

08 / 2024

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

LA SOLITA ZUPPA

*Anno nuovo, ricette vecchie:
meno vincoli al lavoro temporaneo,
con la scusa dell'occupazione*

Contratto misto
e dimissioni tacite
nel "Collegato lavoro"

L'ordinanza del
Tribunale di Modena di
rimessione alla Consulta
sull'art. 19 dello Statuto
dei lavoratori

La Cassazione sul diritto
alla compensazione
per lavoro domenicale

I possibili effetti
dei referendum in
materia
di licenziamento

Le novità
in materia previdenziale
nel "Collegato lavoro"
e nella legge di bilancio

08

Dicembre 2024

04

La questione della rappresentanza sindacale torna al vaglio della Corte costituzionale 15 anni dopo il caso Fiat: ma stavolta a porla è il sindacalismo autonomo

di *Ivan Petrone*

07

Ennesimo ritocco al lavoro somministrato e a termine nel “Collegato lavoro”: solito effetto (più precarietà) con la solita scusa (l’occupazione)

di *Francesca Bassetti*

09

Le altre insidiose novità del “Collegato lavoro”: contratto “misto” e regime delle dimissioni “tacite”

di *Genny Silvani*

11

Lavoro di domenica, ma ho diritto a dei benefici! La Cassazione ribadisce il diritto alla “compensazione aggiuntiva” per il lavoro domenicale

di *Andrea Ranfagni*

14

I referendum in materia di licenziamento: i possibili effetti (Consulta permettendo)

di *Giovanni Orlandini*

18

Gli interventi in materia previdenziale nel c.d. Collegato Lavoro e nella legge di bilancio per il 2025

di *Luigi Pelliccia*

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Giulia Frosecchi
Mariagrazia Lombardi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro

Piazza dei Rossi, 1
50125 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

La questione della rappresentanza sindacale torna al vaglio della Corte costituzionale 15 anni dopo il caso Fiat: ma stavolta a porla è il sindacalismo autonomo

di
Ivan
Petrone

Alla fine, il nodo è venuto, o meglio tornato, al pettine. Il nodo è quello della rappresentanza sindacale, che il Tribunale di Modena (con ordinanza adottata lo scorso 14 ottobre) chiede alla Corte costituzionale di sciogliere sollevando la questione di costituzionalità sull'art. 19, comma 1, lett. b) dello Statuto dei lavoratori in ragione dei criteri del tutto irragionevoli ed inadeguati che esso prevede per selezionare i sindacati titolari del diritto di costituire RSA. In tal modo; si chiede alla Corte di precisare ulteriormente quanto affermato nella sentenza n. 231/13, che già quella norma ha dichiarato incostituzionale.

Quella della rappresentanza sindacale costituisce la grande questione mai seriamente affrontata e, quindi, mai risolta nel nostro paese, in ragione dell'opposizione congiunta delle tre principali confederazioni sindacali prima e della colpevole latitanza del legislatore poi, non interessato a fondare su principi realmente democratici l'azione del sindacato in azienda, con l'intento, sottaciuto, di indebolirla.

All'origine di tutto c'è l'intervento del legislatore del Settanta, che con lo Statuto dei lavoratori riconobbe il diritto a costituire proprie rappresentanze sindacali ai lavoratori nell'ambito delle organizzazioni maggiormente rappresentative, o comunque firmatarie di accordi di livello almeno locale applicati in azienda. La formula "aperta" statutaria fu adottata all'indomani dell'autunno

caldo, in una stagione che segnò l'apice della conflittualità operaia nei luoghi di lavoro. L'intento, ambivalente, fu sì di riconoscere il diritto del sindacato di entrare nelle fabbriche, dando finalmente attuazione con oltre vent'anni di ritardo all'art. 39, comma 1 della Costituzione. Ma di farlo attribuendo ai sindacati confederali il monopolio di tale diritto e raccordando così l'azione sindacale sui luoghi di lavoro con quella svolta dal sindacato sul piano nazionale e territoriale. Per questo la norma fu salutata (a ragione) come strumento di democraticizzazione della vita in azienda rispetto al vuoto normativo che l'aveva preceduta e al tempo stesso contestata (con altrettanta ragione) come strumento di normalizzazione del processo di democraticizzazione dal basso, cui mirava la conflittualità operaia di quegli anni.

Tradotta in termini giuridici, questa intrinseca ambiguità della norma statutaria sollevava *ab origine* dubbi di legittimità sul piano sia dell'art. 3 che dell'art. 39 Cost. Perché mai, una volta riconosciuto il sacrosanto diritto dei lavoratori di essere rappresentati nei luoghi di lavoro, questo diritto andava riservato (di fatto) ai soli sindacati confederali e non a qualsiasi organizzazione sindacale avesse acquisito e conquistato quella capacità sul campo (cioè in azienda)? La risposta giunse a più riprese dalla Corte costituzionale (sentenze n. 54/74; n. 334/88; n. 30/90) che, da subito investita della questione, fece salva la norma dello Statuto, riconoscendo da una parte la legittimità di prevedere un criterio selettivo per l'esercizio

di un diritto sindacale che incide così significativamente sull'organizzazione aziendale (e che per questo resta escluso per i lavoratori delle piccole imprese), dall'altra ammettendo la ragionevolezza del criterio della "maggior rappresentatività" acquisita all'esterno dell'azienda, che esprime la volontà del legislatore di "favorire, secondo un'ottica solidaristica, la rappresentanza degli interessi non confinata nell'ambito delle singole imprese", e promuovendo così al contempo un più ordinato sviluppo del sistema di contrattazione collettiva, articolato su più livelli.

La stessa Corte costituzionale però, ben presto, cioè col passaggio agli anni Novanta, ha cominciato a dubitare della tenuta delle sue argomentazioni, a fronte dei profondi cambiamenti intervenuti nel mondo sindacale e del lavoro in generale. Già prima che il referendum del 1995 giungesse a stravolgerne il contenuto della norma dello Statuto, i Giudici delle leggi avevano infatti riconosciuto che, per effetto di tali cambiamenti, "è andata progressivamente attenuandosi l'idoneità del modello disegnato nell'art. 19 a rispecchiare l'effettività della rappresentatività" (Corte cost. n. 30 /90).

