

# **OSSERVATORI ONLINE**

N. 3/2024



# OSSERVATORIO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

---

A CURA DI GINEVRA GALLI E STEFANO CAIROLI

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PERIODO I SEMESTRE 2024

SOMMARIO: 1. Accordo di rinnovo del Ccnl terziario, distribuzione e servizi. — 2. Accordo di rinnovo del Ccnl area legno-lapidei. — 3. Accordo per il rinnovo del Ccnl area alimentazione-panificazione. — 4. Accordo per il rinnovo del Ccnl della distribuzione moderna organizzata. — 5. Accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa. — 6. Accordo di rinnovo del Ccnl per gli addetti delle aziende conciarie. — 7. Accordo di rinnovo del Ccnl per l'industria alimentare. — 8. Accordo per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti degli studi delle attività professionali. — 9. Accordo di rinnovo del Ccnl per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo.

1. — *Accordo di rinnovo del Ccnl terziario, distribuzione e servizi* — In data 22 marzo 2024 Confcommercio imprese per l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cist e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo per il Ccnl terziario distribuzione e servizi, che resterà in vigore fino al 31 marzo 2027.

Tra le principali novità si segnala, sul fronte della classificazione del personale, l'introduzione di nuovi profili professionali e l'eliminazione di alcuni esistenti. Le parti, con particolare riferimento alla classificazione nel settore distribuzione del farmaco, convengono di inserire, al V livello, il profilo «allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con l'ausilio di supporti informatici», il cui inquadramento e permanenza al suddetto livello sarà oggetto, entro il 31 dicembre 2025, di approfondimento ed apposito accordo da parte di una specifica commissione.

Rispetto al finanziamento degli enti bilaterali territoriali, all'art. 23 viene specificato che il contributo da destinare loro è stabilito (nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore) su paga base e contingenza, per quattordici mensilità, comprensivo del contributo a sostegno dell'attività delle Commissioni paritetiche bilaterali.

Altra rilevante novità riguarda l'assistenza sanitaria integrativa.

In particolare le parti convengono di incrementare dal 1° aprile 2025 il contributo obbligatorio a favore del fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (fondo EST)

di euro 3 mensili a carico del datore di lavoro. Anche il contributo obbligatorio a favore della Cassa di Assistenza Sanitaria (QuAS), integrativa del servizio sanitario nazionale a favore dei quadri, viene incrementato di euro 20 a decorrere dal 1° gennaio 2025, e ulteriormente della medesima somma dal 1° gennaio 2026.

Gli importi richiamati sono comprensivi del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza, comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

Da evidenziare anche, all'art. 71 *bis*, l'introduzione delle causali di legittima apposizione del termine ai contratti di durata superiore ai 12 mesi e non eccedente i 24 mesi, per proroghe o rinnovi di contratti oltre i 12 mesi o per il rinnovo di un contratto indipendentemente dalla durata.

Viene poi specificato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 81 del 2015, il ruolo della contrattazione di secondo livello.

Di particolare interesse, infine, è il recepimento nell'accordo del Protocollo nazionale del 7 dicembre 2021 sul lavoro in modalità agile.

2. — *Accordo di rinnovo del Ccnl area legno-lapidei* — Il 5 marzo 2024 Cna Produzione, Cna Costruzioni, Confartigianato Legno e Arredo, Confartigianato Marmisti, Casartigiani, Claii, Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Ccnl area legno-lapidei del 3 maggio 2022. L'accordo di rinnovo decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026.

Di interesse è la disciplina, dettata dall'art. 54, di ulteriori causali che legittimano la stipula, il rinnovo o la proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato per periodi successivi ai primi 12 mesi ed entro i limiti massimi di legge.

Degna di nota è pure la previsione con cui le parti hanno convenuto, a decorrere dal 1° gennaio 2025, il diritto per gli apprendisti, anche con rapporto in corso, agli scatti di anzianità che vengono maturati ed erogati con le medesime modalità dei lavoratori qualificati.

Lo scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato ammonta ad euro 8.

Tra le principali novità, inoltre, si segnalano gli aumenti periodici di anzianità, che matureranno a far data dal 1° gennaio 2025.

In particolare, per il settore legno, arredamento e mobili (art. 45) gli scatti di anzianità ammonteranno per il livello AS ad euro 20,494, per il livello A ad euro 18,944, per il livello B ad euro 16,879, per il livello CS ad euro 16,181, per il livello C ad euro 15,329, per il livello D ad euro 14,296, per il livello E ad euro 13,552; per il settore escavazione e materiali lapidei

(art. 45-bis) gli scatti di anzianità ammonteranno per il 1° livello ad euro 17,39, per il 2° livello ad euro 16,36, per il 3° livello ad euro 14,30, per il 4° livello ad euro 13,26, per il 5° livello ad euro 12,75, per il 6° livello ad euro 12,23 e per il 7° livello ad euro 11,20.

Ai lavoratori di ogni settore che avranno raggiunto il numero massimo di scatti previsti al 31 dicembre 2024 verrà riconosciuto esclusivamente un aumento di euro 5 sull'ultimo scatto maturato.

Sempre sul piano economico, le parti hanno convenuto aumenti retributivi, sia per il settore legno, arredamento e mobili che per il settore lapidei, escavazione e marmo, da erogarsi in quattro *tranches*, a partire dal 1° marzo 2024 (I), 1° gennaio 2025 (II), 1° gennaio 2026 (III) e 1° ottobre 2026 (IV).

3. — *Accordo per il rinnovo del Ccnl area alimentazione-panificazione* — Il 6 giugno 2024 tra Confartigianato Alimentazione, Cna Agroalimentare, Casartigiani, Clai, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Ccnl 6 dicembre 2021 per i dipendenti dell'area alimentazione - panificazione, con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e validità fino al 31 dicembre 2026.

Di particolare interesse è la disciplina degli aumenti periodici di anzianità nell'apprendistato professionalizzante, introdotta all'art. 58: a far data dal 1° gennaio 2025, gli apprendisti, anche assunti precedentemente a tale data, avranno diritto agli scatti di anzianità dell'ammontare di euro 10 durante il periodo di apprendistato, maturati ed erogati con le medesime modalità previste dal Ccnl per i lavoratori non apprendisti.

Tra le più rilevanti novità si segnala anche la disciplina del lavoro intermittente.

Ai sensi dell'art. 59 *bis* l'assunzione con un siffatto contratto può essere prevista per a) lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna dei prodotti (con mezzi propri o aziendali) presso il consumatore; b) un ulteriore aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore qualora svolgano direttamente attività di vendita.

L'indennità mensile di disponibilità per i suindicati casi è stata stabilita dalle parti nel 30% della retribuzione (costituita dalla retribuzione tabellare e dai ratei di tredicesima, nonché dai ratei di quattordicesima ove prevista dal Ccnl), ed è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del contratto collettivo.

Particolarmente valorizzata è anche la disciplina dei congedi per le vittime di violenza di genere.

A fronte della disposizione di cui all'art. 24 del d.lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 che stabilisce il diritto ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi ed utilizzabile nell'arco temporale di tre anni, l'accordo, quale condizione di maggior favore, prevede ulteriori tre mesi di aspettativa, con l'erogazione, per i primi due mesi, di un'indennità elargita dall'azienda pari al 30% della retribuzione tabellare.

Nella stessa ottica di tutela della vittima di violenza di genere deve leggersi anche la previsione del diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (indipendente dal diritto al congedo), e, ove ve ne sia disponibilità in organico, alla ri-trasformazione in lavoro a tempo pieno nonché, ove possibile e compatibilmente con le esigenze aziendali, il diritto al trasferimento presso una diversa sede.

