

OSSERVATORI ONLINE

N. 1/2023

OSSERVATORIO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A CURA DI GINEVRA GALLI E STEFANO CAIROLI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PERIODO II SEMESTRE 2022 (*)

*Stefano Cairolì, Dario Calderara, Luisa Rocchi (**)*

SOMMARIO: 1. Contrattazione di categoria. — 1.1. Il rinnovo del Ccnl elettrici: valorizzazione della formazione e del diritto alla disconnessione. — 1.2. Il rinnovo del Ccnl gas-acqua, tra produttività e flessibilità. — 1.3. Il rinnovo del contratto collettivo delle imprese artigiane dei servizi di pulizie: tra flessibilità e tutela della genitorialità. — 1.4. Il rinnovo del Ccnl area Acconciatura ed Estetica. — 1.5. Il rinnovo del contratto collettivo nazionale lapidei, industria. — 2. Contrattazione di comparto. — 2.1. Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Sanità. — 3. Contrattazione di secondo livello. — 3.1. Contratto integrativo Centro direzionale Lavazza 2023-2025.

1. — *Contrattazione di categoria* —

1.1. — *Il rinnovo del Ccnl elettrici: valorizzazione della formazione e del diritto alla disconnessione* — Il 18 luglio 2022 è stato sottoscritto da Elettricità Futura, Utilitalia, Energia Libera e dai rappresentanti delle maggiori aziende elettriche, nonché dalle federazioni sindacali Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uiltec-Uil il rinnovo del contratto collettivo del settore Elettrico, con durata fino al 31 dicembre 2024.

L'accordo introduce una significativa novità in tema di trattamento economico, prevedendo un aumento dei trattamenti minimi mensili (Tem) pari a euro 225 come valore medio mensile (1), cui si aggiunge un ulteriore importo di euro 3 da allocare sul *welfare* e di euro 15 per premi di risultato/produttività.

Anche il contratto di apprendistato gode di un aumento sul piano retributivo, al quale si affianca una nuova classificazione degli apprendisti e una

(*) Nonostante il presente contributo sia frutto del lavoro comune dei tre Autori, il par. 1.1 è da attribuire a Stefano Cairolì, i parr. 1.5, 2.1 e 3.1 sono da attribuire a Dario Calderara, e i parr. 1.2, 1.3 e 1.4 sono da attribuire a Luisa Rocchi.

(**) Rispettivamente, professore associato di Diritto del lavoro presso l'Università di Perugia, ricercatore di Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma, e assegnista di ricerca di Diritto del lavoro presso l'Università di Perugia.

(1) Cap. 38, minimi contrattuali integrati. Si aggiunge un'indennità *una tantum* variabile in base a ciascun livello.

valorizzazione della terza tipologia di apprendistato, ritenuta dalle parti sociali fondamentale per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

In tema di formazione, più in generale, le parti sociali introducono iniziative formative pari a 32 ore a partire dal 2023 e di 40 ore a partire dal 2024, nell'ottica di un sistema inclusivo nel mondo del lavoro, anche al fine di potenziare la «ricollocabilità dei lavoratori all'interno e all'esterno del settore in caso di crisi o riorganizzazione aziendale», e che si muove su molteplici direttrici, non soltanto volte alla formazione mirata, ma anche nell'ottica di una formazione continua e di «crescita professionale».

In modo simile a quanto avvenuto in altri rinnovi, inoltre, sono state introdotte nuove causali nel caso di contratto a tempo determinato, in attuazione dell'art. 19, lett. *b-bis*, del d.lgs. n. 81/2015. In particolare, il contratto potrà essere prorogato o rinnovato (art. 17.2) a fronte dell'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo; di lavorazioni a carattere eccezionale che richiedano personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; di sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative aventi carattere di temporaneità; di interventi di manutenzione straordinaria degli impianti.

Le parti introducono anche il periodo di prova nel caso di contratto a termine, che dovrà essere riproporzionato in base alla durata del rapporto e comunque non potrà essere superiore alla metà della durata prevista dal contratto.

Degno di nota è il recepimento del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021. Le parti sociali valorizzano tale modalità di esecuzione della prestazione anche al fine del superamento dell'emergenza pandemica, ritenendo strategico il ruolo della contrattazione collettiva in tale contesto.

Sempre in linea con il menzionato Protocollo, distinguono con maggiore precisione il lavoro agile, connotato dall'assenza di postazione fissa e dall'alternanza tra lavoro da remoto e in presenza, rispetto al telelavoro, nel quale la prestazione a distanza è «continuativamente» svolta in luogo predefinito e stabilmente individuato, soggetto alla vigilanza del datore di lavoro (domicilio del lavoratore o centri satellite, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome: art. 19.3), ma beneficiando della maggiore flessibilità in materia di orario di lavoro prevista dall'art. 17, comma 5, d.lgs. n. 66 del 2003 (art. 19.4).

Dettano poi principi generali, tra i quali spiccano la finalità di scongiurare fenomeni di isolamento dei lavoratori all'interno della regolamentazione dell'alternanza tra lavoro in presenza e da remoto, nonché l'adozione di

soluzioni tecnologiche per consentire ai lavoratori agili l'accesso alle comunicazioni sindacali e la partecipazione alle assemblee sindacali, e infine l'attenzione a flessibilità organizzativa e bilanciamento dei tempi di vita e lavoro nella regolazione della fascia temporale in cui opera il diritto alla disconnessione; fascia nella quale il lavoratore, almeno di regola (vd. *infra*) non svolge attività lavorativa (art. 19.14).

A tale riguardo (Premessa dell'art. 27) è da sottolineare positivamente come il diritto alla disconnessione venga riconosciuto a tutti i dipendenti, sia con riferimento all'orario di lavoro, facendo salvo il «rispetto dei doveri contrattuali (reperibilità, turno, straordinari programmabili e non programmabili ecc.)», sia sotto il profilo della tutela del benessere psico-fisico e dell'equilibrio tra vita e lavoro dei lavoratori (cfr. l'appendice «Carta dei valori della persona nelle imprese del settore elettrico», voce «Partecipazione, inclusione, benessere e produttività»).

1.2. — *Il rinnovo del Ccnl gas-acqua, tra produttività e flessibilità* — In data 30 settembre 2022, tra Utilitalia, Proxigas, Anfida, Assogas e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil è stata siglata l'ipotesi di rinnovo del Ccnl gas-acqua, scaduto il 31 dicembre del 2021, con decorrenza dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024.

Il rinnovo si inserisce in un contesto politico-economico non semplice, e prevede numerose novità sia sul trattamento economico che sulla parte normativa.

Sul primo punto, si prevede un aumento del Trattamento economico minimo (Tem) pari a 203 euro, nonché una valorizzazione della produttività. In particolare, si prevedono dei trattamenti economici da concordarsi in sede aziendale legati al raggiungimento di obiettivi di crescita e riferiti a qualità, efficienza, redditività e innovazione organizzativa.

Degno di menzione è poi l'aumento previsto per l'apprendistato: con il rinnovo si passa dal 75% all'80% del trattamento previsto dal Ccnl per il livello di inquadramento (art. 13).

Quanto alla parte normativa, le parti sociali sono intervenute in modo specifico sul tema della flessibilità.

Sul contratto a tempo parziale, all'art. 12, comma 3, hanno precisato che l'azienda sarà tenuta a valutare le richieste di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale tenendo in considerazione non solo le esigenze di conciliazione vita-lavoro, ma anche quelle, più in generale, di sostegno ai familiari e ai congiunti.

Sulla scia di altri rinnovi intervenuti sempre nel 2022, anche il Ccnl acqua-gas, attua l'art. 19, comma 1, lett. *b-bis*, del d.lgs. n. 81/2015 in tema di

causali nel contratto a tempo determinato. In particolare, le parti sociali hanno previsto che, ferma restando la durata massima di 24 mesi, il contratto potrà essere stipulato nel caso di: «a) incrementi significativi/esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere di temporaneità; b) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo; lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; c) sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative aventi carattere di temporaneità; d) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti».

Anche in tema di lavoro agile (art. 19) le parti sociali hanno introdotto delle specifiche novità, richiamando espressamente il Protocollo nazionale del 7 dicembre 2021 e attribuendo così alla contrattazione collettiva un ruolo di primario rilievo nella regolamentazione di tale istituto.

Accanto ai tradizionali obiettivi volti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al miglioramento della produttività, le parti hanno aggiunto anche quello di favorire la crescita professionale, individuale e collettiva, nell'ottica di un più generale benessere.

A tal fine, le parti prestano particolare attenzione affinché si evitino forme di isolamento e pertanto vengano garantiti meccanismi di alternanza tra il lavoro in presenza e quello da remoto (art. 19, lett. *b*).

1.3. — *Il rinnovo del contratto collettivo delle imprese artigiane dei servizi di pulizie: tra flessibilità e tutela della genitorialità* — Dopo un periodo di vacanza contrattuale durato circa 6 anni, il 27 ottobre 2022 Confartigianato Imprese di pulizia, Cna Costruzioni – Cna Imprese di Pulizia, Casartigiani, Claii e i sindacati di settore Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil hanno sottoscritto il rinnovo del Contratto collettivo nazionale per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

Il contratto sarà valido sino al 31 dicembre 2024 e prevede un aumento del trattamento economico pari a 120 euro e un ulteriore emolumento a copertura del periodo di vacanza contrattuale (15 euro per 26 mesi consecutivi).