Quel modello è poi andato definitivamente in frantumi per volontà popolare, espressasi per via referendaria a favore dell'abrogazione parziale della norma, ovvero per la soppressione del controverso criterio selettivo fondato sulla "maggior rappresentatività" acquisita al di fuori dei luoghi di lavoro. La normativa di risulta sopravvissuta al referendum (e tutt'ora in vigore) rovescia così l'originaria logica statutaria, sganciando il diritto a costituire RSA dall'azione extra-aziendale del sindacato e agganciandolo all'effettiva presenza dello stesso in azienda. Una presenza che però (non potendo ovviamente il referendum produrre criteri non già presenti nel testo originario) si deduce dal solo fatto di esser firmatari del contratto applicato nell'unità produttiva.

E qui arriviamo all'immediato precedente rispetto alla nuova questione sollevata dal Tribunale modenese, giacché anche questo residuo criterio si è ben presto dimostrato inadeguato a rispettare le effettive esigenze di rappresentanza dei lavoratori, a fronte delle continue trasformazioni del sistema sindacale. Salvato in prima battuta dalla Corte costituzionale (sentenza n. 244/96), ha infatti mostrato tutta la sua iniquità con il deflagrare del caso FIAT e con l'espulsione dagli stabilimenti del gruppo della FIOM, in quanto non firmataria dell'accordo voluto dall'azienda (e confermato di stratta misura da referendum) dopo la sua uscita da Confindustria. Proprio grazie alla FIOM si è quindi giunti all'ultima (ad oggi) tappa della giurisprudenza costituzionale che ha interessato l'art. 19, ovvero alla "storica" sentenza n. 231/13 richiamata in apertura.

La sentenza ha consentito alla FIOM di rientrare in FIAT, avendo dichiarato incostituzionale la norma "nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale

aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori nell'azienda". Un simile intervento "additivo", argomenta la Corte nel 2013, si è reso necessario onde evitare l'effetto di paradossale "eterogenesi dei fini" della norma scaturita dal referendum che, invece di rafforzare il diritto alla rappresentanza "dal basso" dei lavoratori, finiva per rafforzare il potere di interdizione del datore, permettendogli, attraverso la scelta delle controparti contrattuali, di precludere la rappresentanza in azienda a sindacati pur dotati di effettivo consenso e seguito tra i lavoratori, cioè dotati di un'effettiva rappresentatività.

Fatto è che neanche quest'ultimo intervento della Consulta si è rivelato capace di fornire un indice ragionevole di rappresentatività "aziendale". C'è da dire che di ciò la stessa Consulta mostra di essere pienamente consapevole, chiudendo la sentenza con un accorato appello al legislatore per mettere finalmente mano ad una legge sulla rappresentanza sindacale che, sola, può definire con chiarezza in che modo risolvere la *vexata quaestio*, e spingendosi pure a suggerire le vie possibili da seguire: adottare l'indice di rappresentatività fondato sul numero degli iscritti, introdurre un obbligo a trattare con i sindacati che superino una determinata soglia di sbarramento, prevedere un diritto di eleggere le rappresentanze, valorizzare i criteri convenzionali emersi dal sistema contrattuale.

La perdurante sordità (e conseguente mutismo) del legislatore non poteva che portare, oggi, ad una nuova questione di costituzionalità, che certifica come, anche nella sua versione "corretta" dalla Consulta, l'art. 19 resta incapace di individuare un criterio ragionevole di rappresentatività di livello aziendale. Non può esserlo, come ben chiarisce il giudice emiliano, quello della partecipazione alle trattative, per l'ovvio motivo che permane intatto lo stesso potere di interdizione nei confronti dei sindacati non graditi conseguente al criterio dell'adesione al contratto collettivo. Non esiste infatti nell'ordinamento (per consolidata, seppur opinabile, giurisprudenza) alcun diritto di un sindacato ad essere ammesso alle trattative, per quanto esso possa essere rappresentativo. Insomma, la sentenza del 2013 ha soltanto anticipato il momento rilevante per valutare la supposta rappresentatività sindacale, lasciando sostanzialmente intatto il potere datoriale di condizionarne l'accertamento.

Che sia così ne è prova evidente il caso all'origine della controversia sfociata nell'ordinanza in commento. La questione è stata infatti sollevata nel contenzioso che vede contrapposta l'OR.S. A (organizzazione autonoma del settore dei trasporti) alla società SETA S.P.A. Il sindacato contesta la condotta antisindacale datoriale essendosi visto negare il diritto alla rappresentanza sindacale pur

vantando un numero di iscritti nell'unità produttiva pari ad oltre il 20% dei sindacalizzati, percentuale ben superiore a quella di altre sigle sindacali dotate di RSA. Il suo radicamento in azienda è altresì dimostrato dall'alto tasso di partecipazione agli scioperi da esso indetti (intorno al 45%), oltre che dal fatto di aver raccolto le firme di oltre la metà dei dipendenti per chiedere l'elezione della RSU (mai indette per l'inerzia delle altre sigle sindacali). A fronte di una simile situazione, attestante l'evidente significativa rappresentatività del sindacato ricorrente, il datore si fa forza dell'art. 19 dal momento che mai questo ha partecipato (*rectius*, è stato ammesso) alle trattative sfociate nei contratti applicati in azienda. Da ciò l'obbligata conclusione del giudice modenese, per la quale la norma statutaria confligge sia con l'art. 3 Cost., essendo irragionevole e contraria al principio di uguaglianza una simile disparità di trattamento tra sindacati (quanto meno) parimenti radicati in azienda, sia con l'art. 39 comma 1 Cost., traducendosi tale trattamento discriminatorio in una lesione del diritto del sindacato al godimento dei diritti collettivi garantiti dallo Statuto.

Difficile immaginare come la Consulta non possa confermare queste conclusioni. Ciò non significa però che ne derivi necessariamente una nuova declaratoria di incostituzionalità, visto che con il precedente arresto già si è spinta molto avanti nell'opera di riformulazione della norma. Se accogliesse le richieste del giudice rimettente, potrebbe adottare o una pronuncia "demolitoria", comportante cioè la pura e semplice abrogazione della norma; o, di nuovo, una pronuncia "additiva". Nel primo caso, si lascerebbe alla giurisprudenza di merito il compito di colmare, caso per caso, il vuoto normativo; nel secondo, sarebbe la Corte costituzionale a dover indicare criteri alternativi, ad integrazione della norma. In entrambi i casi, non potrebbe non essere valorizzato il numero degli iscritti, unico criterio certo di misurazione del consenso raggiunto da un sindacato a livello aziendale.