4. — *Accordo per il rinnovo del Ccnl della distribuzione moderna organizzata* — In data 23 aprile 2024 Federdistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl della distribuzione moderna organizzata, con decorrenza dal 1° aprile 2023 (1° maggio 2024 per la parte normativa, salvo decorrenze particolari previste per singoli istituti) e scadenza contrattuale al 31 marzo 2027.

Tra le previsioni degne di menzione si segnala, all'art. 73, l'aumento della durata minima della prestazione nei rapporti di lavoro a tempo parziale.

In particolare, con riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2025, fermo restando quanto previsto dai contratti integrativi aziendali vigenti, le parti concordano di incrementare la durata minima della prestazione (a) per le aziende che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti da 16 a 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, con i conseguenti incrementi sull'orario ridotto rispetto al normale orario mensile (da 64 a 72 ore) e annuale (da 532 a 600 ore); (b) per le aziende che occupano complessivamente più di 30 dipendenti da 18 a 20 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, con i conseguenti incrementi sull'orario ridotto rispetto al normale orario mensile (da 72 ad 80 ore) e annuale (da 600 a 668 ore).

In deroga a quanto si è ora illustrato, resta ferma, ai sensi dell'art. 73, comma 2, la possibilità di stipulare contratti *part-time* di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica, riservati a studenti, lavoratori *part-time* occupati presso altro datore di lavoro nonché giovani fino ai 25 anni di età compiuti.

A decorrere dal 1° gennaio 2026 anche i lavoratori che ne abbiano interesse, i cui rapporti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle 20 ore siano già in essere alla data di sottoscrizione dell'accordo in esame, potranno vedersi riconosciute le variazioni orarie sopra riportate.

Con particolare riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2025, inoltre, con gli stessi lavoratori potenzialmente beneficiari dei contratti *part-time* di cui all'art. 73, comma 2, ed in aggiunta a quelli, potranno essere stipulati contratti di lavoro *part-time* della durata di 16 ore settimanali per le giornate di sabato e domenica, nei seguenti limiti (calcolati sull'organico a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di assunzione ed in servizio nel negozio ove lavorano): fino a quattro dipendenti, un lavoratore; fino ad otto dipendenti, due lavoratori, ed oltre gli otto dipendenti il 15% di lavoratori, con arrotondamento all'unità superiore.

Merita inoltre di essere segnalato come, dalla stessa data, l'indennità annuale in caso di applicazione di clausole elastiche verrà elevata da almeno 120 euro ad almeno 155 euro.

Sul fronte della classificazione del personale, le parti stabiliscono l'introduzione di nuovi profili professionali che interesseranno i livelli dal primo al sesto e istituiscono, ai sensi dell'art. 99 *bis*, un'apposita commissione paritetica i cui lavori, finalizzati alla valutazione dell'evoluzione dei profili professionali, con specifico riguardo a quelli emergenti in relazione a processi di trasformazione ed innovazione tecnologica, dovranno terminare entro il 31 dicembre 2025.

Si evidenzia, poi, all'art. 63 *bis* (lettere a-g), la tipizzazione dei casi in cui sarà possibile stipulare, rinnovare e prorogare contratti a tempo determinato per una durata superiore ai 12 mesi e non eccedente i 24 mesi.

5. — *Accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa* — Il 29 marzo 2024 Ancc Coop, Confcooperative consumo e utenza, Agci Agrital, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno stipulato l'ipotesi di accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa che avrà vigore fino al 31 marzo 2027.

Tra le novità dell'accordo degne di nota può essere certamente annoverato l'articolo rubricato «Il primo anno con il tuo bambino».

Le parti, al fine di favorire la permanenza della lavoratrice con il proprio figlio per il primo anno di vita, hanno previsto per la madre che al termine del periodo di astensione obbligatoria abbia fruito in modo continuativo dell'intero periodo di congedo parentale facoltativo, la possibilità di usufruire, facendone richiesta con un preavviso minimo di 30 giorni, di (a) un ulteriore mese di astensione facoltativa per maternità, in aggiunta a quella di cui si è già fruito, retribuito dal datore di lavoro con un'indennità pari al 30% della retribuzione lorda; (b) un ulteriore periodo di congedo non retribuito fino al compimento di un anno di vita del bambino.

Sempre nell'ottica di tutela della genitorialità deve essere letto l'art. 172,

che disciplina al comma 2 il diritto del padre lavoratore, in occasione della nascita del figlio, ad ulteriori 10 giorni di congedo, usufruibili in modo continuativo o frazionato, con la corresponsione di un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione a carico del datore di lavoro.

Per l'esercizio del diritto, che potrà essere fruito esclusivamente nei primi 5 mesi di vita del bambino e a giornate intere, il lavoratore dovrà comunicarne l'intenzione con preavviso minimo di 5 giorni.

D'altra parte, lungo la stessa direttrice, si pone anche la nuova disciplina dei permessi per paternità: con la finalità di favorire il reinserimento della madre lavoratrice nel luogo di lavoro, le parti riconoscono al padre lavoratore che, in alternativa alla madre, usufruisce del congedo parentale di cui all'art. 32, lett. b) del d.lgs. 151 del 2001, un ulteriore mese di astensione facoltativa dal lavoro, retribuito dal datore con la stessa indennità prevista per legge.

Tra le novità, in ambito di assistenza sanitaria integrativa, si segnala anche l'aumento, a partire dal 1° gennaio 2025, del contributo a carico dell'azienda per tutto il personale assunto iscritto al fondo Cooper salute, elevato ad euro 14 mensili.

6. — *Accordo di rinnovo del Ccnl per gli addetti delle aziende conciarie* — Il giorno 7 marzo 2024 Unic concerie italiane, Filctem-Cgil, Fema-Cisl e Uiltec-Uil hanno stipulato l'accordo di rinnovo del Ccnl per gli addetti delle aziende conciarie, con decorrenza dal 1° luglio 2023 e scadenza il 30 giugno 2026 sia per la parte economica che per la parte normativa.

Tra le novità è da segnalare l'introduzione della facoltà delle parti di apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

Quanto alla disciplina di dette clausole, potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso di 2 giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per proprie scelte o necessita, non sussisterà il diritto alla citata compensazione.

Il limite di massima variabilità in aumento della prestazione a seguito dell'apposizione di clausole elastiche è fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale.

Il diritto di revoca dalle clausole elastiche può essere esercitato nel caso di lavoratori studenti (art. 10, comma 1, l. 300/1970) e nei casi previsti dall'art. 8, commi dal 3 al 5 del d.lgs. 81 del 2015.



Nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, le parti convengono l'aumento del contributo mensile a carico delle imprese al fondo Sanimoda, che, con decorrenza dal 1° aprile 2026, passa da 12 a 15 euro, al fine di elevare il livello delle prestazioni di sanità integrativa con il passaggio al piano sanitario *premium*. A far data dal 1° gennaio 2026, inoltre, le parti prevedono, tramite la stessa Sanimoda, l'attivazione di un'assicurazione contro la non autosufficienza (Ltc), finanziata con un contributo a carico dell'azienda pari a euro 2 mensili per addetto, per 12 mensilità.

Di particolare interesse anche la modifica avente ad oggetto l'art. 60, relativamente alla conservazione del posto di lavoro e al trattamento economico durante l'assenza.

Nello specifico, «per il lavoratore affetto da una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, che comporti una limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali, psichiche, in grado di ostacolare la piena ed effettiva partecipazione del lavoratore alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e che sia di lunga durata» i termini per la conservazione del posto corrispondenti ad un'anzianità di servizio fino a 3 anni, fino a 6 anni od oltre i 6 anni sono aumentati rispettivamente di 2, 3 e 4 mesi, ferma restando la preventiva comunicazione, nel rispetto della normativa in materia di *privacy*, della natura invalidante della malattia in grado di giustificare l'estensione.