In modo simile a quanto previsto nel Ccnl gas-acqua, anche in questo ambito le parti sociali sono intervenute in tema di flessibilità, a partire con la regolamentazione del lavoro a tempo parziale (art. 25), introducendo in particolar modo una disciplina dettagliata in tema di clausole elastiche (lett. *d*) che ne prevede le condizioni di accesso e la revoca del consenso da parte del lavoratore. In particolare, l'art. 25, in attuazione dell'art. 6, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2015, specifica che l'attivazione delle clausole elastiche è

prevista in presenza di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo e con un preavviso di 5 giorni, che può essere ridotto a 2 nel caso di emergenze tecniche e/o produttive. In questo ultimo caso la maggiorazione retributiva sarà del 15% anziché del 10%.

Inoltre, il lavoratore può revocare il consenso prestato qualora abbia un altro rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) oppure nelle specifiche ipotesi elencate all'art. 25 lett. *d*, ovvero per motivi di salute, esigenze connesse alla genitorialità, gravi motivi familiari, patologie gravi anche dei familiari (coniuge, convivente, figli, genitori), figlio convivente con handicap o di età non superiore a 13 anni e, infine, qualora sia studente lavoratore. In questi casi, la revoca del consenso dovrà avvenire con un preavviso di 30 giorni e con atto scritto (cd. denuncia, come denominata dal Ccnl).

Particolarmente rilevante è la parte normativa in tema di contratto a tempo determinato (art. 27) con la quale si introduce, nel caso di ragione sostitutiva, un periodo di affiancamento di 90 giorni tra lavoratore sostituito e il sostituito, che potrà iniziare anche prima dell'assenza, e durare anche successivamente al rientro, con il fine di consentire il passaggio di consegne.

Anche in questo caso si conferma la durata massima di 24 mesi e si introduce una nuova causale in omaggio all'art. 19, lett. *b-bis*, nel caso di «Esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti tra quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale», che trova applicazione, stando al testo del Ccnl, soltanto per la proroga o il rinnovo del contratto dopo la scadenza dei primi 12 mesi (art. 27, lett. *F*).

Si introducono poi modifiche ai limiti quantitativi, variabili in base al numero dei lavoratori dipendenti, con l'esclusione dal calcolo dei lavoratori assunti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per stagionalità.

Particolarmente valorizzata dalle parti sociali è, infine, la disciplina dei congedi familiari. Oltre a recepire quanto introdotto con il d.lgs. n. 105/2022 in tema di congedo obbligatorio di 10 giorni del padre con il riconoscimento del 100% della retribuzione, si prevede anche un congedo matrimoniale di 15 giorni in caso di unioni civili e la possibilità di usufruire di un congedo parentale su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

Le parti sociali hanno manifestato altresì una sensibilità nell'ambito della lotta alla violenza di genere. Hanno, infatti, recepito la Convenzione Ilo n. 190 sull'eliminazione della violenza e molestie nei luoghi di lavoro adottata il 21 giugno 2019 e ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021, impegnando-

si a introdurre e favorire iniziative a carattere formativo e informativo del personale sulle azioni messe in atto, anche per il tramite di assemblee sindacali e corsi finanziati. Si prevede altresì l'adozione di un codice di condotta/linee guida con le azioni da adottare in tali contesti.

Si riconosce, inoltre, alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi (esteso per ulteriori 90 giorni non retribuiti) (art. 12-*bis*).

Da ultimo, il contratto collettivo in oggetto si segnala per l'introduzione di una nuova ipotesi di licenziamento senza preavviso all'art. 47, qualora il lavoratore non si presenti sul posto di lavoro per 10 giorni continuativi, rendendosi irreperibile senza alcuna giustificazione.

1.4. — *Il rinnovo del Ccnl area Acconciatura ed Estetica* — Nell'ultimo semestre del 2022 è stato altresì siglato in data 10 ottobre 2022 l'Accordo di rinnovo tra Filcams, Fisascat e Uiltucs e le Associazioni datoriali artigiane per il rinnovo del Ccnl del settore Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere, con scadenza al 31 dicembre 2022, data entro la quale le parti si sono impegnate a prevedere la presentazione della piattaforma contrattuale.

Sul piano economico viene riconosciuta una indennità di vacanza contrattuale (dal 2016 al 2022) per i lavoratori in forza, pari mediamente a euro 246 euro, unitamente ad adeguamenti sul piano economico, pari a 100 euro a regime. Inoltre, le parti sociali hanno recepito quanto contenuto nel d.lgs. n. 104/2022 in tema di assunzione (art. 11).

Anche in tale rinnovo, le parti sono intervenute sul contratto a termine, diminuendo la durata massima da 36 a 24 mesi, con la possibilità di estendere tale periodo per ulteriori 8 mesi (prorogabili a 12 mesi), da parte della contrattazione territoriale, e a condizione che la stipula avvenga presso l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl.

Viene poi prevista una ulteriore causale, ai sensi dell'art. 19, lett. *b-bis*, qualora sussistano «esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale», ma nel solo caso di proroga o rinnovo superiore ai 12 mesi.

In assonanza a quanto previsto dal Ccnl pulizie, agli artt. 61 e 61-*bis* si recepisce la Convenzione Ilo n. 190 per il contrasto e la prevenzione della violenza e molestie nei luoghi di lavoro, con la previsione di specifiche misure nonché il riconoscimento del congedo di 90 giorni per le donne vittime di violenza.

1.5. — *Il rinnovo del contratto collettivo nazionale lapidei, industria* — In data 24 novembre 2022, i sindacati di categoria Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, e le parti datoriali Confindustria Marmomacchine e Anepla hanno proceduto al rinnovo del contratto collettivo lapidei industria per il periodo 1° aprile 2022-31 marzo 2025.

L'aspetto di maggiore interesse per la parte economica è relativo all'incremento dei minimi tabellari previsto dal contratto in 123,00 euro lordi a regime a categoria C, tenuto conto del particolare periodo storico caratterizzato da un alto tasso di inflazione, suddiviso in tre *tranche*: 40,00 euro lordi a decorrere dal 1° gennaio 2023; 39,00 euro lordi a decorrere dal 1° gennaio 2024; 44,00 euro lordi a decorrere dal 1° gennaio 2025. Oltre all'aumento tabellare è previsto, all'interno del rinnovo, l'aumento dello 0,40% del Fondo pensioni integrativo Arco, anch'esso in due *tranche* di pari importo da corrispondere a partire dal 1° luglio 2023 e dal 1° luglio 2024.

Alla stregua di quanto avvenuto per altri contratti collettivi, inoltre, è stata introdotta la previsione di un importo a titolo di «Elemento di garanzia retributiva – Egr» pari a 210,00 euro lordi all'anno. Particolarmente interessante è stata anche la previsione di un «bonus» *una tantum*, in considerazione del periodo storico caratterizzato dall'aumento dei prezzi di luce e gas, di un importo pari a 100,00 euro sotto forma di *fringe benefits* per il risparmio di spesa.

Per quanto riguarda la parte normativa, il contratto, all'art. 20, rubricato «Congedi», stabilisce la possibilità, in capo al lavoratore, di richiedere otto ore di permesso retribuito, anche frazionabili, con la finalità di agevolare l'inserimento dei figli all'asilo nido/scuola materna. Inoltre, per il lavoratore straniero che deve recarsi all'estero per decesso di un congiunto sono previsti due giorni aggiuntivi di permesso retribuito, rispetto alla previsione standard del contratto.

Il contratto interviene anche su altri istituti, adeguando e integrando la precedente disciplina. Con riferimento al congedo matrimoniale, il lavoratore può beneficiare del congedo oltre che in caso di matrimonio anche in caso di unioni civili, *ex art.* 32. Inoltre, al verificarsi delle condizioni previste *ex art.* 24, d.lgs. n. 81/2015, relativo ai congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza, le lavoratrici possono astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito di ulteriori sei mesi, oltre a quelli già previsti per legge. Altro aspetto peculiare è l'aumento del periodo di comporto e della retribuzione durante la malattia per i lavoratori colpiti da gravi patologie.

Infine, in tema di salute e sicurezza il rinnovo prevede l'aumento di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) nelle aziende tra i 101 e i

200 dipendenti e l'inserimento di una giornata della sicurezza con attività formative e informative, focalizzando altresì l'attenzione sulla formazione delle lavoratrici e dei lavoratori per aumentare la cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro.

2. — *Contrattazione di comparto* —

2.1. — *Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Sanità* — Con l'Accordo del 2 novembre 2022, l'Aran e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Sanità si sono riunite per procedere alla sottoscrizione del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Sanità triennio 2019/2021. Il Ccnl sanità produce effetti nei confronti di tutto il personale non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Ssn, degli Izf, degli Irccs, delle Rsa, delle ex Ipab e di altri enti sanitari.

Il cambio di paradigma contenuto nel nuovo contratto emerge chiaramente in relazione a tre principali ambiti: il rinnovo dell'ordinamento professionale; il nuovo quadro economico; il miglioramento delle condizioni di tutela dei lavoratori. Le novità previste dal contratto rappresentano il necessario *revirement* dovuto, principalmente, alla crisi economico-sanitaria che ha interessato, tra gli altri, l'intero territorio nazionale.

Partendo dal primo dei tre macroambiti sopra indicati, il Ccnl sanità, nel Titolo III, Capo I, dagli artt. 15 ss. ha configurato un nuovo sistema di classificazione del personale improntato su criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi aziendali. Il sistema di classificazione del personale è articolato in cinque aree, che corrispondono a cinque differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali: area del personale di supporto; area degli operatori; area degli assistenti; area dei professionisti della salute e dei funzionari e area del personale di elevata qualificazione.

Le aree vengono individuate a loro volta mediante delle declaratorie che presentano l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. L'allegato A in maniera più che opportuna, almeno ad avviso di chi scrive, stabilisce le declaratorie attraverso livelli omogenei di competenze professionali necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative. A ciascuna area fanno capo differenti ruoli: sanitario; socio-sanitario; amministrativo, tecnico-professionale.

