

OSSERVATORI ONLINE

N. 3/2025

OSSERVATORIO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A CURA DI STEFANO CAIROLI, GINEVRA GALLI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PERIODO I SEMESTRE 2025 (*)

*Domenico Pace, Arianna Riommi e Gianluca Urbisaglia (**)*

SOMMARIO: 1. L'accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare. — 2. Il rinnovo per le agenzie di somministrazione di lavoro del 3 febbraio 2025. — 3. L'Accordo di rinnovo del Ccnl Gas e acqua. — 4. L'Accordo di rinnovo del Ccnl della Mobilità/Area contrattuale Attività ferroviarie. — 5. L'Accordo di rinnovo del Ccnl per il personale occupato nei servizi d'infanzia e della prima infanzia delle scuole e degli enti aderenti e/o rappresentati dalla Fism. — 6. L'Accordo di rinnovo del Ccnl Industria alimentare Pmi. — 7. L'Accordo di rinnovo del Ccnl Multiservizi. — 8. L'Accordo di rinnovo del Ccnl Cooperative metalmeccaniche.

1. — *L'accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare.* — Il 14 gennaio 2025 la Federpol e la Fesica Confsal hanno siglato in Roma l'accordo di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare.

Esso varrà per il periodo 1° gennaio 2025-31 dicembre 2027, salvo rinnovo annuale in mancanza di disdetta contrattuale; tuttavia, si segnala che le parti hanno previsto che dopo un periodo di vacanza contrattuale di tre e sei mesi dalla scadenza del Ccnl, ai lavoratori spetterà un'indennità rispettivamente pari al 30% e 50%¹ del tasso di inflazione programmato, applicato sulla retribuzione e sugli scatti di anzianità.

L'accordo, diversamente dal precedente rinnovo, si presenta nella veste di un testo completo e, dunque, contiene l'intera disciplina economica e normativa la quale, ex art. 76 «sostituisce interamente quella precedente, con la diretta conseguenza che, le norme che migliorano le condizioni di

(*) I paragrafi 1 e 2 sono da attribuire a Domenico Pace, i paragrafi 4 e 5 sono da attribuire ad Arianna Riommi, i paragrafi 3, 6, 7, e 8 sono da attribuire a Gianluca Urbisaglia.

(**) Rispettivamente Assegnista di ricerca di diritto del lavoro presso l'Università di Perugia, Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Università di Perugia e Marie Skłodowska-Curie Research candidate, Seal of excellence 2024, Università Ca' Foscari di Venezia.

lavoro, dovranno essere applicate anche ai contratti di lavoro stipulati prima del 1° gennaio 2025».

In disparte gli aumenti dei minimi tabellari, decorrenti dal 1° gennaio 2026, e la previsione di un incontro già fissato fine 2026 per la valutazione di un adeguamento delle retribuzioni all'indice Ipca, si evidenziano alcune novità.

La prima attiene all'introduzione di due nuovi profili di inquadramento: il responsabile degli addetti ai servizi ausiliari alla sicurezza della norma UNI 11925:2023 (4 livello) e l'addetto assistente o coordinatore ai sensi della norma Uni 11925:2023 (6° livello). Le parti, dunque, hanno inteso normare, direttamente all'interno del sistema di classificazione del personale, figure ricollegate non solo ad un determinato livello professionale ma addirittura in possesso di una particolare formazione tecnica, riconosciuta da un ente terzo, come quella prevista dalle norme di certificazione di qualità dell'universo UNI.

La seconda novità riguarda l'obbligo di iscrizione al Fondo sanitario integrativo MutualMED, con una contribuzione pari a 12 euro mensili (10 a carico dell'azienda e 2 a carico del lavoratore); in caso di mancato versamento delle quote l'azienda è tenuta a riconoscere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile e da considerare per ogni istituto di legge e contrattuale (comprese le retribuzioni differite ed il tfr) e non riproporzionabile.

Ancora, si segnala che le Parti hanno rimodulato la disciplina del periodo di prova ma non l'hanno adeguata alle previsioni della l. n. 203 del 2024, entrata in vigore due giorni prima della stipula del Ccnl e che – come noto – con l'art. 13 ha novellato l'art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 104/2022 prevedendo termini, minimi e massimi, della durata della prova, derogabili dalla contrattazione collettiva ma solo in termini migliorativi; dunque, sul punto il Ccnl in commento è da applicare con la dovuta cautela.

Infine, va senza dubbio rimarcata la conferma, all'interno del Ccnl, della disciplina del lavoro intermittente. E tanto sia perché il diverso «Ccnl per Dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari» siglato da Assiv Confindustria, Legacoop servizi, Federlavoro e servizi Concooperative, Agci servizi, Filcams Servizi e Fisascat Cisl, pur insistendo su settori parzialmente coincidenti (la vigilanza non armata ed il portierato) non prevede alcun riferimento al lavoro a chiamata, sia perché la recente abrogazione del r.d. 1957/1923 e della relativa tabella indicativa dei lavori di semplice attesa e custodia, potrebbe del tutto paralizzare, proprio in settori in cui non vi è disciplina dell'istituto, il suo legittimo utilizzo. Del resto, ed a segnare un'altra particolarità su questo tema, la disciplina del Ccnl

è meramente ripetitiva di quella legale, salva l'espressa delega, per l'individuazione dei casi di ricorso al lavoro intermittente, alla contrattazione aziendale (cfr. art. 25).

2. — *Il rinnovo del Ccnl per le agenzie di somministrazione di lavoro del 3 febbraio 2025.* — Il 3 febbraio 2025 Assolavoro, Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uiltemp hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo di rinnovo del Ccnl per le agenzie di somministrazione di lavoro. Il successivo 13 febbraio 2025 le Parti hanno sottoscritto ulteriore verbale di accordo con il quale hanno concordato la decorrenza dei singoli istituti oggetto di modifica e/o di introduzione.

Sono degne di nota la Procedura di ricollocazione dei lavoratori a tempo indeterminato ex art. 23 del contratto (che sostituisce la precedente procedura cd. Mol «mancanza occasioni di lavoro» già disciplinata all'art. 25 del Ccnl 2019) e la parallela Procedura di ricollocazione plurima, prevista dal successivo art. 25.

La prima, finalizzata a favorire la ricollocazione dei lavoratori a tempo indeterminato, consiste in un percorso di riqualificazione professionale del lavoratore, della durata ordinaria di 180 giorni (estensibile in casi particolari, ad esempio fino al compimento del 1° anno del bambino), retribuito con un'indennità di euro 1.150,00 al lordo delle ritenute di legge e comprensiva del Tfr. Detta indennità, che è riparametrata per i lavoratori a tempo parziale (comunque non inferiore ad euro 575,00) è rimborsata dal Fondo di formazione di categoria «Forma.Temp» (o dal Fondo bilaterale della somministrazione) all'Agenzia datrice di lavoro. A fronte di tali trattamenti, pena l'inadempimento, al lavoratore è richiesta la partecipazione al piano formativo, la disponibilità ad accettare missioni proposte dall'agenzia (purché siano congrue ovvero: vi sia parità di livello e categoria legale rispetto alla missione precedente ed il luogo di lavoro non disti più di 50 km dal luogo della prima destinazione o dal domicilio del lavoratore) e la reperibilità negli orari di normale lavoro proprio. Solo in caso di fallimento del progetto di riqualificazione o di mancanza di occasioni di lavoro al termine dello stesso l'Agenzia sarà libera di risolvere il rapporto di lavoro per g.m.o. Per scongiurare tale ipotesi, le Parti hanno previsto, quale ulteriore strumento, il cd. «basket Cv» ovvero un database gestito dall'Ente bilaterale in cui vengono raccolti i cv dei singoli lavoratori ammessi alla Prl e fruibile da ciascuna delle Agenzie per il lavoro aderenti ad Assolavoro. In tal modo, dunque, ogni agenzia può direttamente proporre a tutta la platea dei lavoratori in disponibilità (quindi anche assunti da altre Agenzie) occasioni di lavoro, purché della durata minima di 4 mesi, comprensiva di proroghe. Ovviamente, in questo caso, l'accettazione della proposta deve passare per

le dimissioni e la contestuale assunzione da parte dell'Agenzia del lavoro che ha usufruito del cestino dei curricula.

La Procedura di ricollocazione plurima è attivata nel caso in cui almeno 20 lavoratori della stessa Agenzia o 30 di più agenzie diverse occupati presso il medesimo utilizzatore, si trovino in una situazione di interruzione o mancato rinnovo della missione. Essa prevede, in alternativa alla messa in disponibilità dei lavoratori, il confronto sindacale, anche a livello aziendale, volto a scongiurare crisi occupazionali ed a favorire la ricollocazione dei lavoratori.

Rispetto alla disciplina del rapporto va segnalato l'intervento di «manutenzione» alle norme relative alla durata massima della missione e del preavviso della proroga. Tuttavia, proprio su questo tema, va evidenziato che già dal Ccnl del 15 ottobre 2019, le Parti stipulanti abbiano inteso aumentare il numero massimo delle proroghe consentite dalla legge (da 4 a 6 o addirittura 8 in determinati casi). Tuttavia, a parere di chi scrive, questa possibilità non è prevista dalla legge e, dunque, rende la disposizione pattizia illegittima. L'art. 34 del d.lgs. n. 81/2015, infatti, all'ultimo periodo del comma secondo, dispone che «il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore». Tale formulazione non pare assolutamente abilitare la contrattazione collettiva all'aumento del numero complessivo delle proroghe, ma si limita consentire l'aumento della durata complessiva del contratto di lavoro. D'altra parte, anche nella disciplina del contratto a tempo determinato, è precluso alla contrattazione collettiva l'aumento del numero massimo di proroghe previsto dalla legge.

3. — *L'Accordo di rinnovo del Ccnl Gas e acqua.* — Utilitalia, Proxigas, Anfida e Assogas, per la parte datoriale, e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, per la parte sindacale, hanno sottoscritto, l'8 maggio scorso l'accordo di rinnovo del Ccnl Gas e acqua, che avrà valenza dal 1.1.2025 a tutto il 31.12.2027.

Per la parte prettamente economica, le parti hanno deciso che incremento retributivo complessivo per il triennio 2025-2027 sarà costituito da 3 componenti: 1) incremento dei minimi contrattuali integrati (T.E.M.); 2) Ammontare retributivo annuale di produttività (Arap); 3) *Welfare* contrattuale.

Riguardo il primo componente, le parti stabiliscono un incremento retributivo complessivo in misura pari a 260,00 euro sui minimi tabellari, a cui si aggiunge un importo di 15,00 euro da allocare sul premio di risulta-

to/produttività per gli anni 2026 e 2027, secondo specifiche modalità, e 7,00 euro da allocare sul welfare contrattuale.

In merito al secondo, le parti hanno deciso di proseguire nel percorso di incentivazione e sviluppo virtuoso, sia negli aspetti quantitativi sia negli aspetti qualitativi, della contrattazione di secondo livello, indirizzandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, efficacia dei servizi ed innovazione organizzativa. Viene, pertanto, individuata una quota del salario nazionale, denominata, per l'appunto, Arap, destinata ad incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale o, in mancanza, territoriale.

Rispetto all'ultimo componente, a partire dal 1.1.2026, le aziende verseranno al Fondo di Previdenza complementare negoziale di competenza, ad incremento della contribuzione a carico dell'azienda, un importo aggiuntivo per ciascun iscritto pari a 4,00 euro sul parametro medio contrattuale (143,53) per ogni mensilità imponibile. Dal 1.1.2026, l'importo destinato alla polizza premiorienza e invalidità è, inoltre, incrementato di 1,00 euro per 12 mensilità. Sempre a partire dalla medesima data, le imprese verseranno al Fasie per ogni lavoratore iscritto un importo aggiuntivo pro capite in misura fissa pari a 2,00 euro per 12 mensilità.

Per la parte normativa, il Ccnl ha previsto alcuni interventi su molte discipline degli istituti contrattuali.

Al fine di aggiornare la disciplina negoziale alle novità di quella legale, le parti sono intervenute sulle causali del Contratto a termine. In particolare, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi è consentita a norma di legge anche per le seguenti specifiche esigenze: 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; c) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità; e) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti. Tali specifiche esigenze appena elencate integrano le causali di cui all'art. 19, c. 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, anche agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato ex art. 21 del medesimo decreto.

In tema di Orario di lavoro, con decorrenza 1/1/2026, le parti hanno deciso di fissare in 38 ore e 30 minuti settimanali medi – da calcolarsi su un arco temporale massimo di 12 mesi – e distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni alla settimana.

In tema di Malattia, le parti hanno deciso di ampliare il cd. «periodo di comparto», estendendolo a 15 mesi (18 in caso di malattie gravi) per gli eventi di malattia ed infortunio extra-professionale e fino a 20 mesi (24 nell'arco temporale massimo dei 36 mesi consecutivi precedenti l'ultimo evento morboso) in caso di ricovero ospedaliero.

4. — *L'Accordo di rinnovo del Ccnl della Mobilità/Area contrattuale Attività ferroviarie.* — In data 22 maggio 2025 Agens (e Ancp, Confcooperative - Lavoro e servizi e Legacoop - Produzione e servizi per adesione) con Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl-Ferrovieri, Fast-Confasal e Orsa Ferrovie hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl, che ha decorrenza dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.

L'intesa introduce significativi aumenti retributivi e normativi, incidendo sia sui minimi contrattuali che sulle misure a favore della conciliazione vita-lavoro.

Viene, inoltre, posta particolare attenzione alla sicurezza sul lavoro, da un lato con l'aumento delle giornate di formazione e delle ore di permesso per il Rsl e, dall'altro, con l'introduzione della figura del Rls di sito e della *Stop Work Authority*.

Nello specifico, le novità di ordine economico sono molteplici. Degne di nota sono l'aumento retributivo medio di €. 230 mensili (su livello C1) in tre fasi, distribuito tra giugno 2025, novembre 2025 e giugno 2026 e la previsione di una tantum di €. 1000 per il periodo di vacanza contrattuale da corrispondere ad agosto 2025.

Molteplici le novità sulle indennità dal 1° agosto 2025: i lavoratori turnisti ricevono indennità giornaliere differenziate in base alla tipologia di turno svolto; per ogni ora di lavoro notturno si riconosce un'indennità oraria specifica; il lavoro domenicale prevede un'indennità fissa; aumento dei rimborsi per vitto e delle indennità giornaliere per trasferte superiori a determinate durate; aumento dell'indennità di reperibilità. Viene, inoltre, prevista una nuova indennità di reperibilità da remoto, disciplinata dall'art. 79 Ccnl.

