Inps non erano indicati, tra i reati ostativi, quelli aggravati ai sensi dell'art. ult. cit., rileva che la modulistica utilizzata ha una funzione meramente esemplificativa e quel che rileva sono gli oneri dichiarativi posti a carico di chi intende fruire del beneficio.

3. — *Pensioni* —

3.1. — *Pensione di vecchiaia anticipata* — In tema di pensione di vecchiaia anticipata di cui all'art. 1.8 del d.lgs. n. 503 del 1992, la Corte, con l'ordinanza n. 1931 del 2021 e confermando il proprio orientamento, afferma che il regime delle cd. «finestre» previsto dall'art. 1.5 della legge n. 247 del 2007 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 per lo slittamento dell'accesso alla pensione di vecchiaia al 1° gennaio dell'anno successivo, in difetto di una disposizione specifica di esclusione, nell'ambito del regime in questione, di detta pensione anticipata, la cui regolamentazione consente soltanto una deroga ai limiti di età rispetto ai normali tempi di perfezionamento del diritto al trattamento di vecchiaia.

3.2. — *Criteri di calcolo del trattamento pensionistico* — La Corte affronta la questione dell'individuazione dei criteri di calcolo della prestazione con riferimento, da un verso, all'operare del cd. principio di neutralizzazione e, da altro verso, alle modalità di valorizzazione della contribuzione figurativa.

Con riguardo alla prima questione, con la sentenza del 29.9.2021, n. 26442, la Corte afferma che, in tema di trattamenti pensionistici, l'esclusione dal calcolo della pensione dei periodi di retribuzione ridotta non necessari ai fini del perfezionamento dell'anzianità contributiva minima, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 297 del 1982, è finalizzata a evitare un depauperamento della prestazione previdenziale causato dallo svolgimento di un'attività lavorativa meno retribuita nell'ultimo quinquennio di lavoro. Ne consegue che il principio di neutralizzazione può operare solo all'interno del periodo indicato dalla norma, e non anche in relazione a periodi diversi, restando inapplicabile al montante contributivo minore che non si riferisca al periodo finale del rapporto contributivo previdenziale e sia inoltre relativo a periodi precedenti l'ultimo quinquennio di contribuzione.

Con riguardo alla seconda questione, nella successiva decisione resa il 10.11.2021, n. 33202, la Corte – dopo avere constatato che l'art. 40 della legge n. 183 del 2010 stabilisce che per il computo della contribuzione figurativa accreditabile all'assicurato che fruisca di prestazioni di integrazione o sostegno al reddito (tra le quali sono ricomprese quelle di disoccupazione e mobilità) per i periodi successivi alla data del 31 dicembre 2004 debba farsi riferimento all'importo della normale retribuzione, da determinarsi sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi, che il lavorato-

re avrebbe percepito nel caso in cui avesse prestato attività lavorativa nel mese in cui si colloca l'evento assicurato – inferisce che vanno esclusi, dal computo in questione, gli emolumenti extramensili (quali i ratei di mensilità aggiuntive e le indennità sostitutive delle ferie), in quanto, pur maturando mese per mese, diventano esigibili e vengono corrisposti solo in determinati momenti dell'anno. Né, continua la Corte, l'applicazione della *reformatio in peius* dei criteri di calcolo ai periodi di disoccupazione successivi alla predetta data è suscettibile di dubbi di costituzionalità per violazione del principio di irretroattività delle leggi, sorgendo il diritto alla pensione nell'istante in cui si perfezionano nella sfera giuridica del soggetto protetto tutti i requisiti previsti dalla singola fattispecie pensionistica e potendo la legge modificare nel tempo tanto i requisiti di accesso quanto le modalità di computo della prestazione pensionistica, attraverso previsioni transitorie di tipo discrezionale.

3.3. — *Maggiorazione contributiva da esposizione all'amianto* — La Corte, in un giudizio promosso per ottenere il riconoscimento della maggiorazione contributiva per esposizione ad amianto, ha affermato un principio applicabile a tutte le prestazioni previdenziali e assistenziali con riferimento al valore della domanda amministrativa e alla sua natura. Nell'ordinanza del 27.12.2021, n. 41571, la Suprema Corte afferma che la domanda amministrativa costituisce atto recettizio, in quanto determina nell'ente previdenziale l'obbligo di provvedere e acquista, pertanto, efficacia nel momento in cui giunge a conoscenza dell'ente destinatario.