In particolare, l'art. 16 è dedicato interamente alla nuova area del personale di elevata qualificazione, che prevede un accesso alla medesima, in ba-

se al piano triennale dei fabbisogni, dall'esterno o attraverso una progressione tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001, nel rispetto dei requisiti di accesso specifici. I requisiti per l'accesso all'area prevedono, come titoli, il possesso di una laurea magistrale e di un'esperienza almeno triennale all'interno dell'attuale area apicale, con o senza soluzione di continuità.

Il Titolo III, Capo III, definisce un nuovo sistema di incarichi sempre ricompreso tra le novità dell'ordinamento professionale. In base ai principi espressi dall'art. 24 il sistema degli incarichi è funzionale a una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e socio-sanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa attraverso i principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, oltre che sulla valorizzazione del merito e della prestazione professionale. In tutti i ruoli sono previsti, potenzialmente, tre incarichi: incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione; incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari; incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

Il contratto, inoltre, in base all'articolazione organizzativa di appartenenza prevede una sovraordinazione degli incarichi determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico, con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio: gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa; gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.

Gli incarichi hanno una durata di cinque anni e possono essere di differenti gradi di complessità: base, media ed elevata, con una previsione di proporzionali indennità economiche aggiuntive.

Per quanto riguarda la seconda particolare area di intervento, quella economica, è opportuno partire dalla novità introdotta all'art. 19 relativa alla progressione economica all'interno delle singole aree attraverso i «differenziali economici di professionalità», da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. L'attribuzione dei differenziali economici di professionalità è propedeutica a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, con esclusione del personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.

In merito al trattamento economico ordinario, il contratto riconosce in via retroattiva a decorrere dal 1° gennaio 2021 un incremento medio a regime degli stipendi tabellari di euro 91,00 medi per tredici mensilità e una rivalutazione dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa di euro 12,00 al mese per tredici mensilità. Il nuovo Ccnl sanità cerca di valorizzare il ruolo di alcuni specifici profili sanitari e socio-sanitari, attraverso l'istituzione di alcune specifiche indennità tra cui: l'indennità di specificità infermieristica per i profili di infermiere; l'indennità di tutela del malato e promozione della salute, per altri profili del ruolo sanitario e socio-sanitario; l'indennità destinata al personale operante nei servizi di Pronto Soccorso. Grazie anche agli incrementi poc'anzi menzionati il Ccnl prevede incrementi medi, calcolati su tutto il personale del comparto, di circa euro 175,00 medi al mese.

Infine, la terza macroarea oggetto di approfondimento è quella che ha previsto modifiche sostanziali nei confronti di alcuni istituti del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di migliorare un equilibrato rapporto tra l'espansione dei diritti dei lavoratori e la tutela delle esigenze organizzative e funzionali di aziende ed enti.

Un esempio concreto di tale operatività si può rinvenire nel limite posto all'art. 44, secondo cui non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sette turni di pronta disponibilità al mese. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata su diversi criteri di flessibilità, tra cui la priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale dei dipendenti genitori di figli minori, entrambi turnisti, consentendo ai medesimi lo svolgimento di turni di servizio opposti.

L'art. 63 prevede, per di più, una notevole novità, atteso che, in merito alla mobilità del personale, stabilisce che, con cadenza annuale, dovranno essere messi a bando posti disponibili per i trasferimenti, e le aziende ed enti dovranno privilegiare, tra le domande ricevute, quelle per gravi e documentate esigenze di salute, per ricongiungimento del coniuge o figli minori affidatari o per esigenze connesse all'assistenza ai figli minori o inabili e ai genitori.

Infine, l'ultimo elemento di grande novità nell'organizzazione lavorativa e nel miglioramento delle condizioni di tutela dei lavoratori è previsto dal Titolo VI, rubricato «Lavoro a distanza», nelle due tipologie di lavoro agile e del lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro. Il Ccnl afferma che il lavoro agile è una delle possibili modalità di svolgimento della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle aziende o enti, a patto che sussistano i neces-

sari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Il lavoro da remoto, invece, è prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto degli obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

3. — *Contrattazione di secondo livello* —

3.1. — *Contratto integrativo Centro direzionale Lavazza 2023-2025* — Lo scorso 23 novembre 2022 è stato sottoscritto un Accordo per il Centro direzionale Lavazza tra Luigi Lavazza Spa e le Rsu del Centro direzionale, che segna una storica svolta sull'utilizzazione di alcuni istituti, all'insegna dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, con decorrenza dal 1.1.2023 al 31.12.2025.

Si tratta di un accordo formalmente attuativo della disposizione in materia di orario di lavoro contenuta nell'art. 30 del Ccnl industria alimentare, ma eseguendo un raffronto tra la disciplina della distribuzione dei riposi nel Ccnl e quella prevista nell'accordo aziendale, è possibile notare come in quest'ultimo accordo siano presenti delle novità orientate a riconoscere maggiore spazio alla persona e alle posizioni individuali dei lavoratori per migliorare l'equilibrio vita-lavoro. In particolare, a integrazione di quanto previsto all'articolo 30 del Ccnl industria alimentare, l'accordo aziendale prevede una differente regolamentazione dell'utilizzo dei riposi individuali: 16 ore sono vincolate a copertura della giornata di chiusura collettiva degli uffici; 47 ore sono imputate a titolo di riduzione orario; 45 ore sono imputate a titolo di utilizzo collettivo e riduzione orario, a gruppi di tre ore, in riduzione dell'orario giornaliero del venerdì, con uscita anticipata sulla base dell'effettivo orario di ingresso, per permettere la realizzazione della settimana corta in un intervallo di 15 settimane, tra maggio e settembre. L'accordo ha previsto, in particolare, anche un meccanismo di salvaguardia nel caso in cui un lavoratore fosse chiamato a prestare l'intera giornata lavorativa del venerdì, attraverso il recupero della mancata riduzione entro settimane successive, anche in settimana corta, concordandolo con il proprio responsabile. Inoltre, al fine di coniugare l'attenzione alla salute con l'impegno lavorativo per supportare i dipendenti impegnati in attività di *caregiving* nei confronti dei familiari di primo grado compresi fratelli e sorelle, con-

giunti o conviventi stabili, sono riconosciute fino a sedici ore di permesso speciale per l'effettuazione di visite mediche. L'azienda collega però l'applicazione della stessa disciplina con una previsione oraria ridotta a quattro ore, in caso di necessità di cure e assistenza veterinaria ai propri animali domestici. Infine, relativamente al sostegno nei confronti della genitorialità e per una promozione della parità degli strumenti a supporto della gestione familiare, l'accordo integra i giorni di congedo per paternità obbligatoria di cui al d.lgs. n. 105/2022, con ulteriori cinque giorni interamente retribuiti a carico dell'azienda, nel rispetto del possesso dei requisiti previsti dalla legge del soggetto richiedente.

OSSERVATORIO DI PREVIDENZA SOCIALE

A CURA DI ANTONINO SGROI

CORTE COSTITUZIONALE E CORTE DI CASSAZIONE MATERIA PREVIDENZIALE PERIODO GENNAIO-DICEMBRE 2022

Antonino Sgroi (*)

SOMMARIO: 1. Contributi. — 1.1. Contributi figurativi. — 1.2. Gestione separata. — 1.3. Lavoratori agricoli. — 1.4. Lavoro estero. — 1.5. Rendita vitalizia. — 1.6. Ri-congiunzione. — 2. Prestazioni. — 2.1. Assegno di natalità (cd. bonus bebè). — 2.2. Assegno per il nucleo familiare. — 2.3. Decadenza. — 2.4. Disoccupazione. — 2.5. Fondo di garanzia. — 2.6. Mobilità. — 2.7. Indebito assistenziale. — 2.8. Indebito previdenziale non pensionistico. — 2.9. Reddito di cittadinanza. — 2.10. Reddito di inclusione. — 3. Pensioni. — 3.1. Cumulo. — 3.2. Gestione lavoratori dello spettacolo. — 3.3. Indebito pensionistico. — 3.4. Lavoratori socialmente utili. — 3.5. Maggiorazione contributiva da esposizione all'amianto. — 3.6. Pensione anzianità. — 3.7. Pensione ordinaria inabilità. — 3.8. Pensione vecchiaia. — 3.9. Pensione vecchiaia anticipata – Pensione anticipata «Quota 100». — 3.10. Pensione personale di volo. — 3.11. Pensione reversibilità. — 4. Sicurezza del lavoro. — 4.1. Causa violenta. — 4.2. Prescrizione. — 4.3. Figli superstiti e inabilità. — 4.4. Infortunio *in itinere*. — 4.5. Risarcimento danni da errata comunicazione. — 5. Previdenza obbligatoria enti privatizzati. — 5.1. Riliquidazione trattamento pensionistico e prescrizione. — 5.2. Cassa previdenza geometri.

1. — *Contributi* —

1.1. — *Contributi figurativi* — La Corte di Cassazione, a quel che consta pronunciandosi per la prima volta, esclude dalla possibilità di accesso al beneficio della contribuzione figurativa per il collocamento in aspettativa sindacale non retribuita i lavoratori stagionali, in considerazione della constatazione che l'art. 3 del d.lgs. n. 564 del 1996 ha introdotto, quale condizione per il relativo accreditamento, il decorso di un periodo lavorativo effettivo non inferiore ai sei mesi. Ciò, di fatto, la possibilità di beneficiare, nel periodo del collocamento in aspettativa, della contribuzione figurativa per quei lavoratori il cui rapporto a termine ha, per sua natura e per tipo di attività cui inerisce, una durata inferiore a un anno, anche di pochi mesi, senza che sia possibile ricondurre più contratti stagionali a un unico rapporto. Tale approdo, ritiene la Corte, non viola gli artt. 4, 35 e 39 Cost., in

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

relazione alla posizione dei lavoratori in *part-time* ciclico, trattandosi di situazioni non comparabili. Né sussiste una compromissione del diritto dei lavoratori stagionali all'azione sindacale, ben potendo gli interessi della categoria essere rappresentati mediante l'ordinaria attività di promozione e proselitismo in ambito aziendale o mediante l'assunzione, con i relativi oneri contributivi, quali dipendenti dell'organizzazione (Cass. 7.5.2022, n. 13767).

