

n.1 SETTEMBRE 2023



24ORE
PROFESSIONALE

NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

Realizzata in collaborazione con 24 ORE Professionale



10
YEARS



24 ORE
PROFESSIONALE

Newsletter di approfondimento
realizzata da
24 Ore Professionale
in collaborazione
con EBIL - Ente Bilaterale
Nazionale Imprese e Lavoratori

Proprietario ed Editore:
Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale
e amministrazione:
Viale Sarca, 223 - 20126 Milano

Redazione:
24 ORE Professionale

© 2023 Il Sole 24 ORE S.p.a.
Tutti i diritti riservati.
È vietata la riproduzione
anche parziale e con qualsiasi
strumento.

I testi e l'elaborazione dei testi, anche
se curati con scrupolosa attenzione,
non possono comportare specifiche
responsabilità per involontari errori e
inesattezze.

Chiusa in redazione:
27 settembre 2023

EBIL

EBIL - Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori	3
Il Valore aggiunto di EBIL <i>Pietro Monaco, Responsabile Relazioni Esterne Ebil</i>	6
Confimprese Italia	8
Fesica Confsal	11

NEWS E APPROFONDIMENTI

Il salario minimo legale, un istituto europeo <i>G. Maurizio Ballistreri, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", n.33-34, 25 agosto 2023</i>	14
Contratti a termine: le modifiche del decreto lavoro convertito in legge <i>Antonio Carlo Scacco, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Edicola lavoro", 6 settembre 2023, pp.7-13</i>	26
Decreto lavoro e sicurezza: le modifiche al Tu e le nuove tutele per gli studenti <i>Mario Gallo, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", n.29, 14 luglio 2023</i>	34
Operativo il nuovo canale unico per la richiesta del trattamento di Cigo <i>Gianfranco Nobis, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 29 giugno 2023</i>	43



CHI SIAMO

EBIL - Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori

EBIL è un Ente Bilaterale ovvero un'associazione senza scopo di lucro tra organizzazioni imprenditoriali e sindacati dei lavoratori che copre tutto l'arco produttivo delle imprese.

EBIL - Ente Bilaterale Nazionale Imprese e lavoratori - è stato costituito nell'anno 2013 su iniziativa di CONFIMPRESE ITALIA (Confederazione Datoriale della Micro, Piccola e Media Impresa) e FESICA CONFISAL (Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato) in esecuzione di quanto stabilito dalla Contrattazione Collettiva fra le parti.

EBIL costituisce lo strumento per il coordinamento e per lo svolgimento delle attività individuate dalla Contrattazione Collettiva e dalle Parti Sociali e ricopre svariate ed importanti funzioni che vanno dalla gestione ed interpretazione dei Contratti Collettivi stipulati, verifica della contrattazione di secondo livello, attività di formazione, di sicurezza sul lavoro, di sostegno al reddito, alla certificazione dei contratti, ai piani di welfare aziendale e alla risoluzione delle controversie di lavoro fino alla erogazione di prestazioni integrative al servizio sanitario nazionale agli iscritti, senza dimenticare la vocazione dell'Ente in materia di Politiche Attive.

NON SIAMO MIGLIORI... SIAMO DIVERSI

Perché?

L'impresa che aderisce ad EBIL ha la possibilità di scegliere la destinazione degli importi versati fra 3 diverse Modalità di Gestione ed i lavoratori fruiscono di un fondo permanente a sostegno del proprio reddito.

La visualizzazione e gestione degli importi versati all'Ente Bilaterale è un elemento fondamentale sia per una gestione trasparente delle risorse che per la programmazione dei servizi di cui si intende fruire.

A tal fine l'Ente mette a disposizione di Imprese e Partner il Sistema di Gestione dei Contributi Bilaterali - EbilWeb.

IMPRESE

LE 3 MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE

Fondo Prestazioni Imprese (Fondo PreImp)

Modalità WELFARE LAVORATORI:

Gli importi versati sono destinati in modo **"BILANCIATO"** fra Imprese e Lavoratori

- Le **Imprese** aderenti ad EBIL potranno usufruire delle prestazioni previste in catalogo in MODALITA' RIMBORSUALE, ossia le prestazioni erogate alle Imprese professionisti, enti e società accreditate saranno rimborsate direttamente dall'Ente Bilaterale nel limite di quanto accantonato. La gestione avviene in Area Riservata nel sistema EbilWeb
- I **Lavoratori** fruiscono del Fondo Prestazioni a Sostegno del Reddito (Fondo PreSoR) con diritto di prelazione e richiedono le prestazioni all'Ente Bilaterale. *(consigliato per garantire un importo annuale aggiuntivo sulla retribuzione dei lavoratori)*

Modalità IMPRESA PLUS:

Gli importi versati sono destinati in modo **"PREVALENTE"** alle Imprese

- Le **Imprese** aderenti ad EBIL possono usufruire delle prestazioni previste in catalogo in MODALITA' RIMBORSUALE, ossia le prestazioni erogate alle Imprese da professionisti, enti e società accreditate sono rimborsate direttamente dall'Ente Bilaterale nel limite di quanto accantonato. La gestione avviene in Area Riservata nel sistema EbilWeb
- I **Lavoratori** fruiscono del Fondo Prestazioni a Sostegno del Reddito (Fondo PreSoR) e richiedono le prestazioni all'Ente Bilaterale.

Modalità FINANZIAMENTO/AGGREGATA:

Gli importi versati sono affidati ai “GESTORI”, dalle Imprese

- Le **Imprese** aderenti ad EBIL conferiscono apposito mandato al “GESTORE” che si occupa dell’amministrazione degli importi versati per consentire alle imprese di qualsiasi dimensione di fruire dei servizi previsti in catalogo e per gestire i pagamenti delle prestazioni erogate alle Imprese da professionisti, enti e società accreditate.

La gestione avviene in Area Riservata Imprese nel sistema EbilWeb a cura del “GESTORE”.

- I **Lavoratori** fruiscono del Fondo Prestazioni a Sostegno del Reddito (Fondo PreSoR) e richiedono le prestazioni all’Ente Bilaterale.

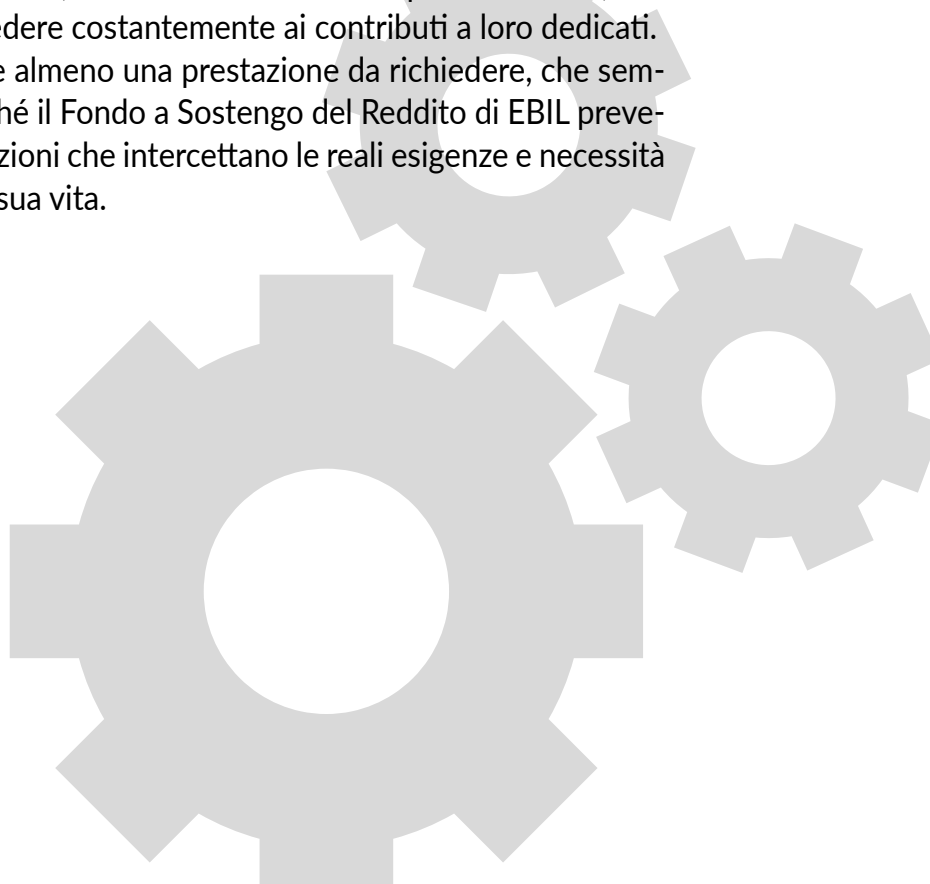
LAVORATORI

I RIMBORSI PER TUTTI I LAVORATORI

Fondo Prestazioni a Sostegno del Reddito (Fondo PreSoR)

Tutti i lavoratori delle imprese aderenti possono fruire delle prestazioni erogate dall’Ente Bilaterale presentando una semplice domanda.

Il sostegno al reddito dei lavoratori non è basato su avvisi specifici e/o con scadenza temporale perché il Fondo Prestazioni a Sostegno del Reddito dell’Ente Bilaterale è un fondo permanente, alimentato da tutte le imprese aderenti, che consente ai lavoratori di accedere costantemente ai contributi a loro dedicati. Ogni lavoratore potrà trovare almeno una prestazione da richiedere, che sembrerà creata “su misura” perché il Fondo a Sostegno del Reddito di EBIL prevede diverse tipologie di prestazioni che intercettano le reali esigenze e necessità del lavoratore nell’arco della sua vita.





Il Valore aggiunto di EBIL

Pietro Monaco, Responsabile Relazioni Esterne Ebil

Come è noto, moltissimi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) prevedono l'adesione ad un Ente Bilaterale, lasciando la libertà al datore di lavoro di scegliere fra il versamento mensile da fare all'Ente (quota divisa fra datore di lavoro e lavoratore) ed il versamento mensile, quale aumento della retribuzione, (il cosiddetto EAR- elemento aggiuntivo del reddito) da inserire nella busta paga del lavoratore (quota a carico del datore esclusivamente del datore di lavoro). In caso di mancata adesione, il datore di lavoro rimane obbligato a garantire al lavoratore i benefici di carattere economico assistenziale o le forme di tutela previste dal CCNL che gli sarebbero stati garantiti con la sua adesione perché rappresentano un diritto del lavoratore sancito dal contratto.

Ovviamente non è previsto un vero e proprio obbligo di aderire ad uno specifico Ente Bilaterale perché violerebbe la libertà sindacale garantita dalla Costituzione intesa sia come libertà positiva di aderire liberamente a qualsiasi associazione sindacale, sia come libertà negativa di non aderire a nessuna associazione sindacale ma, è evidente, che l'adesione all'Ente Bilaterale risulta essere la scelta più conveniente, sia per la ripartizione del costo fra datore di lavoro e lavoratore, sia per evitare azioni risarcitorie rispetto a diritti contrattuali ed economici dei lavoratori che raramente il datore di lavoro riesce ad assolvere autonomamente.

La vera forza di EBIL interviene proprio nel momento in cui bisogna operare la scelta accennata all'inizio e cioè quando scegliere fra il versamento all'EBIL e il versamento al lavoratore dell'elemento aggiuntivo del reddito: appare evidente che i servizi realmente offerti dal nostro ente bilaterale lasciano orientare la scelta verso quest'ultimo.

In chiave esemplificativa possiamo senz'altro dire che le tutele ed i servizi offerti coprono tutte le esigenze personali del lavoratore e che qui di seguito possiamo sintetizzare:

- Premio natalità
- Iscrizione asilo nido
- Visite specialistiche
- Analisi di laboratorio
- Lenti per occhiali
- Libri di scuola
- Iscrizioni scuole medie superiori
- Iscrizioni università
- Campi scuola
- Colonie estive
- Affitto Abitazione
- Interessi passivi su mutui
- Assistenza domiciliare anziani
- Contributo malattia
- Spese veterinarie
- Spese di trasporto
- Baby sitter

Dal lato delle aziende, il datore di lavoro ha la piena facoltà non solo di scegliere i servizi che l'ente bilaterale offre attingendo dal proprio catalogo (solo per citarne alcuni: assistenza e consulenza, welfare, formazione, certificazione) ma sceglie anche come destinare i versamenti a titolo di contribuzione all'ente.