In una precedente decisione, resa il 3.12.2020, n. 27761, la Corte affronta la questione della decorrenza della prescrizione del diritto al riconoscimento dei benefici previdenziali previsti dall'art. 13.8 della legge n. 257 del 1992, per l'esposizione ad amianto, e afferma che non sussiste la presunzione assoluta di conoscenza dell'atto ministeriale di indirizzo e coordinamento con il quale il ministero del Lavoro riconosce l'esposizione qualificata di tutti gli addetti operanti in determinati reparti, né può presumersi la conoscenza da parte del lavoratore di avere svolto la sua attività in stabilimento o in reparto con nota esposizione quotidiana alle emissioni di amianto, rientrando tra quelli indicati nell'atto di indirizzo, non esistendo alcun riferimento normativo che confermi la ricorrenza di una presunzione legale, assoluta o relativa, in ordine a tali due circostanze.

In attuazione del predetto principio, la S.C. ha cassato la pronuncia di merito che aveva dichiarato la prescrizione decennale del diritto del lavoratore a ottenere il riconoscimento dei benefici previdenziali da amianto con decorrenza dalla data dell'atto ministeriale che riconosceva l'esposizione

qualificata di tutti gli addetti operanti nel reparto oligofrene dello stabilimento, in cui prestava le sue funzioni il lavoratore, ritenendo presunta la conoscenza dell'atto di indirizzo e notoria l'appartenenza del reparto tra quelli indicati nell'atto di indirizzo.

3.4. — *Pensione di invalidità dei coltivatori diretti* — La Corte, a quel che consta per la prima volta, con l'ordinanza del 7.4.2021, n. 9315, ha escluso che la pensione di invalidità erogata dalla gestione dell'Inps coltivatori diretti possa convertirsi, ai sensi dell'art. 2-ter del d.l. n. 30 del 1974, convertito con modificazioni dalla legge n. 114 del 1974, in pensione di vecchiaia da erogarsi da parte di un fondo integrativo, qual è il Fondo gas. La Corte giunge a tale conclusione sulla scorta dell'affermazione della natura speciale della norma citata, conseguendone la sua applicazione alla sola ipotesi da essa disciplinata, quella della pensione erogata dall'Ago, dovendo invece escludersi che tale ultima provvidenza e l'integrazione costituiscano un'unica pensione in ragione della contestuale erogazione da parte del Fondo, in quanto la modalità di corresponsione non ne muta la natura.

3.5. — *Totalizzazione* — In fattispecie di domanda di totalizzazione con riferimento a versamenti contributivi effettuati presso il Fpld, la gestione commercianti e la Cassa nazionale di previdenza dei ragionieri e periti commerciali, ove il richiedente chiedeva la liquidazione della quota a carico del Fpld con il sistema retributivo e non contributivo come fatto dall'Inps, assumendo di avere maturato alla data del 31.12.1995 più di diciotto anni di contribuzione, la Corte, a quel che consta per la prima volta, ha cassato la sentenza di merito che aveva accolto l'opzione interpretativa del lavoratore, con la decisione del 30.6.2021, n. 18616.

A sostegno della decisione, la Corte afferma che, in caso di accreditamento di contributi, a favore dello stesso lavoratore, presso diverse gestioni (nella specie, dei lavoratori dipendenti, dei commercianti e degli iscritti alla Cassa nazionale di previdenza e assistenza in favore dei ragionieri e periti commerciali), trovano applicazione, ai fini del diritto alla pensione e del calcolo della medesima, le norme sul cumulo dei contributi e la disciplina di computo per quote della pensione di cui all'art. 16 della legge n. 233 del 1990, non derogate o abrogate dall'art. 71 della legge n. 388 del 2000 e dalla relativa disciplina sulla totalizzazione dei periodi assicurativi (sostituita, successivamente, dal d.lgs. n. 42 del 2006). La liquidazione della pensione in regime di totalizzazione va effettuata in modo unitario, secondo le previsioni di cui all'art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 42 del 2006, applicando il sistema contributivo, salvo il ricorrere delle ipotesi eccezionali di tale regola, che richiedono quali pre-

supposti l'iscrizione del lavoratore prima del 1996 e il raggiungimento, presso la gestione dei lavoratori dipendenti, dei requisiti minimi per il conseguimento del diritto a un'autonoma pensione di vecchiaia.