Rispetto al trattamento economico durante l'assenza dovuta ad una malattia invalidante come sopra definita, fermo restando il diritto del lavoratore a percepire l'indennità economica a carico dell'Inps, l'azienda assicurerà al lavoratore interessato il medesimo trattamento economico complessivo previsto per i lavoratori di cui al gruppo 1 (metà della retribuzione netta), per il restante periodo di conservazione del posto nei termini seguenti: (a) intera retribuzione netta per i primi tre mesi e metà di essa per i successivi cinque mesi, se ha anzianità di servizio fino a 3 anni; (b) intera retribuzione netta per i primi quattro mesi e metà di essa per i successivi sei mesi, se ha anzianità di servizio fino a 6 anni; (c) intera retribuzione netta per i primi cinque mesi, e metà di essa per i successivi sette mesi, se ha anzianità di servizio oltre i 6 anni.

7. — *Accordo di rinnovo del Ccnl per l'industria alimentare* — Il 1° marzo 2024 Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unaitalia, Unione Italiana Food – Unionfood, Unionzucchero, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del Ccnl 31 luglio 2020 per l'industria alimentare, con decorrenza dal 1° dicembre 2023.

Tra le più rilevanti novità si segnala, relativamente al monte orario di lavoro, il riconoscimento, a decorrere dal 1° gennaio 2027, di quattro ore a titolo di riduzione, restando invariate le modalità di godimento.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni rispettivamente per sei e sette giorni alla settimana (18 e 21 turni) le parti hanno convenuto il riconoscimento di ulteriori quattro ore a titolo di riduzione, a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Un'ulteriore riduzione nella medesima misura verrà riconosciuta a far data dal 1° gennaio 2027, restando invariate le modalità di godimento.

Merita di essere segnalata anche la previsione di cui all'art. 18, ove le parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato, non in somministrazione, può avere una durata superiore ai 12 mesi e comunque non eccedente i 24 mesi solo in presenza di almeno una tra le seguenti condizioni: (a) esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività; (b) realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi.

Ulteriori fattispecie, in base al d.lgs. 81/2015, possono essere previste dalla contrattazione aziendale. Il limite all'utilizzo dei contratti a tempo determinato, fissato nel 25%, è da calcolarsi sulla base dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di assunzione; nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Le parti, inoltre, convengono che, fatta eccezione per il lavoro stagionale, la stipula di contratti di lavoro mediante contratto a termine, somministrazione a termine e tempo indeterminato non potrà superare complessivamente la citata percentuale.

Merita di essere richiamata, inoltre, la disciplina del patto formativo: qualora il lavoratore chieda di partecipare a corsi di specializzazione per l'acquisizione di competenze riferibili alle attività aziendali, pur se non immediatamente collegate alle mansioni svolte, o l'azienda intenda far frequentare al lavoratore un corso per l'acquisizione di competenze difficilmente reperibili sul mercato, potranno essere concessi specifici permessi retribuiti fino ad un massimo di 40 ore a fronte dell'impegno da parte del lavoratore alla permanenza in azienda per i due anni successivi al termine del corso.

Nel caso di risoluzione anticipata del rapporto per qualsiasi causa, eccettuato il licenziamento per g.m.o. e le ipotesi di dimissioni per giusta causa conseguenti a trasferimento oltre 50 km o mancata corresponsione delle

retribuzioni, resta ferma per l'azienda, in occasione della cessazione del rapporto, la facoltà di recuperare le ore di formazione dal monte residuo di rol, ex festività e ferie, trattenendo, nell'eventualità di incapacienza, una somma pari all'importo retributivo equivalente.

8. — *Accordo per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti degli studi delle attività professionali* — In data 16 febbraio 2024 Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno siglato l'accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti degli studi delle attività professionali.

Tra le principali novità si segnala l'art. 53, in cui le parti individuano nell'*incremento temporaneo* e nella *nuova attività* le causali che consentono la stipula o il rinnovo di contratti a termine fino a 24 mesi.

Con la prima causale ci si riferisce all'incremento temporaneo dell'attività lavorativa conseguente all'ottenimento da parte del datore di lavoro di incarichi professionali temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi.

Con la seconda causale si fa riferimento all'avvio di nuove attività o l'aggregazione o la fusione di attività per i primi 36 mesi dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione.

Si segnalano, inoltre, novità rispetto alla contribuzione alla bilateralità di settore.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 13, dalla mensilità di marzo 2024 il finanziamento di ogni attività esercitata dagli enti bilaterali di settore (Cadi-prof, Ebipro) viene effettuato mediante un contributo unificato mensile, per 12 mensilità, elevato ad euro 29, di cui euro 2 a carico del lavoratore, che dovrà essere versato dal datore di lavoro a ciascun lavoratore.

Per i lavoratori *part-time*, i detti versamenti saranno comunque dovuti in misura piena, mentre in caso di dipendente con più rapporti a tempo parziale sarà dovuta una sola iscrizione.

Nel caso di mancata adesione al sistema della bilateralità e di omesso versamento del relativo contributo, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore un importo pari ad euro 43 corrisposto per 14 mensilità, non riproporzionabile per i lavoratori *part-time*.

Di particolare interesse, infine, la disciplina del lavoro agile, disciplinato all'art. 75 ss.

Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, subordinata alla stipulazione di un accordo tra le parti, potrà essere attivata per tutti i dipendenti dello studio a tempo determinato e indeterminato, *part-time* e *full-time* che svolgono mansioni con questa compatibili.

Da segnalare l'art. 81, rubricato diritto alla disconnessione e reperibilità,

ove le parti prevedono il diritto del lavoratore, nelle giornate di lavoro agile, di disconnettersi dalle strumentazioni di lavoro durante le pause e nei periodi stabiliti dall'accordo individuale in cui non è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Quanto invece alla programmazione delle giornate di lavoro agile, questa può essere modificata per comune accordo delle parti con almeno 24 ore di anticipo.

9. — *Accordo di rinnovo del Ccnl per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo* — In data 26 gennaio 2024 Agci Imprese Sociali, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoop Sociali, Fp-Cgil, Fp-Cisl, Fisascat-Cisl, Uil-Fpl e Uiltucs hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del Ccnl per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo, che sarà in vigore fino al 31 dicembre 2025.

Tra le novità, quanto alla classificazione del personale, vengono introdotti i seguenti profili aggiuntivi: addetti ai servizi di decoro delle comunità urbane (cat. B1), giardiniera/e, operaia/o agricola/o qualificata/o (cat. B1), Necroforo (cat. B1), Referente operativa/a (D2).

Si segnala inoltre l'introduzione, a decorrere dal 1° gennaio 2025, di un elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione mensile del valore economico di euro 41 destinato sia agli educatori dei servizi educativi per l'infanzia sia agli educatori professionali socio pedagogici in possesso di qualifica, inquadrati al profilo D1.

Tale valore sarà incrementato del 100% dal 1° settembre 2025.

A far data dal 1° gennaio 2026, inoltre, tali educatori transiteranno al livello D2 del Ccnl, senza conservazione dell'elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione.

Degna di menzione è pure l'introduzione, all'art. 79 *bis*, della quattordicesima mensilità, che verrà maturata dai lavori in forza a partire dal 1° gennaio 2025 e sarà corrisposta con le spettanze relative al mese di giugno di ogni anno, per un importo pari alla metà di una retribuzione mensile in vigore nel mese corrispondente.

Tale importo, da computare agli effetti del Tfr e dell'indennità sostitutiva di preavviso, non spetta per il periodo trascorso in aspettativa non retribuita per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio.

Di particolare interesse, in ultimo, è la nuova disciplina della reperibilità di cui all'art. 57 dell'accordo.

Le parti convengono che, laddove il servizio preveda la presenza

---

dell'operatore nelle ore notturne, per ciascuna notte effettivamente passata nella struttura, il servizio si articola: (a) considerando orario di lavoro retribuito, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 1, dalle 22 alle 24 e dalle 07:00 alle 09:00 al di là della prestazione di servizio effettivo e (b) riconoscendo un'indennità di euro 20 per ciascuna notte con 7 ore di reperibilità ricomprese dalle ore 24:00 alle ore 07:00.