In tema lavoro flessibile, l'art. 19, comma 2, del Ccnl individua le causali per le assunzioni a tempo determinato: incrementi temporanei e non programmabili dell'attività ordinaria; fase di avvio di nuovi servizi; esigenze derivanti da azioni di innovazione aventi carattere di temporaneità.

Oltre all'apprendistato professionalizzante ex art. 21, il Ccnl all'art. 22 prevede altre tipologie di apprendistato, da attuarsi attraverso future specifiche intese.

L'importanza della sicurezza sul lavoro è testimoniata – oltre che dalla

previsione dell'art. 10 del Ccnl che aumenta a 72 le ore di permesso retribuito per il RLS per le imprese che occupano oltre i sedici dipendenti (contro le 40 previste nel previgente Ccnl) – dall'istituzione *ex art.* 34 Ccnl di una giornata di formazione (che salgono così a sei) dedicata *ad hoc* a tale tematica.

D'interesse è il riconoscimento *ex art.* 35 Ccnl della «*Stop Work Authority*», ossia l'autorità di ogni lavoratore di allontanarsi, senza subire alcun pregiudizio, dal posto di lavoro o da una zona pericolosa in caso di grave pericolo immediato che non possa essere evitato.

L'art. 33 Ccnl rafforza l'istituto della genitorialità, riconoscendone dignità non solo normativa ma anche economica, attraverso l'attribuzione della quattordicesima mensilità e la previsione che tali periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore.

Inoltre, l'art. 42 Ccnl amplia i giorni disponibili all'anno in caso di decesso del coniuge, della persona con cui si è uniti civilmente o di ogni parente entro il secondo grado, passando da 3 all'anno a 3 per evento luttuoso.

5. — *Accordo di rinnovo del Ccnl per il personale occupato nei servizi d'infanzia e della prima infanzia delle scuole e degli enti aderenti e/o rappresentati dalla Fism.* — Tra Fism (Federazione italiana scuole materne) e Flg-Cgil, Cisl Scuola e Snals-Conf.S.A.L. il 28 maggio 2025 è stato siglato il Ccnl che disciplina, per il quadriennio 2024-2027, il trattamento normativo ed economico per il personale occupato nei servizi dell'infanzia e della prima infanzia delle scuole e degli enti aderenti e/o rappresentati dalla Fism, con decorrenza dal 1° gennaio 2024 e durata quadriennale per la parte normativa (scadenza il 31 dicembre 2027) e biennale per la parte economica (scadenza 31 dicembre 2025). Tale accordo completa la pre-intesa del 26 novembre 2024.

Sotto il profilo economico, l'art. 42 Ccnl prevede, in base ai vari livelli, degli incrementi retributivi mensili. Dal 1° giugno e dal 1° settembre 2025 vi è un aumento degli stipendi base per tutti i livelli, con aumento complessivo della paga base di €. 75 sul livello 6. È inoltre prevista, *ex art.* 47 Ccnl, una tantum (€. 280 per i primi tre livelli, €. 300 per i livelli 4-6 e €. 340 per i livelli 7 e 8) per il periodo di vacanza contrattuale, da corrispondere in due fasi.

Inoltre, l'art. 46 Ccnl riconosce, dal 1° settembre 2025, a tutto il personale che a quella data abbia maturato 2 anni di servizio ininterrotto presso lo stesso Ente, un importo mensile a titolo di «salario di anzianità», che varia in base al livello professionale.

L'accordo rafforza il *welfare* contrattuale. Diviene operativa la previdenza complementare con l'adesione al fondo Espero, con un versamento del

2% (metà a carico del lavoratore e metà a carico del datore). Inoltre, l'art. 45 Ccnl stabilisce che per gli anni 2024 e 2025 i lavoratori hanno diritto a strumenti *welfare* del seguente valore: per l'anno 2024 €. 200; per l'anno 2025 €. 165 per i lavoratori che percepiscono l'Asi (Assistenza sanitaria integrativa *ex art. 45-bis* Ccnl) e €. 200 per i lavoratori a tempo determinato che non percepiscono l'ASI. Tale valore si riduce a €. 100 nei due anni successivi se decorre l'adesione all'Asi.

L'intesa riconosce il fondamentale valore dell'assistenza sanitaria integrativa quale strumento di protezione della salute dei lavoratori in un'ottica di responsabilità condivisa nella tutela della salute e a tal fine, nell'art. 45-*bis*, prescrive che le scuole che applicano il Ccnl aderiscono al Fondo di assistenza sanitaria integrativa a partire dal 1° settembre 2025. Pertanto, a tutti i dipendenti è garantito l'istituto dell'Assistenza sanitaria integrativa (Asi) – estendibile ai familiari a spese del dipendente – e la contribuzione mensile, a carico dell'Istituto, rientra nella retribuzione lorda.

Importante novità riguarda la tutela della genitorialità: l'art. 74 Ccnl prevede che la copertura per maternità e paternità obbligatoria sale al 90% della retribuzione netta.

In caso di mutamento di qualifica, l'art. 37 Ccnl prevede che se l'assegnazione a un livello superiore supera l'anno scolastico diviene definitiva, salvo l'ipotesi di sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto.

In tema di lavoro a tempo determinato, l'intesa all'art. 21.1 individua le nuove condizioni per cui il contratto può avere una durata superiore a 12 mesi ma non eccedente i 36: sostituzione di lavoratori assenti; progettazioni innovative, straordinarie e non prevedibili. Alcune assunzioni possono avere durata fino a 60 mesi nei casi previsti dall'art. 21.1, comma 5.

Viene, altresì, predisposta una disciplina specifica per attività cd. stagionali.

Una delle novità più rilevanti è l'introduzione, nell'Allegato 7 del Ccnl, dei contratti di riallineamento, che offrono un percorso agevolato, della durata massima di 7 anni, per le scuole che desiderano tornare ad applicare il contratto Fism dopo aver adottato soluzioni meno onerose e di minor tutela.

6. — *L'Accordo di rinnovo del Ccnl Industria alimentare Pmi.* — Il 28 maggio 2025, è stato sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl per dipendenti della piccola e media industria alimentare, scaduto il 31 ottobre 2024 tra Unionalimentari e Confapi, per parte datoriale, e Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, per parte sindacale.

Il rinnovo ha toccato la regolazione di molti istituti, tra i quali: l'Assemblea sindacale, i Contratti a termine e la Somministrazione a termine, i Congedi, l'Orario di lavoro, la Malattia e, infine, il Diritto allo studio.

Riguardo l'Assemblea, su richiesta delle RSU, i lavoratori si potranno riunire per mezzo di strumenti telematici nel rispetto del diritto alla *privacy* e alla sicurezza informatica e digitale aziendale. Nel caso in cui tale strumento sia aziendale, ciò non deve comportare oneri aggiuntivi a carico dell'impresa e nessuna assunzione di responsabilità a carico della stessa. Viene, comunque, fatto salvo il diritto in capo al datore di lavoro di valutare la compatibilità di tale modalità telematica con la salvaguardia della sicurezza informatica e digitale.

Le parti hanno, soprattutto, rivisto le discipline negoziali del Contratto a tempo determinato e della Somministrazione di lavoro a termine alla luce delle modifiche normative in materia di lavoro a tempo determinato. Nel particolare, viene confermata la durata massima di tali contratti in 24 mesi nonché vengono delineate le causali di un contratto a termine che supera i 12 mesi per le quali si rende possibile la loro stipula oppure, rispettivamente, la loro proroga o rinnovo. Viene, inoltre, aggiunto al Ccnl il nuovo art. 8**bis** finalizzato alla gestione della Somministrazione di lavoro a termine.

Le parti stabiliscono, infine, che la decorrenza delle rinnovate discipline avranno decorrenza dal mese di giugno 2026. I contratti già in essere stipulati nelle more della previgente disciplina arriveranno, pertanto, alla loro naturale scadenza.

Riguardo la disciplina dei congedi, sono modificati il totale dei giorni previsti, in particolare: 4 giorni all'anno di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, o di un soggetto che rientra nello stato famiglia della dipendente; 10 giorni lavorativi all'anno, di cui un giorno retribuito e i restanti non retribuiti, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre ed i dodici anni; 8 ore di permesso retribuito frazionabile in gruppi di 2 ore ciascuno, per favorire l'inserimento all'asilo nido ovvero alle scuole dell'infanzia del figlio fino all'età di 4 anni; 3 mezze giornate di permesso retribuito per un totale di 12 ore annue non frazionabili, per assistenza a genitore *over* 75.

Rispetto al tempo di lavoro, vengono incrementate le riduzioni di orario spettanti ai lavoratori turnisti ma con decorrenza gennaio 2027 e 2028.

Riguardo, invece, all'istituto della Malattia, viene aumentato il periodo di comporto elevandolo di ulteriore 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Sempre dal lato normativo, le parti negoziali sono, infine, intervenute

anche sulla regolazione dell'istituto del Diritto allo studio: a decorrere dal mese di settembre 2026, i permessi retribuiti già previsti dal Ccnl possono essere usufruiti anche da quei lavoratori a tempo indeterminato che intendono frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riconducibile al «Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente».

Dal lato prettamente economico, il rinnovo del Ccnl ha previsto un aumento contrattuale da riconoscere a tutti i lavoratori, in quattro *tranches* successive: 1.6.2025, 1.6.2026, 1.6.2027, 1.6.2028. Le parti hanno, inoltre, stabilito nuovi importi a titolo di Elemento di garanzia retributiva (Egr) nonché un nuovo premio per obiettivi per il solo settore della, da erogare, tuttavia, ai lavoratori con decorrenza gennaio 2027.

Le Parti hanno concordato di portare la contribuzione a carico dell'azienda dall'1,10% all'1,20% – da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del Tfr – con decorrenza da 1.1.2009, e, soprattutto, dall'1,50% con decorrenza 1.1.2027.

7. — *L'Accordo di rinnovo del Ccnl Multiservizi*. — Il 13 giugno 2025 è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi, scaduto il 31 dicembre 2024, e valevole dal 1° giugno 2025 al 31 dicembre 2028. È stato sottoscritto da Agci Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Legacoop Produzione e Servizi, Unionservizi Confapi, per parte datoriale, da Filcams Cgil, Fisascat-Cisl e Ultrasporti, per parte sindacale. Non è, invece, stato siglato da Anip-Confindustria.

Da un punto normativo, è stato affrontato, in prima battuta, il tema della sfera di applicazione del Ccnl al fine provare a fornire una risposta ai fenomeni di *dumping* contrattuale. Le parti negoziali hanno, tuttavia, deciso di rimandare ogni decisione in merito e, nelle more, affidarne la discussione e la revisione ad una apposita Commissione paritetica, la quale dovrà concludere i suoi lavori entro giugno 2026.

Il rinnovo è, altresì, intervenuto rispetto alla disciplina negoziale dei Part-time, al livello di indennità per alcuni congedi e, in ultimo, alla Malattia.

In particolare, il nuovo Ccnl ha aumentato a 15 ore settimanali l'orario minimo per i contratti part-time e il consolidamento automatico delle ore supplementari. In particolare, per questo ultimo aspetto, il datore di lavoro consoliderà almeno il 15% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso dell'anno precedente, con decorrenza, di norma, dal mese successivo alla conclusione dell'esame congiunto e solo previo accordo con il dipendente, tramite modifica del contratto di lavoro individuale indicante

la collocazione temporale della prestazione lavorativa. È stata, inoltre, inserita una clausola di deterrenza per quelle aziende che, decorsi 20 giorni dalla richiesta di incontro per l'espletamento dell'esame congiunto, non abbiano dato riscontro formale per il confronto richiesto dalla Rsa/Rsu e/o dalle strutture territoriali delle Oo.Ss. stipulanti il Ccnl. In tal caso, il lavoratore avrà, invero, diritto all'incremento del proprio orario di lavoro contrattuale, nella misura almeno del 30%, con decorrenza dal mese successivo alla richiesta di incontro.

Rispetto ai congedi, il Ccnl ora integrerà al 100% l'indennità già prevista per le lavoratrici vittime di violenza per ulteriori 90 giorni di congedo.

Riguardo, infine, l'istituto della malattia, si è imputato al datore di lavoro l'obbligo di comunicazione preventiva del numero di giornate di assenza per malattia già registrate ed utili alla formazione del cd. «periodo di comportamento».

Da un punto di vista salariale, il nuovo contratto collettivo prevede un aumento salariale di 215 euro a regime, parametrato al II livello contrattuale. Sono state, inoltre, confermate sia la clausola di adeguamento salariale per il periodo di vigenza del Ccnl novellato sia l'erogazione dell'importo complessivo, con il pieno recupero dell'inflazione per il quadriennio 2021-2024.

8. — *L'Accordo di rinnovo del Ccnl Cooperative metalmeccaniche.* — Il 17 giugno 2025 è stato rinnovato il Ccnl per i lavoratori delle cooperative metalmeccaniche, scaduto esattamente un anno prima, e avrà validità luglio 2024-giugno 2028. Le parti firmatarie sono state LegaCoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e Agci Produzione e Lavoro, per la parte datoriale, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil per la parte sindacale dei lavoratori.

Da un punto di vista salariale, il contratto rinnovato è intervenuto su vari elementi.

Il nuovo contratto nazionale prevede, infatti, aumenti retributivi superiori ai livelli inflattivi attesi. Nel mese di giugno di ogni anno di vigenza del Ccnl sarà, infine, riconosciuto un incremento della retribuzione pari al 2% delle retribuzioni tabellare, anche nel caso in cui la variazione dell'indice Ipca risultasse inferiore a tale soglia. Qualora l'Ipca risultasse inferiore al 2% a consuntivo annuale, la differenza tra il 2% applicato e il tasso Ipca potrà essere recuperata in occasione dei successivi aumenti contrattuali, sempre che in quegli anni l'Ipca consuntivo superi il 2%. Inoltre, al termine del quadriennio di vigenza contrattuale, se la somma complessiva degli incrementi tabellari riconosciuti dal 2025 al 2028 risulterà inferiore a

200,00 euro (per il livello C3), nel mese di giugno 2028 i minimi tabellari saranno adeguati a congruaggio, al fine di garantire il raggiungimento dell'incremento minimo complessivo (200 euro per il livello C3).

In ultimo, il rinnovo prevede che, a decorrere dal 1.1.2026, verrà migliorato l'istituto del cd. «Elemento perequativo» – dal punto di vista sia economico sia normativo –, nato a beneficio di quei lavoratori che non sono coperti dalla contrattazione aziendale. Si avrà, così, un incremento di 500,00 euro lordi e una più chiara strutturazione dell'istituto. È stato, inoltre, previsto uno specifico meccanismo per il calcolo dell'importo di Elemento perequativo basato sul differenziale tra la Ral e la paga base tabellare annua lorda. Tale l'importo varierà a seconda che il differenziale sia superiore o inferiore a euro 650,00 lordi annui.