Con riguardo ai lavoratori socialmente utili, la Corte, con la sentenza del 25.2.2022, n. 6346, ha ritenuto che il diritto all'accredito della contribuzione figurativa a carico dell'Inps sussiste, indipendentemente dalla iscrizione nelle liste di mobilità, per tutti i periodi d'impegno nelle attività di pubblica utilità, senza alcun limite temporale, come si evince dall'interpretazione letterale del combinato disposto degli artt. 10, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2000, e 8, comma 19, del d.lgs. n. 468 del 1997. Detto principio, sempre secondo l'interpretazione della Corte, vale anche per i lavoratori di pubblica utilità, e ciò in ragione del rilievo che il rapporto tra le due categorie (Lsu e Lpu) si pone in termini di specificazione all'interno di quella vasta tipologia di attività finalizzate alla tutela delle fasce deboli sul piano occupazionale e volte a facilitarne l'ingresso nel mercato del lavoro.

Infine, con riguardo al diritto alla maggiorazione contributiva, ai sensi dell'art. 80, comma 3, della l. n. 388 del 2000 (disposizione che riconosce a determinate categorie di soggetti la possibilità – a domanda, per ogni anno di lavoro effettivo e sino al limite di cinque anni – di accredito di due mesi di contribuzione figurativa utile ai soli fini del diritto a pensione e dell'anzianità contributiva), la Corte di Cassazione ha statuito che lo stesso spetta all'interessato a prescindere dalla domanda di accertamento del diritto a pensione. Ciò in quanto la norma, al fine di riconoscere una particolare e preventiva tutela a determinate categorie di lavoratori, svantaggiate dalle loro condizioni di salute, attribuisce il beneficio dell'accredito di due mesi, per ogni anno di attività prestata come invalido con grado superiore al 74%, ancor prima del verificarsi degli ulteriori eventi condizionanti il diritto all'erogazione del trattamento pensionistico. Sulla base di tale affermazione e con riguardo al versante processuale la Corte riconosce che sussiste l'interesse ad agire per il riconoscimento della maggiorazione contributiva, previo accertamento del requisito sanitario che lo legittima, quale diritto distinto e autonomo rispetto al diritto a pensione e non mero elemento frazionato di esso (Cass. 18.10.2022, n. 30636, sent.).

1.2. — *Gestione separata* — La Corte costituzionale, nel corso dell'anno, è intervenuta due volte, rispettivamente con le sentenze n. 104 del 27 aprile

e n. 238 del 30 novembre, con riferimento alla disciplina in tema di obbligo di iscrizione alla gestione separata, secondo l'interpretazione di diritto vivente, per architetti, ingegneri e avvocati iscritti ai relativi ordini professionali, che non possono iscriversi alle rispettive casse di previdenza, in quanto svolgono contestualmente anche un'altra attività lavorativa, con conseguente iscrizione alla corrispondente forma di previdenza obbligatoria.

In entrambe le decisioni, la Corte ha dichiarato non fondate le plurime questioni di legittimità costituzionale, confermando il diritto vivente e precisando che la gestione separata si iscrive nella tendenza dell'ordinamento previdenziale verso la progressiva eliminazione delle lacune rappresentate da «vuoti» di copertura assicurativa e rinviene il suo fondamento costituzionale nell'obbligo dello Stato di dare concretezza al principio di universalità delle tutele assicurative obbligatorie relative a tutti i lavoratori (art. 35 Cost.), rispetto agli eventi indicati nell'art. 38, comma 2, Cost., nei modi indicati dallo stesso parametro al comma 4.

Nel corso dello stesso anno, la Corte di Cassazione ha confermato il suo costante e univoco orientamento, statuendo che gli avvocati iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie che, svolgendo attività libero professionale priva del carattere dell'abitudine, non hanno – secondo la disciplina vigente «*ratione temporis*», antecedente l'introduzione dell'automatismo della iscrizione – l'obbligo di iscrizione alla Cassa Forense, alla quale versano esclusivamente un contributo integrativo di carattere solidaristico in quanto iscritti all'albo professionale, cui non segue la costituzione di alcuna posizione previdenziale a loro beneficio, sono tenuti comunque a iscriversi alla gestione separata presso l'Inps, in virtù del principio di universalizzazione della copertura assicurativa, cui è funzionale la disposizione di cui all'art. 2, comma 26, della l. n. 335 del 1995, secondo cui l'unico versamento contributivo rilevante ai fini dell'esclusione di detto obbligo di iscrizione è quello suscettibile di costituire in capo al lavoratore autonomo una correlata prestazione previdenziale. Nel caso di specie, si trattava di avvocato che, pur esercitando la libera professione, non risultava iscritto alla Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense, in ragione del mancato conseguimento del limite di reddito per il sorgere del relativo obbligo. (Cass. 3.8.2022, n. 24047, sent.).

1.3. — *Lavoratori agricoli* — La Corte di Cassazione, con la sentenza del 28.12.2022, n. 37974, è intervenuta su una questione riguardante l'ambito di efficacia delle modalità di notificazione al lavoratore della cancellazione dagli elenchi dei lavoratori agricoli. Modalità che avvenivano mediante la pubblicazione telematica da parte dell'Inps nel proprio sito internet, ai sen-

si dell'art. 38, comma 7, del d.l. n. 98 del 2011, conv. dalla l. n. 111 del 2011, nel testo antecedente alla modifica apportata dall'art. 43, comma 7, del d.l. n. 76 del 2020, conv. dalla l. n. 120 del 2020. La Corte, a quel che consta per la prima volta, ha ritenuto che tale modalità ha a oggetto anche giornate lavorative relative all'iscrizione negli elenchi nominativi annuali antecedenti l'entrata in vigore della norma.

1.4. — *Lavoro estero* — La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 17108 del 26.5.2022, ha affrontato una questione di tutela del lavoro svolto da lavoratore italiano alle dipendenze di impresa italiana negli Stati Uniti d'America, in presenza di una convenzione in materia di sicurezza sociale (nel caso di specie l'Accordo di Washington del 23 maggio 1973 stipulato tra la Repubblica italiana e gli Stati Uniti d'America, ratificato in Italia con la l. n. 86 del 1975). La Corte ha ritenuto che l'art. 7, comma 3, della convenzione, in deroga al principio di territorialità sancito in via generale dal precedente comma 1, prevede che il lavoro svolto negli Stati Uniti da un cittadino italiano alle dipendenze di un datore di lavoro italiano o di una impresa controllata da un'impresa italiana è disciplinato dalla legislazione italiana. Ai lavoratori italiani, anche in possesso della doppia cittadinanza, si applica quindi la garanzia previdenziale approntata dall'ordinamento italiano, senza che sulla legislazione applicabile incida il disposto del comma 4 del citato art. 7, che, con previsione non avente portata generale, stabilisce che l'interessato possa optare per la legislazione applicabile nella sola specifica ipotesi in cui «periodi di lavoro» siano soggetti alla legislazione di entrambi gli Stati, come nel caso di spostamenti del lavoratore da un paese all'altro, per trasferimento o distacco.

1.5. — *Rendita vitalizia* — Con riguardo alle modalità di accesso al beneficio della costituzione della rendita vitalizia (istituto previsto e disciplinato dall'art. 13 della l. n. 1338 del 1962), la Corte di Cassazione ha statuito che qualora il lavoratore agisca giudizialmente per ottenerne la costituzione, la preventiva presentazione della domanda amministrativa non è condizione di proponibilità della domanda giudiziale, poiché la rendita non integra una prestazione previdenziale, rappresentando la sua costituzione un modo per rimediare all'inadempimento datoriale dell'obbligazione contributiva e ai danni che ne siano potuti derivare al lavoratore (Cass. 24.10.2022, n. 31337, sent.).

1.6. — *Ricongiunzione* — Nell'ordinanza del 4.2.2022, n. 3576, la Corte di Cassazione ha affermato che la norma dell'art. 5, commi 2 e 3, della l. n. 29

del 1979 – che disciplina la facoltà di ricongiunzione dei periodi assicurativi ai fini previdenziali –, nel contemplare che, ove l'interessato che si sia avvalso di tale facoltà non versi, in tutto o almeno per la parte corrispondente alle prime tre rate, l'ammontare dell'onere a suo carico entro sessanta giorni dalla ricezione della comunicazione del provvedimento di ammissione al beneficio, si intende che egli abbia rinunciato alla facoltà medesima, configura un'ipotesi di presunzione assoluta, che non ammette prova contraria.

In una successiva decisione, la sentenza n. 30031 del 13.10.2022, la Corte ha affrontato la questione della presentazione di una seconda domanda di ricongiunzione, una volta che si sia rinunciato alla prima che era stata accettata dall'ente previdenziale, ed è giunta alla conclusione che, in seguito alla cd. rinuncia a una domanda accettata, non possa essere presentata una nuova domanda di ricongiunzione fuori dai limiti di cui all'art. 4 della citata legge, in quanto il procedimento di ricongiunzione si perfeziona con l'accettazione della domanda e, pertanto, la predetta rinuncia non è idonea a determinare l'annullamento del procedimento amministrativo.