# OSSERVATORIO DI PREVIDENZA SOCIALE

---

A CURA DI ANTONINO SGROI

## CORTE DI CASSAZIONE MATERIA PREVIDENZIALE PERIODO GENNAIO-DICEMBRE 2023

*Antonino Sgroi (\*)*

SOMMARIO: 1. Contributi. — 1.1 Contribuzione figurativa. — 1.2. Cumulo contribuzione accreditata presso le gestioni dei lavoratori autonomi e quella dei lavoratori subordinati. — 1.3. Lavoratori autonomi, coadiutori familiari, contribuzione a percentuale, reddito d'impresa individuazione. — 1.4. Lavoratori autonomi, coadiutori familiari e minimo del minimo della retribuzione. — 1.5. Lavoro giornalistico, albo praticanti, mancata iscrizione, effetto. — 1.6. Lavoratore dello spettacolo, commentatore, equiparazione al presentatore, condizioni. — 1.7. Ricongiunzione contribuzione, effetti, *dies a quo*. — 1.8. Ripetizione contribuzione (Azione di), decadenza quinquennale. — 2. Prestazioni. — 2.1. Assegno maternità. — 2.2. Assegno nucleo familiare. — 2.3. — Assegno ordinario invalidità civile e supplemento di pensione. — 2.4. Assegno ordinario invalidità e indennità mobilità e divieto di cumulo. — 2.5. Assegno sociale e stato di bisogno — 2.6. Indennità mobilità, natura — 2.7. Indennità di mobilità e socio lavoratore di cooperativa. — 2.8. Indennità di mobilità, ricostituzione del rapporto di lavoro e indebito previdenziale. — 3. Pensioni. — 3.1. Incremento della pensione in favore di soggetti disagiati, art. 38 l. n. 448 del 2001, Limite reddituale, computo della prestazione da aumentare, necessità. — 3.2. Indebito previdenziale, irripetibilità, condizioni. — 3.3. Lavoratori collocati in mobilità, applicazione cd. salvaguardia, diritto alla pensione, regole. — 3.4. Lavoratori aziende editoriali, pensione anticipata, requisito contributivo, modalità computo. — 3.5. Lavoratori marittimi, Benefici contributivi per esposizione ad amianto e istituto del cd. prolungamento, incompatibilità. — 3.6. Pensione anzianità, decorrenza, rigetto domanda per carenza presupposto, successiva maturazione, nuova domanda, necessità. — 3.7. Pensione anzianità, opzione trattamento indennità di mobilità, esclusione. — 3.8. Pensione vecchiaia, riconoscimento, totalizzazione, requisito anagrafico, necessità. — 3.9. Pensione vecchiaia anticipata, maturazione requisito contributivo al 31.12.1992. — Elevazione minimale contributivo, esclusione. — 3.10. Pensione vecchiaia anticipata, posticipazione, criteri di calcolo — 3.11. Pensione vecchiaia anticipata, posticipazione, decorrenza differimento. — 4. Sicurezza del lavoro. — 4.1. Risarcimento del danno da lesione del diritto alla salute, indennizzo corrisposto dall'Inail, determinazione. — 4.2. Rivalsa Inail, misura, risarcimento danni patrimoniali dovuti al lavoratore, reddito netto percepito. — 4.3. Rivalsa Inail, misura, spese sostenute per accertamenti compiuti sul lavoratore danneggiato, comprensione. — 4.4. Rivalsa Inail, esperibi-

---

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

lità nei confronti del committente e del direttore dei lavori, ammissibilità. — 5. Previdenza complementare. — 5.1. Previdenza complementare, rapporto tra lavoratore e datore di lavoro e fondo previdenza, distinzione. — 5.2. Previdenza complementare, rapporto tra lavoratore e datore di lavoro per il pagamento della contribuzione al fondo, utilizzo o della delegazione di pagamento o della cessione di credito futuro. — 5.3. Previdenza complementare, omesso versamento contribuzione al fondo di previdenza, risoluzione del mandato del lavoratore. — 5.4. Previdenza complementare, fallimento datore di lavoro, scioglimento del mandato del lavoratore. — 5.5. Previdenza complementare, contribuzione e prestazione, natura. — 5.6. Previdenza complementare, cessazione requisiti partecipazione al fondo, pignorabilità posizione individuale, esclusione. — 5.7. Previdenza complementare, intervento del Fondo di garanzia dell'art. 5 d. lgs. n. 80 del 1992, funzione di integrazione della prestazione pensionistica.

### 1. — *Contributi* —

1.1. — *Contribuzione figurativa* — Il riconoscimento della contribuzione figurativa in favore di coloro che si trovano in aspettativa sindacale ai sensi dell'art. 31, terzo comma, della legge n. 300 del 1970 necessita dell'adozione di un provvedimento di collocamento in aspettativa in forma scritta. Tale onere formale, secondo la Corte di cassazione, è posto a tutela dello Stato, per consentire all'autorità preposta di verificare, agevolmente e tempestivamente, che l'intervento finanziario dello Stato sotteso all'accredito della contribuzione figurativa corrisponda alle effettive situazioni per le quali è stato previsto (Cass. 8.2.2023, n. 3853, sent.). Con riguardo a coloro che sono stati condannati per reati militari determinati da obiezioni di coscienza, anteriormente alla data di entrata in vigore dell'art. 12 della l. n. 772 del 1972 (articolo che prevede che costoro possono entro trenta giorni dalla data stessa presentare «la domanda di cui al precedente art. 2», dichiarando di assoggettarsi alla prestazione del servizio militare non armato o del servizio sostitutivo civile), tale disposizione va interpretata nel senso che la disciplina ivi contenuta si riferisce a tutti i «condannati» per reati militari determinati da motivi di obiezioni di coscienza, a prescindere dal fatto che la pena sia stata o meno interamente espiata al momento di entrata in vigore della legge medesima. Ne consegue che la presentazione di detta domanda è «condicio sine qua non» per l'equiparazione del periodo di sofferta detenzione al servizio militare effettivo e, in via di derivazione, per il riconoscimento dell'accredito contributivo (Cass.16.2.2023, n. 4838, sent.).

Nei confronti poi del dipendente civile o militare in servizio permanente o continuativo, cessato dal servizio senza aver acquistato il diritto alla



pensione per mancanza della necessaria anzianità di servizio, non spetta – ai fini della costituzione della posizione assicurativa presso l’Inps (prevista dall’art. 124 del d.P.R. n. 1092 del 1973 «*ratione temporis*» applicabile al caso di specie) – l’aumento figurativo della contribuzione stabilito dall’art. 19 del citato decreto, né detta esclusione viola i principi dell’art. 3 Cost., posto che è rimesso all’apprezzamento discrezionale del legislatore l’aumento convenzionale dell’anzianità di servizio, quale trattamento di favore preordinato a garantire una particolare tutela per la gravosità e i rischi del servizio prestato (Cass. 2.3.2023, n. 6343, sent.).

1.2. — *Cumulo contribuzione accreditata presso le gestioni dei lavoratori autonomi e quella dei lavoratori subordinati* — L’art. 1, commi 239 e 240, della l. n. 228 del 2012 va interpretato, alla luce sia della lettera che della «*ratio*» della previsione, nel senso che esso ha introdotto – per le prestazioni da erogarsi dal 1° gennaio 2013 – un nuovo sistema di cumulo contributivo tra gestione lavoratori artigiani e commercianti e gestione lavoratori subordinati, più ampio di quello contenuto nella precedente normativa, quale scelta di maggior favore nei confronti dei soggetti inabili al lavoro, tenuto altresì conto che, ai fini del raggiungimento del requisito contributivo della pensione di inabilità, il legislatore ha sempre consentito il cumulo dei contributi versati nelle più diverse gestioni previdenziali.