Il rinnovo è, infine, intervenuto sul *welfare* negoziale, migliorandolo: i cd. «flexible benefits» salgono – a scaglioni, di anno in anno di vigenza del Ccnl, nel mese di giugno – da 200,00 a 250,00 euro annui.

Riguardo la previdenza complementare, il contributo aziendale a favore dei lavoratori iscritti passa dal 2% al 2,3%, a decorrere dal 1.1.2025.

Inoltre, al fine di incentivare l'adesione al fondo di previdenza, dal 1.1.2025 le imprese cooperative saranno tenute al versamento di un importo una tantum pari a 50,00 euro in occasione della prima adesione al fondo dei lavoratori under 35.

Grazie a questo rinnovo negoziale, è stata, altresì, introdotta la copertura *Long Term Care* (Ltc) nel caso di insorgenza di uno stato di «non autosufficienza permanente» che si verifichi durante il rapporto di lavoro. Il contributo è totalmente a carico aziendale e verrà garantita una copertura di 500,00 euro nette a fronte delle spese da sostenere in relazione all'evento insorto.

Entro la fine del 2025, sarà predisposto un apposito protocollo relativo alle condizioni contrattuali della polizza Ltc.

A livello prettamente normativo, il nuovo Ccnl ha innovato molti istituti.

Il contratto nazionale ha, invero, previsto una riduzione di 8 ore annue di lavoro per chi è impiegato su 21 turni settimanali. Viene, inoltre, introdotto un permesso retribuito di 8 ore su base annua per i lavoratori over 50 da utilizzare per visite mediche specialistiche debitamente documentate.

Per ciò che concerne la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il Ccnl rinnovato ha previsto sia 8 ore di formazione aggiuntiva per gli Rls sia la definizione, dal 1.1.2026, di strumenti innovativi di segnalazione delle criticità che non abbiano, però, carattere di urgenza. Le possibili segnalazioni saranno oggetto di confronto tra le figure del Rls, del Rspp e dei Tecnici delle certificazioni, con cadenza trimestrale.

L'accordo di rinnovo contrattuale prevede maggiori limiti alla flessibilità sia per i contratti a termine sia per quelli in somministrazione a termine, con l'introduzione di causali obbligatorie oltre i 12 mesi nonché un'estensione del cd. «Diritto di precedenza» per i rinnovi e per le assunzioni.

Le causali inserite nel nuovo Ccnl – e valenti per entrambe le citate tipologie contrattuali – sono le seguenti: 1) punte di più intensa attività cui non possa farsi fronte con l'ordinario assetto produttivo; 2) esecuzione di opere o di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e la necessità di rispettare stringenti termini di consegna delle commesse affidate di impianti, nonché proroga delle stesse; 3) fase di avvio di nuove attività, sviluppo straordinario delle attività d'impresa, legate a ricerca, progettazione, nonché sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità; 4) investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività d'impresa (ad esempio: salute e sicurezza), nonché interventi finalizzati all'introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, dell'automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza; 5) sostituzione di personale assente, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, a titolo esemplificativo, per malattia, infortunio, fruizione dei congedi di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Rispetto al Diritto di precedenza, il nuovo Ccnl prevede che, dal 1.1.2026, i contratti di somministrazione a tempo determinato per i lavoratori che abbiano svolto un periodo di lavoro superiore a 12 mesi, frazionati e/o consecutivi, presso il medesimo utilizzatore e per la medesima mansione, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato entro i 12 mesi successivi alla scadenza della somministrazione. Il diritto deve essere esercitato da parte del lavoratore in forma scritta entro 6 mesi dalla data di cessazione del contratto di somministrazione e decade entro un anno dalla cessazione del rapporto. Nel caso in cui vi sia una concomitanza di più lavoratori che abbiano esercitato il diritto di precedenza, i criteri di selezione utilizzati saranno i seguenti: 1) lavoratori con maggior anzianità di servizio con contratto a tempo determinato in somministrazione; 2) in assenza, verrà selezionato il lavoratore con la maggior età anagrafica.

Sul piano delle politiche di genere, l'accordo che innova il Ccnl introduce, infine, 2 ore di formazione obbligatoria per tutti i dipendenti.

OSSERVATORIO DI PREVIDENZA SOCIALE

A CURA DI ANTONINO SGROI

CORTE DI CASSAZIONE MATERIA PREVIDENZIALE PERIODO GENNAIO-DICEMBRE 2024

Antonino Sgroi ()*

SOMMARIO: 1. Contributi. — 2. Prestazioni. — 4. Sicurezza del lavoro. — 5. Previdenza complementare.

1. — *Contributi* —

1.1. — *Rapporto di lavoro e rapporto contributivo, Autonomia* — Attesa l'autonomia del rapporto di lavoro rispetto a quello previdenziale, nel caso in cui il lavoratore licenziato rinunci in via conciliativa al diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, quand'anche la conciliazione abbia carattere novativo, detta rinuncia non incide in alcun modo – stante l'indisponibilità in ogni caso dell'obbligazione contributiva – sull'obbligo di pagamento dei contributi previdenziali sull'indennità sostitutiva del preavviso, che il datore di lavoro ha verso l'Inps, soggetto terzo rispetto all'intervenuta conciliazione (Cass. 5.1.2024, n. 395).

1.2. — *Lavoro carcerario* — Il lavoro intramurario svolto dal detenuto in favore dell'amministrazione penitenziaria è del tutto equiparabile al lavoro ordinario anche ai fini previdenziali e la relativa tutela non è esclusa dalle peculiarità della regolamentazione normativa del rapporto (Cass. 5.1.2024, n. 396).

1.3. — *Minimale contributivo, Contratto collettivo leader* — La retribuzione da assumere a parametro per la determinazione dei contributi previdenziali (cd. minimale contributivo) ex art. 1 d.l. n. 338 del 1989, conv. con modif. dalla l. n. 389 del 1989, è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore di attività effettivamente svolta dall'impresa ai sensi dell'art. 2070 c.c., dovendosi

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

far riferimento a un criterio oggettivo e predeterminato che non lasci spazio a scelte discrezionali o a processi di autodeterminazione normativa, che restano viceversa possibili solo in relazione al trattamento economico e normativo dei lavoratori nei limiti dell'art. 36 Costituzione (Cass. 17.7.2024, n. 19759).

1.4. — *Minimale contributivo, Personale a contratto Ministero degli esteri* — Per i lavoratori italiani assunti a contratto presso gli uffici all'estero del Ministero degli affari esteri secondo la disposizione di cui al titolo VI del d.P.R. n. 18 del 1967, il citato decreto e poi l'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 103 del 2000, *ratione temporis* vigente, hanno sempre previsto il regime dell'imponibile contributivo fondato sulla retribuzione convenzionale, dettando una disciplina specifica che prevale e rende inapplicabile la regola generale del minimale contributivo, di cui all'art. 1 d.l. n. 338 del 1989, conv. con modific., dalla l. n. 389 del 1989, e che non è manifestamente in contrasto con l'art 3 Costituzione laddove stabilisce un trattamento differenziato rispetto ai lavoratori all'estero con retribuzioni inferiori al tetto convenzionale e a quelli assoggettati al regime previdenziale previsto dalla normativa locale (Cass. 7.11.2024, n. 28678).

1.5. — *Contribuzione disoccupazione involontaria, Autorità portuali* — Il rapporto di lavoro alle dipendenze delle Autorità portuali è caratterizzato dalla stabilità d'impiego di cui all'art. 40 del R.d.l. n. 1827 del 1935, sicché tali enti pubblici non economici, in quanto privi del potere datoriale di recedere dal rapporto di lavoro per scelte gestionali di natura economica, non sono tenuti alla contribuzione per la disoccupazione involontaria in relazione al periodo di vigenza della disciplina antecedente alla l. n. 92 del 2012 (Cass. 5.8.2024, n. 22061).

1.6. — *Contribuzione disoccupazione, Cooperative facchinaggio* — In tema di assicurazione generale contro la disoccupazione involontaria, fino all'entrata in vigore della l. n. 92 del 2012, i soci lavoratori delle società e degli enti cooperativi esercenti le attività indicate nell'elenco allegato al d.P.R. n. 602 del 1970 (facchinaggio, trasporto di persone e di merci, preliminari, complementari e accessorie alle predette e attività varie, quali servizi di guardia a terra, a mare, o campestre, polizia, investigazioni private e simili) erano esclusi dalla copertura assicurativa, con conseguente insussistenza della prestazione previdenziale e della correlativa obbligazione contributiva (Cass. 23.2.2024, n. 4936).

1.7. — *Contribuzione minore, Dipendenti società gruppo Poste italiane* — In tema di contributi previdenziali in favore dei dipendenti delle società del gruppo di Poste italiane (tra cui Postel S.p.A.), non sussiste l'obbligo di versamento della contribuzione cd. minore, nello specifico Cigo, Cigs e mobilità, per il periodo anteriore all'istituzione, con d.m. del 24 gennaio 2014, dei fondi di solidarietà bilaterale, in quanto la disciplina applicabile fino all'introduzione di detti fondi disciplinava, in modo autonomo e completo, per tale platea di lavoratori, l'intera materia della previdenza e assistenza, rendendo per essi inoperante il regime gestito dall'Inps (Cass. 21.2.2024, n. 4596).

1.8. — *Lavoratori autonomi, Contribuzione a percentuale, Reddito imponibile* — 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 d.P.R. n. 917 del 1986), restando esclusi i redditi di capitale, quali quelli derivanti dalla mera partecipazione a società di capitali, senza prestazione di attività lavorativa (art. 44, lett. e), del d.P.R. n. 917 del 1986) (Cass. 19.8.2024, n. 22901).

1.9. — *Lavoratori agricoli, Cancellazione elenchi* — Il termine di decadenza di centoventi giorni – previsto dall'art. 22 d.l. n. 7 del 1970, conv. dalla l. n. 83 del 1970, per impugnare in sede giurisdizionale la mancata iscrizione o la cancellazione dagli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli – decorre in ogni caso dalla data in cui il relativo provvedimento amministrativo diviene definitivo, indipendentemente dalla causa per cui si verifica la definitività (Cass. 25.3.2024, n. 7986).

1.10. — *Ricongiunzione* — In materia di ricongiunzione di periodi assicurativi ai fini della pensione per i liberi professionisti, l'accettazione da parte del lavoratore della proposta, formulata dall'ente preposto alla gestione previdenziale accentratrice, implica la conclusione di un accordo di natura pubblicistica, che ha ad oggetto anche i costi e le modalità di ricongiunzione e, una volta perfezionato, non è revocabile, salvo errore. Nel caso di specie la Corte di cassazione ha confermato la sentenza di appello che aveva ritenuto irretrattabile l'accordo sull'ammontare dovuto per la costituzione della riserva matematica volta a far fronte alle future prestazioni pensionistiche, conosciuto dal lavoratore, al pari dell'importo del rateo pensionistico da liquidare comunicatogli dall'Inps (Cass. 31.5.2024, n. 15294).

1.11. — *Contribuzione figurativa ex art. 80.3 l. n. 388 del 2000* — La contribuzione figurativa di cui all'art. 80, comma 3, della l. n. 388 del 2000 è utile ai soli fini dell'anzianità contributiva e della maturazione del diritto a pensione, ma non per l'incremento del montante contributivo complessivo ai fini della determinazione dell'ammontare della pensione (Cass. 13.5.2024, n. 131012).

1.12. — *Contribuzione figurativa ex art. 80.3 l. n. 388 del 2000* — Il beneficio di due mesi di contribuzione figurativa riconosciuto per ogni anno di servizio, dall'art. 80, comma 3, della l. n. 388 del 2000, rileva ai soli fini del diritto a pensione e della connessa anzianità contributiva e non è utile al raggiungimento dell'anzianità contributiva pari o superiore a dieci anni, prescritta per la fruizione dell'indennità disciplinata dall'art. 39, comma 1, della l. n. 448 del 2001, non avente carattere pensionistico (Cass. 9.1.2024, n. 716).

1.13. — *Contribuzione figurativa* — Al dipendente dell'Aeronautica Militare, se transitato all'Enav (Ente nazionale assistenza volo) prima della maturazione del diritto a pensione, 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) — l'aumento figurativo della contribuzione stabilito dall'art. 19 del citato decreto, senza che ciò determini una violazione del principio di parità di trattamento, attesa l'eterogeneità delle situazioni a confronto; tuttavia, i periodi di contribuzione figurativa maturati nell'Aeronautica non sono infruttuosi e rilevano ai fini del riconoscimento dell'indennità una tantum di cui al citato art. 124 (Cass. 9.12.2024, n. 31599).

1.14. — *Contribuzione volontaria* — La prosecuzione volontaria dell'Assicurazione generale obbligatoria (Ago) per i lavoratori dipendenti è preclusa nelle sole ipotesi tassative previste dalla legge, come quelle di sovrapposizione tra contribuzione volontaria e contribuzione obbligatoria per l'iscrizione in altra gestione previdenziale sostitutiva o speciale ex art. 5 d.P.R. n. 1432 del 1971. Tale prosecuzione, dunque, non è impedita dallo svolgimento di lavoro agricolo per un periodo di tempo corrispondente a quello coperto da contribuzione volontaria, ma inidoneo a far sorgere un valido rapporto obbligatorio previdenziale senza l'integrazione facoltativa del minimo dei contributi di cui all'art. 4 del medesimo d.P.R., la quale non può essere disposta dall'Inps, convertendo d'imperio la richiesta di prosecuzione volontaria in quella per detta integrazione. Nella specie la Corte di cas-

sazione ha confermato l'illegittimità della conversione operata dall'Inps, che aveva impedito a una lavoratrice, già autorizzata alla prosecuzione volontaria della contribuzione nell'Ago, di conseguire la pensione secondo il più favorevole regime *pro tempore* vigente (Cass. 6.12.2024, n. 31403).

1.15. — *Domanda rateazione, Prescrizione, Effetti* — In materia di contributi assicurativi, la richiesta di rateazione intervenuta successivamente allo spirare del termine di prescrizione non può configurarsi come rinuncia a quest'ultima per i crediti già prescritti, in quanto in materia previdenziale a differenza che in materia civile, il regime della prescrizione già maturata è sottratto alla disponibilità delle parti, sicché, una volta spirato il termine, essa ha efficacia estintiva del credito e non già semplicemente preclusiva della possibilità di farlo valer in giudizio (Cass. 7.3.2024, n. 6154).