Infine e con riguardo alla fattispecie di domanda di ricongiunzione presso altri enti previdenziali (nel caso di specie Inarcassa), ai fini del conseguimento della pensione di anzianità con i più favorevoli requisiti prescritti dallo statuto Inarcassa, ai sensi dell'art. 26, comma 3, dello statuto dell'ente anteriore al 2013, *ratione temporis* applicabile, la Corte ha ritenuto che non basta la proposizione, in qualunque momento antecedente l'attribuzione della pensione, della domanda di ricongiunzione dei progressi periodi di assicurazione, occorrendo, invece, il perfezionamento del negozio di ricongiunzione e il tempestivo adempimento dello stesso (Cass. 12.10.2022, n. 29767, ord.).

2. — Prestazioni —

2.1. — *Assegno di natalità (cd. bonus bebè)* — La Corte costituzionale, con la sentenza del 9.3.2022, n. 54, ha dichiarato illegittime quelle disposizioni che, antecedentemente all'entrata in vigore dell'art. 3.3, lett. a, l. n. 238/2021, escludevano dalla concessione – rispettivamente – dell'assegno di natalità e dell'assegno di maternità i cittadini di paesi terzi che sono stati ammessi nello Stato a fini lavoristici a norma del diritto dell'Unione europea o del diritto nazionale e i cittadini di paesi terzi che sono stati ammessi a fini diversi dall'attività lavorativa a norma del diritto dell'Unione o nazionale, ai quali è consentito lavorare e che sono in possesso di un permesso di soggiorno ai sensi del Regolamento (Ce) n. 1030/2022, il quale istituisce

un modello uniforme per i permessi di soggiorno rilasciati a cittadini di paesi terzi (si vd. anche *infra*, il par. 2.2).

La prima decisione della Corte di Cassazione successiva alla declaratoria di illegittimità costituzionale è costituita dall'ordinanza del 4.11.2022, n. 33016, ove è affermato il principio che al cittadino extracomunitario, privo di permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo, spetta l'indennità di natalità *ex art.* 1, comma 125, della l. n. 190 del 2014, a seguito, appunto, della sentenza n. 54 del 2022 con cui la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della suddetta norma (nella formulazione vigente «*ratione temporis*» e, dunque, antecedente alle modificazioni introdotte dall'art. 3, comma 4, della l. n. 238 del 2021).

2.2. — *Assegno per il nucleo familiare* — Sempre la Corte costituzionale, con la sentenza del 16.3.2022, n. 67, ha dichiarato inammissibile, per difetto di rilevanza, la questione di legittimità costituzionale della legislazione che, all'interno della disciplina dell'assegno per il nucleo familiare, prevede che non fanno parte del nucleo familiare il coniuge, i figli ed equiparati di cittadino straniero che non abbiano la residenza in Italia, salvo che lo Stato di cui lo straniero è cittadino riservi un trattamento di reciprocità nei confronti dei cittadini italiani o sia stata stipulata convenzione internazionale in materia di trattamenti di famiglia. Il giudice delle leggi, richiamando la sentenza della Corte di Giustizia resa il 25.11.2022, nella causa C-302/19, ha affermato che rientra nel potere del giudice nazionale disapplicare la legislazione nazionale in contrasto con la disciplina eurounitaria.

Risulta che la Corte di Cassazione ha utilizzato l'istituto della disapplicazione in fattispecie sovrapponibile a quella sulla quale si è radicato l'incidente di costituzionalità, nell'ordinanza del 9.11.2022, n. 33016, ove si afferma che l'assegno per il nucleo familiare in favore dei cittadini stranieri soggiornanti di lungo periodo in Italia non è subordinato al fatto che i familiari siano ivi residenti, in quanto l'efficacia diretta dell'art. 11, par. 1, lett. d, della Direttiva n. 2003/109/Ce, come interpretato dalla Corte di Giustizia Ue (sentenza 25.11.2020, *Inps c. VR*, C-303/19), impone la parità di trattamento rispetto ai cittadini italiani per i quali la residenza dei familiari in Italia non costituisce condizione per l'erogazione del beneficio. Ne consegue la disapplicazione dell'art. 2, comma 6-*bis*, della l. n. 153 del 1988, nella sua formulazione vigente «*ratione temporis*», laddove subordina a questa condizione il diritto alla prestazione suddetta.

In tema di individuazione dei requisiti legittimanti l'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare previsto dall'art. 2 del d.l. n. 69 del 1988, conv. in l. n. 153 del 1988, la Corte ritiene che l'accesso al beneficio presuppone

la duplice condizione – la cui ricorrenza deve essere provata dall'interessato – dell'effettivo svolgimento di attività lavorativa, nonché della sussistenza del requisito reddituale di cui al comma 10 dello stesso art. 2, per cui l'assegno non spetta se la somma dei redditi da lavoro dipendente, da pensione o da altra prestazione previdenziale derivante da lavoro dipendente è inferiore al settanta per cento del reddito complessivo del nucleo familiare (Cass. 24.5.2022, n. 16710, S. VI, ord.).

Con riguardo poi alla perdita degli assegni familiari, la Corte di Cassazione, con l'ordinanza del 13.7.2022, n. 22091, ha affermato che la dichiarazione mendace dell'interessato (nella specie, circa il reddito della moglie) comporta, ai sensi dell'art. 75 del d.P.R. n. 445 del 2000, la perdita – a titolo di sanzione – dell'intero beneficio. Deve dunque escludersi l'interpretazione secondo cui chi ha dichiarato il falso vada privato solo di quella parte che avrebbe ottenuto con detta dichiarazione, che finirebbe per incentivare le dichiarazioni non veritiere, consentendo al dichiarante infedele, se scoperto, di rischiare di perdere soltanto ciò a cui non aveva diritto e, se non scoperto, di lucrare benefici indebiti.

2.3.— *Decadenza* — In tema di prestazioni previdenziali riconosciute a favore dei lavoratori socialmente utili, la Corte di Cassazione, nell'applicare l'istituto della decadenza dal beneficio, prevista dall'art. 47 del d.P.R. n. 639 del 1970 (nel testo modificato dall'art. 4 del d.l. n. 384 del 1992, conv. con modifiche dalla l. n. 438 del 1992), in ragione del decorso del termine annuale per la proposizione dell'azione giudiziaria, ha affermato che la stessa può essere sempre rilevata d'ufficio, ai sensi dell'art. 2969 c.c., in ogni stato e grado del processo e, qualora non si richiedano nuovi accertamenti di fatto, anche per la prima volta nel giudizio di cassazione, poiché la materia previdenziale è sottratta alla disponibilità delle parti (Cass. 12.8.2022, n. 24750, sent.).

2.4. — *Disoccupazione* — La Corte di Cassazione ha confermato l'orientamento, che ormai pare possa considerarsi costante e univoco, in forza del quale l'indennità di disoccupazione spetta al lavoratore anche qualora alla pronuncia di illegittimità del licenziamento non faccia seguito la reintegra, posto che lo stato di disoccupazione è pur sempre involontario, in quanto frutto dell'atto datoriale di risoluzione e non della mancata esecuzione del provvedimento giudiziale, sicché l'erogazione della prestazione previdenziale mantiene la medesima finalità di sostegno al reddito a cui è ordinariamente finalizzata (Cass. 18.10.2022, n. 30553, ord.).

2.5. — *Fondo di garanzia* — La Corte di Cassazione, con la sentenza del 15.11.2022, n. 33550, ha ritenuto che in caso di insolvenza del datore di lavoro sono indennizzabili dall'Inps, quale gestore dell'apposito Fondo di garanzia di cui alla l. n. 297 del 1982, gli ultimi tre mesi di retribuzione, purché rientranti nell'arco temporale di dodici mesi, da computarsi a ritroso dalla proposizione del tentativo obbligatorio di conciliazione cui abbia fatto seguito la domanda giudiziale del lavoratore. Infatti, sebbene tale termine annuale abbia funzione sollecitatoria, valendo a istituire un collegamento causale fra insolvenza e mancato pagamento delle retribuzioni, alla luce degli artt. 410 e 412-*bis* c.p.c., applicabili «*ratione temporis*», l'esperienza del tentativo obbligatorio di conciliazione rappresentava una necessaria condizione di procedibilità della successiva tutela giudiziaria in deroga al diritto di azione di cui all'art. 24 Cost., la cui durata non può andare a danno del lavoratore (sulla medesima questione, si vd. *post* la sentenza del 18.11.2022, n. 34031, l'ordinanza del 22.11.2022, n. 34365, e la sentenza del 20.1.2022, n. 37245).

2.6. — *Mobilità* — La Corte ha applicato il principio della domanda ai fini del riconoscimento dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7, comma 12, della l. n. 223 del 1991, costituente un trattamento di disoccupazione di fonte legale. Essa ha ritenuto infatti che è necessaria la proposizione di specifica domanda amministrativa all'Istituto previdenziale, nel termine di decadenza di sessantotto giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, essendo irrilevante che lo stesso sia regolare o irregolare e che la sua causa di estinzione si sia prodotta in modo formale o meno. Nel caso sottoposto al vaglio della Corte, si trattava di lavoratore che aveva presentato la domanda amministrativa oltre il suddetto termine, non essendo stata attribuita rilevanza né alla mancata adozione, da parte dell'azienda, della procedura di collocamento in mobilità a causa dell'occupazione irregolare degli altri colleghi di lavoro, né all'avvenuto riconoscimento giudiziale, solo successivamente al licenziamento del lavoratore medesimo, dei presupposti per l'iscrizione nelle liste di mobilità (Cass. 4.4.2022, n. 10747, sent.).

In una coeva decisione, la n. 10744, la Corte ha affermato che il decorso dei sessanta giorni per la presentazione della domanda di ammissione al beneficio, previsti dall'art. 129, comma 5, del r.d.l. n. 1827 del 1935 – giusta il rinvio a esso operato dall'art. 7, comma 12, della l. n. 223 del 1991 –, determina la decadenza dal diritto, trattandosi di termine stabilito nell'interesse alla certezza di una determinata situazione giuridica, la cui proroga, sospensione o interruzione è ammessa solo in casi eccezionali, tassativamente previsti dalla legge, sicché è irrilevante il mancato esercizio dovuto a

una situazione di mera difficoltà, non riconducibile al concetto normativo di «forza maggiore».