L’applicazione di tale principio al caso sottoposto al vaglio della Corte ha condotto questa a confermare la sentenza di merito che aveva condannato l’Inps a riliquidare la pensione di inabilità con i criteri e le modalità previsti dalla gestione lavoratori dipendenti, previo cumulo dei contributi versati nelle due diverse gestioni a cui l’assicurato risultava essere stato iscritto (Cass. 13.9.2023, n. 26429, ord.).

1.3. — *Lavoratori autonomi, coadiutori familiari, contribuzione a percentuale, reddito d’impresa individuazione* — Il lavoratore autonomo, iscritto alla gestione previdenziale in quanto svolgente un’attività lavorativa per la quale sussistono i requisiti per il sorgere della tutela previdenziale obbligatoria, deve includere nella base imponibile sulla quale calcolare i contributi la totalità dei redditi d’impresa così come definita dalla disciplina fiscale, vale a dire quelli che derivano dall’esercizio di attività imprenditoriale (art. 55 del d.P.R. n. 917 del 1986); ne consegue che vanno computati i redditi dichiarati dal coniuge di titolare di impresa individuale prodotti sia in qualità di collaboratore familiare, sia quale socio accomandatario di s.a.s. svolgente esclusiva attività di gestione di cespiti immobiliari (Cass. 4.7.2023, n. 18892, sent.).

1.4. — *Lavoratori autonomi, coadiutori familiari e minimo del minimo della retribuzione* — La Cassazione ha escluso che in tema di obblighi contributivi, ai coadiutori familiari si applichi il particolare limite retributivo minimo previsto dall'art. 7 del d.l. n. 463 del 1983, conv. dalla l. n. 638 del 1983, in ragione del carattere derogatorio di detta norma che impone di circoscriverne l'applicazione ai soli casi dalla stessa indicati, ovvero all'ipotesi di espresso richiamo del legislatore, non potendosi, viceversa, reputare operante in virtù del mero richiamo del limite minimo di cui all'art. 1 del d.l. n. 402 del 1981 (Cass. 8.9.2023, n. 26178, ord.).

1.5. — *Lavoro giornalistico, albo praticanti, mancata iscrizione, effetto* — La mancata iscrizione all'albo dei praticanti giornalisti, comporta la nullità del contratto di lavoro per violazione di legge, che non è sanabile con la successiva retrodatazione dell'iscrizione. Tuttavia, poiché detta nullità non deriva da illiceità dell'oggetto e della causa, l'attività svolta conserva giuridica rilevanza ed efficacia ai sensi dell'art. 2126 c.c., sicché, per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e previdenziale, senza che sorga, però, anche lo specifico obbligo dell'assicurazione presso l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (Inpgi), in quanto presupposto dello stesso non è solo la natura giornalistica dell'attività svolta, ma anche l'iscrizione all'Albo (Cass. 9.3.2023, n. 7031, ord.).

1.6. — *Lavoratore dello spettacolo, commentatore, equiparazione al presentatore, condizioni* — In tema di contributi previdenziali per i lavoratori dello spettacolo, il commentatore, nell'apportare il proprio bagaglio tecnico e la propria professionalità, assurge a compartecipe della conduzione dell'evento mediatico quando la sua presenza si caratterizzi come continuativa e quando il suo ruolo sia pregnante, travalicando quello di mero supporto tecnico e di autore di episodici commenti.

La Corte – nel confermare la sentenza di merito nella quale era stato accertato che le prestazioni di due noti *ex* calciatori trascendevano il rango di occasionale e ininfluente affiancamento tecnico, per assumere in tutto e per tutto le sembianze di partecipazione alla conduzione e alla presentazione – ha precisato che in un ambito come quello sportivo è costante l'osmosi tra il dettaglio tecnico e lo spettacolo, essendo la dimensione spettacolare coesistente allo sport (Cass. 11.9.2023, n. 26256, ord.).

1.7. — *Ricongiunzione contribuzione, effetti, dies a quo* — In materia di ricongiunzione dei periodi assicurativi maturati in diverse gestioni, l'art. 5, comma 14°m del d.P.R. n. 488 del 1968, stabilisce quale regola di carattere

generale, che gli effetti della ricongiunzione si producono dal momento stesso in cui sorge il diritto alla prestazione previdenziale cui la contribuzione complessiva afferisce, dovendo il nuovo trattamento essere riconosciuto con decorrenza dalla data di inizio della pensione, non dal mese successivo a quello della domanda di riliquidazione, sempre che a tale data sussistano tutti i requisiti per l'attribuzione della pensione (Cass. 10.7.2023, n. 19591, ord.).

1.8. — *Ripetizione contribuzione (Azione di), decadenza quinquennale* — L'azione di ripetizione di contributi Inps proposta dal datore di lavoro è assoggettata alla decadenza quinquennale ex art. 8 d.P.R. n. 818 del 1957, che è rilevabile d'ufficio, ai sensi dell'art. 2969 c.c., a tutela del beneficiario della contribuzione, la cui situazione, anche in presenza di versamenti indebiti emersi dopo un determinato lasso di tempo, va salvaguardata con l'intangibilità della relativa posizione (Cass. 3.11.2023, n. 30561, ord.).

## 2. — *Prestazioni* —

2.1. — *Assegno maternità* — La madre extracomunitaria, convivente «*more uxorio*» col cittadino italiano padre del figlio minore, non ha diritto all'assegno di maternità ex art. 74 del d.lgs. n. 151 del 2001, nel testo «*ratione temporis*» vigente, non rientrando nella nozione di familiare di cittadino comunitario delineata dall'art. 2, comma 1, lettera b), nn. 2 e 4, del d.lgs. n. 30 del 2007, che richiede per la percezione dell'emolumento un'unione registrata secondo la legislazione degli Stati membri, equiparata al matrimonio alle condizioni previste dallo Stato ospitante (Cass. 24.4.2023, n. 10863, ord.).

2.2. — *Assegno nucleo familiare* — La concessione dell'assegno al nucleo familiare (Anf) è subordinata al possesso di determinati requisiti reddituali, che spetta al richiedente – sia questo cittadino italiano o extracomunitario soggiornante di lungo periodo – dimostrare e, a tal fine, non è sufficiente la produzione del solo Cud (dal quale non emerge il reddito familiare), senza che la difficoltà del cittadino extraeuropeo nell'offrire la prova possa valere a superare la previsione dell'art. 2, comma 9, del d.l. n. 69 del 1988, conv. dalla l. n. 153 del 1988, il quale, in coerenza col principio egualitario insito nella struttura e nella funzione dell'Anf, non opera distinzioni in base alla provenienza territoriale dei lavoratori (Cass. 8.3.2023, n. 6953, sent.).

2.3. — *Assegno ordinario invalidità civile e supplemento di pensione* — Il beneficiario di assegno ordinario di invalidità civile, per conseguire la concessione

di un supplemento di pensione, relativamente alla contribuzione successiva alla decorrenza originaria dell'assegno, in applicazione degli artt. 1, comma 9, l. n. 222 del 1984 e l. n. 155 del 1981, deve presentare una specifica domanda amministrativa all'ente previdenziale, in quanto i supplementi di pensione si configurano come prestazione diversa dal trattamento base, di cui occorre verificare gli autonomi requisiti costitutivi, e a tale scopo non è sufficiente la mera richiesta di conferma dell'assegno di invalidità. La mancanza di una previa istanza amministrativa finalizzata ad ottenere i supplementi di pensione rende improponibile la domanda giudiziale volta alla valutazione della contribuzione successiva, stante la temporanea assenza di giurisdizione (Cass. 9.3.2023, n. 7034, ord.).