Appare del tutto evidente che per noi il concetto di servizio si realizza attraverso la erogazione di servizi reali alle imprese ed ai lavoratori : dal lato delle imprese erogando non solo servizi calibrati sulle reali esigenze delle stesse ma considerando la circostanza che sono le stesse aziende che hanno la facoltà di decidere la modalità di gestione dei contributi versati ; dal lato dei lavoratori , le prestazioni a sostegno del reddito coprono in realtà le esigenze personali dei lavoratori durante l'arco della sua vita .

La nostra prossima sfida?

I nostri sforzi sono sempre più orientati a garantire una gamma sempre più completa a disposizione sia delle aziende che dei lavoratori e questo rappresenta un impegno morale che EBIL si pone per essere sempre più competitivo in un settore di attività molto dinamico.



CHI SIAMO

Confimprese Italia

Confimprese Italia è stata costituita nel **1996** su iniziativa di IMPRENDITALIA, che già esisteva dal 1992, un insieme di imprese e professionisti che ne hanno costituito il nucleo originario.

L'importanza della esigenza di costituire un nuovo Sindacato delle imprese nella loro fattispecie di micro, piccole e medie è dettata nel dar loro voce significativa per una attenta ed incisiva forza nel dialogo sociale. ConfimpreseItalia è una organizzazione etica, libera, autonoma, democratica ed opera per lo sviluppo e la tutela del sistema imprenditoriale e in particolar modo delle micro, piccole e medie imprese operanti nei vari settori economici (agricoltura, commercio, artigianato, turismo, servizi alle imprese ed alle persone, professionisti), promuovendo ed appoggiando iniziative atte a migliorare ed a incrementare la produzione delle imprese associate.

ConfimpreseItalia, presieduta dal Dott. Guido D'Amico, è un'associazione di valenza e livello nazionale, come previsto dalla **legge 11 novembre 2011 n. 180 detta "Statuto delle Imprese"**.

Attualmente la Confederazione può contare come sistema plurale Nazionale oltre i 100.000 associati con circa un 1.000.000 di dipendenti. I settori più rilevanti risultano essere: Lavoro Autonomo, Piccola Industria, Servizi alle Imprese, Servizi alle persone, Commercio e artigianato, Turismo.

Particolarmente rappresentativi risultano i settori degli ambulanti, del Terzo Settore e dei balneari, oltre alle Federazioni dei giovani, di Impreseinrosa e dei Pensionati.

La consistenza sull'intero territorio Nazionale, così per come comunicata al Ministero del Lavoro in occasione dell'annuale report richiesto dallo stesso, è costituita da una articolata presenza con 20 coordinamenti Regionali e 80 sedi territoriali, oltre a 20 federazioni di categoria e 12 organizzazioni federate. Confimprese Italia inoltre ha sede a **Bruxelles**, ed è socia della Federazione europea CEE. Aderiscono a Confimprese Italia anche Confimprese Albania, Confimprese Spagna, Confimprese Tunisia, Confimprese Ungheria, Confimprese Cina e Confimprese Brasile.

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti:

La Confederazione risulta firmataria di 24 contratti collettivi nazionali di lavoro che coprono l'intero arco produttivo delle imprese, con i sindacati maggiormente rappresentativi, regolarmente depositati presso il CNEL e il Ministero del Lavoro.

EBIL è uno degli Enti Bilaterali costituito da Confimprese Italia che provvede alla loro gestione ed è titolare di apposite convenzioni con Agenzia delle Entrate/INPS.

Confimprese Italia è particolarmente attiva nelle contrattazioni di secondo livello e nelle conciliazioni sindacali e vertenziali presso le **ITL provinciali**.

Presenze presso le Camere di Commercio:

Abbiamo sempre considerato importante lo sviluppo e la presenza negli Istituti Camerali, enti territoriali a servizio delle Imprese.

Attualmente siamo presenti in **20** tra **Consigli Camerali** e **Giunte Camerali** ed in **5 UNIONCAMERE** regionali.

Presenze e partecipazioni nei tavoli Istituzionali:

Presso il **Ministero dello Sviluppo Economico** siamo presenti nelle Commissioni istituite per la lotta alla contraffazione, tutela dei marchi ed abusivismo commerciale. Presso il **Ministero degli Esteri** siamo tra i firmatari per il **Patto per l'Export** e siamo presenti presso le relative commissioni.

Presso il **Ministero dell'Ambiente** siamo tra i componenti la Commissione di studio per la sburocratizzazione dei procedimenti in materia ambientale (D.M. n. 6 del 23/01/2019) ed ulteriori Commissioni,

Presso il **Ministero del Lavoro** per la Costituzione Commissione per la salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, è tra le Confederazioni ad aver sottoscritto il "Protocollo Nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-Cov-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro. Siamo auditi regolarmente dalle **Commissioni Camera** e **Senato** competenti.

Abbiamo attivato una serie di rapporti continui e costanti con gli Enti Previdenziali (**INPS** e **INAIL**) con i quali collaboriamo nella progettazione di bandi a favore delle imprese associate, inoltre siamo in possesso di tutte le **convenzio-**

ni, previste a livello nazionale per le Confederazioni più rappresentative, per la riscossione delle quote associative.

È stato sottoscritto un accordo con la **SIMEST** per sostenere la crescita delle imprese italiane attraverso l'internazionalizzazione della loro attività.

Studi e ricerche:

Il **centro studi** confederale ha elaborato nel corso degli anni importanti studi e ricerche, con enti e istituzioni, che hanno avuto un vasto eco anche internazionale, anche in collaborazione con importanti istituzioni come l'Università Mercatorum e l'Università di Cassino.

Tra questi ricordiamo "**Generazione di confine**" che è stata ripresa anche da importanti testate internazionali e nazionali; "**Il profilo del micro imprenditore**" che ancora oggi risulta essere molto usato nel profilare dati e abitudini della categoria; "**regolamentiamo le lobby**" che ha portato all'istituzione dell'albo presso la camera dei deputati.

La Confederazione ha inoltre ideato "**Il 1° maggio delle imprese e del lavoro autonomo**" la cui ultima edizione si è tenuta a Gaeta.

La Confederazione partecipa a **CAF** e **Patronato** nel quadro di un'ampia gamma di servizi che offre ai propri associati e ai loro dipendenti.

È presente, inoltre, nel **fondo interprofessionale FONARCOM** con un proprio conto aggregato, denominato "Top Performances".

Attiva nel settore credito Confimprese Italia è promotrice di Consorzio Fidi.

La Confederazione è socia del **Consorzio Industriale del Lazio**.

Nel quadro delle assistenze sanitarie collegate ai contratti la Confederazione ha promosso la **Mutua Sanitaria "MBA"** relativamente a piani sanitari personalizzati per i dipendenti e le loro famiglie e le imprese.

Attenta alle problematiche sociali Confimprese è tra le maggiori sostenitrici della **ONLUS "Etica e Salute"**.

L'organizzazione ha stipulato importanti convenzioni nazionali a favore dei propri associati, tra le quali quelle con: **SIAE** ed **ENTE NAZIONALE PER IL MICROCREDITO**.



CHI SIAMO

Fesica Confasal

La **Fe.s.i.c.a.** è la Federazione dei sindacati dell'industria, del commercio e dell'artigianato aderente alla Confasal. Presente su tutto il territorio nazionale, oggi può vantare, tra le altre cose, sedi e segretari in ogni capoluogo di provincia, propri **Rsa** e **Rsu** nelle aziende del Paese, decine di sportelli **Caf** e **patronato** per i servizi ai cittadini e Enti bilaterali come **Ebil**.

La Fesica ed i suoi iscritti si rifanno ai principi dell'autonomia e della libertà sindacale, convinta che il sindacato non può ridursi a concetti ormai anacronistici come la "lotta di classe", ma ad un respiro diverso e moderno che guarda alle esigenze reali dei datori di lavoro e di conseguenza a quello dei propri dipendenti.

Questa O.S. è presente non solo nei comparti già citati, ma in tutto il **settore privato**: vigilanza privata, alimentare, metalmeccanico, ceramico, etc. Proprio in quest'ultimo comparto, da anni, gode di una grande rappresentanza e ben oltre i numeri delle sigle tradizionali e fortemente ideologizzate.

La Federazione, **maggiormente rappresentativa**, o comparativamente maggiormente rappresentativa se guardiamo alla Confederazione (*vedi tra gli altri: decreto n. 14280 ter del 4 luglio 2014, MLPS*) siede con i suoi rappresentanti, nei **comitati consultivi** di **Inail** ed **Inps** ed è firmataria di numerosissimi **Contratti collettivi nazionali del lavoro**, come lo testimonia il **Cnel** nella sua banca dati pubblica.

La Fesica Confasal Nazionale è inoltre **portatore di interessi** presso la Camera dei deputati ed ha sede primaria a Roma, con i suoi uffici principali di rappre-

sentanza e di coordinamento territoriale.

Il Segretario Generale è **Bruno Mariani**, che oggi riveste anche la carica di Vice segretario generale della Confisal. La **Confisal**, a cui Fesica aderisce, come noto, è la **Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori**, nata nel 1979 con l'obiettivo di unire le maggiori sigle autonome italiane. Allo stato attuale, dati alla mano, è la **3° Confederazione Sindacale Italiana** con 2 milioni di iscritti tra pubblico e privato e 2 rappresentanti al **Cnel** e 1° tra le **Confederazioni Sindacali Autonome**

La Fesica è Confisal inoltre è parte integrante dei **fondi interprofessionali FormAzienda e FonarCom** che curano la formazione continua aziendale per oltre 2 milioni di lavoratori.

Da sindacato moderno, seppur esistente da due decenni, ha 'messo in campo' una nuova visione del **welfare aziendale** e dunque della bilateralità e dell'esigenza della **previdenza complementare** per tutti i lavoratori, temi fondamentali per la Federazione che, insieme alla valorizzazione di una sempre più ampia mutua sanitaria, non manca di rimarcare nelle proprie relazioni industriali. Stringe diverse **convenzioni e accordi** con Università e società di servizi per incentivare il lavoratore subordinato a non tralasciare aspetti che fanno della propria quotidianità qualità di vita.

I propri uffici, grazie al giusto *drafting* normativo e propri memorandum, già depositate in sede di **audizione parlamentare**, sono riusciti a far adottare proposte di legge per "aiutare" il legislatore a legiferare con la giusta attenzione agli affari sociali e alla **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**.





NEWS E APPROFONDIMENTI



NEWS E APPROFONDIMENTI

Il salario minimo legale, un istituto europeo

G. Maurizio Ballistreri, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Guida al Lavoro", n.33-34, 25 agosto 2023

Dopo la direttiva europea si discute anche in Italia di salario minimo legale. Sul tema c'è l'esigenza di valutare la comparazione, i dati sul sottosalario, gli interventi giurisprudenziali, l'alternativa rappresentata dal conferimento dell'efficacia erga omnes ai Ccnl, tenendo conto dell'art. 39 Cost.

«Mi sembra ugualmente ovvio che nessuna impresa la cui esistenza dipende dal pagare i propri lavoratori meno di un salario di sussistenza abbia il diritto di continuare [a operare] in questo paese» (Franklin Delano Roosevelt)

«È giusto che il salario dei lavoratori sia al di sotto dei bisogni vitali dei lavoratori stessi e delle loro famiglie, delle loro creature? È giusto questo? Di questo dobbiamo parlare, perché questo è il compito del sindacato» (Giuseppe Di Vittorio)

Il tema dell'istituzione per legge di una soglia minima inderogabile di retribuzione, sembra avere scatenato tra le forze politiche e nel mondo sindacale una sorta di "guerra di religione", tra favorevoli e contrari.

Il panorama comparato

Il salario minimo legale, con diverse soglie connesse alle singole economie nazionali, è previsto in 21 paesi su 27 dell'Unione Europea e anche negli Stati Uniti e in Gran Bretagna, come istituto paradigmatico del diritto del lavoro nei paesi capitalistici più avanzati.