3.6. — *Pensione supplementare* — Nell'individuare l'ambito di applicazione della pensione supplementare, la Corte, con l'ordinanza n. 24137 del 2020, afferma che, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 1338 del 1962, hanno facoltà di chiedere la liquidazione di una pensione supplementare, a carico dell'assicurazione generale per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti, soltanto i titolari di trattamento pensionistico conseguito per effetto di una prestazione di lavoro dipendente, e non anche i lavoratori autonomi; tale esclusione vale anche per i lavoratori autonomi che siano titolari di pensione (diretta o di reversibilità) presso la gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, senza possibilità di estendere loro quanto stabilito dall'art. 1 del d.m. n. 282 del 1996, che disciplina il diverso caso dei titolari di un trattamento pensionistico come lavoratori dipendenti o autonomi che siano anche iscritti alla gestione separata e, che avendo versato a quest'ultima contributi insufficienti a ottenere una pensione autonoma, hanno diritto alla pensione supplementare in base al citato art. 5, a carico tuttavia della gestione separata.

3.7. — *Pensione di reversibilità* — Ai fini dell'accesso al diritto alla pensione di reversibilità, la Corte, con la sentenza del 29.9.2021, n. 26443, afferma che la neutralizzazione dei periodi di sospensione del rapporto assicurativo previdenziale, derivanti da situazioni impeditive *ex* art. 37 d.P.R. n. 818 del 1957 riferite all'assicurato, è applicabile anche ai fini del conseguimento della pensione ai superstiti. Pensione che, pur restando un trattamento autonomo, trae le sue condizioni di maturazione dalla posizione assicurativa del dante causa, costituendo la morte dell'assicurato uno dei requisiti soggettivi richiesti per il conseguimento di detta prestazione.

3.8. — *Indebito previdenziale* — In tema di individuazione dell'esistenza del dolo dell'assicurato, che consente l'incondizionata ripetibilità delle somme indebitamente corrisposte, la Corte ha ritenuto, con la sentenza del 2.8.2021, n. 22081, che tale requisito è sempre configurabile in presenza di dichiarazioni non conformi al vero, di fatti e comportamenti dell'interessato positivamente indirizzati a indurre in errore l'ente erogatore, ingenerando una rappresentazione alterata della realtà tale da incidere sulla determinazione volitiva di esso e, quindi, sull'attribuzione della prestazione, senza che rilevi se in via amministrativa l'ente previdenziale abbia adottato provvedimenti che ne presuppongono l'assenza.

In una precedente sentenza, la n. 13918 del 20.5.2021, la Corte affronta la questione del recupero dell'indebito pensionistico, per sopravvenuta mancanza del requisito contributivo e precisamente dell'individuazione del lasso temporale entro il quale effettuarlo. Il giudice della nomofilachia afferma che l'art. 13.2 della legge n. 412 del 1991 si interpreta nel senso che, entro il termine di un anno, l'ente previdenziale deve formalizzare la richiesta di restituzione dell'importo ritenuto indebito, e cioè iniziare il procedimento amministrativo di recupero portandolo a conoscenza del pensionato, e non già provvedere all'effettivo recupero dell'importo stesso.

4. — *Sicurezza sul lavoro* —

4.1. — *Danno biologico* — La Corte costituzionale ha avuto occasione di intervenire sulla disciplina in tema di menomazioni causate da infortunio o malattia professionale, con aggravamento delle stesse dovuto a menomazioni preesistenti concorrenti, ai fini della determinazione del danno biologico.