1.16. — *Gestione lavoratori pubblici, Prescrizione* — L'art. 3, comma 10-*bis*, l. n. 335 del 1995, introdotto dall'art. 9, d.l. n. 4 del 2019 (conv. con l. n. 26 del 2019) *ratione temporis* vigente, non ha disposto la sospensione della prescrizione per le contribuzioni afferenti alle gestioni previdenziali esclusive e per i trattamenti dei pubblici dipendenti ivi previste, ma in relazione ai contributi dovuti a tali gestioni ha disposto, con effetti retroattivi e con salvezza degli effetti di provvedimenti giurisdizionali passati in giudicato, il differimento dell'operatività della disciplina della prescrizione dettata dall'art. 3, commi 9 e 10, della stessa l. n. 335 del 1995, con la conseguenza che detto differimento è applicabile anche a contributi previdenziali già prescritti alla data di entrata in vigore della norma che lo ha previsto (Cass. 4.12.2024, n. 31060).

1.17. — *Gestione separata, Decorrenza prescrizione* — La prescrizione dei contributi previdenziali dovuti alla gestione separata Inps decorre dal momento in cui scadono i termini per il loro pagamento e si applica anche il differimento previsto dall'art. 1, comma 1, d.P.c.m. del 10.6.2010 in relazione ai contributi dovuti per l'anno 2009, per il quale rileva il fattore oggettivo dello svolgimento di un'attività economica riconducibile a quelle per le quali sono stati elaborati studi di settore, non già la condizione soggettiva del singolo professionista di effettiva sottoposizione al relativo regime fiscale (Cass. 13.9.2024, n. 24584).

1.18. — *Conguaglio contributi e indennità congedo straordinario ex art. 42 d.lgs. n. 151 del 2001* — In tema di congedo straordinario per assistenza a familiari con handicap grave ex art. 42, comma 5-*ter*, d.lgs. n. 151 del 2001, le

aziende speciali di cui all'art. 114 del d.lgs. n. 267 del 2000, in quanto rientranti fra i datori di lavoro privati, possono detrarre, nella denuncia contributiva, l'importo dell'indennità corrisposta ai dipendenti beneficiari di detto congedo dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente (Cass. 31.7.2024, n. 21437).

1.19. — *Conguaglio contributi e cassa integrazione guadagni* — In materia di cassa integrazione guadagni, l'importo del trattamento salariale anticipato dal datore di lavoro può essere oggetto di conguaglio con i contributi previdenziali dallo stesso dovuti, purché esso sia effettuato, ex art. 7, comma 3, d.lgs. n. 148 del 2015, entro il termine di decadenza (coincidente con il giorno sedici del mese successivo alla fine del periodo paga in corso al momento della scadenza del semestre decorrente dal termine di durata di concessione della cassa integrazione o, se successivo, dalla data del provvedimento di concessione della stessa), non rilevando a tal fine se il conguaglio viene effettuato, entro l'anzidetto termine, in misura erranea, o se sono comunicate in modo erroneo o tardivo le denunce telematiche mensili previste dall'art. 44, comma 9, del d.l. n. 269 del 2003, conv. con modif. dalla l. n. 326 del 2003 (Cass. 22.12.2024, n. 33891).

1.20. — *Omesso versamento contribuzione, Effetti* — In tema di omissioni contributive, il lavoratore, in caso di omesso versamento dei contributi dovuti da parte del datore di lavoro, non ha alcun diritto di agire nei confronti degli enti previdenziali, per ottenere la regolarizzazione della propria posizione contributiva, nemmeno nel caso in cui tali enti, nonostante la sua denuncia, non abbiano provveduto al recupero di detti contributi e questi si siano prescritti, potendo solo agire nei confronti del datore di lavoro per il risarcimento del danno derivato dalla perdita delle prestazioni previdenziali in conseguenza dell'inadempimento dell'obbligo contributivo o chiedere all'ente la costituzione della rendita vitalizia ai sensi dell'art. 13 della l. n. 1338 del 1962 (Cass. 9.1.2024, n. 701).

1.21. — *Omesso versamento contribuzione, Effetti* — Il lavoratore, a tutela del proprio diritto all'integrità della posizione contributiva, ha sempre l'interesse ad agire sul piano contrattuale nei confronti del datore di lavoro per l'accertamento dell'omesso versamento dei contributi dovuti in conseguenza dell'effettivo lavoro svolto, prima ancora che si sia verificata la produzione di qualsivoglia danno per la prestazione previdenziale e senza che sia necessario integrare il contraddittorio nei confronti dell'Inps (Cass. 2.5.2024, n. 11730).

1.22. — *Sgravi contributivi, Obbligo applicazione Ccnl* — Il datore di lavoro, ai fini previdenziali – e, in particolare, nell’ambito della fiscalizzazione degli oneri sociali e delle agevolazioni contributive –, è tenuto ad applicare il Ccnl del settore produttivo dell’impresa, poiché la classificazione dei datori di lavoro operata dall’Inps, ai sensi dell’art. 49 della l. n. 88 del 1989, vincola all’applicazione del Ccnl riferibile a quel determinato settore cui va iscritta l’impresa (Cass. 13.2.2024, n. 3976).

1.23. — *Sgravi contributivi, Trasformazione contratto di lavoro* — Gli sgravi contributivi di cui all’art. 8, comma 2, della l. n. 223 del 1991, in virtù dell’art. 1, comma 114, della l. n. 190 del 2014, spettano al datore di lavoro che ha trasformato un contratto a tempo indeterminato in contratto di lavoro a termine stipulato con un lavoratore assunto dalle liste della cd. piccola mobilità, a condizione che tale trasformazione sia intervenuta entro il 31.12.2012 e non in data posteriore, a nulla rilevando che l’originario contratto a termine, presupposto dell’autonomo sgravio disciplinato dall’art. 8, comma 2, secondo periodo, della l. n. 223 del 1991, sia stato concluso prima del 31 dicembre 2012 (Cass. 27.12.2024, n. 34706).

1.24. — *Sgravi contributivi, Cooperativa di facchinaggio* — L’agevolazione contributiva di cui all’art. 27, comma 2-bis, del d.l. n. 669 del 1996, conv. con l. n. 30 del 1997, nella specie per una cooperativa di facchinaggio, spetta esclusivamente per gli aumenti contributivi effettivi conseguenti all’applicazione del decreto (attuativo dell’art. 3, comma 23, della l. n. 335 del 1995) del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, emanato di concerto con il Ministro del tesoro, del 21 febbraio 1996. Ne consegue che detto beneficio va riconosciuto quando l’innalzamento dell’aliquota contributiva di finanziamento dovuta al Fondo pensioni lavoratori dipendenti non è compensata dalla contestuale riduzione delle aliquote contributive di finanziamento per le prestazioni temporanee a carico della gestione di cui all’art. 24 della l. n. 8 del 1989, mentre non spetta in relazione alle agevolazioni che, ad altro titolo, siano successivamente riconosciute in ordine ai c.d. contributi minori, come quelle previste dall’art. 120 della l. n. 388 del 2000, in quanto esse si pongono al di fuori del meccanismo compensativo delineato dall’art. 3, comma 23, della l. n. 335 del 1995 (Cass. 19.3.2024, n. 7382).

1.25. — *Sgravi contributivi, Datori lavoro agricolo* — In tema di sgravi contributivi, l’art. 20, comma 2, d.lgs. n. 375 del 1993 si limita a estendere ai datori di lavoro agricolo il sistema generale delle agevolazioni previste dal

d.l. n. 338 del 1989, conv. con modif. dalla l. n. 338 del 1989 e, conseguentemente, anche le previsioni dei commi 9 e 10 dell'art. 6 dello stesso d.l., da interpretarsi nel senso che la sanzione della perdita delle agevolazioni contributiva dev'essere riferita alle posizioni dei soli lavoratori non denunziati o ai quali comunque si riferiscono le violazioni, in ragione del collegamento diretto tra i lavoratori a cui si riferisce l'inadempimento e le sanzioni da applicare (Cass. 2.5.2024, n. 11762).

1.26. — *Sgravi, Accordi provinciali riallineamento* — In base allo *ius superveniens* di cui all'art. 3-ter del d.l. n. 103 del 2021, conv. con modif dalla l. n. 125 del 2021, di interpretazione autentica dell'art. 10 della l. n. 199 del 2016 in tema di accordi provinciali di riallineamento retributivo del settore agricolo, gli accordi aziendali di recepimento di detti accordi provinciali devono intendersi legittimamente stipulati anche in presenza della sottoscrizione della sola associazione imprenditoriale a cui è iscritta l'impresa interessata e firmataria dell'accordo provinciale e, se prevedono un programma di riallineamento graduale, possono essere integrati da intese sottoscritte anche dopo il 17 ottobre 2001, purché prima dell'entrata in vigore della legge di conversione del citato d.l. (Cass. 26.4.2024, n. 11211).

1.27. — *Sanzioni civili* — Gli ingegneri e gli architetti non iscritti a Inarcassa, perché contemporaneamente iscritti presso altra gestione previdenziale obbligatoria e tenuti a iscriversi alla gestione separata presso l'Inps ai sensi dell'art. 18, comma 12, del d.l. n. 98 del 2011, conv. con modif dalla l. n. 111 del 2011, sono esonerati dal pagamento delle sanzioni civili in favore dell'ente previdenziale per l'omessa iscrizione nel periodo anteriore all'entrata in vigore di detta norma, in applicazione dello *ius superveniens* conseguente alla pronuncia della Corte costituzionale n. 55 del 2024.

1.28. — *Rendita vitalizia* — In tema di azione volta alla costituzione della rendita vitalizia, la previsione dell'art. 13, commi 4 e 5, l. n. 1338 del 1962 va interpretata nel senso che, salvo il caso che si accerti la fittizietà dei documenti, la prova scritta dell'esistenza e durata del rapporto (presupposti per la costituzione della rendita) esime da ogni altra dimostrazione circa il concreto svolgimento dell'attività lavorativa, in quanto il prestatore è gravato da un'obbligazione di *facere*, i cui tempi e modalità sono decisi dal datore di lavoro, che, ex art. 12, l. n. 153 del 1969, resta obbligato a corrispondere la contribuzione dovuta perfino in assenza di un'effettiva prestazione, purché il rapporto di lavoro sia giuridicamente esistente (Cass. 10.5.2024, n. 12833).

1.29. — *Rendita vitalizia, Decadenza, Esclusione* — La domanda volta alla costituzione di rendita vitalizia ex art. 13 della l. n. 1338 del 1962 non è assoggettabile alla decadenza triennale di cui all'art. 47 del d.P.R. n. 639 del 1970, poiché la stessa non concerne una prestazione pensionistica, ma consiste, piuttosto, in un rimedio alla decurtazione pensionistica conseguente all'omesso versamento dei contributi dovuti, che ha natura e carattere risarcitorio del danno consistente nella necessità di costituire la provvista per il beneficio sostitutivo della pensione (Cass. 20.2.2024, n. 4528).

2. — *Prestazioni* —

2.1. — *Indennità maternità, Lavoratore frontaliero* — lavoratrice frontaliera residente in Italia e che svolge il proprio lavoro in via esclusiva in Svizzera, già beneficiaria dell'indennità di disoccupazione a carico dell'ente previdenziale italiano, spetta l'indennità di maternità alle stesse condizioni di chi ha lavorato in Italia, ai sensi dell'allegato 2, sezione A, del regolamento n. 883 del 2004, applicabile sulla base della decisione n. 1/2012 del Comitato misto Comunità europea e Confederazione svizzera, in quanto - per il principio di parità di trattamento posto dall'art. 4 del regolamento ed in applicazione dell'art. 6 del medesimo, secondo cui deve tenersi conto dei periodi di assicurazione ed occupazione maturati in base alla disciplina di altro Stato membro (cd. totalizzazione) - è irrilevante il mancato svolgimento di attività lavorativa in Italia (Cass. 10.7.2024, n. 18960).

2.2. — *Premio natalità* — Il premio di natalità di cui all'art. 1, comma 353, l. n. 232 del 2016, *ratione temporis vigente*, spetta alle cittadine extracomunitarie anche se prive di permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo, dovendo ritenersi illegittime le circolari Inps nn. 39 e 61 del 2017 che richiedono tale permesso come presupposto per il riconoscimento del premio (Cass. 22.4.2024, n. 10728).

2.3. — *Assegno nucleo familiare, Decadenza* — La decadenza prevista dall'art. 47, commi 2 e 3, del d.P.R. n. 639 del 1970, nel caso in cui non sia stato proposto alcun ricorso amministrativo da parte dell'assicurato (o perché non c'è stato alcun provvedimento dell'Inps in risposta alla sua domanda iniziale, o perché, pur in presenza dell'atto reiettivo dell'Inps, l'assicurato non ha a sua volta presentato un valido ricorso), decorre dallo scadere dei termini prescritti per l'esaurimento del procedimento amministrativo (300 giorni), computati a decorrere dalla data di presentazione della richiesta di prestazione (Cass. 7.11.2024, n. 28671).

2.4. — *Indennità ASpI* — Nella vigenza del trattamento ASpI ex art. 2 della l. n. 92 del 2012, qualsiasi nuova occupazione derivante da contratto di lavoro subordinato, ove superiore a sei mesi, determina il venir meno della prestazione per mancanza del requisito della disoccupazione, intesa quale condizione di privazione del lavoro ex art. 1, comma 2, lett. c), del d.lgs. n. 181 del 2000, *ratione temporis* vigente, cui fa rinvio la l. 92 del 2012, a prescindere dal reddito percepito, che diviene invece rilevante, ai sensi dell'art. 9, d.lgs. n. 22 del 2015, con l'introduzione della NASpI (Cass. 30.12.2024, n. 34894).

2.5. — *Indennità disoccupazione e decreto esonero datore lavoro* — In materia di obbligo di assicurazione per la disoccupazione involontaria, in presenza di legittimo decreto ministeriale di esonero del datore di lavoro dal predetto obbligo, non spetta al lavoratore l'indennità di disoccupazione, in quanto il decreto in questione – i cui effetti si sono prodotti secondo la sequenza individuata dalla legge, che circonda di particolari ed incisive cautele l'accertamento dei presupposti di tale esonero e della stabilità dell'impiego che sola può giustificarlo ex art. 40, n. 2, del r.d.l. n. 1827 del 1935 – si riverbera sulla costituzione di un valido rapporto assicurativo ed incide, così, su un requisito imprescindibile e preliminare per accedere alla prestazione (Cass. 4.3.2024, n. 5737).

2.6. — *Indennità disoccupazione e malattia di durata inferiore all'anno* — In tema di diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria, in ipotesi di periodi di malattia dell'assicurato riconducibili, per la durata inferiore all'anno, all'ambito applicativo dell'art. 56, lettera a), n. 2, del r.d.l. n. 1827 del 1935, per escludere un determinato periodo dal biennio rilevante ai fini del computo del requisito contributivo di cui all'art. 74, comma, 1 del medesimo r.d.l., è indispensabile l'osservanza degli oneri di denuncia imposti dall'art. 11 del d.P.R. n. 818 del 1957, trattandosi di adempimenti funzionali a consentire all'Inps il tempestivo accertamento sancito dalla legge come condizione per tale esclusione (Cass. 5.3.2024, n. 5912).