In Europa alla più antica tradizione francese risalente al 1950 dello SMIG, si sono uniti altri Stati, introducendo il salario minimo per legge, da ultima la Germania con la legge approvata nel 2015.

Il tema venne affrontato nel novembre 2017, a Göteborg in Svezia, dove i capi di Stato e premier dei paesi aderenti all'Ue hanno tentato di recuperare il tema dell' "Europa sociale" e del contrasto al dumping sociale(1), proprio partendo dalla promozione di livelli adeguati di salari minimi, sostenendo la contrattazione collettiva e migliorando l'accesso effettivo alla protezione sociale dei lavoratori non solo subordinati, ma anche economicamente dipendenti, a partire da quelli della Gig Economy; tema quest'ultimo di particolare rilievo in ragione dell'esigenza non più rinviabile, di approntare tutele oltre il perimetro della subordinazione(2).

In questa prospettiva il 25 ottobre scorso, sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, è stata pubblicata la direttiva sul salario minimo per legge n. 2022/2041.

Ma se l'utilizzo del metodo comparato evidenzia come il salario minimo legale sia un istituto espressione del catalogo dei diritti sociali europei, è la realtà della condizione salariale nel nostro Paese ad evidenziare la necessità di introdurre nel nostro ordinamento l'istituto.

I dati del sottosalarario

Nel Mezzogiorno un lavoratore su quattro guadagna meno di 9 euro l'ora.

Su tre milioni di dipendenti al di sotto della soglia minima indicata nel disegno di legge promosso dalle forze di opposizione, un milione vive al Sud. E non si tratta solo di salario minimo. Dalle anticipazioni del Rapporto Svimez emerge che nel Meridione ogni aspetto del lavoro povero si declina in modo peggiorativo.

Se i salari italiani tra pandemia e inflazione hanno perso il 7,5% contro il 2,2% della media Ocse, nel Mezzogiorno si è scivolati fino a una perdita in termini reali dell'8,4%, ponendo ai sindacati ma anche alle imprese, considerato che la diminuzione del potere d'acquisto dei lavoratori deprime la domanda, una evidente "questione salariale".

Il fenomeno del "lavoro povero"

E la nuova "questione salariale" è parte costitutiva del tema del lavoro povero, inteso come la crescita esponenziale di aree del lavoro dove la retribuzione non è sufficiente, generando drammatici fenomeni di povertà(3), che è all'attenzione della dottrina, delle istituzioni pubbliche, dei sindacati (4).

Il tema, in verità, era stato già acutamente analizzato sin dagli anni Ottanta del '900, allorquando venne proposta la questione della determinazione del salario in funzione alle strategie di contrasto alla povertà(5), ma che si deve inquadrare oltre il perimetro della subordinazione, includendo in esso anche i lavori non ricompresi nella nozione classica di dipendenza, ma, tuttavia, privi di tutele e per questo segnati anch'essi dal fenomeno dell'impoverimento, che ha avuto una significativa espansione in Italia nella fase pandemica(6).

In questo quadro appaiono non adeguati i tradizionali schemi giuridici definitivi del lavoro subordinato e di quello autonomo e, con essi, gli strumenti di tutela legislativa, poiché le nuove tecnologie stanno generando di continuo forme nuove di organizzazione del lavoro, che hanno caratteri propri sia del lavoro dipendente che di quello autonomo, si pensi in primo luogo ai “”, che si collocano in una sorta di “zona grigia”, in cui la tradizionale del ‘900 appare sempre più difficilmente applicabile e, comunque, ormai inadeguata al nuovo contesto produttivo e tecnologico. È di tutta evidenza, infatti, che la diffusione del lavoro povero, come osservato in ambito euro-unitario, già prima della diffusione del Covid-19 (7), aggravata dal dramma della pandemia, ha rapidamente accentuato il fenomeno non soltanto nell’area della subordinazione(8), ma oltrepassando i confini delle zone grigie della parasubordinazione, per dilagare anche nei territori del lavoro autonomo genuino, quello di professionisti con alti livelli di specializzazione, ma basse prospettive di reddito(9).

E proprio quelli che vengono definiti “nuovi lavori”, fuori quindi dalla nozione tradizionale di lavoro, come quelli “digitali”, hanno tutte le caratteristiche del “lavoro povero” - a causa delle poche ore lavorate e degli esigui compensi - e generano “povertà da lavoro”, che in molti casi è anche professionale(10).

Nel nostro Paese, ad esempio, emergono progressivamente nuove povertà nel mondo del lavoro, determinate dalla scarsa qualità dei percorsi di carriera e dall’inefficiente sostegno pubblico al funzionamento del mercato del lavoro(11).

La definizione in termini concettuali del “lavoro povero” si è imposta nel dibattito dottrinale, in ragione delle veloci e tumultuose trasformazioni che hanno riguardato il lavoro standardizzato, che per il diritto del lavoro e, più in generale, per le scienze sociali, era identificato con il rapporto di subordinazione a tempo indeterminato e a full time, nonché per tutta la vita lavorativa(12).

Un lavoro tutelato dai sistemi di diritti sociali, attraverso l’ordinamento lavoristico, la contrattazione collettiva, il Welfare State del modello Keynes-Bedveridge, con la crescita delle retribuzioni anche in funzione di reddito familiare: il *family wage* ford-keynesiano.

Ma l’avvento della globalizzazione sull’onda delle politiche economiche neo-liberiste, ha imposto non solo un’inversione di tendenza nei confronti della crescita salariale e del reddito disponibile per le famiglie, con una ripartizione della ricchezza verso i profitti soprattutto finanziari, ma ha generato anche un crescente processo di deregolazione giuridica del lavoro, collocando ai margini del mercato del lavoro molte persone, con una vasta area di lavoratori, in gran parte fuori dal perimetro della subordinazione, segnata da precarizzazione, svalorizzazione e sotto-remunerazione del lavoro, nel quadro di una generale insicurezza, con un precariato divenuto ormai una caratteristica stabile di generazioni di cittadini ormai non più giovani, come fenomeno non soltanto italiano(13).

In altri termini, mentre nel '900, imperante la fase fordista di produzione, aveva centralità il lavoro garantito, anche per effetto dei processi di partecipazione e mobilitazione dei sindacati, con una crescita delle tutele e dei diritti del *welfare capitalism*, imperniati dal "salario familiare", proprio in funzione anti-povertà, al nostro tempo la situazione è profondamente mutata. Debolezza sul mercato del lavoro, dequalificazione e persistente incertezza, segnano non solo il lavoro subordinato, ma anche molte attività lavorative autonome o parasubordinate, in un generale contesto di insicurezza sociale(14).

Il lavoro povero, quindi, come conseguenza del cambio di paradigma economico e sociale, con la prevalenza della visione mercatistica, che ricade particolarmente, in Italia, sulle fasce sociali più vulnerabili (le donne, i giovani, i migranti) e le aree territoriali più deboli, il Mezzogiorno e le periferie extra-urbane, determinando anche una barriera all'accesso alla formazione e al sapere, con conseguenze quasi irreversibili sulla mobilità professionale e sociale dei lavoratori.

Il salario minimo in Italia

Da questo quadro scaturisce l'esigenza del salario minimo legale, che appare viepiù necessario nel nostro Paese(15), in quanto finalizzato a garantire a tutti i lavoratori italiani un minimo salariale inderogabile, prevedendo anche che la copertura riguardi quelle figure di lavoro che non rientrano nella nozione tradizionale di subordinazione e che subiscono gravi fenomeni di sfruttamento, meritevoli, quindi, di tutele sul piano retributivo, oltre che su quelli della sicurezza sul lavoro e sul welfare.

A fronte dell'introduzione del salario minimo legale(16), si devono registrare alcune posizioni sindacali di netta contrarietà, che ritengono sufficiente sul tema il ruolo dell'autonomia collettiva, sottintendendo che devono essere i contratti collettivi da loro sottoscritti a garantire i minimi salariali, senza però, alcuna motivazione giuridica considerata l'inesistenza di riserve di competenza fra legge e contratto, in quanto destinatari di un medesimo sostegno costituzionale, con l'esclusione che i rapporti fra le fonti si possano definire sulla base di schematiche delimitazioni di sfere di intervento. Niente autorizza a sostenere che l'intervento legislativo debba operare solo in via sussidiaria alla contrattazione, secondo la configurazione tradizionale della normativa sui minimi, cioè limitatamente alle categorie dove i salari siano eccezionalmente bassi per l'assenza o per la particolare debolezza della contrattazione(17) e che, comunque, se la grande parte del lavoro subordinato è formalmente coperta dall'autonomia collettiva, un'area significativa ne è esclusa per la pratica del dumping sociale.

La giurisprudenza sull'art. 36 Cost. come "via italiana" ai minimi retributivi

È stata la giurisprudenza, a fronte della mancata attuazione dei commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 Cost. sull'efficacia generale dei contratti collettivi nazionali di

categoria, a provvedere, attraverso l'interpretazione dell'art. 36 Cost., a risolvere la questione delle garanzie ai lavoratori del minimo salariale, qualificandolo come precettivo nel nostro ordinamento(18), anche se autorevoli settori dottrinali hanno qualificato come "falso problema" l'alternativa tra precettività e programmaticità della norma in questione(19), a causa dell'eterogenesi dei fini dell'articolo, il quale concepito quale norma programmatica si tramutò nell'interpretazione generale in norma precettiva, funzionale a risolvere il vuoto legislativo conseguente all'inattuazione dell'art. 39 Cost.(20).

Già a partire dal 1952, con la "storica" sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 461 del 21 febbraio 1952(21), la giurisprudenza ha provveduto a sancire il diritto dei lavoratori, prescindendo dalla loro iscrizione o meno ai sindacati stipulanti i contratti collettivi di diritto

privato, all'applicazione dei minimi retributivi degli stessi, con un'operazione giuridica così ampia da far configurare un modello generale di tutela che trascende dal valore singolo del giudicato(22)], consentendo la teorizzazione di un "salario minimo costituzionale"(23).

Un "minimo costituzionale" elaborato dalla giurisprudenza che ha interpretato la "retribuzione equa" prevista dall'art. 36 Cost. secondo i minimi salariali dei contratti collettivi nazionali di categoria, per assicurare così, la coincidenza tra precetto costituzionale e salario(24), conferendo in questo modo alla contrattazione collettiva di categoria, fondata sull'autonomia privata, efficacia soggettiva *erga omnes*, con il richiamo all'art. 2099 c.c., comma 2, confermando, in definitiva, la scelta di dottrina e giurisprudenza in materia retributiva lungo due assi: il primo relativo al rapporto tra legge e autonomia collettiva; l'altro fondato sul raccordo tra i diversi livelli contrattuali, nel continuo divenire tra centralizzazione e decentramento del sistema di contrattazione collettiva(25), anche in considerazione dell'evoluzione del quadro dei sistemi retributivi(26).

Sul piano giurisprudenziale, rilevato un diritto soggettivo immediatamente azionabile, poiché derivante da norma costituzionale a carattere precettivo, si è proceduto di volta in volta a dichiarare nei casi dedotti in giudizio, l'inadeguatezza della retribuzione corrisposta al lavoratore e la sua rideterminazione alla luce dell'equità prevista nel 2099 c.c.: *«la natura precettiva ed imperativa dell'art. 36 Cost. ha favorito il ricorso all'art. 2099 c.c. in quanto ha consentito ai giudici di rendere esplicito il condizionamento che l'autonomia dei contraenti riceve dalla norma costituzionale, la quale, se fatta fermare alla funzione di rendere nulla la clausola contraria ai precetti in essa contenuti, avrebbe generato un 'vuoto' nel regolamento contrattuale difficilmente sostituibile da differenti fonti»*(27).