Il giudice delle leggi, con la sentenza n. 63 del 2021, ha dichiarato costituzionalmente illegittimo, per violazione degli artt. 3 e 38 Cost., l'art. 13, comma 6, secondo periodo, del d.lgs. n. 38 del 2000, nella parte in cui non prevede che, per le patologie aggravate da menomazioni preesistenti concorrenti, trovi applicazione, in aggiunta alla persistente erogazione della rendita di cui al terzo periodo del comma 6, la disciplina contemplata dal primo periodo del medesimo comma. Quest'ultima norma, tramite la cd. «formula Gabrielli», consente di tenere conto dell'eventuale «maggior peso» che abbiano gli effetti dannosi di una menomazione a cagione delle preesistenze concorrenti e, pertanto, garantisce una piena tutela al danno biologico, senza dar luogo – nel passaggio da un sistema normativo all'altro – a commistioni fra diversi paradigmi valutativi né ad applicazioni retroattive della disciplina del danno biologico. Determina, pertanto, una violazione dei parametri evocati la mancata applicazione della richiamata norma alle ipotesi di cui al secondo periodo, nelle quali per la menomazione preesistente concorrente, verificatasi sotto la vigenza del d.P.R. n. 1124 del 1965, era stato liquidato un indennizzo stimato sulla base della diversa categoria della capacità lavorativa generica. La irragionevole disparità di trattamento delle fattispecie regolate dal secondo periodo, concernenti preesistenze aventi una eziologia lavorativa, continua la Corte, è tanto più evidente in quanto la disciplina del primo periodo viene adottata dal legislatore anche per valorizzare l'eventuale maggior peso della patologia concorrente, quando la preesistenza neppure aveva una eziologia lavorativa.

Sempre in tema di misura del danno biologico è intervenuta la Cassazione, con l'ordinanza del 4.11.2020, n. 24474. La Corte afferma che l'indennizzo Inail non copre l'intero danno biologico – diversamente dal risarcimento, che presuppone la commissione di un illecito contrattuale o aquiliano – e, quindi, non può essere liquidato, ai fini di tale assicurazione, con gli stessi criteri valevoli in ambito civilistico, in considerazione della sua natura assistenziale e nonostante la menomazione dell'integrità psico-fisica, alla quale fa riferimento l'art. 13 del d.lgs. n. 38 del 2000, sia la medesima, dovendo siffatta menomazione, per assumere rilievo in ambito previdenziale, essere valutabile secondo le tabelle di cui al d.m. 12 luglio 2000 del ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Pertanto, va escluso a carico dell'Inail l'indennizzo per il danno da «perdita del diritto alla vita», atteso che, venendo in questione un bene, quale la vita, diverso dalla salute, non ricorre la nozione di danno biologico recepita dal citato art. 13. Tuttavia, per il ristoro del danno biologico cd. differenziale, vale a dire di quella parte del danno biologico non coperta dall'assicurazione obbligatoria, si può proporre azione risarcitoria autonoma e distinta nei confronti del datore di lavoro, ove ne ricorrano le condizioni di legge.

4.2. — *Soggetti assicurati* — La Corte, con l'ordinanza n. 31137 del 2021, ha ritenuto che i lavoratori italiani ingaggiati da raccomandatario marittimo italiano per l'imbarco su navi di nazionalità straniera – soggetti alla disciplina di cui all'art. 4 della legge n. 135 del 1977 – hanno diritto a una tutela assicurativa, contro le malattie e gli infortuni, non inferiore a quella obbligatoria secondo la legge italiana – ancorché possano essere assicurati presso enti o società di assicurazione, italiani o stranieri – nonché a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello stabilito dai principi fondamentali, anche in materia di retribuzione, contenuti nei vigenti contratti collettivi di lavoro nazionali, seppure non applicabili direttamente al rapporto di lavoro.

4.3. — *Requisiti legittimanti il sorgere della tutela* — Con riferimento all'individuazione dell'azione violenta idonea a determinare, ex art. 2.1 del d.P.R. n. 1124 del 1965, una patologia riconducibile all'infortunio protetto, la Corte afferma nella decisione del 3.9.2021, n. 23894, che deve operare come causa esterna, che agisce con rapidità e intensità, in un brevissimo arco temporale, o comunque in una minima misura temporale, non potendo ritenersi indennizzabili come infortuni sul lavoro tutte le patologie che trovino causa nell'affaticamento, costituente normale conseguenza del lavoro.

La Corte, sulla scorta di tale principio, ha ritenuto inammissibili le cen-

sure proposte avverso la sentenza di merito, perché finalizzate a sovvertire l'accertamento in fatto relativo all'attività svolta dal «*de cuius*» – soggetto di giovane età e in buone condizioni di salute e senza alcuna predisposizione morbosa – nel giorno del decesso e la sussistenza a suo carico di preesistenti patologie, in assenza di un esame autoptico che ne riconducesse la morte a una causa di lavoro con sufficiente grado di certezza.