2.7. — *Indennità ASpI, Dichiarazione immediata disponibilità* — La dichiarazione d'immediata disponibilità all'attività lavorativa, prevista dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 181 del 2000, rappresenta un elemento costitutivo dello stato di disoccupazione rilevante ai fini del conseguimento dell'indennità fornita dall'Assicurazione sociale per l'Impiego (ASpI) e non è incompatibile con lo stato di detenzione, sicché l'erogazione della prestazione decorre dalla sua presentazione. Nel caso di specie, la Corte di cassazione ha

cassato la sentenza di merito che aveva riconosciuto il diritto dell'appellante di ottenere il trattamento di disoccupazione ASpI a decorrere dal giorno successivo alla presentazione della domanda amministrativa, anziché dalla data di rilascio della dichiarazione (Cass. 21.8.2024, n. 22993).

2.8. — *Indennità ASpI e coesistenza Assegno ordinario di invalidità* — La coesistenza dell'ASpI e dell'assegno ordinario di invalidità, già in godimento o successivamente riconosciuto, non è consentita, ma l'assicurato ha facoltà di optare per uno dei due trattamenti e, stante la mancata previsione di un termine per esercitare l'opzione, di scegliere l'erogazione dell'indennità anche in sede di ricorso amministrativo avverso il rigetto del riconoscimento dell'ASpI, con l'unica conseguenza che il tardato esercizio dell'opzione comporta, a norma dell'art. 2, comma 41, della l. n. 92 del 2012, la ripetibilità delle somme indebitamente erogate a titolo di ASpI (Cass. 22.8.2024, n. 23040).

2.9. — *Indennità ASpI, Permanenza del diritto sino alla maturazione del diritto al pensionamento* — L'assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) può essere erogata al lavoratore fino alla data del raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato e non invece fino alla data di decorrenza in concreto del diritto a pensione, stante il chiaro tenore letterale dell'art. 2, comma 40, lett. c, della l. n. 92 del 2012 e l'impossibilità di rimettere alla scelta discrezionale dell'assicurato, non prevista dalla legge, di determinare il periodo di godimento del trattamento a sostegno del reddito, con la conseguente ripetibilità delle somme percepite a tale titolo dopo che abbia maturato i predetti requisiti (Cass. 3.5.2024, n. 11965).

2.10. — *Indennità ASpI, Maturazione diritto pensione anzianità, Decadenza* — L'indennità di disoccupazione prevista dall'art. 2, comma 1, della l. n. 92 del 2012 (ASpI) spetta fino alla data di maturazione dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia e - ai sensi dell'art. 2, comma 40, lett. c), della medesima disposizione - il lavoratore decade dal trattamento al raggiungimento di tali requisiti, senza che occorra l'effettiva percezione dell'emolumento, come risulta sia dal dato letterale sia dalla ratio della previsione, che attiene - oltre che a esigenze di contenimento della spesa pubblica - a finalità di tutela del lavoratore che non fruisce di un'altra specifica protezione (Cass. 16.8.2024, n. 22877).

2.11. — *Indennità ASpI, Collaboratori coordinati e continuativi* — L'indennità di disoccupazione, regolata dall'art. 2, commi 51 e ss., della l. n. 92 del

2012, applicabile *ratione temporis*, è riconosciuta a favore dei soli collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 61, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003, normativa inapplicabile alle pubbliche amministrazioni per effetto dell'art. 1, comma 2, del medesimo d.lgs., sicché dell'indennità in questione non possono beneficiare coloro che abbiano ricevuto dalle pubbliche amministrazioni gli incarichi disciplinati dall'art. 7, commi 6 e 6-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (Cass. 5.3.2024, n. 5812).

2.12. — *Indennità NASpI, Illegittimità costituzionale art. 8.4* — È dichiarato costituzionalmente illegittimo, per violazione degli artt. 3 e 4, primo comma, Cost., l'art. 8, comma 4, del d.lgs. n. 22 del 2015, nella parte in cui non limita l'obbligo restitutorio dell'anticipazione della Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) nella misura corrispondente alla durata del periodo di lavoro subordinato, quando il lavoratore non possa proseguire, per causa sopravvenuta a lui non imputabile, l'attività di impresa per la quale l'anticipazione gli è stata erogata. La disposizione censurata dal Tribunale di Torino, in funzione di giudice del lavoro, concerne l'ipotesi particolare in cui il percettore dell'anticipazione dell'indennità, dopo aver intrapreso e svolto per un significativo periodo di tempo l'attività imprenditoriale, non possa proseguirla per cause sopravvenute e imprevedibili, a lui non imputabili. In tale evenienza, la previsione della restituzione integrale risulta affetta da un rigore eccessivo, che si traduce in intrinseca irragionevolezza e mancanza di proporzionalità. Infatti, emerge per un verso che, qualora l'attività imprenditoriale sia stata effettivamente iniziata e proseguita per un apprezzabile periodo di tempo, grazie all'utilizzo dell'incentivo all'autoimprenditorialità, la finalità antielusiva risulta esaurita; per altro verso, non può essere priva di rilevanza la circostanza che il percettore dell'anticipazione si sia trovato nella situazione di non poter proseguire l'attività imprenditoriale per causa a lui non imputabile; ciò che fa diventare sproporzionata l'integralità dell'obbligo restitutorio, rendendo lo stesso inesigibile secondo i canoni di correttezza e buona fede, che in generale integrano il rapporto obbligatorio. (art. 1175 cod. civ.). La disposizione finisce con il violare anche il diritto al lavoro, dal momento che ai percettori dell'indennità anticipata, che senza colpa abbiano rinunciato a proseguire l'attività imprenditoriale, è sostanzialmente preclusa la possibilità di costituzione di un rapporto di lavoro subordinato per tutto il successivo periodo in cui sarebbe dovuta la NASpI. Salvo occasioni di lavoro autonomo, il lavoratore, per non essere obbligato a restituire integralmente l'anticipazione, dovrebbe rimanere inattivo e attendere, senza lavorare, la scadenza del periodo per il quale è stata concessa l'anticipazione; ciò che potrebbe

finanche privarlo dei mezzi di sussistenza (Corte cost. sent. 20.5.2024, n. 90).

2.13. — *Indennità NASpI, Requisiti accesso* — In tema di accesso ai nuovi trattamenti di integrazione salariale (cd. NASpI), il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio della disoccupazione, di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), del d.lgs. n. 22 del 2015, include anche le giornate di ferie e/o riposo retribuito, in quanto costituenti pause essenziali e connaturali del rapporto di lavoro, costituzionalmente garantite. Nel caso di specie, la Corte di cassazione ha confermato la sentenza di appello che aveva riconosciuto il trattamento a una lavoratrice che, nel periodo antecedente alla cessazione del rapporto, aveva goduto di un periodo ininterrotto di ferie, corrispondente a quasi tutto l'anno 2015 (Cass. 19.8.2024, n. 22922).

2.14. — *Indennità NASpI* — La Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) è una prestazione previdenziale non pensionistica, cosicché la ripetizione di somme indebitamente versate a tale titolo non soggiace alle regole dettate per l'indebito previdenziale pensionistico né a quelle dettate per l'indebito assistenziale, ma alla disciplina generale di cui all'art. 2033 c.c., la quale deve applicarsi tenendo conto delle indicazioni ermeneutiche delineate dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 8 del 2023, in modo tale che l'azione di recupero dell'indebito avvenga secondo principi di gradualità e di proporzione, senza al contempo vanificare il diritto alla ripetizione nel suo nucleo essenziale (Cass. 30.4.2024, n. 11659).

2.15. — *Indennità NASpI, Lavoro carcerario* — La cessazione per fine pena del rapporto di lavoro inframurario svolto dal detenuto alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria dà luogo ad uno stato di disoccupazione involontaria rilevante ai fini della tutela previdenziale della NASpI (Cass. 5.1.2024, n. 395).

2.16. — *Indennità NASpI, Decadenza* — In materia di Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), la decadenza dalla sua fruizione, prevista dall'art. 11, lett. c), del d.lgs. n. 22 del 2015, per l'ipotesi di inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale senza aver provveduto alla comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, primo periodo, del medesimo d.lgs. nel termine ivi stabilito, si applica anche nel caso in cui tale attività lavorativa sia cominciata prima della presentazione della domanda amministrativa per la prestazione, rilevando il

solo fatto della contemporaneità tra godimento del trattamento di disoccupazione e svolgimento dell'attività lavorativa, e decorrendo il termine per effettuare la comunicazione dalla presentazione di detta domanda amministrativa (Cass. 9.1.2024, n. 846).

2.17. — *Indennità NASpI, Decadenza* — In tema di assicurazione sociale per l'impiego (cd. NASpI), l'art. 10, comma 1, del d.lgs. n. 22 del 2015 impone di comunicare all'Inps le attività di lavoro autonomo o di impresa individuale dalle quali si ricava un reddito, sia se intraprese *ex novo*, sia se già in essere, ma svolte con maggiori energie e per un maggior tempo rispetto al pregresso; tuttavia, non comporta decadenza dalla corresponsione della prestazione (ex art. 11, lett. c), del citato d.lgs.) l'omessa comunicazione dell'incarico di presidente e componente del consiglio di amministrazione di una società cooperativa, il quale - in considerazione dell'immedesimazione organica tra persona fisica ed ente e dell'assenza del requisito della coordinazione - non può ritenersi compreso tra i rapporti di co.co.co. o di lavoro subordinato (Cass. 14.3.2024, n. 6933).

2.18. — *Indennità NASpI, Decadenza* — In tema di nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), la fattispecie di decadenza di cui all'art. 11, comma 1, lett. c), del d.lgs. n. 22 del 2015 non è applicabile al socio e consigliere di amministrazione di una società a responsabilità limitata, in quanto tali figure non implicano di per sé lo svolgimento di attività lavorativa di carattere autonomo o imprenditoriale soggetta all'obbligo di comunicazione di cui all'art. 10, comma 1, del medesimo decreto (Cass. 19.8.2024, n. 22921).

2.19. — *Indennità disoccupazione, Risoluzione consensuale rapporto lavoro* — In tema di assicurazione contro la disoccupazione, la perdita del diritto di percepire l'indennità di disoccupazione ordinaria prevista in caso di dimissioni opera ogni qualvolta il lavoratore rinunci spontaneamente al posto, pur avendo la possibilità di proseguire il proprio rapporto di lavoro, sicché tale ipotesi ricorre anche nel caso di risoluzione consensuale, non essendovi alcuna differenza fra la dichiarazione unilaterale di recesso e quella manifestata nell'ambito di un accordo consensuale, salvo risulti provato che la sua adesione alla proposta risolutiva, sia intervenuta in presenza di una giusta causa di recesso (Cass. 22.8.2024, n. 23039).

2.20. — *Indennità disoccupazione agricola* — In tema di indennità di disoccupazione agricola, l'iscrizione negli elenchi anagrafici dei lavoratori agrico-

li costituisce presupposto per l'attribuzione della prestazione previdenziale che, pertanto, non può essere riconosciuta in difetto di impugnazione del provvedimento amministrativo di esclusione da tali elenchi nel termine decadenziale di cui all'art. 22 del d.l. n. 7 del 1970, conv. con modif. in l. n. 83 del 1970 (Cass. 25.3.2024, n. 7967).

2.21. — *Indennità mobilità* — Ai fini del conseguimento dell'indennità di mobilità è richiesta, ai sensi dell'art. 16, comma 1, l. n. 223 del 1991 *ratione temporis* vigente, la maturazione di una anzianità, non di servizio, ma aziendale presso il datore che ha attivato la procedura, tanto in ragione dell'indissolubile legame richiesto dalla norma tra anzianità ed azienda, sicché sono irrilevanti e non possono essere computate per il compimento del lasso temporale richiesto, le ipotesi di cessione del contratto ex art. 1406 c.c. (Cass. 29.12.2024, n. 34866).

2.22. — *Indennità mobilità, Anticipata corresponsione* — L'anticipazione dell'indennità di mobilità –prevista dall'art. 7, comma 5, della l. n. 223 del 1991 in favore dei lavoratori che ne facciano richiesta per intraprendere una attività lavorativa autonoma – risponde alla ratio di indirizzare il più possibile il disoccupato in mobilità verso attività autonome, al fine precipuo di ridurre la pressione sul mercato del lavoro subordinato, così perdendo la sua connotazione di tipica prestazione di sicurezza sociale e configurandosi non già come funzionale a sopperire ad uno stato di bisogno, ma come un contributo finanziario destinato a far fronte alle spese iniziali di un'attività svolta in proprio dal lavoratore in mobilità, il quale – in caso di rioccupazione, ancorché temporanea, alle altrui dipendenze entro 24 mesi dall'erogazione – è tenuto alla restituzione delle somme percepite per intero, non soltanto in proporzione alla durata della rioccupazione (Cass. 5.1.2024, n. 389).

2.23. — *Fondo garanzia, Cessione azienda* — In caso di cessione di azienda con prosecuzione del rapporto di lavoro con il cessionario, cui sia poi seguito il fallimento del cedente, non sussiste un obbligo di intervento del Fondo di garanzia istituito presso l'Inps per il TFR maturato dai lavoratori alle dipendenze del cedente stesso, nemmeno se il relativo credito è stato accertato e riconosciuto in sede concorsuale, poiché il presupposto dell'insolvenza non riguarda il datore di lavoro con cui è in essere il rapporto al momento in cui tale credito diviene esigibile, non rilevando in senso contrario l'accordo sindacale raggiunto ex art. 47, comma 5, l. n. 428 del 1990, *ratione temporis* applicabile, per liberare il cessionario dall'obbligazione

solidale di pagare il Tfr maturato alle dipendenze del cedente, accordo che non è opponibile all'Inps (Cass. 17.6.2024, n. 16740).

2.24. — *Fondo garanzia, Documentazione necessaria per riconoscimento prestazione* — In tema di prestazioni a carico del Fondo di garanzia dell'Inps, spetta al comitato amministratore del predetto ente previdenziale, ai sensi dell'art. 26, lett. b), l. n. 88 del 1989, l'individuazione della documentazione necessaria al fine dell'erogazione delle prestazioni, ma l'esercizio di detto potere va espletato con ragionevolezza, in modo tale da non vanificare o rendere eccessivamente difficile la tutela del diritto e senza deroghe alle disposizioni di legge vigenti in tema di efficacia probatoria dei documenti. In applicazione di tale principio, la Corte di cassazione ha escluso la necessità della produzione dell'originale del titolo esecutivo al fine dell'erogazione della prestazione, essendo sufficiente anche la copia conforme o quella fotostatica non disconosciuta (Cass. 2.9.2024, n. 34283).