Non c'è spazio invece, per la valorizzazione da parte dei giudici delle leggi (o dei giudici di merito, in caso di sentenza demolitoria) dei criteri convenzionali di rappresentatività previsti dal c.d. Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, nonostante che ad essi a più riprese faccia rinvio il Tribunale di Modena. Il Testo Unico, infatti, definisce le modalità d'elezione delle RSU e detta i criteri di rappresentatività a livello di categoria ai fini della contrattazione nazionale. Riguardo alle RSA, lungi dall'accreditare gli indici di rappresentatività di livello aziendale, conferma la scelta originaria del legislatore del Settanta, ancorandoli al peso che il sindacato è in grado di esprimere a livello territoriale, cioè al grado di rappresentatività che ad esso va riconosciuto sulla base dello stesso Testo Unico (5% come media tra dato associativo e elettorale e partecipazione alle trattative per l'ultimo rinnovo del CCNL). Un'ottica questa,

legittimamente rivendicata dai sindacati confederali, ma che solo il legislatore e non certo il Giudice delle leggi, né tanto meno quello di merito, potrebbero riabilitare, dal momento che adottarla comporterebbe il sovvertimento della *ratio* che dal 1995 è posta a fondamento dell'art. 19 dello Statuto. **D&L**

Ennesimo ritocco al lavoro somministrato e a termine nel “Collegato lavoro”: solito effetto (più precarietà) con la solita scusa (l’occupazione)

di
Francesca
Bassetti

Il c.d. “Collegato lavoro 2024”, la l. 203/2024, interviene, tra le altre cose, sulla disciplina della somministrazione di lavoro e del contratto a termine, con norme essenzialmente tese a facilitare ulteriormente il ricorso a tali istituti da parte dei datori di lavoro. La già complessa disciplina, fatta di regole ed eccezioni, ne risulta tutt’altro che semplificata.

L’art. 10 modifica l’art. 31 c. 2 d.lgs. 81/15, in materia di limiti quantitativi al ricorso alla somministrazione di lavoro a termine. Il limite generale prevede che i lavoratori somministrati a termine ed assunti a tempo determinato direttamente dall’utilizzatore non possano complessivamente superare il 30% dei lavoratori impiegati a tempo indeterminato ad inizio dell’anno. Alle eccezioni della versione previgente, il Collegato Lavoro in commento aggiunge quelle già previste dall’art. 23 c. 2 d.lgs. 81/15 per il limite quantitativo ai lavoratori direttamente assunti a

termine, nonché esclude dal conteggio i lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato dall’agenzia. L’utilizzatore non avrà dunque alcun limite quantitativo per l’utilizzo a termine di lavoratori assunti dall’agenzia a tempo indeterminato, che potrebbero rappresentare, estremizzando, anche la totalità del personale impiegato. È stata invece eliminata la norma che consentiva all’utilizzatore di impiegare in missione, per periodi superiori al limite massimo di 24 mesi anche non continuativi, lo stesso lavoratore somministrato se assunto dall’agenzia a tempo indeterminato, che avrebbe dovuto restare in vigore fino al 30 giugno 2025. Anche l’utilizzo di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore, dunque, seppur non più sottoposto a limiti quantitativi, torna a sottostare al limite temporale generale.

L’art. 10 interviene, poi, anche sul comma 2 dell’art. 34 d.lgs. 81/15. Il contratto di lavoro a termine con l’agenzia di somministrazione

ritorna acausale anche se di durata iniziale superiore a 12 mesi (la travagliata storia della “causalità” del contratto a termine con l’agenzia è stata ricostruita in questo *Bollettino* n. 7/2022), a differenza di quanto avviene per gli altri datori, ove sia stipulato con disoccupati che percepiscano da almeno 6 mesi trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali, nonché con lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, categorie eterogenee individuate dal Decreto del Ministero del Lavoro del 17 ottobre 2017 (adottato ai sensi dell’articolo 31 c. 2 d.lgs. 81/15). Ad essere indicati come lavoratori svantaggiati sono, tra gli altri, coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni: non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; hanno un’età compresa tra i 15 e i 24 anni o superiore ai 50; non possiedono un diploma di scuola media superiore; sono adulti che vivono soli con una o più persone a carico; sono occupati in professioni o settori

caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% quello medio di tutti i settori economici ed appartengono al genere sottorappresentato; appartengono ad una minoranza etnica di uno Stato membro UE. Molto svantaggiati sono i soggetti svantaggiati privi di impiego da 12 mesi e tutti coloro che siano privi di impiego da 24 mesi. La rimozione del vincolo causale per l'assunzione a termine delle predette tipologie di soggetti ha probabilmente la finalità di rafforzare il ruolo delle agenzie quali sostegno all'occupazione di lavoratori con scarsa forza contrattuale. Tuttavia, poiché il regime causale (o meglio, quel che ne resta nella vigente normativa) ha lo scopo di arginare la precarizzazione del lavoro, la rimozione di una tale garanzia potrebbe al più essere giustificata per disoccupati che faticano a reinserirsi ma non lo è per le eterogenee casistiche sopra indicate.