Sempre la Corte, ma con riferimento all'occasione di lavoro, con la sentenza del 5.11.2021, n. 32257, ha affermato che costituisce occasione di lavoro in senso tecnico ogni attività che abbia concretizzato un rischio tale da determinare la situazione di bisogno cui è rivolto l'operare della tutela assicurativa, incluse le attività prodromiche e strumentali allo svolgimento delle mansioni lavorative, purché a esse connesse. Nel caso di specie, la Corte ha riconosciuto la tutela assicurativa in favore di un muratore, deceduto nel corso di un sopralluogo presso il cantiere di un terzo, in vista dell'affidamento in subappalto di una parte dell'opera a lui commissionata.

4.4. — *Infortunio in itinere* — La Corte, con la decisione dell'8.4.2021, n. 9373, ha disconosciuto il venir in essere di un infortunio *in itinere* nell'infortunio occorso al lavoratore privo dell'abilitazione di guida prevista per il tipo di veicolo condotto. La sentenza di merito aveva disconosciuto l'indennizzo al lavoratore, titolare di patente di tipo B e C, che aveva riportato l'infortunio mentre si trovava alla guida di un motociclo di 250 cc, per il quale era richiesta una diversa abilitazione di guida.

Sempre la Corte è anche intervenuta, con la sentenza del 3.8.2021, n. 22180, in tema di individuazione del rischio elettivo che esclude l'occasione di lavoro.

La Suprema Corte afferma che per rischio elettivo si intende una condotta del lavoratore avulsa dall'esercizio della prestazione lavorativa, tenuta volontariamente in base a ragioni e motivazioni del tutto personali, tale, dunque, da interrompere il nesso eziologico tra prestazione e attività assicurata; ne consegue che, seppur è vero che l'infortunio che sia occorso al lavoratore nel tragitto prescelto per raggiungere il posto di lavoro non è escluso dalla copertura assicurativa per il sol fatto che non fosse il «più breve», si deve pur sempre verificare la «normalità» della percorrenza dell'itinerario seguito e la sua non riconducibilità a ragioni personali, estranee all'attività lavorativa.

Sulla scorta di tale principio, la Corte ha escluso il diritto alla rendita in capo ai superstiti in quanto l'infortunio mortale era occorso in una deviazione del percorso, determinata dalla libera scelta del lavoratore di accompagnare a casa un collega.

4.5. — *Il rapporto di causalità* — La Corte, con l'ordinanza del 2.12.2021, n. 38123, afferma che in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, trova applicazione la regola contenuta nell'art. 41 c.p., per cui il rapporto causale tra evento e danno è governato dal principio dell'equivalenza delle condizioni, secondo il quale va riconosciuta l'efficienza causale a ogni antecedente che abbia contribuito, anche in maniera indiretta e remota, alla produzione dell'evento, salvo che il nesso eziologico sia interrotto dalla sopravvenienza di un fattore sufficiente da solo a produrre l'evento, tale da far degradare le cause antecedenti a semplici occasioni.

4.6. — *Capitalizzazione della rendita* — Secondo quanto affermato dalla Corte, nella sua ordinanza dell'8.4.2021, n. 9372, la capitalizzazione della rendita da inabilità permanente di cui all'art. 75 del d.P.R. n. 1124 del 1965 presuppone, in ossequio al principio della stabilizzazione dei postumi, il decorso di un decennio dalla data della relativa costituzione, sicché alla scadenza di tale periodo l'assicurato soggiace al potere-dovere dell'istituto debitore di liberarsi mediante la corresponsione della prestazione unica.

Sulla scorta di tale principio, la Corte ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto legittima la capitalizzazione della rendita, sul presupposto che il termine decennale decorresse non già dal giorno in cui era stato emesso il provvedimento costitutivo della stessa, bensì da quello, antecedente, dal quale era stata fissata la relativa decorrenza.