2.25. — *Fondo garanzia, Retribuzione ultimi tre mesi* — In tema di prestazioni a carico del Fondo di garanzia di cui alla l. n. 297 del 1982, il tempo trascorso tra la richiesta d'intervento ispettivo alla Direzione Territoriale del Lavoro e l'adozione, da parte di quest'ultima, della diffida accertativa di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 124 del 2004 non può essere considerato nel computo dei dodici mesi decorrenti a ritroso dalla data di inizio dell'esecuzione forzata, previsto all'art. 2, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 80 del 1992, ai fini dell'individuazione delle tre mensilità di retribuzione indennizzabili dal Fondo anzidetto (Cass. 24.12.2024, n. 34283).

2.26. — *Invalità civile, Redditi* — Ai fini dell'erogazione dell'assegno mensile disciplinato dall'art. 13 della l. n. 118 del 1971, occorre tenere conto della remunerazione corrisposta per il sostentamento del clero, ai sensi degli artt. 24, 33, lett. a), e 34, comma 1, della l. n. 222 del 1985, n. 222, in quanto equiparata, a fini fiscali, al reddito da lavoro dipendente e dunque computabile nella valutazione delle condizioni economiche prescritte per accedere alla prestazione, in difetto di previsioni di diverso tenore (Cass. 4.1.2024, n. 220).

2.27. — *Benefici in favore vittime di reati di criminalità organizzata* — In tema di benefici a favore delle vittime di reati di criminalità organizzata, ricorrono le condizioni per il riconoscimento delle provvidenze ex artt. 1, comma 2, e 4 l. n. 302 del 1990, quando l'azione delittuosa è commessa per incrementare la forza del sodalizio di tipo mafioso, nella sua influenza o capaci-

tà d'azione e, quindi, per realizzare taluno degli obiettivi indicati dall'art. 416-bis c.p., tra cui quello generico di conseguire profitti o vantaggi ingiusti, individuabili nell'apparire e affermarsi come gruppo egemone di una determinata comunità. Nel caso di specie, la Corte di cassazione ha affermato il ricorrere di dette condizioni in relazione ad un omicidio che, pur avendo quale movente la tutela dell'onore familiare del mandante secondo i canoni della subcultura 'ndranghetista, aveva altresì lo scopo di preservare la sua posizione di prestigio e preminenza all'interno dell'organizzazione criminale (Cass. 27.12.2024, n. 34503).

2.28. — *Benefici in favore delle vittime del dovere* — Ai fini del riconoscimento dello *status* di vittima del dovere, ai sensi dell'art. 1, comma 563, della l. n. 266 del 2005, non è sufficiente che le lesioni patite dal pubblico dipendente siano state riportate in conseguenza di eventi verificatisi in occasione di una delle attività tipizzate dalle lett. a), b), c), d), e) ed f), del citato art. 1, essendo piuttosto necessario che l'evento da cui è scaturita la lesione costituisca, a sua volta, una concretizzazione della speciale pericolosità e/o del rischio che è tipicamente proprio di quelle determinate attività (Cass. 24.12.2024, n. 34299).

2.29. — *Benefici vittime del dovere, Condizioni ambientali e operative* — Affinché possa ritenersi che una vittima del dovere abbia contratto un'infermità in qualunque tipo di servizio non è sufficiente la semplice dipendenza da causa di servizio, occorrendo che quest'ultima sia legata a «particolari condizioni ambientali o operative» implicanti l'esistenza, od anche il sopravvenire, di circostanze straordinarie e fatti di servizio che hanno esposto il dipendente a maggiori rischi o fatiche, in rapporto alle ordinarie condizioni di svolgimento dei compiti di istituto, sicché è necessario identificare, caso per caso, nelle circostanze concrete alla base di quanto accaduto all'invalido per servizio, un elemento che comporti l'esistenza o il sopravvenire di un fattore di rischio maggiore rispetto alla normalità di quel particolare compito (Cass. 4.1.2024, n. 287).

2.30. — *Benefici in favore delle vittime del dovere, Vigilanza infrastrutture civili e militari* — In tema di benefici per le vittime del dovere ex art. 1, comma 563, lett. c), l. n. 266 del 2005, costituisce presupposto per il riconoscimento dell'emolumento la vigilanza ad infrastrutture civili e militari, alla quale non può ricondursi la sorveglianza dei detenuti da parte della Polizia penitenziaria, che non ha come oggetto immediato e precipuo il controllo delle infrastrutture. Nel caso di specie, la Corte ha escluso che i compiti di sor-

veglanza dei detenuti ricoverati in infermeria da parte di un agente di polizia penitenziaria siano riconducibili alle attività di vigilanza delle infrastrutture civili e militari (Cass. 14.6.2024, n. 16610).

2.31. — *Benefici in favore delle vittime dei reati di tipo mafioso* — In tema di accesso al fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, in presenza delle condizioni dettate dalla l. n. 512 del 1999, gli aventi diritto al beneficio sono titolari di un vero e proprio diritto soggettivo alla sua erogazione, attesa l'assenza di potestà discrezionali della P.A. con riguardo sia all'entità della somma che ai presupposti per la sua erogabilità, sicché il mutamento di questi ultimi, sia esso precedente o successivo alla domanda amministrativa, non rileva (se non per l'avvenire) in quanto l'avente diritto ha già maturato, in base alla legge, il diritto alla sua attribuzione. In applicazione di tale principio la Corte di cassazione ha cassato con rinvio la sentenza che aveva respinto la domanda di accesso al fondo proposta da una società, nonostante il suo diritto fosse maturato, in forza di sentenza penale di condanna al risarcimento dei danni conseguenti al reato di estorsione, passata in giudicato nel 2008, in data antecedente alla modifica dell'art. 4 della l. n. 512 del 1999, apportata dalla l. n. 94 del 2009, che, con l'introduzione del comma 1-*bis*, ha limitato, con riguardo agli enti costituiti parte civile, il diritto di accesso al fondo al solo rimborso delle spese processuali (Cass. 24.9.2024, n. 25573).

2.32. — *Beneficiari indennizzo art.1.1, l. n. 210 del 1992* — Nella categoria degli operatori sanitari - ai quali compete, ex art. 2, comma 1, della l. n. 210 del 1990, l'indennizzo previsto dall'art. 1, comma 1, della medesima legge - non sono ricompresi gli operai specializzati in un settore tecnico, in quanto la tutela indennitaria, accordata con scelta discrezionale e insindacabile in quanto non irragionevole, è stata riconosciuta dal legislatore solo a coloro che, in ragione della loro attività di cura e assistenza, assumono un rischio specifico di contagio. Nel caso di specie, la Corte di cassazione ha escluso la spettanza dell'emolumento ad un operaio specializzato che aveva contratto un'infezione da epatite C durante l'attività di spurgo delle condutture fognarie ospedaliere contenenti sangue e materiale ematico infetto (Cass. 9.1.2024, n. 31577).

2.33. — *Indennità lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni Inps* — L'indennità prevista dall'art. 28, comma 1, del d.l. n. 18 del 2020, conv. con modif. dalla l. n. 27 del 2020, in favore dei lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali per il commercio e l'artigianato dell'Ago (Assicurazione generale

obbligatoria), è una prestazione di natura assistenziale che presuppone solo che i suoi beneficiari fossero iscritti a una delle predette gestioni speciali al momento dell'entrata in vigore del citato d.l. (17 marzo 2020) e, al contempo, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie diverse dalla gestione separata. Nel caso di specie, in applicazione del principio *tempus regit actum*, la Corte di cassazione ha rigettato il ricorso dell'Inps, il quale riteneva che, sulla base della previsione secondo cui l'indennità è riconosciuta «per il mese di marzo», questa spettasse solo a chi fosse già iscritto alle gestioni speciali al 1° marzo 2020 (Cass. 2.12.2024, n. 30820).

2.34. — *Indennità lavoratori stagionali turismo e stabilimenti termali* — L'indennità per la cessazione involontaria del rapporto di lavoro, prevista per i lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali dall'art. 29, comma 1, del d.l. n. 18 del 2020, conv. con modif. dalla l. n. 27 del 2020, è una prestazione di natura assistenziale a sostegno del reddito personale del lavoratore, sicché ai fini della sua concessione non rileva il settore merceologico in cui risulta inquadrato il datore di lavoro ex art. 49, della l. n. 88 del 1989, poiché la classificazione operata da tale norma vale ai differenti fini della disciplina dei rapporti fra impresa ed ente previdenziale (Cass. 2.12.2024, n. 30816).

2.35. — *Invaliderà civile, Requisito anagrafico minimo* — In tema di prestazione di invalidità civile ex art. 12 della l. n. 118 del 1971, la sussistenza del requisito anagrafico deve essere verificata alla data della domanda amministrativa, sempre che a tale epoca fossero presenti tutti gli altri requisiti di legge, occorrendo altrimenti considerare il requisito anagrafico richiesto dalla normativa vigente al momento della sussistenza di tutte le altre condizioni necessarie per beneficiare della prestazione, tenendo quindi conto delle modifiche apportate a detto requisito dai d.m. 6 dicembre 2011 e 16 dicembre 2014 (Cass. 8.11.2024, n. 28846).

2.36. — *Abitazione (Diritto alla)* — Il bisogno abitativo esprime un'istanza primaria della persona umana radicata sul fondamento della dignità. Per questo il diritto all'abitazione è un diritto sociale inviolabile, funzionale a che la vita di ogni persona rifletta ogni giorno e sotto ogni aspetto l'immagine universale della dignità umana. La finalità di assicurare tale diritto inviolabile deve coniugarsi con il rispetto dei principi di eguaglianza e di ragionevolezza nella selezione dei criteri che regolano l'accesso al servizio sociale (Corte cost. sent. 22.4.2024, n. 67).

3. — *Pensioni* —

3.1. — *Esposizione amianto, Diritto autonomo* — La rivalutazione contributiva per esposizione all'amianto configura un diritto autonomo rispetto al diritto alla pensione, ma in quanto avente natura di prestazione previdenziale necessita della previa domanda amministrativa, che costituisce elemento costitutivo del corrispondente diritto; ne consegue che alla mancata presentazione della domanda da parte del *de cuius* non può supplire la domanda giudiziale dell'erede, quando questi faccia valere il diritto *iure hereditatis* e pretenda il ricalcolo di ratei che non sono mai entrati nel patrimonio del dante causa (Cass. 13.12.2024, n. 32288).

3.2. — *Esposizione amianto, Ius superveniens, Ambito temporale applicazione* — In tema di benefici a favore dei lavoratori esposti all'amianto, il fondamento normativo del beneficio della rivalutazione contributiva è l'art. 13, comma 8, della l. n. 257 del 1992, che prende in considerazione solo l'esposizione decennale senza identificare un arco temporale di riferimento, cosicché la possibilità di valutare l'esposizione all'amianto per i periodi successivi al 1992 non è ascrivibile alla normativa sopravvenuta dettata dalla l. n. 247 del 2007, il cui art. 1, comma 20, si limita ad introdurre una particolare disciplina per i lavoratori che abbiano prestato la propria attività nelle aziende ivi specificate (Cass. 4.9.2024, n. 23696).

3.3. — *Esposizione amianto, Beneficiari* — La maggiorazione contributiva prevista dall'art. 13, commi 7 e 8, della l. 27 marzo 1992, n. 257, come modificato dall'art. 1, comma 1, del d.l. n. 169 del 1993, conv. con l. n. 271 del 1993, a favore dei lavoratori che abbiano contratto malattie professionali a causa della esposizione all'amianto ovvero che siano stati esposti a detta sostanza nociva per un periodo ultradecennale, non spetta — in virtù di un'interpretazione che la Corte cost., con sentenza n. 434 del 2002, ha giudicato conforme agli artt. 3 e 38 Cost. — ai soggetti che, alla data di entrata in vigore della legge n. 257 del 1992 (28 aprile 1992), erano già titolari di una pensione di anzianità o di vecchiaia ovvero di inabilità, mentre va riconosciuta — ferma restando la ricorrenza di tutti gli altri requisiti stabiliti dalle citate disposizioni — ai lavoratori che, a quella medesima data, prestavano ancora attività di lavoro dipendente, ovvero versavano in uno stato di temporanea disoccupazione, ovvero erano titolari della pensione o dell'assegno di invalidità, essendo anche questi ultimi interessati ad incrementare la posizione assicurativa per conseguire le prestazioni di vecchiaia (Cass. 22.2.2024, n. 4729).

3.4. — *Esposizione amianto, Raggiungimento massima anzianità contributiva* — Il diritto alla rivalutazione, ai fini pensionistici, dei contributi relativi al periodo di esposizione ad amianto, di cui all'art. 13, comma 8, della l. n. 257 del 1992, non spetta a chi, avendo già raggiunto l'anzianità contributiva massima nel regime pensionistico di appartenenza, non otterrebbe comunque, dall'applicazione del coefficiente moltiplicatore, un concreto vantaggio né ai fini dell'anticipazione della pensione, né dell'incremento della misura della stessa (Cass. 28.11.2024, n. 30625).

3.5. — *Esposizione amianto, Lavoratori collocati in mobilità* — In tema di benefici in materia di amianto ai sensi dell'art. 1, comma 115, della l. n. 190 del 2014, non costituisce presupposto per l'operatività della rivalutazione dell'anzianità contributiva con il più favorevole coefficiente previsto dall'art. 13, comma 8, l. n. 257 del 1992 la collocazione in mobilità di tutti i dipendenti dell'impresa, ma soltanto di quelli esposti all'amianto in quanto addetti alla lavorazione poi cessata. La Corte di cassazione, in applicazione di tale principio, ha affermato che sia il mantenimento in servizio di un unico lavoratore per custodire l'immobile aziendale, quindi con finalità estranea alla lavorazione dismessa, sia la temporanea riassunzione del richiedente il beneficio per l'effettuazione di opere di mera bonifica del sito non escludono l'applicazione del miglior coefficiente di rivalutazione (Cass. 4.10.2024, n. 26092).

3.6. — *Esposizione amianto, Domanda amministrativa* — La domanda di rivalutazione contributiva per esposizione all'amianto, prevista dall'art. 13, comma 8, della l. 27 marzo 1992, n. 257, deve essere preceduta, a pena di improponibilità, da quella amministrativa rivolta all'ente competente all'erogazione della prestazione, sicché, in mancanza di tale domanda, che ha carattere costitutivo, il relativo diritto, non essendo stato acquisito al patrimonio del lavoratore, neppure è trasmissibile, in caso di decesso, agli eredi. Nella specie, la Corte di cassazione ha escluso il diritto del coniuge superstite, titolare di pensione di reversibilità, alla rivalutazione contributiva per esposizione all'amianto, non avendo la moglie deceduta presentato domanda amministrativa (Cass. 30.12.2024, n. 34943).