Il legislatore del Collegato lavoro, come in premessa, è intervenuto anche sulla disciplina generale del contratto a termine. L'art. 11 della l. 203/2024, in particolare, fornisce interpretazione autentica del termine "attività stagionale" di cui all'art. 21 c. 2 d.lgs. 81/2015, con effetti sull'ambito di applicazione sia della disciplina sulla successione dei contratti sia di quella sul limite temporale massimo di 24 mesi per l'assunzione a termine. L'art. 21 c. 2 predetto prescrive intervalli temporali minimi tra un contratto a termine e l'altro, in mancanza dei quali il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. La *ratio* è quella che dovrebbe animare tutte le norme sul contratto di lavoro a termine: la almeno tendenziale coincidenza tra esigenza stabile del datore e posto di lavoro altrettanto stabile per il prestatore. Dalla applicazione di tale norma sono esclusi i "lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del

lavoro e delle politiche sociali nonché [le] ipotesi individuate dai contratti collettivi". In mancanza di adozione del relativo decreto il riferimento è rimasto al DPR 1525/1963, oltre alle ipotesi individuate dai contratti collettivi. La norma di interpretazione autentica neo introdotta prevede che rientrino nelle attività stagionali sia quelle indicate come tali dal DPR citato sia quelle "organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative". La norma, che dovrebbe chiarire per interpretazione autentica il senso dell'art. 21 c. 2, però già chiaro prima, apre invece a diversi dubbi. E' innanzitutto criticabile che il concetto di "intensificazione dell'attività" sia confuso con quello di attività stagionale. La distinzione tra le due figure (che nella pratica giuslavoristica sono ben caratterizzate) sta nel fatto che, se ogni attività può subire un "picco", la stagionalità è, invece, una caratteristica specifica e propria di alcune tipologie di attività o di certi settori (si pensi al turismo o all'agricoltura). Anche con la mediazione dei contratti collettivi non è un bene sovrapporre concetti distinti. Inoltre, mentre le eccezioni che la contrattazione collettiva poteva stabilire in materia di intervalli tra contratti non erano collegate alla stagionalità dell'attività, non è ben chiaro se ora le ipotesi derogatorie collettive debbano essere riconducibili alla (pur ampia) casistica indicata dal legislatore o se ne possano discostare. Infine, la stagionalità delle attività è stata individuata dalla contrattazione per diversi fini e ci

si potrebbe chiedere se il legislatore, in particolare riferendosi anche a contratti già sottoscritti, voglia usare quali deroghe all'art. 21 c. 2 ipotesi individuate per finalità diverse dalle parti sociali. Si tratterebbe in tale caso di una forzatura inopportuna.

Come premesso, vi sono importanti ricadute anche in materia di durata complessiva delle assunzioni a termine, poiché l'art. 19 c. 2 dello stesso d.lgs. 81/15 esclude dall'applicazione del limite massimo di 24 mesi le attività stagionali di cui all'art. 21 c. 2. La lettura combinata di queste disposizioni può forse illuminare sul reale intento del legislatore di ampliare le ipotesi di stagionalità al fine di ampliare indirettamente l'ambito di deroga al limite massimo predetto. Per tale ragione la contrattazione collettiva dovrà essere attenta e nel caso intervenire anche sulle norme già adottate.

Infine, l'art. 13 del Collegato lavoro integra l'art. 7 c. 2 d.lgs. 104/22, in merito alla durata del periodo di prova nei rapporti di lavoro a termine. La disposizione neo introdotta si aggiunge a quelle che, nel recepimento della Direttiva UE 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, già prescriveva che la durata della prova fosse proporzionata a quella del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Si prevede ora anche che, salve disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova sia pari ad un giorno ogni 15 giorni di durata del contratto, in ogni caso comunque non inferiore a 2 giorni e non superiore a 15 o 30, rispettivamente per i contratti di durata inferiore a 6 mesi o a 12 mesi. **D&L**

Le altre insidiose novità del “Collegato lavoro”: contratto “misto” e regime delle dimissioni “tacite”

di
Genny
Silvani

Tra le più controverse novità introdotte dal c.d. Collegato lavoro (l. n. 203/2024) vi sono le disposizioni relative al c.d. contratto misto (o ibrido) (art.17) ed alle dimissioni tacite del lavoratore (art. 19).

Il contratto misto, ovvero, come favorire l’opacità del mercato del lavoro

Con il termine “contratto misto” si identifica la contestuale assunzione da parte del medesimo datore di un lavoratore con contratto di lavoro autonomo e dipendente. Il legislatore si è ispirato ad una recente sperimentazione attivata dal gruppo bancario Intesa San Paolo, poi accantonata visto il suo esito fallimentare. Ciò non ha scoraggiato la compagine governativa, che ha inteso rilanciarla attraverso un regime fiscale agevolato.

L’art. 17 del “Collegato lavoro”, infatti, introduce una specifica deroga alla causa ostativa prevista dalla l. n. 190/14 che esclude (con finalità anti-elusive) il regime fiscale forfettario (con aliquota agevolata del 15%) per le persone fisiche che svolgono in prevalenza la loro attività di lavoro autonomo nei confronti di datori di lavoro con i quali sono intercorsi rapporti di lavoro subordinato. Ebbene, la nuova norma prevede che tale causa ostativa venga meno qualora un datore che occupa più di 250 dipendenti stipuli contestualmente un contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato ed un contratto di lavoro autonomo con una persona fisica iscritta in albi o registri professionali e che esercita attività libero-professionali (anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa di cui all’art. 409, comma 3 c.p.c.). Per beneficiare del regime fiscale agevolato, l’orario part-time non può essere inferiore al 40% e superiore al 50% di quello previsto settimanalmente dal contratto collettivo applicato ed il lavoratore deve eleggere il proprio domicilio professionale in un luogo diverso da quello del datore di lavoro con cui ha in essere anche il rapporto di lavoro subordinato. I contratti poi devono essere stipulati davanti ad una Commissione di certificazione di cui all’art. 76, d.lgs. 276/03, chiamata ad attestare anche che non vi sia sovrapposizione delle ore e delle giornate dedicate alla prestazione di lavoro subordinato con quella autonoma. L’accesso ai benefici fiscali è previsto anche in caso di lavoratori non iscritti ad albi o registri professionali, qualora ciò sia legittimato da un accordo di prossimità di cui all’art. 8, D. L. 138/11, naturalmente (s’intende) se tale accordo è giustificato dalle finalità elencate dalla norma in questione.

E’ possibile che il contratto misto vada incontro al medesimo esito fallimentare del suo antecedente contrattuale. Se, come auspicabile, così sarà, resterà comunque a testimonianza di una stagione politica segnata da interventi di manutenzione dell’attuale assetto di norme del lavoro, tutti orientati ad indebolirne ulteriormente i profili garantisti e antielusivi. Evidente, infatti, come il contratto misto legittimi situazioni di opacità nel mercato del lavoro, agevolando l’utilizzo improprio del lavoro autonomo. A ben vedere, il ricorso contestuale ad un lavoratore come subordinato e come autonomo da parte dello stesso datore è di per sé indice della non genuinità del carattere autonomo della prestazione. Non genuinità che sarà però di fatto impossibile da contestare, anche grazie all’avallo a monte della Commissione di certificazione. Così come impossibile sarà controllare l’effettivo rispetto dei limiti di legge e di contrattazione in materia di orario, dal momento che l’attività svolta in autonomia non li prevede.