Il potere equitativo del giudice, senza, quindi, un univoco ed esclusivo ricorso, in caso di ritenuta non conformità al precetto costituzionale del *quantum* erogato dal datore di lavoro ed eccepito dal lavoratore, ai minimi di trattamento

retributivo delle tabelle dei contratti collettivi nazionali di categoria, ha individuato varie soluzioni(28), sino a tecniche giurisprudenziali diverse dall'uso del combinato disposto fra artt. 36 Cost. e 2099 c.c.(29), fondato sulla consapevolezza della precettività della norma costituzionale, attraverso una sua evoluzione espressiva del "diritto vivente"(30), in cui la vocazione "proporzionalistica" appare chiaramente definita(31).

La giurisprudenza in materia di art. 36, comma 1, Cost. ha costituito dunque, una delle pietre angolari del giuslavorismo dopo l'entrata in vigore della Carta costituzionale del 1948: «una giurisprudenza, si è detto, polifunzionale: strumento di garanzia individuale per il lavoratore ingiustamente remunerato, ma al contempo mezzo di razionalizzazione dell'ordinamento intersindacale, ancora oggi sprovvisto di misure di attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.»(32), ma attenta, al tempo stesso, a non produrre effetti legali di aggiramento della norma costituzionale sull'*erga omnes* dei CCNL(33).

La mancata attuazione dell'art. 39 Cost.(34) e l'obsolescenza dei minimi retributivi definiti *ex lege* n.741/1959(35) hanno reso strutturale nel passato la funzione di "supplenza" della giurisprudenza in materia di individuazione della retribuzione *ex art.* 36 Cost.(36), anche a seguito della diffusione, negli anni Settanta e Ottanta del secolo trascorso, della contrattazione collettiva favorita dalla crescita del potere sindacale e dalla legislazione promozionale nei suoi confronti, contenuta nello Statuto dei lavoratori, rendendo marginale la prospettiva di una legislazione sui minimi salariali, a causa, in definitiva, della stessa valorizzazione dell'autonomia collettiva definita dalla Costituzione(37), anche è stato opportunamente evidenziato(38) che il rinvio ai contratti collettivi da parte della giurisprudenza, attraverso l'applicazione del principio- precetto dell'art. 36 della Costituzione, non è una strumentazione d'estensione *erga omnes* della contrattazione, avuto riguardo al soggettivismo giudiziario.

In questa prospettiva si deve ricordare come la Suprema Corte di Cassazione, a partire dal 25 marzo 1960, con la n. 636, ha sviluppato costante giurisprudenza di legittimità favorevole al controllo giudiziale *ex art.* 36 Cost., delle tabelle retributive derivanti dalla contrattazione collettiva(39).

L'ipotesi *erga omnes* per i CCNL

La diffusione dei c.d. "contratti-pirata"(40) però, ha reso più problematico l'intervento giurisprudenziale a garanzia di minimi retributivi, rispondenti alle previsioni dell'art. 36 Cost.

D'altronde, l'attuale scenario delle relazioni sindacali registra la messa in discussione del monopolio rappresentativo, fondato sull'" delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori c.d. "storiche"(41) inteso quale "" poggiante sulla contrattazione collettiva e dotato di regole di funzionamento e strumentazione

di autotutela(42) e la crisi dello stesso modello di relazioni socio-istituzionale di tipo neocorporativo(43), con la rapida diffusione di contratti collettivi stipulati da associazioni datoriali e sindacati dei lavoratori diversi dalle organizzazioni “storiche” in regime di reciproco riconoscimento(44).

L'introduzione del salario minimo legale, quindi, dovrebbe essere uno strumento di garanzia contro le “”(45), che, come ha sollecitato l'ILO, abbia adeguati strumenti sanzionatori(46), i quali sottraggono molti lavoratori alla copertura della contrattazione collettiva, con i fenomeni di destrutturazione del sistema dei diritti e delle tutele sociali e di svalorizzazione del lavoro, anche in Italia nel settore privato non meno che in quello pubblico(47).

Ma se non si ritiene sufficiente la fissazione di minimi salariali per legge, che è invero coerente con la previsione dell'art. 36 della Costituzione(48), allora si segua l'indicazione contenuta nella direttiva dell'Unione europea, di conferire alla contrattazione collettiva efficacia generale, senza però il richiamo a quella dei c.d. “sindacati comparativamente più rappresentativi”, che appare non rispondente al diffuso pluralismo sindacale e dell'associazionismo datoriale, ma con un'eventuale legge di attuazione - attraverso il diritto vivente(49) per un equilibrio tra autonomia e legge(50) - dei commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 della nostra Carta fondamentale(51), tema invero fortemente controverso, a tal punto che autorevole dottrina ha definito la norma costituzionale in questione “, non solo per la registrazione e il conferimento della personalità giuridica alle organizzazioni dei lavoratori, ma, soprattutto, per l'inversione dei ruoli tra “categoria” e “sindacato”: la prima quale il secondo come , con sullo sfondo una peculiarità storica del diritto sindacale post 1948, quella di essere » con la volontà delle parti sociali di privilegiare l'autonomia collettiva rispetto alla legge(55).

E, sicuramente, nella eventuale prospettiva di attuazione dei commi successivi al primo dell'art. 39 Cost., un ruolo fondamentale potrà essere svolto da un'interpretazione evolutiva della norma costituzionale(56).

(1)Fontana, G., La Carta Sociale Europea e il diritto del lavoro oggi, in “W.P. Massimo D'antona” - INT:, 132/2016. 2 Ballistreri, M., Após Gotemburgo: reflexões sobre direitos sociais na União Europeia, in “Minerva, Revista de Estudos Laborai”, 1, 2019.

(2)Sul tema si rinvia alla prospettiva opportunamente delineata in Perulli, A., Treu, T., In tutte le sue forme e applicazioni”, Giappichelli, Torino, 2022.

(3)Saraceno, C., Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi, Il Mulino, 2015.

(4)Corazza, L., Salario, contrattazione, equo compenso - Crisi della contratta-

- zione e retribuzione sufficiente, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 4, 2021.
- (5) Roccella, M., I salari, Il Mulino, Bologna, 1986, p. 21.
- (6) Si veda la Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia, Ministero del Lavoro, novembre 2021.
- (7) European Social Policy Network (ESPN), In-work poverty in Europe. A study of national policies (a cura di R. Peña-Casas, D. Ghailani, S. Spasova and B. Vanhercke), Social Europe, 2019.
- (8) Garbuio, C., Proposta di direttiva sul salario minimo ed equo compenso: il caso del lavoro autonomo professionale, le tariffe professionali e regole della concorrenza, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 4, 2021.
- (9) Lassandari, A., Oltre la grande dicotomia? La povertà tra subordinazione e autonomia, in “Lavoro e Diritto”, 1, 2019, p. 91 ss.
- (10) De Simone, G., La dignità del lavoro e della persona che lavora, in “Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali”, 164, 2019, n. 4, p. 644.
- (11) Lucifora, C., “Working poor” e politiche per l’occupazione, in C. Dell’Aringa, P. Guerrieri (a cura di), Inclusione, produttività, crescita. Un’agenda per l’Italia, Il Mulino, Bologna, 2019, pp. 427 ss.
- (12) Barbieri, P., Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di Contrasto, in “lavoro e Diritto”, 1, 2019, p. 5.
- (13) Ponthieux S., Assessing and Analyzing In-work Poverty Risk, in Income and Living Conditions in Europe, edited by Atkinson A.B., Marlier E., Luxembourg: EU Publications Office, 2010.
- (14) Benassi, D., Morlicchio, E., Bassi salari e bisogni familiari: l’in-work poverty in Europa, in “Sociologia del lavoro”, n. 161/2021.
- (15) Magnani, M., Il salario minimo legale, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, I, 2010.
- (16) Per l’ampio ventaglio di posizioni si rinvia opportunamente, solo per citare alcune posizioni in dottrina, chiedendo venia per le omissioni non volute, a Bavaro V., Il salario minimo legale e le relazioni industriali, in www.ildiariodel-lavoro.it, 22.10.2014; Bellavista A., Il salario minimo legale, in “Diritto delle relazioni Industriali”, 3, 2014, p. 741 ss.; Biasi M., Il salario minimo legale nel “Jobs Act”: promozione o svuotamento dell’azione contrattuale collettiva?, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT - 241/2015; Guarriello F., Verso l’introduzione del salario minimo legale?, Magnani M., Salario minimo, Prosperetti G., I minimi salariali: il problema dell’erga omnes, in Carinci F. (a cura di), La politica del lavoro del Governo Renzi, ADAPT Labour Studies e-Book series n. 40., 2015; Ichino P., Minimum wage: perché non piace ai sindacati, www.pietroichino.it, 11.02.2014; Spattini S., Salario minimo legale vs contrattazione collettiva in Italia e in Europa, www.bollettinoadapt.it, 23.3.2015; Speciale V., Il salario minimo legale, “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT - 244/2015; Val-

lebona, A., Sul c.d. salario minimo garantito, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", n.5, 2008, p. 326; mi permetto, inoltre, citare Ballistreri, M., "Compenso minimo legale", subordinazione e contrattazione collettiva, in "Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro", 3, 2019.

(17) Sul punto si rinvia alle esperienze portoghese e spagnola e mi permetto richiamare Ballistreri, M., Il salario minimo legale. Le buone pratiche del Portogallo e i ritardi italiani, in "Minerva Revista de Estudos Laborais", 4, 2021; id. A reflection on the legal minimum wage in social europe: the spanish experience and the italian situation, in "Revista de estudios económicos y empresariales", 34, 2022.

(18) Pugliatti, S., La retribuzione sufficiente e le norme della Costituzione, in "Rivista Giuridica del Lavoro", 1950, I, 189 ss.

(19) Scognamiglio, R., Sull'applicabilità dell'art. 36 della Costituzione in tema di retribuzione del lavoratore, in "Foro civile", 1951, 352 ss.

(20) Tesi espresse da Giugni, G., Prefazione, in De Cristofaro, M.L., La giusta retribuzione, il Mulino, Bologna, 1971, e riprese da Ichino, P., La nozione di giusta retribuzione nell'articolo 36 della Costituzione, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2010, I, 719.

(21) Un ampio commento in Zoppoli, L., La retribuzione, in Bellocchi P., et al. (a cura di), I rapporti di lavoro nel diritto vivente. Casi e materiali, Giappichelli, Torino, 2009, 176.

(22) Mazzotta, O., La dignità umana come diritto fondamentale e il sistema delle fonti, in "Quest. lav." 2011, 5, 1.

(23) Ricci, G., La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul salario minimo, in "Lavoro e Diritto", 2011, 4, 638.

(24) Persiani, M., La retribuzione tra legge, autonomia collettiva e determinazione giudiziale, in "Quaderni di Argomenti di Diritto del lavoro", 1998, 2, 31 ss.

(25) Niccolai, A., Retribuzione variabile, minimi salariali e autonomia individuale, in "Lavoro e Diritto", 1998, 2, 350.

(26) Caruso, B., Ricci, G., Sistemi e tecniche retributive, in Caruso, B., Zoli, C., Zoppoli, L. (a cura di), La retribuzione - Struttura e regime giuridico, Jovene, Napoli, vol. I, 37 ss.

(27) Gagnoli, E., Palladini, S., I principi costituzionali in materia di retribuzione e la loro applicazione giurisprudenziale, in La retribuzione, 2011, Utet. Torino, p. 25.

(28) Si veda per tutte le pronunzie giurisprudenziali al riguardo, la sentenza della Corte di Cassazione 6 aprile 1992, n. 4200.

(29) Nogler, L., Sub art. 36 Cost., in Commentario breve alle leggi sul lavoro, a cura di Grandi, M., Pera, G., 2009, Cedam, Padova, p.41; Galizia, C., La giusta retribuzione tra punti fermi e questioni aperte, in "Diritto del Mercato del Lavoro", 2009, p. 597.