3.7. — *Benefici combattentistici, Soggetti beneficiari* — In tema di benefici combattentistici, il beneficio previsto dall'art. 6, comma 7, della l. n. 140 del 1985 in favore degli ex combattenti non rientranti tra le categorie di personale pubblico indicate dall'art. 1 della l. n. 336 del 1970 — che non hanno perciò diritto al beneficio di cui all'art. 2 della medesima legge —

consiste in una maggiorazione del trattamento pensionistico fissa, uguale per tutti, non riassorbibile, che non incide su altri istituti (come il diritto di integrazione al minimo) e differisce, perciò, dal predetto beneficio ex art. 2 della l. n. 336 del 1970, che consiste invece in un compenso personalizzato e differenziato, collegato alla retribuzione e pensione in godimento e alle sue modalità di progressione, oltre che riassorbibile (Cass. 5.11.2024, n. 28433).

3.8. — *Beneficio della c.d. neutralizzazione, Gestione dipendenti pubblici* — In base all'art. 37, ultimo comma, del d.P.R. n. 818 del 1957, il beneficio della cd. neutralizzazione – in forza del quale i periodi d'iscrizione a forme di previdenza obbligatorie diverse da quelle sostitutive dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti sono esclusi dal quinquennio, antecedente alla domanda di prestazione, per il quale deve sussistere il requisito assicurativo previsto per la prestazione richiesta – è applicabile anche per gli iscritti alla gestione previdenziale esclusiva per i dipendenti pubblici, essendo ricompresa tra le forme di previdenza obbligatoria anzidette, purché l'iscrizione a tale gestione esclusiva non abbia fatto maturare alcun trattamento previdenziale (Cass. 2.4.2024, n. 8631).

3.9. — *Pensione, Legislazione applicabile* — In materia di pensioni di invalidità, vecchiaia o reversibilità deve essere applicata la legislazione dello Stato obbligato a corrispondere la prestazione previdenziale, in quanto le prestazioni pensionistiche, stante la natura pubblicistica, sono sottratte all'ambito applicativo della l. n. 218 del 1995 e ricadono nella disciplina dell'art. 11 del Regolamento Ce n. 883 del 2004, restando irrilevanti la residenza del pensionato in altro Stato membro come pure la maturazione del giudicato interno sulla giurisdizione italiana. La Corte di cassazione ha affermato tale principio in relazione alla richiesta di accertamento negativo dell'obbligo di restituzione di somme corrisposte dalla Notarkasse A.D.O.R., proposta da un notaio tedesco stabilitosi in Italia da pensionato e integralmente soggetto al sistema di sicurezza sociale dello Stato di appartenenza (Cass. 12.12.2024, n. 32121).

3.10. — *Pensione vecchiaia, Requisiti accesso art. 24 d.l. n. 214 del 2011* — In tema di pensione di vecchiaia, il regime derogatorio dei requisiti per l'accesso alla pensione di cui all'art. 24 del d.l. n. 201 del 2011, conv. dalla l. n. 214 del 2011, esteso temporalmente, nella ricorrenza dei presupposti di legge, in virtù dell'art. 1, comma 265, lett. c), l. n. 208 del 2015, si applica ai lavoratori che, dopo la risoluzione del rapporto, non hanno svolto attività

riconducibile al paradigma del lavoro dipendente a tempo indeterminato, con la conseguenza che l'assunzione in prova non esclude l'applicazione della deroga nel caso in cui il rapporto venga risolto prima del superamento della stessa (Cass. 30.8.2024, n. 23411).

3.11. — *Pensione vecchiaia, Opzione sistema contributivo* — L'opzione per la liquidazione del trattamento pensionistico di vecchiaia esclusivamente con le regole del sistema contributivo, se esercitata successivamente alla modifica dell'art. 1, comma 23, della l. n. 335 del 1995, ad opera dell'art. 24, comma 7, del d.l. n. 201 del 2011, conv. dalla l. n. 214 del 2011, non consente all'assicurato di mantenere il più favorevole regime di accesso alla prestazione di vecchiaia previgente rispetto alle predette modifiche, in applicazione del principio generale secondo cui *tempus regit actum* e dell'interpretazione restrittiva delle disposizioni derogatorie di cui all'art. 24, commi 14 e 15, del d.l. n. 201 del 2011, conv. con l. n. 214 del 2011 e succ. modif. e integraz. (tra cui, in specie, l'art. 22, comma 1, del d.l. n. 95 del 2012, conv. con l. n. 135 del 2012) (Cass. 19.11.2024, n. 29768).

3.12. — *Pensione anzianità, Lavoratori spettacolo* — In tema di pensione di anzianità dei lavoratori dello spettacolo, se il rapporto assicurativo è iniziato in epoca precedente il d.lgs. n. 182 del 1997 ed è poi proseguito fino al pensionamento nel vigore di esso, per il primo periodo – quello anteriore al d.lgs. innanzi ricordato – l'anzianità contributiva si calcola secondo le norme previgenti, *ratione temporis* applicabili (Cass. 8.5.2024, n. 12592).

3.13. — *Pensione anzianità, Requisito non occupazione* — Per il riconoscimento della pensione di anzianità deve sussistere, al momento della presentazione della domanda amministrativa, la condizione di inoccupazione che, al pari del requisito contributivo, è elemento costitutivo per il conseguimento della prestazione richiesta; pertanto, la sussistenza di un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato è ostativa al riconoscimento, trattandosi di contratto di lavoro subordinato che si caratterizza per la peculiare forma di utilizzazione della forza lavoro nell'ambito di un rapporto che, per tutta la sua durata, è in atto con vincoli persistenti per entrambe le parti. Nel caso di specie, la Corte di cassazione ha confermato la sentenza che aveva ritenuto occupato il ricorrente l'iscritto all'Enpals e che versava i contributi in relazione a un rapporto di lavoro intermittente, occasionalmente quiescente in coincidenza con la presentazione della domanda amministrativa di pensione di anzianità (Cass. 22.8.2024, n. 23034).

3.14. — *Pensione anzianità, Misura di salvaguardia art. 6 d.l. n. 216 del 2011* — In tema di pensione di anzianità, la misura c.d. di salvaguardia di cui all'art. 6, comma 2-ter, del d.l. n. 216 del 2011, conv. dalla l. n. 14 del 2012 (che si inserisce nel novero delle previsioni derogatorie di cui all'art. 24, commi 14 e 15, del d.l. n. 201 del 2011, conv. dalla l. n. 214 del 2011) si applica ai soli lavoratori subordinati e non anche a quelli autonomi, in ragione sia della lettera della disposizione, di stretta interpretazione in quanto eccezionale, che si riferisce alla risoluzione dei «rapporti di lavoro», e quindi ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 e ss. c.c., sia della *ratio* di tutela sottesa alla norma (impedire che chi ha perso il lavoro si trovi senza stipendio e senza pensione), non ravvisabile in capo ai lavoratori autonomi che non subiscono l'alea del recesso datoriale né quella della ricerca di un nuovo impiego (Cass. 21.10.2024, n. 27238).

3.15. — *Pensione anzianità, Regime derogatorio art. 1, comma 194, lett. d), l. n. 147 del 2013* — In tema di trattamento pensionistico, la misura di salvaguardia di cui alla norma generale dettata dall'art. 1, comma 194, lett. d), l. n. 147 del 2013, si applica anche ai lavoratori destinatari di un licenziamento collettivo, il cui collocamento in mobilità sia cessato al 4 dicembre 2011, data di entrata in vigore dell'art. 24, d.l. n. 201 del 2011, conv. dalla l. n. 214 del 2011, in quanto, in difetto dei presupposti per l'applicazione della salvaguardia di cui alla successiva lett. e), anche il licenziamento collettivo costituisce un'ipotesi di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro (Cass. 30.8.2024, n. 23414).

3.16. — *Pensione anzianità, Reddito lavoro autonomo* — In materia di cumulo della pensione di anzianità con il reddito da lavoro autonomo di cui all'art. 10, comma 6, d.lgs. n. 503 del 1992, l'esecuzione del pagamento della prestazione in misura eccedente, di volta in volta, i limiti posti dalla legge a tale cumulo concretizza un pagamento indebito, e da essa, e non già dalla presentazione della dichiarazione dei redditi a fini Irpef prevista dal medesimo art. 10, inizia a decorrere la prescrizione della pretesa dell'ente previdenziale a recuperare le maggiori somme erogate, identificandosi il fatto costitutivo di tale pretesa nel pagamento in misura superiore ai limiti di legge (Cass. 7.2.2024, n. 3523).

3.17. — *Pensione anticipata «quota cento», Divieto cumulo con redditi da lavoro dipendente* — In tema di pensione anticipata, la violazione del divieto di cumulo tra redditi pensionistici e da lavoro subordinato – stabilito per la pensione cd. «quota cento» dall'art. 14, comma 3, del d.l. n. 4 del 2019, conv.

dalla l. n. 26 del 2019 – comporta la perdita totale del trattamento pensionistico, non solo per i mesi in cui è stata espletata l'attività lavorativa, bensì per tutto l'anno solare di riferimento, in quanto la norma esprime una *ratio* solidaristica (come affermato nella sentenza della Corte cost. n. 234 del 2022), ma in concorso con il fine macroeconomico di creare nuova occupazione ed assicurare ricambio generazionale nella cornice della sostenibilità del sistema previdenziale, sicché l'uscita dal mercato del lavoro deve essere effettiva (Cass. 4.12.2024, n. 30994).

3.18. — *Pensione anticipata anzianità, Iscrizione elenchi medici convenzionati* — L'art. 25, comma 1, della l. n. 724 del 1994, norma di riforma economico-sociale e pertanto in posizione di preminenza nel regime costituzionale delle fonti, vieta al personale delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 29 del 1993 (oggi art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001) di cumulare, successivamente alla cessazione del rapporto, pensione anticipata di anzianità ed incarichi di consulenza, collaborazione, studio e ricerca conferiti dall'amministrazione di provenienza, o da quelle con cui si sono avuti nei cinque anni precedenti rapporti di lavoro o di impiego, e tale divieto riguarda anche l'incarico convenzionale di medicina di base, in quanto prestazione d'opera professionale con i connotati del rapporto di collaborazione continuativa e coordinata (Cass. 29.11.2024, n. 30702).

3.19. — *Pensione anticipata, Contribuzione figurativa* — In tema di pensione anticipata, ai sensi dell'art. 24, comma 10, del d.l. n. 201 del 2011, conv. con modif. dalla l. n. 214 del 2011, il presupposto contributivo è integrato anche dal versamento dei contributi figurativi, diversamente da quanto previsto nel sistema di cui al successivo comma 11 che – consentendo l'accesso alla pensione anticipata anche sulla base del requisito anagrafico oltre che di quello contributivo – richiede, invece, l'effettivo versamento della contribuzione (Cass. 17.9.2024, n. 24916).

3.20. — *Pensione vecchiaia anticipata per invalidità, Incremento aspettativa di vita* — La pensione di vecchiaia anticipata per invalidità soggiace alla generale previsione dell'aumento dell'età pensionabile in dipendenza dell'incremento della speranza di vita di cui all'art. 22-ter, comma 2, del d.l. n. 78 del 2009, conv. dalla l. n. 102 del 2009, poiché la sussistenza dello stato di invalidità costituisce solo la condizione in presenza della quale è possibile acquisire il diritto al trattamento di vecchiaia sulla base del requisito di età vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 503 del 1992, senza tuttavia comportare uno snaturamento della prestazione, che rimane pur sempre

un trattamento diretto di vecchiaia, ontologicamente diverso dai trattamenti diretti di invalidità (Cass. 6.8.2024, n. 22227).

3.21. — *Pensione indiretta, Familiari lavoratore autonomo* — Ai fini del riconoscimento della pensione indiretta al familiare di lavoratore autonomo deceduto, non operando per i lavoratori autonomi la regola dell'automatismo delle prestazioni di cui all'art. 2116 c.c., il coniuge superstite non ha diritto a detta pensione se l'assicurato, al momento del decesso, non poteva far valere il minimo di contribuzione richiesto dalla legge, pur restando impregiudicata la facoltà dei superstiti di versare i contributi omessi dal dante causa, con conseguente maturazione successiva del requisito utile alla pensione stessa (Cass. 31.5.2024, n. 15294).

3.22. — *Pensione reversibilità, Figli inabili* — L'accertamento del requisito della inabilità (di cui alla l. n. 222 del 1984, art. 8), richiesto ai fini del riconoscimento del diritto alla pensione di reversibilità ai figli superstiti del lavoratore o del pensionato, deve essere operato secondo un criterio concreto, ossia avendo riguardo al possibile impiego delle eventuali energie lavorative residue in relazione al tipo di infermità e alle generali attitudini del soggetto, in modo da verificare, anche nel caso del mancato raggiungimento di una riduzione del cento per cento della astratta capacità di lavoro, la permanenza di una capacità dello stesso di svolgere attività idonee nel quadro dell'art. 36 Cost. e tali da procurare una fonte di guadagno non simbolico (Cass. 16.7.2024, n. 19530).

3.23. — *Pensione reversibilità, Vivenza a carico* — In caso di morte del pensionato, il figlio superstite ha diritto alla pensione di reversibilità, ove maggiorenne, se riconosciuto inabile al lavoro e a carico del genitore al momento del decesso di questi, laddove il requisito della «vivenza a carico», se non si identifica indissolubilmente con lo stato di convivenza né con una situazione di totale soggezione finanziaria del soggetto inabile, va considerato con particolare rigore, essendo necessario dimostrare che il genitore provvedeva, in via continuativa e in misura quanto meno prevalente, al mantenimento del figlio inabile; tale accertamento di fatto è rimesso al giudice di merito e, pertanto, incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato (Cass. 29.5.2024, n. 15041).

3.24. — *Pensione reversibilità, Soggetti equiparati* — All'esito della declaratoria d'incostituzionalità dell'art. 38 del d.P.R. n. 818 del 1957, ad opera della sentenza della Corte costituzionale n. 88 del 2022, il diritto alla pen-

sione di reversibilità previsto dall'art. 13 del r.d.l. n. 636 del 1939, conv. con modif. dalla l. n. 1272 del 1939, deve essere esteso – alle stesse condizioni e con le stesse limitazioni previste per i figli – a favore dei nipoti maggiorenni orfani, riconosciuti inabili al lavoro e viventi a carico degli ascendenti assicurati, precedentemente non inclusi fra i soggetti equiparati ai beneficiari della prestazione (Cass. 30.4.2024, n.11553).