La reintroduzione delle dimissioni tacite: una norma mal scritta che rischia di indebolire il contrasto alle dimissioni in bianco

Ispirata invece a dichiarate finalità di contrasto a condotte opportunistiche del lavoratore, è la norma del Collegato lavoro che integra la disciplina delle dimissioni (art. 9, l. 203/24 di modifica dell'art. 26, d.lgs. 151/15).

Come noto le prestazioni per la disoccupazione spettano solo in caso in cui questa sia "involontaria" e non, dunque, in caso di dimissioni. D'altra parte, la norma del 2015 oggetto di modifica, prevede che le dimissioni siano efficaci solo se viene completata la procedura telematica di convalida sulla piattaforma del Ministero del lavoro. Il lavoratore che cessa di svolgere la sua attività senza rispettare la procedura di legge non può quindi considerarsi dimissionario ed il suo rapporto si risolve quando il datore comunica la propria volontà di procedere in tal senso. Ciò può dare adito a condotte del lavoratore dimissionario artatamente orientate ad ottenere il diritto all'indennità, con conseguente obbligo per il datore di pagare il ticket licenziamento ed il contributo obbligatorio per finanziare la Naspi.

Fatto è che simili possibili condotte opportunistiche, ad oggi, hanno rappresentato il prezzo da pagare (in vero non particolarmente elevato) per il contrasto all'assai più grave fenomeno delle dimissioni in bianco, cui la procedura on line è finalizzata. Evidentemente, però, su tale finalità l'attuale legislatore ha invece ritenuto prevalente l'esigenza di non esporre le imprese a rischi di costi ulteriori a sostegno delle prestazioni di disoccupazione. La nuova norma prevede infatti che il lavoratore che risulta assente ingiustificato per un periodo superiore a quello previsto dal CCNL (o, se questo nulla prevede, a 15 giorni) si considera dimissionario qualora il datore ne dia comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro; di modo che quest'ultimo possa procedere ad accertare la veridicità del fatto comunicato dal datore. Da parte sua, il lavoratore può sempre dimostrare che la mancata comunicazione dei motivi dell'assenza è dovuta a cause di forza maggiore o è imputabile al datore.

Oltre ai già segnalati rischi di indebolimento della normativa di contrasto alle dimissioni in bianco, la nuova disposizione pecca nel lasciare del tutto nel vago l'iter procedurale che dovrebbe portare al riconoscimento delle dimissioni "per fatti concludenti". Nulla si prevede infatti in merito alle modalità della comunicazione da parte del datore, né alla successiva attività di accertamento dell'autorità ispettiva, della quale non si chiarisce neppure il carattere obbligatorio o meramente eventuale. Tanto meno è chiaro in che modo il lavoratore possa contestare la dichiarazione del datore, posto che su di lui pesa un onere probatorio estremamente gravoso.

Che la norma sia mal scritta, d'altra parte, lo ha già riconosciuto lo stesso Ispettorato nazionale del lavoro, il quale, nella nota dello scorso 30 dicembre, prende tempo e si "*riserva di fornire indicazioni dettagliate con particolare riferimento alle attività poste in capo agli Ispettorati territoriali del lavoro*". **D&L**

FLASH

La Cassazione nega il diritto al repêchage all'apprendista (mentre il legislatore prolunga la sua condizione di precarietà)

Il tema del licenziamento intreccia quello dell'apprendistato nella sentenza della Cassazione dello scorso 28 novembre (n. 30657/24) e lo fa indebolendo le garanzie di stabilità dell'occupazione del lavoratore. Il caso all'origine della controversia riguardava un lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante per l'acquisizione della qualifica di capo treno, dichiarato inidoneo a svolgere le relative mansioni dal medico competente e, conseguentemente, licenziato per giustificato motivo oggettivo. La Corte d'Appello di Roma, sovvertendo la decisione del giudice di primo grado, aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento essendo pacifica la possibilità di ricollocare il lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale assegnandogli mansioni compatibili con le sue ridotte capacità psico-fisiche. Questa decisione appariva in linea con quanto affermato dalla Cassazione nella sentenza del 3 marzo 2014, n. 4940, in relazione al fatto che anche nei confronti dell'apprendista vale l'obbligo di "repêchage" in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cui l'inidoneità alle mansioni è riconducibile); il che, per l'apprendista, non comporta comunque il diritto alla reintegra, visto che (come precisato dalla Corte costituzionale nella recente sentenza n. 128/24) la violazione di tale obbligo è sanzionata con la mera tutela indennitaria di cui all'art. 3, d.lgs. 23/15. Ma, tornati sulla questione, i Giudici di legittimità negano anche questa debole tutela all'apprendista e, sovvertendo il giudizio espresso 10 anni prima, escludono tout court che il diritto ad essere ricollocato possa riguardarlo e accolgono il ricorso della ricorrente datrice. A fondamento di un simile cambiamento di orientamento, si rileva che la sopravvenuta inidoneità dell'apprendista a svolgere le mansioni relative alla qualifica da acquisire al termine del periodo di formazione, impedisce al datore di assolvere agli obblighi contrattualmente assunti, con l'effetto di fare venir meno l'oggetto stesso del contratto. Né il datore può (rectius, è tenuto a) adibire il lavoratore ad altre mansioni, non contemplate al momento dell'assunzione e definite dal piano formativo, parte qualificante il contratto di apprendistato professionalizzante. Da ciò la conseguente impraticabilità del repêchage e la legittimità del licenziamento. Questo cambio di orientamento della Cassazione stride con la modifica della disciplina dell'apprendistato introdotta dal Collegato lavoro (art. 18, l. 203/24) che consente la "trasformazione" del contratto di apprendistato per l'acquisizione della qualifica e del diploma professionale e per l'acquisizione di un diploma superiore, in apprendistato professionalizzante o di alta formazione e ricerca, "previo aggiornamento del piano formativo". Aggiornamento che oggi, dunque, è possibile per prolungare lo status di precarietà di un giovane, ma non per garantirne l'occupazione quando si trova in condizioni di bisogno.