- (30) Mengoni, L., Il diritto vivente come categoria ermeneutica, in *Ermeneutica e dogmatica giuridica*, 1996, Giuffr , Milano, p.141, in cui l'A. sostiene la tesi di un "diritto vigente come interpretato e applicato dalla giurisprudenza".
- (31) Si vedano in questa prospettiva i contributi fondamentali di Roccella, M., *I salari*, op. cit.; Hernandez, S., *I principi costituzionali in tema di retribuzione*, in *Quaderni di "Argomenti di Diritto del Lavoro"*, 1998, n. 2, p.9;
- (32) Ricci., G., *La retribuzione nella Costituzione e il salario minimo*, op. cit., 651. (33) Treu. T., *Sub art. 36*, in *Commentario alla Costituzione*, op. cit., p. 72.
- (34) Mi permetto rinviare a Ballistreri, G. M., *Sindacato: autonomia e legge*, Giuffr , Milano, 2016, pp. 33-41.
- (35) Sulla "Legge-Vigorelli" si rinvia per tutti a Pera, G., *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Feltrinelli, Milano, 1960. p. 331 e ss.
- (36) Per una ricostruzione storico-giuridica si veda: Bellomo, S., *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Giappichelli, Torino, 2002.
- (37) Dell'Arringa, C., *Salario minimo e contrattazione collettiva*, in "Rivista di Politica Economica", luglio-agosto 2006, p. 111.
- (38) Magnani, M., *Problemi giuridici del salario minimo legale nell'ordinamento italiano*, in "Giurisprudenza Italiana", 3, 2015, p. 743.
- (39) Una posizione storicamente favorevole in Pera, G., *La Giusta retribuzione nell'art. 36 Cost.*, in "DL", I, 1953, p. 113, in cui l'A., sottraendosi alla contrapposizione tra precettivit  e programmaticit  dell'art. 36 Cost., affronta il tema del salario minimo nella dimensione collettiva. Visione dottrinale che Pera ribadisce in *La determinazione della retribuzione giusta e sufficiente ad opera del giudice*, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 1961, p. 416.
- (40) Si veda la fondamentale analisi sul fenomeno di Pera, G., *Note sui contratti collettivi "pirata"*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", I, 1997, p. 381.
- (41) L'importante elaborazione della teoria dell'ordinamento intersindacale in Italia, a partire dall'opera di Giugni, G., *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Giuffr , Milano, 1960. Si deve ricordare che l'A. giammai configur  nei suoi studi l'ordinamento intersindacale in termini di indifferenza rispetto alla norma statuale, ma al contrario "...la perfetta autonomia della valutazione normativa statutale. Che non tende a specchiare la natura delle cose, ma, semmai, a modificarla, o ad assimilare nel proprio sistema ci  che dall'esperienza istituzionale dei gruppi   assumibile come contributo al bene comune, e che appare coerente con la particolare funzione tecnico-organizzativa di cui lo Stato, in un sistema di valutazioni e autolimitazioni, si   investito nei confronti dei soggetti alla propria sovranit ", pp. 90-91.
- (42) Sciarra, S., *Post positivista e pre globale. Ancora sull'anomalia del diritto del lavoro italiano*, in "Giornale di Diritto del Lavoro", 121, 2009, p. 165.
- (43) Come opportunamente osserva Albi, P., *A proposito di rappresentanza da-*

toriale, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, n.154, 12, 2017: “mantenere un approccio culturale di tipo neocorporativo sarebbe un errore fatale per la rappresentanza, o almeno per i grandi soggetti della rappresentanza. Si pensi alle relazioni sindacali. Sono venute meno le condizioni economiche di contesto che erano state in grado di garantire la crescita. In quella cornice, le decisioni concordate portavano benefici al governo ma anche alle parti sociali: i sindacati garantivano nel tempo vantaggi per i loro iscritti in termini salariali e difendevano posti di lavoro;

le associazioni imprenditoriali, a loro volta, potevano contare sulla stabilità del quadro di riferimento, mettevano in sicurezza investimenti e profitti a fronte di stabili impegni dei governi e dei sindacati. Interi settori sociali si sentivano – e di fatto erano – soddisfacentemente rappresentati e tutelati, anche proiettando le loro aspettative nel medio periodo. Oggi quelle condizioni di crescita economica non esistono più, purtroppo, e l’orizzonte temporale è divenuto breve ed incerto nei suoi confini. A ciò si aggiungano gli effetti derivanti dalla crescita dei fenomeni di globalizzazione e la concorrenza internazionale che evidenziano asimmetrie nella crescita dei settori e delle imprese”, p. 270.

(44)Garilli, A., Reciproco riconoscimento e rappresentatività sindacale (spunti ricostruttivi della sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 201, in “Argomenti di Diritto del Lavoro”, n. 13, 2014.

(45)Ricci, G., La retribuzione nella Costituzione e il salario minimo, op. cit., p. 655.

(46)ILO, Minimum wages: wage-fixing machinery, application and supervision, Report III, International Labour Conference, 79th Session, Ginevra, 1992.

(47)Barbieri, M., Il sinallagma nei contratti di lavoro per le Pubbliche Amministrazioni, Relazione al Congresso AIDLASS, 17-19 maggio 2018, Palermo, p. 64, in cui l’A. giustamente afferma: “nella fase attuale, di degrado illimitato della condizioni del lavoro pubblico come, sebbene in forme talvolta diverse, di quello privato, è mia convinzione che nell’uno e nell’altro caso la deriva del legislatore verso il ritorno a forme protocapitalistiche di sfruttamento che fanno a meno persino della mercificazione, non riconoscendo un prezzo al lavoro, il diritto civile, come anche ad altro proposito ho sostenuto, sia un Katechon, una forza frenante aggiuntiva a quella offerta dalle norme costituzionali, e nel caso che ci occupa dall’art. 36, co. 1 Cost., e che dunque il riconoscere pienamente, sul piano teorico e delle conseguenze pratiche, il carattere contrattuale, oneroso e sinallagmatico del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni – almeno del lavoro erogato a seguito di rapporti contrattuali – costituisca una operazione sistematica necessaria e di rilevante valore”.

(48)Gagnoli, E., Palladini, S., I principi costituzionali in materia di retribuzione e la loro applicazione giurisprudenziale, in La retribuzione, 2011, Utet, Torino;

Ricci, G., La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul salario minimo, in "Lavoro e Diritto", n. 4, 2011.

(49)Mengoni, L., Il diritto vivente come categoria ermeneutica, in *Ermeneutica e dogmatica giuridica*, Giuffr , Milano, 1996.

(50)Mi permetto richiamare Ballistreri, M., *Sindacato: autonomia e legge*, Giuffr , Milano, 2016.

(51)Vari scritti in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, parte III; De Luca Tamajo, R., *Incertezze e contraddizioni del diritto sindacale italiano:   tempo di regolamentazione legislativa*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2, 2018.

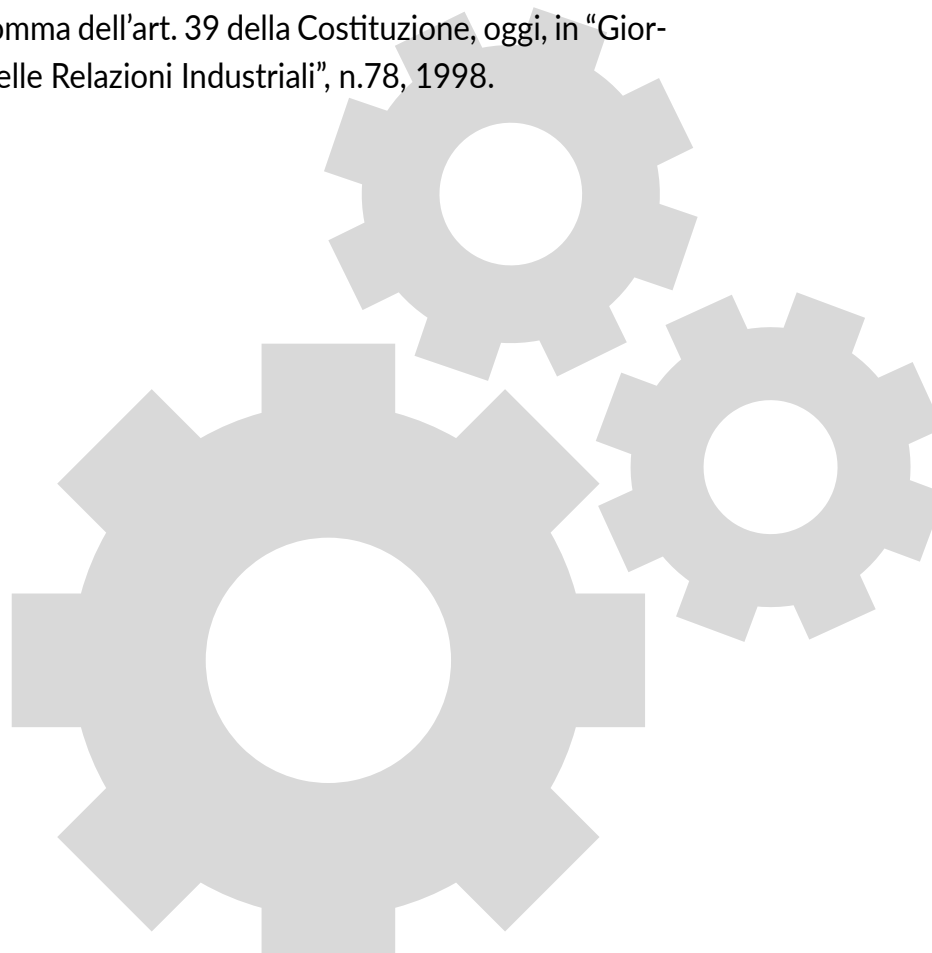
(52)Rusciano, M., *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, Torino, 2003, pag. 9.

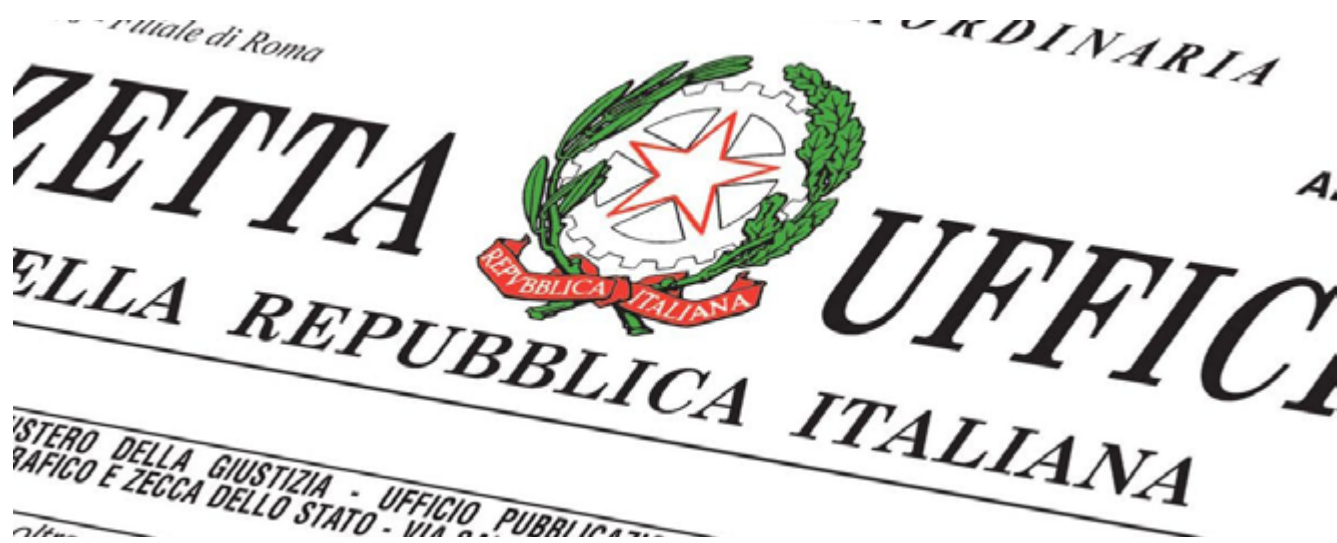
(53)Mancini, F., Il problema dell'art. 39 (Libert  sindacale e contratto collettivo "erga omnes"), in "Rivista Trimestrale di Diritto e procedura civile", 1963, pp. 140-142.

(54)Tarello, G., *Teorie e ideologie del diritto sindacale*, Giuffr , Milano, 1973 (ed. prec. 1967).

(55)Si veda Carinci, F., Il lungo cammino per Santiago della rappresentativit  sindacale (dal Titolo III dello Statuto dei lavoratori al testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014), in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2, 2014.