2.7. — *Indebito assistenziale* — In tema di prestazioni assistenziali, la Corte di Cassazione ha affermato che l'indebito derivante dalla contemporanea fruizione di due prestazioni incompatibili *ex lege*, in difetto di regole specifiche, va assoggettato alla disciplina generale dell'art. 2033 c.c., atteso che l'incompatibilità non costituisce un requisito ostativo all'insorgenza del diritto, ma solo un impedimento all'erogazione della prestazione, che comporta la facoltà dell'interessato di optare per il trattamento economico più favorevole (Cass. 18.10.2022, n. 30516, ord.; per l'indebito pensionistico, si vd. *infra*, par. 3.3).

2.8. — *Indebito previdenziale non pensionistico* — In considerazione della rilevanza economica e giuridica della questione, si ritiene opportuno, nonostante si tratti di decisione del 2023, menzionare la sentenza della Corte costituzionale del 27.1.2023, n. 8, resa in tema di ripetibilità di maggiori somme erogate a titolo di indennità di disoccupazione (ordinanza Tribunale di Lecce) e di indebita erogazione retribuzione di posizione a dipendente pubblico (ordinanza interlocutoria Cass. 14.12.2021, n. 40004). Il giudice delle leggi, nel dichiarare inammissibili e infondate le questioni di legittimità costituzionale sollevate con riferimento all'art. 2033 c.c., ha stabilito innanzitutto il dovere, in capo al creditore ente pubblico, di rateizzare la somma richiesta in restituzione, tenendo conto delle condizioni economico-patrimoniali in cui versa l'obbligato. Ne consegue pertanto l'inesigibilità della ripetizione delle somme, fino a quando questa non sia richiesta con modalità che il giudice reputi conformi a buona fede oggettiva. Oltre all'utilizzo dell'istituto della rateizzazione del debito, la Corte costituzionale ha affermato che particolari situazioni personali del debitore possono giustificare un'inesigibilità temporanea del credito vantato dal creditore pubblico, conseguendone anche l'irrilevanza del ritardo dell'adempimento. Infine, la Corte ha prospettato anche la possibilità che le condizioni personali del debitore, ove correlate a diritti inviolabili, potrebbero far ritenere al giudice definitivamente giustificato anche un adempimento parziale, che solo in casi limite potrebbe approssimarsi alla totalità dell'importo dovuto.

2.9. — *Reddito di cittadinanza* — La Corte costituzionale, con la sentenza del 26.1.2022, n. 19, nel dichiarare inammissibile la questione di legittimità costituzionale relativa al possesso del permesso di soggiorno Ue, per soggiornanti di lungo periodo, ai fini dell'accesso al beneficio, ha affermato

che il reddito di cittadinanza – non diretto a soddisfare un bisogno primario della persona e a far fronte al suo sostentamento – si caratterizza per una spiccata finalizzazione all’inserimento lavorativo e per uno stringente meccanismo della condizionalità, differenziandosi da altre provvidenze sociali, la cui erogazione si fonda sul solo stato di bisogno. Né il raffronto fra il requisito prescritto e le finalità perseguite dalla misura conduce a risultati irragionevoli, dato che la titolarità del diritto di soggiornare stabilmente in Italia non si presenta come un requisito privo di collegamento con la *ratio* della misura concessa, il cui orizzonte temporale non è di breve periodo, considerando la durata del beneficio e il risultato perseguito.

2.10. — *Reddito di inclusione* — La Corte costituzionale, con la sentenza del 23.2.2022, n. 34, ha affermato che il reddito di inclusione (Rei) – così come il reddito di cittadinanza, rispetto al quale pure sussistono differenze –, pur presentando anche tratti propri di una misura di contrasto alla povertà, non si risolve in una provvidenza assistenziale diretta a soddisfare un bisogno primario dell’individuo, ma persegue diversi e più articolati obiettivi di politica del lavoro e di integrazione salariale.

3. — *Pensioni* —

3.1. — *Cumulo* — La Corte di Cassazione ha escluso l’applicabilità del regime del cumulo dei contributi versati presso diverse gestioni previdenziali, di cui all’art. 1 del d.lgs. n. 42 del 2006, che consente la totalizzazione a condizione che i periodi assicurativi non siano coincidenti, agli agenti e rappresentanti di commercio il cui trattamento pensionistico, gravante sul fondo di previdenza gestito dall’Enasarco, non sostituisce il regime generale con caratteri di esclusività e autonomia ma lo integra, con persistente e contemporanea obbligatorietà dell’iscrizione all’Inps (Cass. 13.10.2022, n. 29966, sent.).

3.2. — *Gestione lavoratori dello spettacolo* — La Corte di Cassazione, a quel che consta pronunciandosi per la prima volta in materia, ha affermato che in tema di pensioni di anzianità in favore dei lavoratori dello spettacolo, nella determinazione della «quota B» della pensione, relativa alle anzianità maturate successivamente al 31 dicembre 1992 dai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo in data anteriore al 31 dicembre 1995, non si prendono in considerazione, ai fini del calcolo della retribuzione giornaliera pensionabile, per la parte eccedente, le retribuzioni giornalieri superiori al limite fissato dall’art. 12, comma 7, del d.P.R. n. 1420 del 1971, così come da ultimo modificato dall’art. 1, comma 10, del d.lgs.

n. 182 del 1997. Tale limite, infatti, ha precisato la Corte, non è stato abrogato né espressamente dai successivi interventi legislativi, né per incompatibilità dall'art. 4, comma 8, del medesimo d.lgs., dovendosi ritenere che la fissazione di un tetto alla retribuzione giornaliera pensionabile, contribuendo a comporre i diversi interessi di rilievo costituzionale, sia coesistente alla disciplina, in quanto si colloca in un sistema ampiamente favorevole per gli iscritti, in ordine all'entità delle prestazioni e alle condizioni di accesso, rispetto a quello della generalità dei lavoratori assicurati presso l'Inps (Cass. 9.1.2022, n. 36056, sent.).

3.3. — *Indebito pensionistico* — L'irripetibilità dell'indebito previdenziale è subordinata al ricorrere di quattro condizioni: a) il pagamento delle somme in base a formale e definitivo provvedimento; b) la comunicazione del provvedimento all'interessato; c) l'errore, di qualsiasi natura, imputabile all'ente erogatore; d) la insussistenza del dolo dell'interessato, cui è parificata «*quoad effectum*» la omessa o incompleta segnalazione di fatti incidenti sul diritto, o sulla misura della pensione, che non siano già conosciuti dall'ente competente, difettando anche una sola delle quali opera la regola della ripetibilità di cui all'art. 2033 c.c. Nel caso sottoposto al vaglio della Corte, è stata esclusa la ricorrenza della quarta delle sopraindicate condizioni, essendo l'ente pervenuto a conoscenza di fatti rilevanti non per iniziativa del pensionato, seppure obbligato a comunicarli, ma di un terzo organo di vigilanza, quale l'Ispezzorato del lavoro (Cass. 23.2.2022, n. 5984, ord.).

3.4. — *Lavoratori socialmente utili* — La Corte ha escluso, con l'ordinanza dell'8.7.2022, n. 21747, che il trattamento di cui all'art. 12, comma 5, lett. a, del d.lgs. n. 468 del 1997 costituisca un trattamento pensionistico anticipato, ma lo ha assimilato a una misura indennitaria eccezionale, in senso lato assistenziale, destinata ad accompagnare il lavoratore socialmente utile nel transito alla pensione, a cui non è, pertanto, applicabile la sanatoria prevista dall'art. 44 della l. n. 289 del 2002, che concerne invece le diverse ipotesi di cumulo tra pensione di anzianità e reddito da lavoro.

3.5. — *Maggiorazione contributiva da esposizione all'amianto* — La Corte ha ritenuto che per accedere ai benefici previdenziali per i lavoratori esposti all'amianto, l'art. 13, comma 7, della l. n. 257 del 1992, laddove individua, quale presupposto per il riconoscimento del beneficio contributivo, una malattia di cui l'Inail abbia documentato l'origine da esposizione all'amianto, non richiede anche che la stessa malattia sia indennizzabile (Cass. 17.12.2022, n. 37045, ord.).

In materia la Corte ha ancora precisato che il disposto dell'art. 13, comma 8, della l. n. 257 del 1992 va interpretato nel senso che anche per i lavoratori che siano stati esposti al rischio dell'amianto per un periodo ultradecennale sia rivalutabile il solo periodo di lavoro di effettiva e provata esposizione al rischio e non già l'intero periodo coperto da assicurazione obbligatoria contro l'amianto (cioè, in pratica, l'intero periodo di assicurazione all'Inail, nel quale è ricompreso, fra i tanti, anche il rischio dell'amianto). Ciò in quanto, da un lato, tale estensione comporterebbe un'ingiustificata discriminazione nei confronti dei lavoratori delle cave e delle miniere di amianto e di quelli colpiti da malattie causate dallo stesso materiale, e, dall'altro, la locuzione «intero periodo lavorativo» deve essere intesa – alla luce delle finalità della l. n. 257 del 1992, evidenziate anche dalla Corte costituzionale, nella sentenza n. 5 del 12.1.2000 – come periodo caratterizzato dal rischio di contrarre malattie; periodo, quindi, in cui vi sia stata esposizione qualificata al rischio di asbestosi (Cass. 14.10.2022, n. 30264, sent.).