Lavoro di domenica, ma ho diritto a dei benefici! La Cassazione ribadisce il diritto alla “compensazione aggiuntiva” per il lavoro domenicale

di
Andrea
Ranfagni

Se il lavoratore si vede costretto a lavorare di domenica, con spostamento del riposo settimanale ad altro giorno, ha diritto ad una compensazione aggiuntiva rispetto alla normale retribuzione.

Questo il principio recentemente affermato dalla Corte di Cassazione nella Sentenza n. 31712 del 10 dicembre 2024.

La decisione in commento dà seguito ad un precedente ed ormai datato orientamento della medesima Suprema Corte, il quale però, considerando il clamore che ha suscitato la decisione in commento, non aveva avuto evidentemente risalto nel corso del tempo.

Se, infatti, il mondo del lavoro è consapevole (e rassegnato) all'idea che lavorare di domenica, se ragioni aziendali lo richiedono, può essere obbligatorio, con conseguente spostamento del riposo settimanale ad altra giornata, non altrettanta consapevolezza vi è del diritto ad essere “compensati” per lo svolgimento di tale lavoro. Un diritto da riconoscere, precisa la Corte di Cassazione, anche se il contratto collettivo nulla prevede al riguardo, con possibilità quindi per il Giudice di determinare il compenso aggiuntivo in via equitativa.

Il caso posto all'attenzione della Corte di Cassazione

Il caso posto all'attenzione della Corte di Cassazione ha riguardato un gruppo di lavoratori impiegati presso un

appalto aeroportuale ed ai quali veniva applicato il CCNL Multiservizi.

I lavoratori, vedendosi frequentemente costretti a lavorare la domenica, richiedevano il pagamento della maggiorazione nella misura del 30% della retribuzione. Un 30% indicato in via equitativa, stante l'assenza di previsioni specifiche al riguardo nel CCNL Multiservizi.

I lavoratori adivano in primo grado il Tribunale di Busto Arsizio, il quale dava loro ragione. La decisione veniva poi impugnata dinanzi alla Corte d'Appello di Milano, la quale confermava la sentenza di primo grado, condividendo il ragionamento secondo il quale il CCNL applicato al rapporto di lavoro, pur prevedendo un riposo compensativo per i lavoratori impiegati la domenica, non indennizzava i sacrifici incidenti sulla serie di interessi umani e familiari compromessi dal lavoro domenicale, ovvero durante la giornata che, per la generalità dei consociati, è tradizionalmente e diffusamente destinata alla realizzazione di interessi personali, quali quelli familiari, spirituali e sociali. Ad avviso dei giudici di primo e secondo grado, quindi, era necessario riconoscere una maggiorazione con carattere di ristoro, non necessariamente di ordine economico, ma comunque rappresentante un *quid pluris* idoneo a compensare la peculiare forma di sacrificio sopportata dal lavoratore occupato la domenica.

Avverso la decisione della Corte d'Appello di Milano la società datrice di lavoro ha proposto ricorso per cassazione.

La decisione della Cassazione ed il quadro giurisprudenziale e legislativo in cui si muove

Come anticipato, la Cassazione con la decisione in commento ha rigettato il ricorso per Cassazione del datore di lavoro, riconoscendo come la decisione di secondo grado si ponga in linea con l'orientamento affermato da tempo dalla stessa Suprema Corte, secondo cui il lavoro domenicale, anche se il riposo settimanale viene comunque garantito con spostamento ad altra giornata, dev'essere compensato con un *quid pluris* che, ove non previsto dalla contrattazione collettiva, può essere determinato dal giudice e può consistere in benefici non necessariamente economici.

Il fatto poi che nulla il CCNL preveda al riguardo è irrilevante.

Nel ribadire questo principio, la Suprema Corte richiama il suo orientamento, da ritenersi ormai consolidato, che afferma tali principi.

Esso trae origine dalla Sentenza della Cassazione, Sezioni Unite, n. 5923 del 1982, la quale, nell'ambito di un contrasto giurisprudenziale formatosi precedentemente, ebbe modo di ribadire che nel nostro ordinamento vige un principio generale secondo cui *“il giorno del riposo settimanale deve coincidere di regola con la domenica”, essendo questo il giorno “in cui, nell'ambito della comunità dove il lavoratore vive, è organizzata in forme varie l'utilizzazione del tempo libero e nel quale pertanto il lavoratore stesso può maggiormente dedicarsi alle tipiche forme di vita familiare ed ai relativi doveri, nella normale concomitanza, tra l'altro, del riposo settimanale del coniuge che a sua volta svolge attività lavorativa”*. Stante ciò, deve riconoscersi il diritto ad una forma di compensazione.

Sul punto ha avuto modo di pronunciarsi anche la Corte Costituzionale con la Sentenza n. 16/1987, dove sono stati ribaditi i principi in questione, affermando che *“non si può escludere la caratterizzazione di maggior penosità che assume il lavoro prestato la domenica sicchè esso, in definitiva, viene ad avere una diversa qualità rispetto a quello svolto nei giorni feriali. Onde il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del salario”, non mancando di precisare che “La sua previsione e la sua determinazione sono innanzitutto rimesse alle fonti collettive e, in mancanza, al giudice che potrà assumere come parametri, tra gli altri, il lavoro svolto nelle festività nazionali o infrasettimanali o, piuttosto, il lavoro straordinario. Ma si dovrà in ogni caso, anche considerare se, rispetto ai lavoratori di categorie che risposano normalmente la domenica, un compenso proprio sia già compreso in quello ordinario e normale spettante al lavoratore o in altri eventuali benefici, quali, per es., i riposi ulteriori, le riduzioni di orario ecc. accordati alla categoria proprio in considerazione della specialità del lavoro svolto che esige turni lavorativi comprensivi anche della domenica”*.

Come si vede, la recente decisione della Cassazione di

fatto ribadisce principi esistenti da tempo.