(56)D'Antona, M., Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi, in "Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali", n.78, 1998.





NEWS E APPROFONDIMENTI

Contratti a termine: le modifiche del decreto lavoro convertito in legge

Antonio Carlo Scacco, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Edicolo lavoro", 6 settembre 2023, pp.7-13

Publicato nella *Gu* del 4 maggio 2023 e convertito in legge 3 luglio 2023, n. 85 (*Gu* 153/2023), il DI 48/2023 (cd. decreto Lavoro) rappresenta la prima vera, sostanziale prova sul campo del nuovo Esecutivo nel settore del lavoro e delle politiche sociali. Gli interventi, taluni anche innovativi, sono numerosi e vanno dal rapporto lavoristico propriamente detto fino all'assistenza e alla previdenza sociale. Spicca fra tutte, anche per le ricadute mediatiche e le connesse polemiche, l'intervento (l'ennesimo) sul lavoro a termine (articolo 24 del decreto). La legislazione dell'emergenza, contrassegnata da provvedimenti ripetuti e spesso contraddittori (i cui nomi sono ormai transitati nella memoria e nell'immaginario collettivo: Cura Italia, Rilancio, Agosto, Sostegni e, infine, il decisivo Sostegni bis), ci aveva abituato ad un continuo rimescolamento delle carte, soprattutto nella intricata disciplina di causali, proroghe e rinnovi (si veda *infra* l'appendice a fine rivista per una breve ricognizione cronologica). Si è tuttavia intestata il merito, come riconosce la stessa relazione illustrativa al decreto, di avere indicato la strada anche al nuovo decreto Lavoro il quale, sulla falsariga di quanto accennato, sia pure timidamente, dal precedente decreto Sostegni bis, ha ritenuto di delegare la problematica della fissazione delle causali che giustificano i contratti a termine successivi alla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Nihil sub sole novum, si dirà. Perché dopo tanto peregrinare la causalità del lavoro a termine, come un hegeliano processo dialettico che arriva alla sintesi dopo la negazione antitetica della tesi, riprende una soluzione che già la vecchia legge 56/1987 aveva adottato affidando alla contrattazione collettiva il compito di “**configurare nuove ipotesi**” di apposizione del termine al contratto di lavoro (al di là dei rigidi vincoli rappresentati dalla vecchia legge del 1962).

Le modifiche dell'articolo 24 DI 48/2023

L'articolo 24 del DI 48/2023 ha modificato i presupposti di ammissibilità che giustificano una durata dei contratti (nel settore privato) **superiore a dodici mesi** intervenendo (anche) sul (martoriato) testo dell'articolo 19 e dell'articolo 21 del Dlgs 81/2015.

Di seguito il testo della **disciplina vigente prima e dopo** la novella normativa.

ARTICOLO 19 DLGS 81/2015

Prima del DI 48/2023	Dopo il DI 48/2023
<p>Articolo 19 - Apposizione del termine e durata massima</p> <p>1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</p>	<p>Articolo 19 - Apposizione del termine e durata massima (*)</p> <p>1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</p>
<p>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;</p> <p>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</p> <p>b <i>bis</i>) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.</p> <p>1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b <i>bis</i>) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022.</p>	<p>a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;</p> <p>b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;</p> <p>b <i>bis</i>) in sostituzione di altri lavoratori.</p> <p>1.1 [comma abrogato]</p> <p>1 <i>bis</i>). In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.</p>

Prima del DI 48/2023	Dopo il DI 48/2023
<p>1 <i>bis</i>. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.</p> <p>2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</p> <p>3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.</p>	<p>2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</p> <p>3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.</p> <p>4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di</p>



Prima del DI 48/2023	Dopo il DI 48/2023
<p>4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.</p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p> <p>(*) Nota dell'autore La lettera b) bis del comma 1 e l'intero comma 1.1 sono stati introdotti con il DI 25 maggio 2021, n. 73 (cd. Sostegni bis) convertito con modificazioni dalla legge 23 luglio 2021, n. 106 (vedi estesamente in appendice).</p>	<p>rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.</p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p> <p>5 bis. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, da istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del DI 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.</p>
<p>Articolo 21 - Proroghe e rinnovi</p> <p>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto</p>	<p>Articolo 21 - Proroghe e rinnovi (*)</p> <p>01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato</p>



Prima del DI 48/2023	Dopo il DI 48/2023
<p>può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</p> <p>In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del Dpr 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del DI 18 ottobre 2012,</p>	<p>liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</p> <p>In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del Dpr 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del DI 18 ottobre 2012,</p>



Prima del DI 48/2023	Dopo il DI 48/2023
n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.	n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.
<p>(*) Nota dell'autore L'articolo 41 comma 1 <i>ter</i> del DI 48/2023 così recita: 1 ter. Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del Dlgs 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1 bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.</p>	

In sostanza la novella:

- a. **conferma la causale** consistente nelle esigenze di sostituzione di altri lavoratori (dapprima contenuta nella lettera a del comma 1);
- b. **reintroduce la causale rappresentata** da fattispecie previste dai **contratti collettivi c.d. leader** di cui all'articolo 51 del Dlgs 81/2015 (contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria: si veda l'apposito commento), riproponendo a regime la precedente norma transitoria introdotta dal Sostegni bis operante fino al 30 settembre 2022, **ma con formulazione decisamente più estesa**;
- c. **sopprime la causale relativa ad esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività;
- d. **sopprime la causale relativa ad esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria**;
- e. introduce una innovativa causale relativa ad **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti ma con le seguenti limitazioni**:
 - in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), ossia in assenza delle previsioni contenute nei contratti collettivi c.d. leader;
 - "nei contratti collettivi applicati in azienda";
 - comunque tale possibilità è prevista solo fino al 30 aprile 2024;
- f. per i contratti a termine di durata inferiore ai dodici mesi resta confermato il regime della c.d. a-causalità (sulla legittimità del primo contratto a termine cd "a-causale" si veda, per tutte, **Cassazione 113747/2016**);

g. **modifica la disciplina delle proroghe e dei rinnovi** affermando che il contratto può essere prorogato e rinnovato (prima soltanto prorogato) liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Inoltre specifica che in caso di proroga e di rinnovo (precedentemente soltanto in caso di proroga) dello stesso rapporto la specificazione delle ragioni è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi;

h. stabilisce che, **ai fini del computo del termine di dodici mesi** previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del Dlgs 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1 bis dell'articolo 24 del DI 48/2023, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (ossia **dal 5 maggio 2023**).

Tale disciplina si applica anche (per il richiamo presente nell'articolo 21 del Dlgs 81/2015) alle **proroghe ed ai rinnovi**. La formulazione della norma non appare immediatamente chiara. Il "computo del termine dei dodici mesi" è finalizzato alla individuazione del perimetro della a- causalità e, specularmente, alla individuazione del perimetro della causalità, dopo l'approvazione del decreto legge 48/2023 soggetta a nuove regole. Per la individuazione "del termine di dodici mesi" di cui al primo comma dell'articolo 19 è necessario fare riferimento alle modifiche apportate dall'articolo 24 del decreto legge, ossia ai soli commi a), b) e b-bis). In altri termini le nuove condizioni introdotte per la giustificazione del contratto a termine a-causale varrebbero solo per i contratti stipulati dopo il 5 maggio 2023 (attenzione, anche sulla base di accordi collettivi già esistenti). Pertanto la disposizione di cui al comma 1 ter sembrerebbe ribadire una cosa ovvia, ossia che le nuove regole si applicano ai contratti "stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto", quindi sicuramente ai rinnovi (che costituiscono degli atti giuridici nuovi). In realtà la modifica di cui al comma 01 dell'articolo 21 del decreto legislativo 81/2015 (proroghe e rinnovi) sarebbe dovuta entrare in vigore solo al momento della entrata in vigore della legge di conversione (ossia dal 4 luglio 2023), essendo stata introdotta in Commissione Lavoro del Senato. Quindi, almeno sotto quest'ultimo aspetto, la disposizione apporta una novità, nel senso che rende retroattive (al 5 maggio 2023) le modifiche successivamente intervenute. Con riferimento al primo comma dell'articolo 21 (proroghe e rinnovi), egualmente le novità introdotte (che attengono essenzialmente alla liberalizzazione del rinnovo nei primi dodici mesi essendo la proroga già libera nel regime della a-causalità) si applicherebbero ai soli contratti stipulati dopo il 5 maggio 2023. In attesa di auspicabili chiarimenti amministrativi, a chi scrive non sembra che tali previsioni configurino una sorta di "azzeramento del contatore" quanto alla durata, tale per cui i contratti stipulati prima di tale data non sarebbero rilevanti ai fini

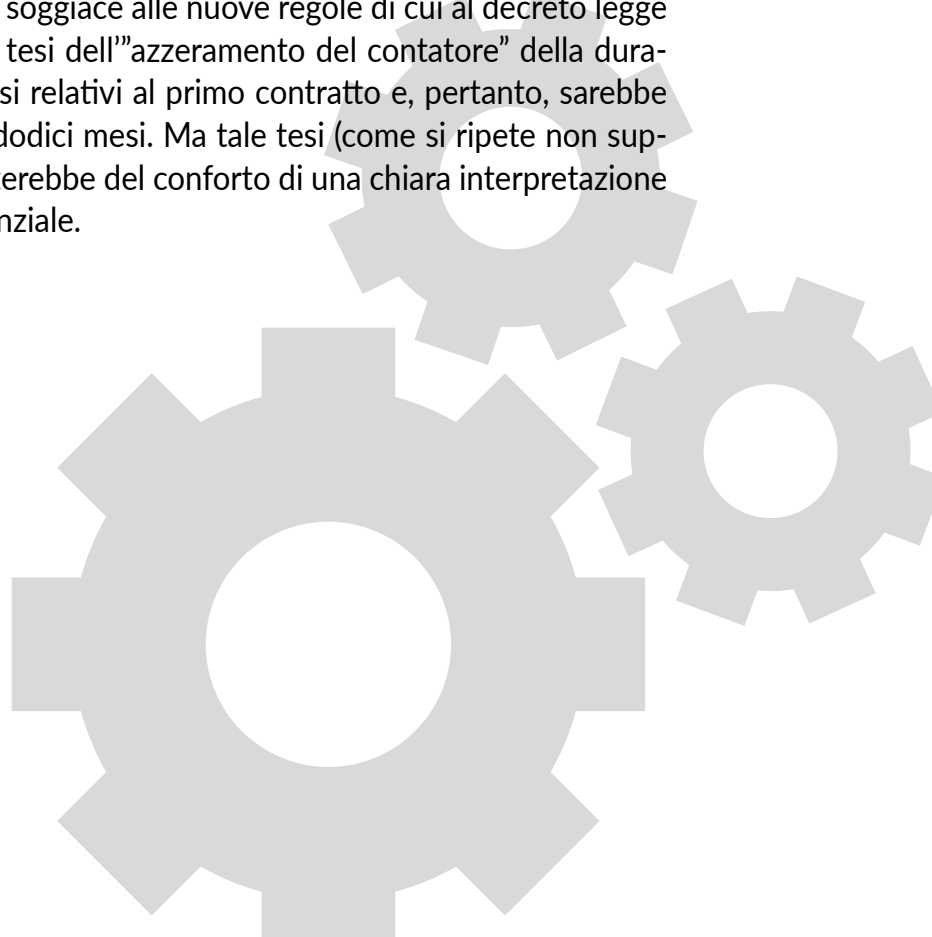
della durata del contratto a-causale. Secondo tale tesi, in sostanza, sia per le proroghe sia per i rinnovi, nel computo dei dodici mesi non si terrebbe conto del periodo temporale (del rapporto) previsto dai contratti stipulati prima del 5 maggio 2023. Ma tale interpretazione non sembra supportata da esplicite previsioni normative.

Infine, viene aggiunto il comma 5 bis che **esclude dalla disciplina delle causali le pubbliche amministrazioni e altri ambiti specifici.**

La decorrenza delle modifiche apportate dal decreto Lavoro

L'articolo 24 co. 1 ter del decreto legge 48/2023 così recita: "Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1 bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.". La norma, aggiunta durante la lettura in Commissione Lavoro del Senato, chiarisce la applicazione della novella, con riferimento soprattutto alla fattispecie della proroga.