4.7. — *Prescrizione* — La Corte, con la decisione del 6.9.2021, n. 24025, afferma che il termine di complessivi dieci anni dalla data dell'infortunio per l'esercizio del diritto alla liquidazione della rendita Inail – fissato dall'art. 83, comma 8, del d.P.R. n. 1124 del 1965, per l'ipotesi in cui le condizioni del lavoratore infortunato, guarito senza postumi di invalidità permanente ovvero con postumi che non raggiungono il minimo indennizzabile, si aggravino in conseguenza dell'infortunio, in misura tale da raggiungere l'indennizzabilità – pone una presunzione assoluta di stabilizzazione dei postumi, con la conseguenza che, in caso di loro insorgenza in data successiva al termine decennale, essi non sono più ricollegabili all'infortunio ed è impedita, sul piano sostanziale, la stessa insorgenza del diritto alla rendita; tuttavia, la proposizione della domanda di costituzione della rendita oltre il decennio non è preclusa, sempreché il lamentato aggravamento si sia verificato entro la stessa data e a condizione che sia rispettato il termine triennale di prescrizione fissato dall'art. 112 dello stesso d.P.R. n. 1124 del 1965.

4.8. — *Azione di regresso* — Con riguardo all'azione di regresso dell'Inail, disciplinata dall'art. 112 del d.P.R. n. 1124 del 1965, nei confronti del datore di lavoro civilmente responsabile dell'infortunio sul lavoro di un suo dipendente, la Corte afferma nell'ordinanza del 12.5.2021, n. 12631, che la stessa è assoggettata al termine triennale di decadenza (insuscettibile d'interruzione), decorrente dalla data di emissione della sentenza del giudice penale di non doversi procedere, caratterizzata dalla mancanza di un accertamento del fatto-reato, alla quale è equiparabile qualsiasi provvedimento, ancorché adottato nella fase precedente al dibattimento, che precluda, se non in presenza di una diversa situazione fattuale, la possibilità dell'avvio di nuove indagini e l'esercizio dell'azione penale nei confronti della medesima persona. Ne consegue che, ove sia stato emesso, ai sensi dell'art. 409 c.p.p., decreto di archiviazione, il termine decadenziale decorre dalla relativa data di emissione, trattandosi di atto la cui rimozione deve essere autorizzata dal giudice.

Termine triennale che, nel caso di assoluzione del datore di lavoro dall'imputazione radicata sull'infortunio sul lavoro, è interrotto (trattandosi di termine prescrizione e non decadenziale), secondo quanto si legge nell'ordinanza della Corte del 13.8.2021, n. 22876, non con il deposito bensì con la notificazione del ricorso con cui l'azione è esercitata oppure da ogni atto idoneo alla costituzione in mora.

Si consiglia la lettura del testo integrale delle due decisioni per dirimere quel che *prima facie* appare un contrasto.

Infine, con la sentenza del 22.12.2021, n. 41279, la Cassazione afferma che il termine di decadenza per l'esercizio dell'azione di regresso, in caso di pronuncia di decreto di archiviazione da parte del giudice penale, decorre dalla data di emissione dello stesso, anche se disposto per mancanza di querela.

4.9. — *Contributo per abbattimento di barriere architettoniche* — La sentenza del 3.11.2021, n. 31484, affronta un tema nuovo per il modello generale legislativamente prefigurato di intervento dell'Inail, dato che attiene al riconoscimento di prestazioni economiche, in favore di soggetti affetti da disabilità di origine lavorativa, per lo svolgimento di opere edilizie finalizzate all'abbattimento di barriere architettoniche nel contesto domestico.

La Corte afferma che, al fine del riconoscimento del beneficio, l'abitudine della dimora del lavoratore, richiesta dall'art. 37 del regolamento Inail n. 23 del 2007, assurge a elemento costitutivo del diritto alla prestazione in quanto la «*ratio*» della previsione risiede proprio nell'agevolare la rimozione dei disagi ambientali patiti negli spazi di vita abituali e familiari del lavoratore.

Nella specie, la Corte ha confermato la sentenza di merito, che aveva negato il contributo suddetto per l'eliminazione delle barriere architettoniche in un'abitazione che non costituiva, secondo l'accertamento di fatto compiuto, dimora abituale del lavoratore.

5. — *Previdenza complementare* — La Corte, con la sentenza resa a Sezioni Unite del 9.6.2021, n. 16084, afferma che i versamenti del datore di lavoro nei fondi di previdenza complementare – sia che il fondo abbia personalità giuridica autonoma, sia che consista in una gestione separata del datore stesso – hanno natura previdenziale e non retributiva.