Infine, la Corte ha stabilito che la prescrizione del diritto alla maggiorazione contributiva in conseguenza dell'esposizione all'amianto, che, incidendo su un autonomo diritto e non sulla rivendicazione di una componente del credito previdenziale, è definitiva e non limitata ai singoli ratei, decorre dal momento in cui il lavoratore abbia la consapevolezza della suddetta esposizione (nella specie, la S.C. ha cassato la decisione della Corte territoriale che aveva fatto decorrere la prescrizione dal pensionamento del lavoratore, anziché dall'istanza amministrativa inoltrata all'Inps per il riconoscimento dell'esposizione) (Cass. 9.5.2022, n. 14599, S. VI, ord.).

3.6. — *Pensione anzianità* — In tema di pensioni di anzianità, il requisito dei diciotto anni di anzianità contributiva «ante 1995», previsto dalla l. n. 335 del 1995 al fine dell'integrale calcolo del trattamento col sistema retributivo, secondo quanto affermato dalla Corte di Cassazione nell'ordinanza del 13.10.2022, n. 29972, deve essere verificato con riferimento alla sola contribuzione non ancora tradottasi nel riconoscimento di una pensione, senza tener conto di eventuali periodi pregressi già liquidati. Nel caso, poi, di svolgimento di un'attività lavorativa dopo un primo pensionamento, sarebbe, infatti, contrastante con la finalità della riforma computare a tali fini gli stessi contributi che hanno già prodotto il riconoscimento del trattamento pensionistico in godimento, vanificando l'intento primario voluto dal legislatore, consistente nel garantire la sostenibilità del sistema, pur tutelando, in via residuale, coloro che, per avere al loro attivo una lunga anzianità contributiva, si vedrebbero penalizzati dall'introduzione del sistema di calcolo contributivo.

La Corte ha ancora affermato che, ai fini dell'applicabilità della clausola di salvaguardia di cui all'art. 24, comma 14, del d.l. n. 201 del 2011, conv. dalla l. n. 214 del 2011, ai lavoratori il cui rapporto si sia risolto anteriormente al 31.12.2011 in virtù di accordi collettivi o individuali, ai sensi dell'art. 6, comma 2-ter, del d.l. n. 216 del 2011, conv. dalla l. n. 14 del 2012, non è necessaria la ricorrenza dell'ulteriore requisito dell'assenza di una «successiva rioccupazione in qualsiasi altra attività lavorativa», previsto dall'art. 2, comma 2, del d.m. 1° giugno 2012, emanato in attuazione dell'art. 24, comma 15, del predetto d.l., posto che il principio di gerarchia delle fonti di cui all'art. 4, comma 1, disp. prel. c.c., e il principio di legalità dell'azione amministrativa ostano a che un atto normativo di rango secondario possa introdurre requisiti per l'accesso a una prestazione previdenziale che non siano in alcun modo contemplati dalla fonte primaria che a esso rinvii per la sua attuazione (Cass. 24.10.2022, n. 31335, sent.).

La stessa Corte ha statuito, con riguardo alla categoria dei lavoratori collocati in mobilità anche dopo il 4 dicembre 2011, che l'art. 22, comma 1, lett. a, del d.l. n. 95 del 2012, conv. dalla l. n. 135 del 2012, riconosce la possibilità di beneficiare dell'accesso al pensionamento secondo le più favorevoli regole vigenti prima del d.l. n. 201 del 2011, conv. dalla l. n. 214 del 2011, a condizione che essi non abbiano conseguito, durante il periodo di fruizione della mobilità, i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico anche secondo le previsioni dell'art. 24, commi 1 ss., del citato d.l. n. 201 (Cass. 24.10.2022, n. 31334, sent.).

Infine, in materia di requisiti di accesso e regime delle decorrenze delle pensioni di anzianità, la Corte ha affermato che l'art. 1, comma 265, lett. c, della l. n. 208 del 2015 – secondo cui ai lavoratori beneficiari del regime derogatorio «continuano ad applicarsi» le disposizioni vigenti prima dell'entrata in vigore dell'art. 24 del d.l. n. 201 del 2011, conv. dalla l. n. 214 del 2011 – va interpretato nel senso che il richiamo alla disciplina previgente opera nella sua interezza, ivi compresa quella relativa al progressivo innalzamento dell'età pensionabile (nella specie, la S.C. ha ritenuto che tra le disposizioni legislative previgenti andassero incluse quelle della l. n. 247 del 2007, che, a decorrere dall'anno 2013, avevano disposto l'innalzamento alla superiore «quota 97» dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso alla pensione) (Cass. 24.10.2022, n. 31339, sent.).

3.7. — *Pensione ordinaria inabilità* — In tema di pensione ordinaria di inabilità, di cui all'art. 2 della l. n. 222 del 1984, la Corte di Cassazione ha precisato che essa deve essere calcolata applicando il coefficiente di trasformazione vigente alla data di decorrenza della prestazione, anziché quel-

lo applicabile alla data di perfezionamento dei requisiti costitutivi del diritto a pensione, e ciò in quanto il metodo di calcolo del contenuto della provvidenza deve essere quello applicabile al verificarsi delle condizioni dell'erogazione, come desumibile dall'art. 1, comma 14, della l. n. 335 del 1995, che, anche ai fini della individuazione del coefficiente applicabile alla pensione di invalidità, attribuisce rilievo all'età dell'assicurato al momento «dell'attribuzione» del beneficio (Cass. 19.10.2022, n. 30812, ord.).

3.8. — *Pensione vecchiaia* — La Corte di Cassazione, pronunciandosi in relazione a una fattispecie di liquidazione della pensione in regime internazionale, afferma che in tema di liquidazione della pensione di vecchiaia, l'integrazione al trattamento minimo, prevista dall'art. 21 della Convenzione italo-jugoslava del 14 novembre 1957, ratificata con l. n. 885 del 1960, è oggetto di un obbligo «*pro rata*», nei confronti dell'assicurato, sia del paese di residenza che di quello di non residenza, in quanto l'art. 22 dell'Accordo amministrativo di esecuzione alla Convenzione dispone espressamente che l'ente del paese di non residenza corrisponde l'integrazione al minimo, per la parte di sua competenza, «unitamente alla pensione da esso dovuta», senza che a tale interpretazione osti l'art. 8, comma 2, della l. n. 153 del 1969, sia perché la norma di diritto internazionale pattizio ratificata dall'Italia prevale sul diritto interno, sia perché il citato comma 2 non dispone che l'integrazione al minimo sia a totale carico dello Stato italiano (Cass. 8.11.2022, n. 33013, sent.).

Con riguardo alla pensione di vecchiaia a carico della gestione separata, la Corte ha individuato il momento di decorrenza del trattamento pensionistico, in caso di avvalimento da parte dell'assicurato della facoltà di vedersi computati, nella predetta gestione, anche i contributi versati nell'assicurazione generale obbligatoria, non nel primo giorno del mese successivo al compimento dell'età pensionabile, ma in quello di presentazione della domanda di opzione, ai sensi dell'art. 3 del d.m. n. 282 del 1996, oltre che dell'art. 6 della l. n. 155 del 1981, atteso che solo da tale data detta contribuzione può costituire parte dell'ammontare contributivo necessario per la liquidazione della pensione richiesta (Cass. 14.10.2022, n. 30256, sent.).

In tema di trattamenti pensionistici, con riferimento alla misura degli stessi, la Corte ha affermato che 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 l. 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, il quale, in caso di versamenti in diverse gestioni, va individuato in relazione a ciascuna di esse, dato che i presupposti per la maturazione di ogni pensione afferiscono alle regole della gestione di riferimento (Cass. 13.10.2022, n. 29967, sent.).

3.9. — *Pensione vecchiaia anticipata – Pensione anticipata «Quota 100»* — La Corte costituzionale, nella sentenza del 30.11.2022, n. 234, ha dichiarato non fondata la questione di costituzionalità riguardante la disciplina in tema di divieto di cumulo con i redditi da lavoro dipendente (nella specie intermittente), qualunque sia il loro ammontare, a differenza di quanto previsto per i redditi da lavoro autonomo occasionale, che non superino i 5.000 euro.

Il giudice della nomofilachia, inoltre, in tema di pensioni di vecchiaia anticipata concesse ai gravi invalidi, ha confermato il principio in forza del quale l'applicazione della disciplina delle cd. «finestre» non determina un trattamento deteriore rispetto ai titolari dell'assegno ordinario d'invalidità, in considerazione del trattamento di complessivo favore riservato ai beneficiari di tale pensione, con particolare riguardo ai requisiti anagrafici e contributivi per accedere alla prestazione in esame e alla facoltà di lavorare nel periodo di attesa del maturare del diritto a pensione. Ne consegue la manifesta infondatezza delle eccezioni di illegittimità costituzionale della disciplina dettata dall'art. 12, comma 1, del d.l. n. 78 del 2010, conv. con modifiche dalla l. n. 122 del 2010, non essendo ravvisabile né la denunciata disparità di trattamento per violazione dell'art. 3 Cost., in considerazione dell'eterogeneità delle fattispecie poste a raffronto, né il dedotto contrasto con l'art. 38 Cost., avendo il legislatore contemperato in maniera non manifestamente irragionevole i diritti tutelati da tale norma con la necessità di tenere conto delle risorse finanziarie disponibili (Cass. 19.10.2022, n. 30791, ord.).

3.10. — *Pensione personale di volo* — In tema di prestazioni pensionistiche in favore del personale di volo, la Corte di Cassazione ha affermato che, ai fini della determinazione del limite massimo di retribuzione pensionabile di cui all'art. 8 della l. n. 29 del 1979, deve aversi riguardo agli anni di effettiva iscrizione al Fondo Volo, così come previsto dalla citata disposizione, senza che rilevino al riguardo la contribuzione derivante da riscatti o ricongiunzioni di periodi assicurativi (Cass. 13.10.2022, n. 30033, sent.).