Il rinnovo del contratto, in quanto atto giuridico nuovo, ricade interamente nella nuova disciplina. La proroga invece è soltanto uno spostamento temporale del termine di scadenza. Si faccia l'esempio di un contratto a termine di sei mesi stipulato il 1 marzo 2023 che scade il 31 agosto. Rinnovo intervenuto il 1 ottobre 2023: non è necessario indicare la causale (precedentemente era necessario) in quanto il rinnovo soggiace alle nuove regole di cui al decreto legge 48/2023. Inoltre secondo la tesi dell'"azzeramento del contatore" della durata, non si conterebbero i mesi relativi al primo contratto e, pertanto, sarebbe possibile rinnovare per altri dodici mesi. Ma tale tesi (come si ripete non supportata dalla norma) necessiterebbe del conforto di una chiara interpretazione amministrativa e giurisprudenziale.





NEWS E APPROFONDIMENTI

Decreto lavoro e sicurezza: le modifiche al Tu e le nuove tutele per gli studenti

Mario Gallo, *Il Sole 24 Ore*, Estratto da "Guida al Lavoro", n.29, 14 luglio 2023

Il decreto lavoro contiene un pacchetto d'importanti misure finalizzate anche a garantire maggiori tutele della salute e della sicurezza dei lavoratori e degli studenti, per questi ultimi anche sul fronte assicurativo. La legge di conversione non ha apportato stravolgimenti al decreto; viceversa, è intervenuta su qualche nodo critico, destinando anche nuove risorse finanziarie per il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro.

Con la conversione del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", per opera della legge 3 luglio 2023, n. 85, si consolida un altro importante tassello del processo evolutivo della disciplina del "Testo unico" della salute e della sicurezza sul lavoro n. 81/2008, che s'inquadra nell'articolato *mosaico strategico* che sta definendo il Ministero del Lavoro per realizzare un più *efficace contrasto* non solo al fenomeno degli infortuni sul lavoro ma anche delle malattie professionali.

Infatti, il D.L. n. 48/2023, conosciuto anche come "decreto lavoro", in vigore dallo scorso 5 maggio, contiene un pacchetto d'importanti misure prevenzionali di vario tipo che, come vedremo, sono finalizzate anche a garantire maggiori tutele della salute e della sicurezza dei lavoratori e

degli studenti, per questi ultimi anche sul fronte assicurativo di cui, va ricordato, si è molto discusso ultimamente.

In sede di conversione, come vedremo, la legge n. 85/2023, non ha apportato stravolgimenti all'impianto originario delle norme contenute nel Capo II del D.L. n. 48/2023, rubricato "*Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi*"; viceversa, è intervenuta su qualche nodo critico, destinando anche nuove *risorse finanziarie* per il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro (art. 18-bis).

Nomina del medico competente e "sistema flessibile" di sorveglianza sanitaria

Concentrando l'attenzione, in primo luogo, su alcune delle modifiche più significative apportate al D.Lgs. n. 81/2008, va osservato che è stata mantenuta, anche in sede di conversione, l'importante novella sull'obbligo della nomina del medico competente (*si veda la tabella 1*).

Infatti, com'è noto, l'art. 18, c. 1, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008, disciplina tale adempimento, che grava oltre che sul datore di lavoro anche sul dirigente, finalizzato all'effettuazione della *sorveglianza sanitaria* sui lavoratori e le lavoratrici, al fine di accertare l'idoneità alla mansione specifica (*cfr. anche art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008*).

Va ricordato che il c. 1, lett. a), dell'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008, nella previgente formulazione prevedeva l'obbligo della *nomina* del medico competente nei "*...casi previsti dal presente decreto*".

Per effetto di quanto stabilisce l'art. 14, c. 1, lett. a), del D.L. n. 48/2023, l'obbligo in questione sussiste, ora, oltre che in tale ipotesi anche qualora gli esiti della valutazione dei rischi, di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, facciano ritenere che sia necessaria la sorveglianza sanitaria da parte del medico competente.

Si rileva, pertanto, un ampliamento della *perimetrazione* dell'obbligo in questione, in quanto in base al nuovo art. 18, c. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008, la nomina di tale figura non appare, in effetti, più circoscritta come in passato ai soli casi previsti da tale decreto, ma discende direttamente anche delle risultanze della predetta valutazione dei rischi.

IL QUADRO DELLE PRINCIPALI MODIFICHE AL “TESTO UNICO” DELLA SICUREZZA N. 81/2008 - *Tabella 1*

(D.L. n. 48/2023, convertito con modifiche dalla legge n. 85/2023)		
Articolo	Oggetto	Cosa cambia in sintesi
18, c. 1, lett. a)	Nomina del medico competente per la sorveglianza sanitaria	› Il datore di lavoro e il dirigente hanno l'obbligo di nominare il medico competente per effettuare la sorveglianza sanitaria non solo nei casi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, ma anche qualora sia richiesto dalla valutazione dei rischi (artt. 28, 29 e ss.)
18, c. 3.3	Sicurezza negli edifici scolastici statali	› Introdotte alcune disposizioni relative agli obblighi che il D.Lgs. n. 81/2008, pone a carico delle amministrazioni tenute alla fornitura e alla manutenzione degli edifici scolastici statali
21, c. 1, lett. a)	Lavoratori autonomi, collaboratori familiari, artigiani e altre categorie	› Esteso ai lavoratori autonomi e alle altre categorie, individuate al c. 1 dell'art. 21, l'obbligo di utilizzare idonee opere provvisoriale in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV
25, c. 1, lett. e- bis	Visite assuntive e cartella sanitaria e di rischio	› In occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva (art. 41) il medico competente ha l'obbligo di richiedere al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro › Il contenuto deve essere valutato ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento
25, c. 1, lett. n- bis	Sostituzione temporanea del medico competente	› In caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, il medico competente è tenuto a comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'art. 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato
37, c. 2	Formazione. Controlli sui corsi	› Introdotta una nuova disposizione in base alla quale nel nuovo Accordo Stato - Regioni di riassetto delle norme secondarie sulla formazione dovrà essere disciplinato anche il controllo sui corsi e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa › La norma ha la finalità di contrastare il fenomeno dei falsi attestati
72, c. 2	Noleggio e concessione in uso di attrezzature di lavoro	› Il noleggiatore e chi concede in uso un'attrezzatura di lavoro deve acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione, una dichiarazione autocertificativa del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del Titolo III, dei soggetti individuati per l'utilizzo

Ecco, quindi, che con tale novella si è passati dal classico *regime rigido*, incentrato sull'obbligo della sorveglianza sanitaria nelle ipotesi *tassative* previste dal D.Lgs. n. 81/2008 - e dagli altri provvedimenti in materia - e condiviso anche da parte della giurisprudenza di legittimità(1) ad uno, diverso, che costituisce un "*sistema flessibile*" nel senso che la sorveglianza sanitaria deve essere attuata, appunto, non solo per i cd. "*rischi normati*" previsti dalla legge ma anche quando dalla valutazione ex artt. 28 e 29 del citato decreto emergano delle modalità di lavoro che espongono i lavoratori a dei rischi che richiedono il *controllo sanitario* del medico competente. Si tratta, quindi, di un approccio nuovo che, sia pure con varie sfumature, è maturato nel corso del tempo all'interno di un'autorevole corrente di pensiero che partendo dalla considerazione che è ormai superato l'approccio del passato seguito dal legislatore volto a definire tassativamente i casi in cui è obbligatorio il controllo sanitario(2), ritiene che "*L'interpretazione sistematica ci obbliga ad ammettere che i casi in cui si fa luogo alla sorveglianza sanitaria fanno parte di un sistema flessibile, nel quale sono determinanti le concrete circostanze con cui si svolgono le lavorazioni*"(3). Invero, tale modifica non risolve, però, tutte le problematiche esistenti; infatti, potrebbero affacciarsi diversità di vedute in ordine all'attuazione o meno della sorveglianza sanitaria anche se, invero, nella prassi frequentemente molti medici competenti già adottavano siffatto approccio che, pertanto, conferma, però, anche l'esigenza che tale figura partecipi fin dall'inizio alla valutazione dei rischi, principio questo che andrebbe definitivamente affermato anche attraverso il coordinamento di alcune altre norme del D.Lgs. n. 81/2008.

Visita preventiva e in fase preassuntiva

Alcune modifiche significative, invece, sono state apportate dalla legge n. 85/2023, all'art. 14, c. 1, lett. c), del D.L. n. 48/2023, che ha rimodulato anche l'art. 25 del D.Lgs. n. 81/2008, inserendo al c. 1 la nuova lettera e-bis in base alla quale in occasione delle visite di assunzione è obbligo specifico del medico competente richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e di cui dovrà tenere conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità alla mansione.

La *ratio* di tale modifica, che deve essere accolta in modo sostanzialmente positivo, è quella di consentire al medico competente di avere maggiori elementi utili, sul piano sanitario, ai fini dell'espressione di un giudizio d'idoneità, considerando, quindi, anche il contenuto della cartella sanitaria "*...rilasciata dal precedente datore di lavoro...*"; sotto tale profilo si tratta, quindi, di un ulteriore importante passo in avanti sulla strada di una tutela più incisiva del diritto alla salute del lavoratore (art. 32 Cost.).

Tuttavia, tale modifica aveva anche sollevato la questione di quale condotta debba tenere, in concreto, il medico competente qualora la lavoratrice o il lavoratore siano, invece, sprovvisti della cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di

lavoro; in merito sono state formulate le tesi più disparate come, ad esempio, quella che ritiene che in siffatta fattispecie è preclusa al medico competente la possibilità di esprimere il giudizio d'idoneità alla mansione specifica, con evidenti notevoli ricadute negative anche sullo stesso datore di lavoro che così sarebbe costretto o a non potersi avvalere della prestazione lavorativa o a dover impiegare temporaneamente la lavoratrice o il lavoratore in una mansione per la quale non è richiesta la sorveglianza sanitaria.

Inoltre, è stato posto anche il problema se il medico competente debba richiedere o meno alla lavoratrice e al lavoratore anche la cartella sanitaria rilasciata, oltre che dall'ultimo datore di lavoro, anche dai precedenti.

Pertanto, alla luce di ciò, in sede di conversione l'art. 14, c. 1, lett. c), del D.L. n. 48/2023, è stato oggetto di parziale rimaneggiamento con alcune puntualizzazioni; infatti, ora la citata lett. e-bis del c. 1 dell'art. 25 del D.L. n. 81/2008, stabilisce che il medico competente in occasione della visita medica, preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva di cui all'articolo 41, ha l'obbligo di richiedere al lavoratore di esibire copia della predetta cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro - quindi non anche dei precedenti all'ultimo - e ne deve valutare il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento.

Come si può rilevare, rispetto alla norma originaria il legislatore ha puntualizzato che tale obbligo riguarda solo queste due tipologie di visite - ma ciò, ad avviso di chi scrive, già si ricavava da un'attenta lettura dell'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008 - anche se qualche criticità rimane ancora sul significato della locuzione ".....salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento" che dovrebbe essere oggetto di chiarimento.

Comunque, tenuto conto che la mancata consegna della cartella sanitaria da parte del medico competente è sanzionata penalmente, queste innovazioni introdotte dal D.L. n. 48/2023, potrebbero ulteriormente favorire una maggiore attenzione da parte di professionisti e aziende sull'importanza che alla cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore e la lavoratrice ricevano detta cartella.

Sostituzione temporanea del medico competente

In sede di conversione la legge n. 85/2023, non ha apportato, invece, nessuna modifica alla disciplina introdotta dal D.L. n. 48/2023 che, va ricordato, per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico ha disciplinato compiutamente il caso della *sostituzione temporanea* del medico competente.

Infatti, resta fermo che in caso di impedimento per *gravi e motivate ragioni* il medico competente è tenuto a *comunicare per iscritto* al datore di lavoro il nominativo di un suo sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'art. 38, per l'espletamento della sorveglianza sanitaria nell'intervallo temporale specificato (art. 25, c. 1, lett. n-bis del D.Lgs. n. 81/2008).