3.25. — *Pensione reversibilità, Cessazione contitolarità* — In tema di pensione ai superstiti, alla cessazione del regime di contitolarità tra i beneficiari del trattamento di reversibilità, la pensione del superstite residuo deve essere rideterminata tenendo conto non già di quanto percepito durante il periodo di titolarità comune, bensì operando un conteggio virtuale, a decorrere dalla data della morte del dante causa, che prenda a riferimento l'ammontare della pensione diretta a questo spettante, nella quale però, se già integrata al trattamento minimo ex art. 6 d.l. n. 463 del 1983, conv. con modific. in l. n. 638 del 1983, non possono comprendersi gli aumenti derivanti dalla perequazione automatica introdotta dall'art. 4 l. n. 140 del 1985, poiché essi devono essere determinati tenendo conto dell'importo a calcolo della pensione del titolare e non di quello conseguente all'integrazione al minimo (Cass. 27.8.2024, n. 23204).

3.26. — *Pensione reversibilità, Trattamenti integrativi Ministri della Tavola Valdese* — In tema di pensione di reversibilità, il trattamento integrativo erogato in forza del Regolamento dei Ministri della Tavola Valdese è soggetto a tassazione ai sensi dell'art. 49, comma 2, lett. a, del Tuir e, dunque, costituisce reddito ai fini dell'art. 1, comma 41, l. n. 335 del 1995, con la conseguenza che concorre con il trattamento pensionistico ai superstiti erogato dall'Inps ed è cumulabile a questo nei limiti di cui alla tabella F (Cass. 3.6.2024, n. 15453).

3.27. — *Dirigenti aziende industriali, Tetto massimo art. 1 d.P.R. n. 58 del 1976* — In materia di trattamento pensionistico dei dirigenti già assicurati presso l'Inpdai e trasferiti, a seguito della soppressione di tale ente, nella gestione previdenziale dell'Inps, il principio del «pro rata», contenuto nell'art. 42, comma 3, della l. n. 289 del 2002, impone di determinare l'ammontare delle quote relative a ciascun periodo di assicurazione secondo tutte le disposizioni vigenti nel corrispondente regime normativo; ne consegue che, per la quota corrispondente alle anzianità contributive acquisite presso l'Inpdai fino alla sua soppressione, il calcolo va operato tenendo conto anche della cd. clausola di salvaguardia di cui all'art. 3, comma 4, del

d.lgs. n. 181 del 1997, che, già prima della soppressione dell'Inpdai, escludeva che il trattamento pensionistico complessivo degli iscritti a tale ente potesse risultare inferiore a quello previsto dall'assicurazione generale obbligatoria (Cass. 5.8.2024, n. 22059).

3.28. — *Pensione lavoratori agricoli autonomi e commercianti* — La disposizione di cui all'art. 2 ter del d.l. n. 30 del 1974, conv., con modif., dalla l. n. 114 del 1974 – ove è previsto, tra l'altro, che il titolare di pensione liquidata a carico delle gestioni speciali per i coltivatori diretti, mezzadri e coloni, per gli artigiani e per gli esercenti attività commerciali ha diritto a vedersi liquidare la pensione prevista dalle norme dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti quando tutti i requisiti risultino perfezionati nell'assicurazione stessa – ha carattere eccezionale e si applica allorché il soggetto già titolare di pensione liquidata nella gestione speciale dell'Inps abbia poi svolto attività di lavoro subordinato, con relativa contribuzione versata al Fondo pensioni lavoratori dipendenti. Nel caso di specie, la Corte di cassazione ha cassato la sentenza di merito con la quale la domanda proposta dall'assicurato – volta ad ottenere il mutamento del titolo della pensione a carico della gestione Inps dei coltivatori diretti in pensione di vecchiaia a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti – era stata accolta sul presupposto che, pur in difetto di svolgimento di attività lavorativa dopo il pensionamento ad opera dell'assicurato medesimo, fosse applicabile la sopra menzionata disposizione, conteggiando la maggiorazione contributiva dovuta all'esposizione ad amianto durante l'attività lavorativa svolta precedentemente al pensionamento ma riconosciuta solo in epoca successiva (Cass. 19.2.2024, n. 4365).

3.29. — *Indebito previdenziale, Verifica redditi* — In tema di indebito previdenziale, l'art. 13, comma 2, della l. n. 412 del 1991, si interpreta nel senso che l'Inps deve procedere alla verifica nell'anno civile in cui ha avuto conoscibilità dei redditi maturati dal percettore di una data prestazione e che, entro l'anno civile successivo a quello destinato alla verifica, deve procedere, a pena di decadenza, al recupero dell'eventuale indebito (Cass. 19.11.2024, n. 29689).

3.30. — *Indebito previdenziale, Recupero mediante trattenuta su prestazione* — In tema di indebito, l'Inps, salvo il diritto di avvalersi dell'azione di ripetizione ex art. 2033 c.c., può recuperare gli indebiti previdenziali anche in via di compensazione, mediante trattenute che non superino, in applicazione dell'art. 69, comma 1, l. n. 153 del 1969, la misura di un quinto del tratta-

mento in godimento e fatto comunque salvo il trattamento di pensione minimo, non applicandosi i diversi limiti di pignorabilità di cui all'art. 545 c.p.c. – come novellato dall'art. 13, comma 1, lett. l), del d.l. n. 83 del 2015, conv. con modif. dalla l. n. 132 del 2015 ed ulteriormente modificato ex art. 21-bis del d.l. n. 115 del 2022, conv. con l. n. 142 del 2022 – che rilevano nelle sole ipotesi in cui la pensione venga aggredita da soggetti diversi dall'Istituto previdenziale, o quando l'Inps agisce per crediti diversi dall'indebita percezione di prestazioni a suo carico o da omissioni contributive (Cass. 11.10.2024, n. 26580).

3.31. — *Assegno vitalizio regionale, Divieto cumulo con quello di parlamentare* — Il divieto di cumulo dell'assegno vitalizio spettante per aver ricoperto l'incarico di consigliere regionale della Regione Toscana con quello dovuto in ragione della carica di parlamentare nazionale o europeo – previsto dall'art. 23 bis della l.r. Toscana n. 3 del 2009, introdotto dall'art. 4 della l.r. Toscana n. 74 del 2015, in relazione al periodo transitorio 31.12.2015-1.6.2019 – non eccede le competenze legislative regionali né si pone in contrasto con i principi di legittimo affidamento, uguaglianza, ragionevolezza, certezza delle situazioni giuridiche, nonché con la tutela del diritto di proprietà garantita anche dall'ordinamento europeo, in ragione delle motivazioni già spese dalla Corte cost. (in relazione ad analoghe disposizioni regionali) nelle sentenze nn. 136 e 182 del 2022, e neppure genera discriminazione all'interno della categoria degli ex consiglieri regionali, perché è esteso ai consiglieri ed assessori delle altre Regioni, né confligge con le esigenze di tutela di cui all'art. 38 Cost., in quanto l'assegno vitalizio è emolumento che non ha natura previdenziale (Cass. 22.10.2024, n. 27290).

4. — *Sicurezza del lavoro* —

4.1. — *Appalto illecito manodopera, Rapporto contributivo* — L'interposizione illecita di manodopera in un contratto di appalto determina l'instaurazione *ex lege* del rapporto contributivo tra l'ente previdenziale e l'utilizzatore effettivo della prestazione lavorativa, anche ai fini dell'efficacia di una polizza assicurativa privata da questi stipulata contro gli infortuni dei propri dipendenti che richieda, per la sua copertura, che il lavoratore infortunato sia addetto all'attività aziendale e il datore di lavoro sia in regola con gli obblighi assicurativi sociali, trovando applicazione anche per tale ipotesi gli artt. 29 e 27 del d.lgs. n. 276 del 2003 e, attualmente, l'art. 38 del d.lgs. n. 81 del 2015 (Cass. 30.7.2024, n. 21204).

4.2. — *Determinazione premi* — In tema di determinazione dei premi dovuti all'Inail, la stabilizzazione con contratti di lavoro subordinato di rapporti di associazione in partecipazione avvenuta ai sensi dell'art. 7-bis, comma 7, del d.l. n. 76 del 2013, conv. con modif. dalla l. 99 del 2013, pur comportando l'estinzione delle pretese contributive, assicurative e per sanzioni conseguenti alle contestazioni connesse a tali rapporti, non è rilevante ai fini della tariffazione assicurativa corrispondente ad una determinata classe di rischio assicurato dall'Inail, che è questione attinente al profilo delle mansioni svolte dalle posizioni lavorative stabilizzate e non al precedente inquadramento del rapporto (Cass. 26.11.2024, n. 30435).

4.3. — *Aumento premio* — Qualora l'Inail per aver pagato un'indennità in seguito ad infortunio «*in itinere*» al lavoratore assicurato – intenda aumentare il premio assicurativo attraverso il tasso specifico aziendale, ha l'onere di provare un proprio pregiudizio economico, che non sussiste nel caso che abbia conseguito l'integrale rimborso dell'indennizzo agendo in surroga contro il terzo responsabile dell'infortunio; conseguentemente, se l'Istituto riceve dal terzo una somma minore per effetto di transazione ha diritto all'aumento del premio, mentre spetta all'assicurante – che tale diritto neghi – provare la manifesta sproporzione nell'accordo transattivo, sfavorevole all'Istituto, tale che possa imputarsi allo stesso il suddetto pregiudizio economico (Cass. 4.11.2024, n. 28326).

4.4. — *Contributi, Prescrizione* — I contributi Inail si prescrivono in cinque anni ex art. 3, comma 9, della l. n. 335 del 1995, con inizio della decorrenza, quanto alla prima rata dall'inizio della lavorazione e, per le rate successive, dal 16 febbraio di ogni anno, ai sensi degli artt. 28 e 44 del d.P.R. n. 1124 del 1965, posto che alla suddetta data il datore deve calcolare il premio anticipato per l'anno in corso, sulla base delle retribuzioni effettive dell'anno precedente e il relativo conguaglio (Cass. 26.4.2024, n. 11218).

4.5. — *Revisione rendita, Aggravamenti* — Il termine per l'esercizio del diritto alla revisione della rendita Inail stabilito dall'art. 83 del d.P.R. n. 1124 del 1965 si riferisce esclusivamente all'eventuale aggravamento derivante dalla naturale evoluzione dell'originario stato morboso, mentre, ove il maggior grado di inabilità dipenda da una concausa sopravvenuta, trova applicazione la disciplina dettata dall'art. 80 del d.P.R. cit. Nel caso di specie, la Corte di cassazione ha cassato la sentenza di appello che, qualificata la domanda come richiesta di aggravamento degli esiti dell'infortunio in itinere avvenuto nel 1975, aveva accertato che la patologia epatica, manifestatasi

nel 2010 e diagnosticata nel 2014, era conseguenza delle trasfusioni cui l'assicurato era stato sottoposto in occasione dell'infortunio ed aveva quindi ritenuto che il diritto alla prestazione fosse precluso per effetto del decorso dei dieci anni dall'infortunio (Cass. 19.8.2024, n. 22897).

4.6. — *Azione regresso* - Al credito fatto valere dall'Inail — in via di regresso - nei confronti del datore di lavoro responsabile dell'infortunio, ai sensi degli artt. 10 e 11 del d.P.R. n. 1124 del 1965, non si applica l'art. 429 c.p.c., in quanto esso ha autonoma finalità di recupero delle somme erogate in favore dell'assicurato, diversamente dall'azione di surroga di cui all'art. 1916 c.c., e quindi non configura un credito di lavoro; esso costituisce invece credito di valuta soggetto al regime di cui all'art. 1224 c.c., per cui al creditore che li richieda devono essere riconosciuti gli interessi di mora, salvo il maggior danno, se provato (Cass. 12.12.2024, n. 32168).

4.7. — *Azione regresso, Termine triennale prescrizione* — Il termine triennale di prescrizione dell'azione di regresso dell'Inail decorre dal provvedimento conclusivo del procedimento penale ai sensi dell'art. 112 del d.P.R. n. 1124 del 1965, se questo ha ad oggetto i delitti previsti e puniti dagli artt. 589 e 590 c.p., restando invece irrilevante, ai fini della prescrizione, l'esito del procedimento instaurato per soli reati contravvenzionali collegati alla violazione di norme antinfortunistiche (Cass. 13.12.2024, n. 32280).

4.8. — *Azione regresso, Processo penale* — In tema di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, il termine triennale previsto per l'esercizio dell'azione di regresso dell'Inail nei confronti dell'imputato (art. 112 del d.P.R. n. 1124 del 1965) decorre dall'irrevocabilità della sentenza emessa all'esito del procedimento penale instaurato nei suoi confronti, senza che assuma rilevanza l'eventuale esercizio dell'azione penale nei confronti di altri soggetti per il medesimo infortunio (Cass. 10.5.2024, n. 12777).

4.9. — *Azione regresso, Lavoratore autonomo* — Nell'ipotesi di infortunio subito dal lavoratore autonomo, l'Inail non può esperire l'azione di regresso, che presuppone l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato o ad esso equiparabile, ma soltanto, in presenza di tutti i presupposti, la generale azione di surroga (Cass. 13.5.2024, n. 13023).

4.10. — *Responsabilità Inail, Risoluzione anticipata rapporto lavoro* — Il rapporto assicurativo che lega l'Inail al lavoratore si connota in termini di affidamento e mutua cooperazione, in forza dell'obbligo, gravante sugli enti

pubblici dotati di poteri di indagine e certificazione, di non frustrare la fiducia di soggetti titolari di interessi al conseguimento di beni essenziali della vita; pertanto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per intervenuta maturazione dei requisiti pensionistici in considerazione dei contributi figurativi accreditati per esposizione all'amianto, l'erronea certificazione, con efficacia vincolante, di esposizione all'amianto e la conseguente revoca dell'accredito contributivo danno luogo ad un'ipotesi di responsabilità da contatto sociale, *species* del più ampio *genus* della responsabilità ex art. 1218 c.c. (Cass. 14.10.2024, n. 26620).

5. — *Previdenza complementare* —

5.1. — *Previdenza complementare, Versamento Tfr maturando* — In materia di fondi pensione complementari, se il datore di lavoro non adempie l'obbligo di versare le quote del Tfr maturando al fondo di previdenza scelto dal lavoratore, questi resta creditore nei confronti del datore del corrispondente importo di natura retributiva e nel relativo debito, in caso di cessione d'azienda, subentra ex art. 2112 c.c. il datore di lavoro cessionario, tenuto ad adempiere nei medesimi termini; ciò comporta, però, che non può essere accolta la richiesta del lavoratore di intervento del Fondo di garanzia ex art. 5 d.lgs. n. 80 del 1992, avanzata per il fallimento del cedente dichiarato dopo la cessione dell'azienda, mancando il presupposto della sottoposizione del datore di lavoro cessionario ad una delle procedure di cui all'art. 1 del citato d.lgs. (Cass. 26.4.2024, n. 11198).