2.4. — *Assegno ordinario invalidità e indennità mobilità e divieto di cumulo* — In materia di divieto di cumulo dei trattamenti di disoccupazione con l'assegno ordinario di invalidità, l'opzione per l'indennità di mobilità, prevista dall'art. 2, comma 5, del d.l. n. 299 del 1994, deve essere esercitata, a pena di decadenza, all'atto dell'iscrizione del lavoratore nelle liste di mobilità (Cass. 17.8.2023, n. 24751, ord.).

2.5. — *Assegno sociale e stato di bisogno* — La Corte afferma che né nella lettera né nella *ratio* della l. n. 335 del 1995, art. 3, comma 6, è rinvenibile alcuna indicazione circa il fatto che lo stato di bisogno, per essere normativamente rilevante, debba essere anche incolpevole. Al contrario, la condizione legittimante per l'accesso alla prestazione assistenziale rileva nella sua mera oggettività. La previsione secondo cui il reddito rilevante ai fini del diritto all'assegno «è costituito dall'ammontare dei redditi [...] conseguibili nell'anno solare di riferimento» dev'essere infatti interpretata in stretta connessione con quella immediatamente successiva, secondo cui, l'assegno «è erogato con carattere di provvisorietà sulla base della dichiarazione rilasciata dal richiedente ed è conguagliato [...] sulla base della dichiarazione dei redditi effettivamente percepiti»: vale a dire che all'assistito è richiesto soltanto di formulare una prognosi riguardante i redditi percepibili in relazione allo stato di fatto e di diritto esistente al momento della domanda, fermo restando che la corresponsione effettiva dell'assegno dovrà essere parametrata a ciò che di tali redditi risulti «effettivamente percepito».

Nel caso sottoposto al vaglio della Corte, questa ha escluso che la rinuncia dell'erogazione dell'assegno di mantenimento, in sede di modifica dei provvedimenti relativi alla separazione dal coniuge, potesse comportare anche il venire meno del diritto all'assegno sociale (Cass. 20.7.2023, n. 21573, ord.).

2.6. — *Indennità mobilità, natura* — L'indennità di mobilità *ex art. 7 l. n. 223 del 1991* configura una prestazione previdenziale che resta regolata, ai sensi dei commi 8 e 12 della medesima disposizione, dalla «normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, in quanto applicabile». Ne consegue che la relativa istanza va presentata, ai sensi dell'art. 47, comma 3, d.P.R. n. 639 del 1970, come sostituito dall'art. 4 d.l. n. 384 del 1992, conv., con modif., nella l. n. 438 del 1992, a pena di decadenza, nel termine di un anno dalla comunicazione del ricorso amministrativo, o dalla scadenza del termine stabilito per la pronuncia su di esso, ovvero dalla scadenza dei termini prescritti per l'esaurimento del procedimento amministrativo, senza che assumano rilievo il richiamo operato all'art. 37 l. n. 88 del 1989 – che mira solo ad individuare la gestione a carico della quale vengono posti gli oneri finanziari – né, ove la corresponsione avvenga anticipatamente ed in un'unica soluzione *ex art. 7, comma 5, l. n. 223 del 1991*, l'assunzione della natura di contributo finanziario, atteso l'espresso rinvio «in quanto applicabile» compiuto dal successivo comma 7 alla «normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria» (Cass. 14.7.2023, n. 20369, ord.).

2.7. — *Indennità di mobilità e socio lavoratore di cooperativa* — L'indennità di mobilità ordinaria non spetta ai soci lavoratori di società ed enti cooperativi esercenti le attività indicate nell'elenco allegato al d.P.R. n. 602 del 1970, nemmeno per il periodo successivo all'entrata in vigore della l. n. 92 del 2012, atteso che tale normativa si è limitata ad intervenire sulla Cigs senza menzionare espressamente a vantaggio delle cooperative l'indennità di mobilità, peraltro destinata ad essere assorbita, a partire dal 2017, dall'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) quale esclusiva forma di tutela assicurativa contro la disoccupazione involontaria (Cass. 7.6.2023, n. 16080, ord.).

2.8. — *Indennità di mobilità, ricostituzione del rapporto di lavoro e indebito previdenziale* — La Corte ha ritenuto che in ipotesi di declaratoria di nullità dell'apposizione di un termine al rapporto di lavoro e conseguente ricostituzione «*ex tunc*» del rapporto subordinato a tempo indeterminato, viene a cessare la condizione di disoccupazione, con la conseguenza che l'indennità di mobilità corrisposta nel periodo temporale coperto dalla sentenza (e dall'indennità risarcitoria *ex art. 32 della l. n. 183 del 2010*) si configura come un indebito previdenziale, ripetibile – ai sensi dell'art. 2033 c.c. – entro il limite temporale della prescrizione (Cass. 16.8.2023, n. 24645, ord.).

### 3. — Pensioni —

3.1. — *Incremento della pensione in favore di soggetti disagiati, art. 38, l. n. 448 del 2001, Limite reddituale, computo della prestazione da aumentare, necessità* — Ai fini del riconoscimento della maggiorazione di cui all'art. 38 l. n. 448 del 2001, la verifica del rispetto dei requisiti reddituali va effettuata computando anche l'ammontare della stessa prestazione da incrementare, perché il beneficio non è volto ad aumentare in modo incondizionato le prestazioni assistenziali, ma è invece diretto a far sì che ciascun avente diritto venga assistito dallo Stato limitatamente ad una soglia minima di sostentamento.

La Cassazione ha confermato la decisione di merito, la quale aveva rigettato la domanda tesa ad ottenere la maggiorazione in quanto la somma dei redditi derivanti dalla corresponsione delle due prestazioni - pensione di vecchiaia ed assegno sociale - già godute dalla ricorrente risultava superiore al limite reddituale previsto dalla norma (Cass. 8.3.2023, n. 6950, sent.).

3.2. — *Indebito previdenziale, irripetibilità, condizioni* — L'ampia tutela concessa all'*accipiens* subiva una contrazione ad opera della legge n. 412 del 1991, art. 13 (norma qualificatasi di interpretazione autentica dell'art. 52 cit. e poi dichiarata, sul punto, parzialmente illegittima dalla Corte costituzionale, con sentenza 10 febbraio 1993, n. 39, per violazione della Cost., artt. 3 e 38) che subordina l'irripetibilità a quattro condizioni: a) il pagamento delle somme in base a formale, definitivo 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. Dalla combinazione delle predette disposizioni deriva la disciplina speciale dell'indebito pensionistico Inps, imperniata sull'irripetibilità della prestazione pensionistica indebita subordinata alle quattro condizioni dianzi richiamate, la mancanza di una qualunque delle quali esclude la irripetibilità dell'indebito e non già la mera riconducibilità della fattispecie alla speciale disciplina di settore per attrarre l'obbligazione restitutoria nella regola civilistica della ripetibilità, di cui all'art. 2033 c.c.. La norma ha, altresì, introdotto un termine per il recupero delle somme indebite per ragioni reddituali del pensionato, termine fissato nell'anno successivo al pagamento (l. n. 412 del 1991, art. 13, comma 2), il cui rigore, in epoca successiva ai fatti di causa, è stato attenuato dal d.l. n. 5 del 2012, art. 16, comma 8 (cd. decreto semplificazioni), che ha inserito un comma 2-*bis* all'art. 13 (Cass. 18.4.2023, n. 10337, sent.).

3.3. — *Lavoratori collocati in mobilità, applicazione cd. salvaguardia, diritto alla pensione, regole* — Ai lavoratori collocati in mobilità, in applicazione della cd. «salvaguardia» di cui all'art. 1, comma 231, della l. n. 228 del 2012, spetta il beneficio della possibilità di accedere alla pensione 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, nel corso del periodo di fruizione dell'indennità di mobilità, non abbiano maturato anche i più sfavorevoli requisiti pensionistici introdotti, a far data dal 31.12.2011, dall'art. 24 del citato d.l. n. 201 (Cass. 14.8.2023, n. 24627, ord.).