Va ricordato che, prima di tale innovazione, in assenza di una norma specifica il medico competente impossibilitato a svolgere temporaneamente l'attività professionale - ad esempio per motivi di salute, molto frequenti durante il periodo della pandemia da SARS-COV-2, o di carattere familiare - era necessariamente costretto a dimettersi per consentire al datore di lavoro di nominare il nuovo, subendo in diversi casi anche dei danni.

Per altro, questa nuova previsione normativa di salvaguardia riprende anche in parte l'orientamento espresso in passato dal Ministero del Lavoro e P.S. nell'interpello del 23 febbraio 2006, prot.n. 25/I/0001768.

È bene precisare, però, che in tale ipotesi sarà lo stesso medico competente a dover scegliere il suo sostituto temporaneo; quindi, non si rileva che il datore di lavoro possa autonomamente procedere a tale nomina.

Estensione delle tutele per i lavoratori autonomi e attrezzature di lavoro

Accanto a tali innovazioni se ne collocano alcune altre, anch'esso di significativo rilievo, che in sede di conversione sono state confermate dalla legge n. 85/2023; è il caso, ad esempio, dell'importante modifica all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008, che definisce un regime di tutela più limitato i componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis cod. civ., i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'art. 2222 cod. civ., i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti.

Infatti, l'art. 14, c. 1, lett. b), del D.L. n. 48/2023, prevede che tali soggetti non solo hanno, tra l'altro, l'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 81/2008, ma ora hanno anche l'obbligo di utilizzare. "*idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV*".

Si osservi che tale previsione normativa, ad avviso di chi scrive passata erroneamente in secondo piano, è finalizzata a ridurre gli infortuni sul lavoro soprattutto nel settore delle costruzioni in cui i lavoratori autonomi hanno una presenza significativa; pertanto, anche tali soggetti devono osservare la disciplina sulle opere provvisorie del Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008, relativa ai cantieri temporanei e mobili, quindi, anche per quanto riguarda i ponteggi.

Si tratta, quindi, di una misura finalizzata a contrastare la prassi pericolosa di servirsi di opere provvisorie inadeguate da parte di lavoratori autonomi all'interno dei cantieri. E, sempre in tema di *attrezzature di lavoro*, va anche rilevato che l'art. 14 del D.L. n. 48/2023, ha anche rimodulato l'art. 72 del D.Lgs. n. 81/2008, riguardante il noleggio e la concessione in uso, e l'art. 73 con l'inserimento del nuovo c. 4-bis che obbliga il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'art. 71, c. 7, di provvede "*..... alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro*".

Formazione: si punta anche a controlli più incisivi sui corsi

Altro fronte delicato d'intervento del D.L. n. 48/2023, non interessato anch'esso da modifiche, è quello della formazione; in merito va ricordato che l'art. 14 di tale provvedimento ha innovato l'art. 37, c. 2, del D.Lgs. n. 81/2008, per quanto riguarda i *contenuti* del tanto atteso nuovo Accordo Stato - Regioni di riassetto delle norme regolamentari in materia di formazione, introdotto dal D.L. n. 146/2021, che, va ricordato, doveva essere emanato entro il 30 giugno 2022; attualmente presso il Ministero del Lavoro e P.S. è in fase di definizione un nuovo schema che dovrebbe colmare tale vuoto.

Ebbene, il citato D.L. n. 48/2023, prevede che questo nuovo Accordo dovrà anche disciplinare il *monitoraggio* sull'applicazione di tali norme, nonché il *controllo* sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.

Ad avviso di chi scrive si tratta anche questa di una nuova previsione molto importante che, come precisato nella Relazione di accompagnamento al D.L. n. 48/2023, è finalizzata al contrasto di possibili condotte da parte di soggetti formatori o datori di lavoro tese alla simulazione di corsi di formazione con il conseguente rilascio di attestati non veritieri.

Potenziamento delle attività ispettive

Alcune modifiche, invece, sono state introdotte dalla legge n. 85/2023, all'art. 15 del D.L. n. 48/2023, che detta anche alcune disposizioni in materia di condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva; infatti, resta fermo che al fine di orientare l'azione di vigilanza nei confronti delle imprese che evidenziano *fattori di rischio* in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva, nonché di poter disporre con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive, gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Rifinanziamento del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro

Come già anticipato la legge n. 85/2023, ha inserito nel D.L. n. 48/2023, un nuovo importante articolo; si tratta, infatti, del 18-bis che, per l'anno 2023, incrementa di 5 milioni di euro il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro previsto dall'art. 1, c. 1187, della legge n. 296/2006.

Si tratta, invero, di un intervento di notevole importanza considerate le finalità del fondo; di conseguenza, ciò determina una parziale modifica delle previsioni di cui all'art. 1 del Decreto del Ministro del lavoro e p.s. del 18 maggio 2023, n. 75.

Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative

In sede di conversione, inoltre, è stato mantenuto fermo anche l'innovativo pacchetto di misure rivolte al mondo dell'istruzione, in passato troppo spesso dimenticato; infatti, l'art. 17 del D.L. n. 48/2023, ha istituito presso il Ministero del Lavoro e P.S. il Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative.

Più precisamente il Fondo interessa i familiari degli studenti delle scuole o istituti di istruzione - di ogni ordine e grado - anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, durante le attività formative.

La dotazione finanziaria è di 10 milioni di euro per l'anno 2023 e di 2 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2024; sarà un apposito decreto interministeriale a stabilire i requisiti e le modalità per l'accesso al Fondo, nonché la quantificazione del sostegno erogato cumulabile con l'assegno una tantum corrisposto dall'INAIL per gli assicurati.

Estensione della tutela assicurativa per gli studenti e il personale del settore dell'istruzione

Altro importante fronte importante d'intervento è quello dell'estensione della tutela assicurativa agli studenti e il personale del settore dell'istruzione; in particolare, va ricordato che, per quanto riguarda i primi, in effetti prima del D.L. n. 48/2023, la tutela era limitata a solo a pochi e limitati rischi e ciò ha portato alla diffusione delle polizze assicurative private con oneri a carico delle famiglie.

L'art. 19 del D.L. n. 48/2023, quindi, per ovviare a tali criticità ha introdotto un *regime sperimentale*, che non ha subito modifiche con la legge n. 85/2023, che prevede che per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, l'obbligo di assicurazione di cui all'art. 1, c. 3, del D.P.R. n. 1124/1965, si applica anche allo svolgimento delle attività di insegnamento- apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore; il c. 2 individua le diverse categorie interessate.

Alternanza scuola-lavoro: scatta l'obbligo d'integrare il DVR e individuare gli studenti

Non rimane, infine, che evidenziare che sempre in tema di scuola l'art. 17 del D.L. 48/2023, è intervenuto, inoltre, anche sulla disciplina dei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO), in passato meglio noti come *alternanza scuola-lavoro*, apportando alcune modifiche rilevanti alla disciplina della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Tra queste spicca, in particolare, l'introduzione della figura del *docente coordinatore di progettazione* nonché l'obbligo, per le imprese iscritte nel *registro nazionale per l'alternanza*, d'integrare il proprio documento di valutazione dei rischi (DVR) con un'apposita sezione in cui vanno riportate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e DPI d'adottare per gli studenti nei PTCO; inoltre, la stessa norma stabilisce che l'integrazione al DVR deve anche essere fornita all'istituzione scolastica e va allegata alla Convenzione.

Tali modifiche, che accolgono anche le istanze delle parti sociali espresse in occasione degli ultimi tavoli tecnici promossi dal Ministero del Lavoro e P.S., rappresentano un importante passo in avanti.

Per altro, in sede di conversione la legge n. 85/2023, ha anche introdotto l'obbligo d'individuare gli studenti, impegnati durante i percorsi, con "...ogni altro segno distintivo utile...." a identificarli; ciò, evidentemente, per una più immediata comprensione, all'interno del luogo aziendale in cui si trovano, che si tratta di studenti impegnati in attività didattiche e non di lavoratori.

Sul piano applicativo la norma lascia, quindi, all'autonomia del soggetto ospitante stabilire quale segno distintivo utilizzare (es. un apposito badge identificativo da indossare).

Importante, è anche segnalare che sarà un apposito decreto del Ministro dell'istruzione e del merito a individuare le modalità per l'effettuazione del monitoraggio qualitativo dei PCTO, tema questo molto delicato che consentirà di avere elementi utili per intervenire ulteriormente per un miglioramento della disciplina che rimane aperta ad ulteriori evoluzioni.

(1)Cfr. Cass. pen. 15 luglio 2014, n. 30919.

(2)Si veda anche L. Fantini, Il medico competente e la sorveglianza sanitaria, in M. Rusciano - G. Natullo (a cura di), Ambiente e sicurezza del lavoro, in F. Carinci (dir.), Diritto del lavoro. Commentario, VIII, Torino, 2007, p. 338.

(3)B. Deidda - L. Monni, La responsabilità penale del medico del lavoro, Torino, 2015, p.37 e ss.



NEWS E APPROFONDIMENTI

Operativo il nuovo canale unico per la richiesta del trattamento di Cigo

Gianfranco Nobis, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Norme&Tributi Plus Lavoro", 29 giugno 2023

Dal giorno 27 giugno 2023 diventa pienamente operativo il nuovo sistema di richiesta del trattamento di cassa integrazione ordinaria denominato "Omnia Is". Con il messaggio 2394 del 27 giugno 2023 l'Inps indica agli operatori di tutte le Sedi le istruzioni operative da seguire legate al rilascio del nuovo canale, già illustrato attraverso il precedente messaggio 2372 del 26 giugno 2023.

Il sistema di richiesta unico, attuato nell'ambito dei progetti finalizzati all'attuazione dei programmi del Pnrr, realizza di fatto un canale unificato di comunicazione attraverso il quale poter richiedere il trattamento ordinario di integrazione salariale.

Omnia IS, attraverso una procedura guidata, consente ad aziende e intermediari di individuare in modo puntuale, in base all'inquadramento previdenziale dell'azienda, il trattamento richiedibile tra domanda di integrazione salariale ordinaria (Cigo), di assegno di integrazione salariale erogato dal Fis e dai Fondi di solidarietà bilaterali, nonché di cassa integrazione speciale per gli operai agricoli (Cisoa).

L'utente potrà quindi individuare in modo chiaro, riducendo il potenziale di errore, il trattamento spettante per le causali di cassa integrazione ordinaria, beneficiando tra l'altro della compilazione automatica dei cam-

più in riferiti alle informazioni già note all'istituto attraverso le denunce mensili Uniemens.

Al fine di favorire una graduale diffusione del nuovo sistema viene previsto un periodo di convivenza con i tradizionali canali, nell'ambito del quale, gli utenti potranno liberamente scegliere di quale procedura avvalersi per le richieste del trattamento di integrazione salariale ordinario. In tema di semplificazioni viene introdotta la possibilità di indicare l'unità produttiva per la quale viene presentata la domanda di cassa integrazione, selezionandola direttamente da un apposito elenco che riporta tutte le unità produttive dell'azienda risultanti dall'anagrafica azienda (Circolare Inps n.9 del 19 gennaio 2017). In riferimento alla gestione di interventi di integrazione per Eventi Meteo sarà possibile indicare anche le giornate in cui, pur in assenza dell'evento, continua a perdurare la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa, con indicazione della ripartizione giornaliera delle ore da integrare.

Tra le semplificazioni amministrative più evidenti figura la possibilità di compilare la relazione tecnica direttamente all'interno della domanda attraverso un supporto guidato, mantenendo comunque la possibilità di inviarla con un allegato distinto.

Fermo restando lo svolgimento delle operazioni di verifica già previste dal messaggio 3957/2017, il nuovo sistema consentirà di dichiarare all'interno della domanda l'avvenuto espletamento della procedura di informativa e confronto sindacale prevista dall'articolo 14 del Dlgs 148/2015. Con successivo messaggio l'Istituto provvederà a comunicare il termine del periodo sperimentale in cui saranno operativi entrambi i canali di richiesta del trattamento d'interazione salariale ordinario.