La Corte, inoltre, in tema di pensione di vecchiaia erogata dal fondo di previdenza per il personale di volo (cd. «Fondo Volo»), pur a seguito dell'introduzione del sistema di calcolo cd. misto, ha ritenuto che la riduzione del trattamento pensionistico (cd. tetto) va calcolata sull'ammontare del trattamento considerato nella sua unitarietà e non soltanto sulla quota computata con il sistema retributivo (Cass. 13.10.2022, n. 29970, ord.).

3.11. — *Pensione reversibilità* — In materia constano, nel corso dell'anno, un gruppo di decisioni da parte della Corte costituzionale, fra le quali si menzionano la n. 88 del 5 aprile e la n. 162 del 6 luglio 2022.

Nella prima delle citate sentenze, la Corte costituzionale ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 38 del d.P.R. n. 818 del 1957, nella parte in cui non include tra i destinatari diretti e immediati della pensione di reversibilità i nipoti maggiorenni orfani riconosciuti inabili al lavoro e viventi a carico degli ascendenti assicurati. Il rapporto di parentela tra l'ascendente e il nipote maggiorenne, orfano e inabile al lavoro, subisce, ha rilevato la Corte, un trattamento irragionevolmente deteriore rispetto a quello con il nipote minorenni, nonostante la relazione instaurata sia assimilabile, in ragione della condizione di minorata capacità e della vivenza a carico. È, pertanto, illogico, e ingiustamente discriminatorio, che i soli nipoti orfani maggiorenni e inabili al lavoro viventi a carico del *de cuius* siano esclusi dal godimento del detto trattamento. Né vale argomentarne l'esclusione in ragione della limitata durata nel tempo della prestazione in favore dei nipoti minori, fino alla maggiore età, e della più lunga durata, in astratto, dell'aspettativa di vita del nipote maggiorenne inabile al lavoro, non essendo tale differenza dirimente ai fini della spettanza di un diritto che ha matrice solidaristica, a garanzia delle esigenze minime di protezione della persona.

Nella seconda sentenza, il giudice delle leggi ha dichiarato costituzionalmente illegittimo il combinato disposto del terzo e quarto periodo dell'art. 1, comma 41, della l. n. 335 del 1995 e della connessa tabella F, nella parte in cui, in caso di cumulo tra il trattamento pensionistico ai superstiti e i redditi aggiuntivi del beneficiario, non prevede che la decurtazione effettiva della pensione non possa essere operata in misura superiore alla concorrenza dei redditi stessi. Secondo la Corte, la disciplina in esame altera il rapporto che deve intercorrere tra la diminuzione del trattamento di pensione e l'ammontare del reddito personale goduto dal titolare, esposto a un sacrificio economico in antitesi con la solidaristica della reversibilità.

4. — *Sicurezza del lavoro* —

4.1. — *Causa violenta* — La Corte di Cassazione ha affermato che, nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, costituisce causa violenta anche l'azione di fattori microbici o virali che, penetrando nell'organismo umano, ne determinino l'alterazione dell'equilibrio anatomico-fisiologico, sempreché tale azione, pur se i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo, sia in rapporto con lo svolgimento dell'attività lavorativa, anche in difetto di una specifica causa violenta alla base dell'infezione. La relativa dimostrazione può essere fornita in giudizio anche mediante presunzioni semplici. Nella concreta fattispecie si trattava di domanda di un infermiere professionale, volta al riconoscimento, in suo favore, della copertura Inail in ragione della contrazione sul luogo di lavoro di una infezione da virus Hcv, e i giudici di merito avevano rigettato la domanda sull'assunto che mancasse la prova dello specifico evento infettante in occasione di lavoro (Cass. 10.10.2022, n. 29435, ord.).

4.2. — *Prescrizione* — Secondo la Corte di Cassazione, il termine di prescrizione triennale dell'azione per il riconoscimento delle prestazioni da infortunio sul lavoro e malattie professionali, di cui all'art. 112 del d.P.R. n. 1124 del 1965, resta sospeso, ex art. 111, comma 2, dello stesso decreto, per tutta la durata del procedimento amministrativo di liquidazione delle indennità e fino all'adozione di un provvedimento di accoglimento o di diniego da parte dell'istituto assicuratore. Tale termine di prescrizione riprende a decorrere dalla comunicazione del provvedimento espresso dall'istituto e, in particolare, dal momento in cui tale provvedimento, di accoglimento o di diniego, perviene nella sfera di conoscibilità dell'assicurato (Cass. 11.10.2022, n. 29532, ord.).

In materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, la Corte ha poi affermato che, qualora il titolare di una rendita per infortunio sul lavoro proponga domanda giudiziale volta a ottenere una rendita unificata che tenga conto di un ulteriore evento infortunistico, il termine triennale di prescrizione del diritto al riconoscimento della rendita unica di cui all'art. 112 del d.P.R. n. 1124 del 1965 inizia a decorrere dall'evento infortunistico e non dall'accertamento giudiziale dell'indennizzabilità dei postumi, atteso che il processo, salvi casi eccezionali predeterminati dalla legge, può essere utilizzato solo come fondamento del diritto fatto valere in giudizio e non per perseguire ulteriori effetti, soltanto possibili e futuri, non essendo proponibili azioni autonome di mero accertamento di fatti giuridicamente rilevanti, che costituiscano elementi frazionistici della fattispecie costitutiva di

un diritto, che può costituire oggetto di accertamento giudiziario solo nella funzione genetica del diritto azionato (Cass. 6.10.2022, n. 29090, ord.).

4.3. — *Figli superstiti e inabilità* — In tema di rendita da infortunio sul lavoro prevista dall'art. 85 del T.U. n. 1124 del 1965 in favore dei figli ultradiciottenni superstiti, la Corte di Cassazione ha affermato che il requisito della «inabilità», cui è subordinato dalla norma citata il relativo diritto dei figli superstiti, deve intendersi come incapacità totale e assoluta del soggetto, per le sue condizioni biopsichiche, di esercitare un lavoro economicamente remunerativo, atteso che il legislatore quando ha voluto prendere in considerazione l'inabilità meramente ridotta, sia pure per graduare proporzionalmente l'indennità al danno subito, ha avuto sempre cura di specificarne il grado (Cass. 6.10.2022, n. 29083, ord.).

4.4. — *Infortunio in itinere* — Ancora in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, la Corte ha precisato che per infortunio «*in itinere*», ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. n. 38 del 2000, va inteso qualsiasi infortunio verificatosi lungo il percorso da casa al luogo di lavoro, dovendosi dare rilevanza a ogni esposizione al rischio ricollegabile finalisticamente allo svolgimento dell'attività lavorativa in modo diretto o indiretto, restando irrilevanti l'entità del rischio e la tipologia della specifica attività cui l'infortunato sia addetto. Ciò con il solo limite del «rischio elettivo»; da intendersi per tale quello che sia dovuto a una scelta arbitraria del lavoratore, il quale crei e affronti volutamente, in base a ragioni o a impulsi personali, una situazione diversa da quella inerente all'attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interruttiva di ogni nesso tra lavoro, rischio ed evento (Cass. 22.2.2022, n. 5814, sent.).

4.5. — *Risarcimento danni da errata comunicazione* — Il risarcimento del danno subito dal lavoratore che si sia dimesso anticipatamente, nella convinzione – derivante da erronea certificazione dell'Inail relativa alla sussistenza e alla durata della esposizione ad amianto – di aver maturato il diritto alla pensione di anzianità, può essere escluso in ragione del fatto colposo del danneggiato, purché la relativa eccezione sia stata tempestivamente sollevata, configurandosi l'impossibilità di conseguire il trattamento pensionistico ordinario senza una forma di contribuzione volontaria alla stregua di danno conseguenza, rilevante sotto il profilo dell'art. 1227, comma 2, c.c. (Cass. 9.5.2022, n. 14556, ord.).

5. — *Previdenza obbligatoria enti privatizzati* —

5.1. — *Riliquidazione trattamento pensionistico e prescrizione* — In materia di previdenza obbligatoria (quale quella gestita dagli enti previdenziali privatizzati ai sensi del d.lgs. n. 509 del 1994) la Corte di Cassazione ha affermato che la prescrizione quinquennale prevista dall'art. 2948, n. 4, c.c. – così come dall'art. 129 del r.d.l. n. 1827 del 1935 – richiede la liquidità ed esigibilità del credito, che deve essere posto a disposizione dell'assicurato, sicché, ove sia in contestazione l'ammontare del trattamento pensionistico, il diritto alla riliquidazione degli importi è soggetto alla ordinaria prescrizione decennale di cui all'art. 2946 c.c. Nel caso di specie la Corte ha precisato che l'azione di restituzione delle trattenute operate sulla pensione dalla Cassa nazionale di previdenza e assistenza a favore dei dottori commercialisti a titolo di contributo di solidarietà è soggetta al termine di prescrizione decennale, non essendo i ratei trattenuti liquidi ed esigibili (Cass. 31.5.2022, n. 31527, sent.).

5.2. — *Cassa previdenza geometri* — Infine, in tema di Cassa dei geometri liberi professionisti, la Corte di Cassazione ha chiarito che, ai fini dell'obbligatorietà dell'iscrizione e del pagamento della contribuzione minima, è condizione sufficiente l'iscrizione all'albo professionale, essendo, invece, irrilevanti la natura occasionale dell'esercizio della professione e la mancata produzione di reddito, dovendo peraltro escludersi che la mera iscrizione ad altra gestione Inps sia di per sé ostativa all'insorgere degli obblighi nei confronti della previdenza di categoria. Dall'obbligo di iscrizione consegue, inoltre, l'applicazione delle norme regolamentari della predetta Cassa che stabiliscono le condizioni per le quali è possibile derogare alla presunzione di svolgimento di attività professionale da parte degli iscritti all'albo (Cass. 28.9.2022, n. 28188, sent.).