Il discorso si riassume nel senso che il riposo settimanale “che, si ricorda, è costituzionalmente garantito dall'art. 36, comma 3, Costituzione” può essere anche fruito in un giorno diverso dalla domenica. Questo principio, del resto, è espresso oggi a chiare lettere dall'art. 9, d.lgs. n. 66/2003, che regola attualmente in dettaglio il riposo settimanale e dove sui afferma, appunto, che “di regola” il riposo coincide con la domenica, ma può, appunto, essere anche in altro giorno.

Se, però, si lavora di domenica, allora, proprio perché è la domenica il giorno che, secondo il comune sentire, è quello destinato normalmente al riposo settimanale e alla conseguente vita religiosa, sociale e familiare, il lavoratore deve ricevere una compensazione.

Quest'ultima, tuttavia, non necessariamente deve coincidere con benefici economici, ma può consistere anche in altri tipi di benefici, come ad esempio riduzioni orarie o un maggior numero di giorni di ferie.

E' quindi opportuno precisare che lavorare di domenica non significa avere diritto a una maggiorazione in denaro, ma anche soltanto ad un giorno di riposo in più. E tale beneficio ulteriore va prima valutato se è già individuato, in termini economici o non, dal contratto collettivo. Se manca la previsione convenzionale, allora si può chiedere al Giudice di determinarlo per via equitativa. Stante ciò, pare che prima di iniziare un eventuale ricorso in materia, sia necessario valutare attentamente la disciplina collettiva, per vedere se già ci sono dei benefici per chi lavora di domenica, anche non, appunto, di natura economica.

E il diritto ad astenersi dal lavoro la domenica?

Diverso il discorso per quanto riguarda il diritto ad astenersi dal lavoro la domenica.

Rileva in merito quanto già detto essere previsto dall'art. 9, D.lgs. 66/03, per il quale il lavoratore ha diritto a 24 ore di riposo consecutivo, *“di regola in coincidenza con la domenica”*. Se ne deduce che, diversamente dal lavoro festivo, non esiste un diritto soggettivo perfetto a rifiutare l'eventuale chiamata lavorativa.

Lo conferma il fatto che l'analogo diritto ad assentarsi in giornata qualificata dalla legge come “festiva” è stato ricavato dalla giurisprudenza alla luce della normativa di cui all'art. 5, legge n. 260/1949, che regola la retribuzione del dipendente a seconda che lavori o meno la festività, senza però includere, su questo punto, le domeniche (che, comunque, si ricorda sono qualificate come “festive” dalla legge).

In merito, la Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 3416/2016, ha sì ritenuto illegittime le sanzioni

disciplinari inflitte a due dipendenti per il rifiuto di lavorare la domenica, ma senza mai affermare - come invece ha fatto per il lavoro negli altri giorni "festivi" - il diritto ad astenersi in tale giornata e limitandosi a giudicare sproporzionate le sanzioni, considerando anche l'elemento "soggettivo" della condotta, ovvero l'essere i lavoratori cattolici ed il voler partecipare alle celebrazioni religiose.

Il dibattito sul punto, comunque, resta aperto.

Basti pensare che resta tutt'oggi irrisolta la questione di come conciliare tale assetto con l'accordo stipulato con la Città del Vaticano il 18 febbraio 1984, ratificato e reso esecutivo con la legge n. 121/1985, con il quale lo Stato italiano si è impegnato a riconoscere "come giorni festivi tutte le domeniche", oltre alle altre festività cattoliche. Da una simile previsione, recepita poi con il D.P.R. n. 792/1985 che, appunto, qualifica come giorni festivi le

domeniche, se ne dovrebbe dedurre, che il lavoratore cattolico ha diritto ad astenersi dal lavoro la domenica, in modo da poter partecipare alle celebrazioni religiose. E ciò anche al fine di conciliare la libertà d'impresa di cui all'art. 41, Costituzione, con la libertà religiosa, altrettanto costituzionalmente garantita dall'art. 19, Costituzione. Il che, però, aprirebbe la questione della disparità di trattamento a svantaggio dei lavoratori di altre confessioni, vietata dal d.lgs. 216/03. **D&L**

FLASH

Ennesima ordinanza di rimessione alla Corte costituzionale sui licenziamenti: il Tribunale di Livorno solleva (di nuovo) la questione sul regime delle piccole imprese previsto dal Jobs Act

In attesa che la Consulta decida in merito all'ammissibilità del referendum in materia di licenziamento (che riguarda anche la disciplina complessiva nelle piccole imprese), il Tribunale di Livorno solleva una nuova questione di legittimità costituzionale sull'art. 9, d.lgs. 23/15, norma che appunto regola la materia per i lavoratori impiegati in imprese fino a 15 dipendenti. I giudici labronici si raccordano con la precedente sentenza n. 183/ 22 con la quale la Corte Costituzionale, nel dichiarare inammissibile la questione di costituzionalità sulla medesima norma, ha esortato il legislatore a rivedere la disciplina considerata non più idonea a fornire una tutela costituzionalmente adeguata ai lavoratori (Bollettino n.5/22). In quella sentenza la Corte ha evidenziato come, da una parte, la forbice troppo stretta dell'indennizzo erogabile in forza della norma (dalle tre alle sei mensilità) non consenta al giudice di quantificare un adeguato ristoro per i danni subiti dal lavoratore ingiustamente licenziato, rendendo impossibili una effettiva personalizzazione del danno, tenendo conto delle plurime funzioni che questo deve assolvere (ivi compresa, quella di deterrenza); dall'altra, il vigente regime sanzionatorio non appaia più giustificato alla luce delle trasformazioni del sistema economico-produttivo, dal momento che il criterio meramente dimensionale ancorato al numero dei dipendenti non permette di identificare l'effettiva forza economica del datore e non giustifica il minor onere economico che la legge gli garantisce.

La perdurante inerzia del legislatore giustifica quindi il nuovo rinvio alla Consulta da parte dei giudici livornesi. Nella loro argomentazione, particolare enfasi è posta proprio sull'inadeguatezza del criterio numerico del numero degli occupati a determinare il diverso regime di tutela da applicare. Questo profilo critico della vigente disciplina è particolarmente enfatizzato nell'ordinanza di rinvio, dove si sottolinea che a segnare la distinzione tra "piccole" e "medio-grandi" imprese oggi è piuttosto il parametro finanziario connesso al fatturato e al bilancio aziendale, come d'altra parte previsto dalla recente riforma del diritto fallimentare.