3.4. — *Lavoratori aziende editoriali, pensione anticipata, requisito contributivo, modalità computo* — In tema di dipendenti di aziende editoriali e di stampa di periodici, ai fini dell'accesso al pensionamento anticipato ex art. 1, comma 154, della l. n. 205 del 2017, vanno ritenuti utili i soli contributi versati nel periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria, e non anche quelli figurativi accreditati in riferimento al periodo di mobilità successivo alla cessazione del rapporto di lavoro per scadenza della cassa integrazione, in quanto la norma – riferendosi a coloro i quali hanno acquisito il requisito contributivo stabilito dalla l. n. 416 del 1981 entro il periodo di cassa integrazione, così fissando un limite temporale definitivo al fini dell'adesione all'opzione del pensionamento anticipato – ha introdotto una disciplina speciale, rispetto a quella di cui al d.P.R. n. 157 del 2013, il cui contenuto letterale è di stretta interpretazione (Cass. 26.1.2023, numero??, ord.).

3.5. — *Lavoratori marittimi, Benefici contributivi per esposizione ad amianto e istituto del cd. prolungamento, incompatibilità* — I benefici contributivi per esposizione ad amianto, come rideterminati dall'art. 47 del d.l. n. 269 del 2003, sono incompatibili, ai sensi del comma 6-ter del medesimo art. 47, con l'istituto del cd. «prolungamento» previsto dall'art. 24 della l. n. 413 del 1984 a favore dei marittimi, il quale – essendo uno strumento idoneo a determinare un incremento dell'anzianità contributiva per effetto della considerazione, tramite copertura contributiva figurativa, di periodi che, altrimenti, ne risulterebbero privi – costituisce un beneficio previdenziale aggiuntivo, come desumibile dal tenore del citato art. 24, che, al secondo comma, stabilisce l'immediata interruzione del beneficio stesso al verificarsi di attività lavorativa comportante l'obbligo assicurativo ovvero in presenza di contribuzioni comunque accreditate (Cass. 27.1.2023, n. 2614, ord.).

3.6. — *Pensione anzianità, decorrenza, rigetto domanda per carenza presupposto, successiva maturazione, nuova domanda, necessità* — In applicazione della regola

generale sancita dall'art. 22, comma 5, della l. n. 153 del 1969, la pensione di anzianità decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda; ne deriva che, qualora alla data di presentazione dell'istanza amministrativa difetti uno degli elementi costitutivi del diritto alla prestazione (nella specie, non era decorso il termine di cui all'art. 12, comma 2, lettera a), del d.l. n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 122 del 2010), la domanda dev'essere respinta, ma la parte istante ha facoltà di presentare – al momento della maturazione di tutti i presupposti – una nuova istanza e dal primo giorno del mese successivo alla presentazione di quest'ultima va individuato il decorso della prestazione (Cass. 23.8.2023, n. 25075, sent.).

3.7. — *Pensione anzianità, opzione trattamento indennità di mobilità, esclusione* — In tema di divieto di cumulo dei trattamenti di disoccupazione con i trattamenti pensionistici, al titolare di pensione di anzianità non è riconosciuta la possibilità di optare per il trattamento di mobilità, atteso che l'art. 6 del d.l. n. 148 del 1993, conv. in l. n. 236 del 1993, per come successivamente modificato e integrato dall'art. 2 del d.l. n. 299 del 1994, nell'attribuire espressamente la facoltà di opzione ai titolari di trattamenti pensionistici di invalidità, ha implicitamente escluso che i trattamenti di disoccupazione possano essere corrisposti a coloro che siano titolari di altri trattamenti pensionistici, non rientrando, peraltro, tale ipotesi tra quelle per le quali l'opzione costituisce una facoltà costituzionalmente necessitata (Cass. 17.8.2023, n. 24763, ord.).

3.8. — *Pensione vecchiaia, riconoscimento, totalizzazione, requisito anagrafico, necessità* — In tema di pensione di vecchiaia, ai fini della liquidazione in regime di totalizzazione, ai sensi dell'art. 4, terzo comma, del d. lgs. n. 42 del 2006, si deve tenere conto del requisito anagrafico, oltre che dell'anzianità contributiva (Cass. 22.12.2023, n. 35903, ord.).

3.9. — *Pensione vecchiaia anticipata, maturazione requisito contributivo al 31.12.1992, elevazione minimale contributivo, esclusione* — In tema di pensione di vecchiaia anticipata, ai soggetti che abbiano maturato i requisiti contributivi alla data del 31 dicembre 1992 non trova applicazione l'elevazione del minimale contributivo a venti anni, in quanto l'art. 2 del d.lgs. n. 503 del 1992 prevede che ad essi continuino a trovare applicazione i requisiti di assicurazione e contribuzione previsti dalla normativa previgente (Cass. 5.1.2023, n. 244, ord.).



3.10. — *Pensione vecchiaia anticipata, posticipazione, criteri di calcolo* — La posticipazione della decorrenza della pensione di vecchiaia anticipata di cui all'art. 1, comma 8, del d.lgs. n. 503 del 1992, in applicazione del disposto di cui all'art. 12 del d.l. n. 78 del 2010, conv. dalla l. n. 122 del 2010, va calcolata in relazione alla previsione di cui all'art. 6 della l. n. 155 del 1981, e, dunque, tenendo conto che il diritto alla pensione di vecchiaia matura normalmente con il realizzarsi del complesso dei requisiti richiesti dalla legge e non già a seguito della presentazione della domanda amministrativa, che costituisce mero atto d'impulso del procedimento finalizzato alla verifica e certazione dei requisiti di legge, finalizzato a rendere liquida ed esigibile la prestazione stessa (Cass. 13.6.2023, n. 16829, ord.).

3.11. — *Pensione vecchiaia anticipata, posticipazione, decorrenza differimento* — Per i soggetti indicati dall'art. 12, comma 1, lett. a, del d.l. n. 78 del 2010, conv. dalla l. n. 122 del 2010, il differimento dell'accesso alla pensione di vecchiaia non decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro, ma dalla maturazione dei requisiti anagrafici, assicurativi e contributivi – oltre che sanitari, nella fattispecie regolata dall'art. 1, comma 8, del d.lgs. n. 503 del 1992 –; la predetta cessazione si configura come una condizione cui l'art. 1, comma 7, del citato d.lgs. subordina il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico in questione, purché sussistano gli altri requisiti previsti dagli artt. 1 e 2 del medesimo decreto e sia decorso anche il tempo di attesa (cd. «finestra») individuato dalla legge come ulteriore elemento costitutivo del diritto alla pensione (Cass. 14.8.2023, n. 24617, ord.).

#### 4. — *Sicurezza del lavoro* —

4.1. — *Risarcimento del danno da lesione del diritto alla salute, indennizzo corrisposto dall'Inail, determinazione* — In tema di risarcimento del danno da lesione del diritto alla salute, le somme corrisposte dall'assicuratore sociale (nella specie, l'Inail) devono essere detratte dal credito risarcitorio non secondo il criterio delle poste omogenee (vale a dire distinguendo, all'interno dell'indennizzo, le due sole poste del danno patrimoniale e non patrimoniale, e sottraendole dall'importo complessivamente liquidato, per ciascuna delle corrispondenti categorie, a titolo di risarcimento «civilistico»), bensì secondo quello delle poste identiche, dovendosi, pertanto, sottrarre dall'ammontare del risarcimento solo gli importi corrispondenti alle specifiche tipologie di pregiudizio oggetto del suddetto indennizzo (Cass. 31.10.2023, n. 30293, S. III, ord.).

4.2. — *Rivalsa Inail, misura, risarcimento danni patrimoniali dovuti al lavoratore, reddito netto percepito* — L'azione di regresso dell'Inail nei confronti del datore di lavoro incontra il limite dell'ammontare del risarcimento dei danni patrimoniali che sarebbero dovuti dal responsabile al lavoratore infortunato, commisurandosi tali danni al reddito netto, cioè all'ammontare in denaro che sarebbe stato effettivamente percepito dal lavoratore medesimo (Cass. 15.9.2024, n. 26654, ord.).

4.3. — *Rivalsa Inail, misura, spese sostenute per accertamenti compiuti sul lavoratore danneggiato, comprensione* — In virtù della formulazione letterale dell'art. 142, comma 1, c. ass. (che fa generico riferimento alle «spese sostenute per le prestazioni erogate al danneggiato»), il diritto di surrogazione in favore dell'Inail comprende anche le spese sostenute per l'accertamento della spettanza e della misura dell'indennizzo, benché le stesse non siano qualificabili in senso stretto alla stregua di danno patrimoniale dal punto di vista del danneggiato (Cass. 29.12.2023, n. 36519, S. III, ord.).

4.4. — *Rivalsa Inail, esperibilità nei confronti del committente e del direttore dei lavori, ammissibilità* — L'azione di regresso dell'Inail, esperibile non solo nei confronti del titolare del rapporto assicurativo, ma anche di chi, assumendo una posizione di garanzia nel luogo di lavoro, ha l'obbligo di tutelare l'incolumità dei lavoratori al di là della qualifica formale di datore di lavoro, in caso di opere svolte in esecuzione di un contratto di appalto, può essere esercitata anche nei confronti del committente, quale garante della vigilanza relativa alle misure di protezione da adottare in concreto, e del direttore dei lavori, di cui risulti la concreta ingerenza nell'esecuzione dei lavori e nella specifica materia della sicurezza (Cass. 10.1.2023, n. 375, ord.).

## 5. — *Previdenza complementare* —

5.1. — *Previdenza complementare, rapporto tra lavoratore e datore di lavoro e fondo previdenza, distinzione* — In tema di fondi pensione complementari, stante la distinzione del rapporto tra lavoratore e datore di lavoro – da cui il primo trae, con una parte della propria retribuzione, le risorse per la contribuzione o il conferimento delle quote di Tfr maturando – e quello tra lavoratore e Fondo di previdenza complementare – di natura contrattuale per il conseguimento di una prestazione previdenziale integrativa, da parte del lavoratore medesimo, attraverso l'investimento da parte del Fondo – il datore di lavoro assume l'obbligo, sulla base di un mandato ricevuto dal lavoratore e salvo che non risulti dallo statuto del Fondo una cessione del cre-

dito, di accantonare e versare ad esso la contribuzione o il Tfr maturando conferito (Cass. 28.6.2023, n. 18477, sent.).

5.2. — *Previdenza complementare, rapporto tra lavoratore e datore di lavoro per il pagamento della contribuzione al fondo, utilizzo o della delegazione di pagamento o della cessione di credito futuro* — In tema di previdenza complementare, il generico riferimento al «conferimento» del Tfr maturando alle forme pensionistiche complementari, contenuto nell'art. 8, comma 1, del d.lgs. n. 252 del 2005, lascia aperta la possibilità che le parti, nell'esplicazione dell'autonomia negoziale loro riconosciuta dall'ordinamento, pongano in essere non già una delegazione di pagamento (art. 1268 c.c.), bensì una cessione di credito futuro (art. 1260 c.c.), con la conseguenza che, in caso di fallimento del datore di lavoro, la legittimazione ad insinuarsi al passivo per le quote di Tfr maturate e accantonate, ma non versate al Fondo di previdenza complementare, spetta, di regola, al lavoratore, stante lo scioglimento del rapporto di mandato in cui si estrinseca la delegazione di pagamento al datore di lavoro, e, viceversa, al predetto Fondo *ex art. 93 l. fall.* quando, secondo quanto emergente dall'istruttoria, vi sia stata la cessione del credito in suo favore (Cass. 8.6.2023, n. 16266, S. I, sent.).

5.3. — *Previdenza complementare, omesso versamento contribuzione al fondo di previdenza, risoluzione del mandato del lavoratore* — In tema di fondi pensione complementari, il mancato versamento, da parte del datore di lavoro insolvente, della contribuzione o delle quote di Tfr maturando conferite, accantonate su mandato del lavoratore con il vincolo di destinazione del loro versamento al Fondo pensione complementare, comporta, stante la risoluzione per inadempimento del mandato, il ripristino della disponibilità piena in capo al lavoratore delle risorse accantonate, di natura retributiva, posto che esse assumono natura previdenziale, soltanto all'attuazione del vincolo di destinazione, per effetto del suo adempimento (Cass. 28.6.2023, n. 18477, sent.).

5.4. — *Previdenza complementare, fallimento datore di lavoro, scioglimento del mandato del lavoratore* — In tema di fondi pensione complementari, il fallimento del datore di lavoro, quale mandatario del lavoratore, comporta lo scioglimento, ai sensi dell'art. 78, comma 2, l. fall., del contratto di mandato avente ad oggetto il versamento al Fondo di previdenza complementare delle quote di Tfr accantonate e il ripristino della titolarità delle risorse accantonate, spettante di regola al lavoratore, così legittimato ad insinuarsi allo stato passivo, salvo che dall'istruttoria emerga che vi sia stata una ces-

sione del credito in favore del Fondo di previdenza complementare, cui in tal caso spetta la legittimazione attiva ai sensi dell'art. 93 l. fall. (Cass. 28.6.2023, n. 18477, sent.).

5.5. — *Previdenza complementare, contribuzione e prestazione, natura* — In tema di fondi pensione complementari, fino al compimento del versamento da parte del datore di lavoro, la contribuzione o le quote di Tfr maturando conferite e accantonate presso il datore di lavoro medesimo, hanno natura retributiva, mentre ha natura previdenziale la prestazione previdenziale integrativa erogata al lavoratore dal Fondo pensione complementare (Cass. 28.6.2023, n. 18477, sent.).

5.6. — *Previdenza complementare, cessazione requisiti partecipazione al fondo, pignorabilità posizione individuale, esclusione* — All'atto della cessazione dei requisiti di partecipazione ad una determinata forma di previdenza complementare, la posizione individuale non può convertirsi in prestazione previdenziale (come tale pignorabile) per effetto del mancato esercizio dell'opzione di riscatto totale o parziale oppure del mancato transito ad un'altra forma di previdenza complementare, perché quest'ultimo, al pari della decisione di non provvedere al riscatto, non può determinare, in assenza di una norma «*ad hoc*» (mancante nel d.lgs. n. 252 del 2005), l'azzeramento della posizione individuale nel frattempo maturata dall'assicurato. (Fattispecie relativa ad un'ipotesi verificatasi prima dell'entrata in vigore dell'art. 14, comma 2, lett. c-bis, d.lgs. n. 252 del 2005, introdotto dal d.lgs. n. 88 del 2018).

5.7. — *Previdenza complementare, intervento del Fondo di garanzia dell'art. 5 d. lgs. n. 80 del 1992, funzione di integrazione della prestazione pensionistica* — L'intervento del Fondo di garanzia, previsto per la previdenza complementare dall'art. 5 del d. lgs. n. 80 del 1992, non opera con il pagamento di determinati emolumenti direttamente in favore del lavoratore, ma in funzione della sola integrazione della pensione obbligatoria sulla base dei versamenti volontari; ne deriva che le quote di trattamento di fine rapporto destinate al Fondo di previdenza complementare costituiscono contribuzione finalizzata al conseguimento di un trattamento pensionistico integrativo e non hanno natura di Tfr in relazione al quale sia configurabile l'intervento del Fondo di garanzia di cui alla l. n. 297 del 1982 (Cass. 24.3.2023, n. 8524, ord.).