Conclude il Tribunale che da tutto ciò deriva in primis la violazione del principio di eguaglianza di cui all'art. 3 Cost., dal momento che ne escono regolate pari modo situazioni affatto diverse; quindi, e di conseguenza, la violazione degli artt.4, comma 1, 35, comma 1, art. 41, comma 2, che impongono di assicurare una tutela adeguata al lavoratore ingiustamente licenziato. Principio, questo, che trova spazio anche nelle fonti internazionali, ed in specie nell'art. 24 della Carta sociale europea, dalla quale deriva quindi un ulteriore profilo di incostituzionalità fondato sull'art. 117, comma 1 Cost.

Se non interverrà prima il corpo elettorale a risolvere la questione, toccherà dunque di nuovo alla Consulta riscrivere un altro pezzo della disciplina del licenziamento, rendendola sempre più distante da come l'aveva infelicitamente concepita il legislatore del 2015.

I referendum in materia di licenziamento: i possibili effetti (Consulta permettendo)



I quesiti in materia di licenziamento: i dubbi sulla loro utilità

Superato il vaglio dell'Ufficio centrale per il referendum presso la Cassazione (ordinanza del 12 dicembre scorso), i quesiti referendari sul lavoro promossi dalla CGIL attendono adesso l'assai più arduo passaggio in Corte costituzionale, che bocciò la precedente iniziativa di sette anni fa. Proprio questo precedente spiega la prudenza che ha ispirato i proponenti nel configurare i nuovi quesiti, specie i due in materia di licenziamento (oggetto di questo commento). A questo giro, infatti, viene risparmiato l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, oggetto del precedente quesito referendario, nella consapevolezza (figlia appunto dei dicta della Consulta) che la via del ritorno al passato, mirante alla ri-estensione della tutela reale piena alla generalità dei lavoratori delle imprese medio-grandi, avrebbe imposto operazioni di ritaglio sul testo della norma verosimilmente destinate ad essere censurate dai giudici costituzionali. Un simile rischio sembra in effetti, se non escluso (vista l'ampia discrezionalità mostrata dalla Corte in materia), certo ridotto al minimo nei due nuovi quesiti. Senza entrare nel merito dei principi elaborati dalla Consulta nella sua controversa giurisprudenza, basti dire che difficilmente ai quesiti referendari può essere contestata la natura manipolativa. Nel caso del quesito finalizzato ad abrogare in toto il d. lgs. 23/15, manca qualsiasi intervento di ritaglio sulla normativa vigente. Ma anche il ritaglio operato sull'art. 8, l. n. 604/66 al fine di eliminare i tetti di legge all'indennizzo non dovrebbe prestare il fianco a censure di inammissibilità, vista l'univocità del significato sia del quesito che della normativa di risulta.

La presumibile ammissibilità dei due quesiti non basta però a fugare i dubbi circa gli effetti che un eventuale esito positivo della consultazione referendaria potrebbe produrre. Dubbi che investono soprattutto (ma come si dirà, non solo) il referendum sul d.lgs. 23/15. Se infatti, da una parte, con la vittoria del "sì" si otterrebbe l'effetto di ricondurre ad unità la disciplina del licenziamento, eliminando la distinzione temporale tra lavoratori assunti prima e dopo la fatidica data del 7 marzo 2015, dall'altra i numerosi interventi demolitori della Consulta che hanno investito il d.lgs. 23/15 (culminati nelle recenti sentenze n. 128/24 e n. 129/24) impongono di prendere sul serio l'opinione di quanti ritengono se non inutile, per lo meno poco rilevante la sua abrogazione per via referendaria, in ragione del sopravvenuto sostanziale riallineamento con la disciplina prevista dall'art. 18. Un riallineamento che finirebbe addirittura per cambiare il senso stesso del referendum, in una sorta di paradossale eterogenesi dei fini, dal momento che il suo residuo effetto più significativo consisterebbe nell'abbassamento della soglia massima dell'indennizzo in caso di mancata reintegra dalle 36 mensilità previste dall'art. 3, d.lgs. 23/15 alle 24 previste dall'art. 18, comma 5.

Anche in relazione agli effetti pratici che potrebbe produrre il quesito relativo all'art. 8, l. n. 604/66 possono essere avanzati

dubbi. Eliminare dalla norma il tetto all'indennizzo ivi previsto, infatti, non significa di per sé garantire ai lavoratori un importo più elevato dello stesso, giacché la questione resterebbe rimessa ai generali principi civilistici in materia di danno, per altro con conseguente rischio di aggravamento del regime probatorio in capo al lavoratore.

Si tratta di dubbi tutt'altro che implausibili e che quindi meritano attenta considerazione, posto che chi scrive li ritiene infondati.

Gli effetti del referendum sul Jobs Act

Non c'è dubbio che le sentenze n.128/24 e n. 129/24 abbiano ulteriormente limato le differenze tra la disciplina del 2015 e quella statutaria, già ridotte dai precedenti interventi correttivi dei Giudici delle leggi. Tuttavia, ciò non legittima conclusioni tranchant circa gli effetti che produrrebbe una totale abrogazione della prima. In primo luogo, perché non si può ignorare come il quesito referendario farebbe venir meno anche gli articoli 9 e 10 del d.lgs. 23/15, con conseguente ampliamento delle tutele per i licenziamenti collettivi (visto che la differenza rispetto alla disciplina garantita dall'art. 18 è uscita confermata dalla sentenza n. 7/2024) e per i lavoratori delle piccole imprese (soprattutto se, grazie al secondo quesito, viene modificato anche l'art. 8, l. 604/66). Ma a parte ciò, il regime di tutele garantito dal d.lgs. 23/15 in caso di licenziamento individuale illegittimo resta significativamente più debole rispetto a quello statutario anche dopo le recenti sentenze della Corte. Questa conclusione deve considerarsi obbligata, dal momento che (come ricorda la stessa Consulta proprio nella sentenza n. 129/24) le riforme del 2012 e del 2015 vanno sì lette in continuità (giacché la prima ha aperto la strada alla seconda) ma riflettono una ratio e una logica regolativa assai diverse. Con la riforma Fornero si è inteso modificare la disciplina vigente introducendo un'inedita graduazione delle sanzioni nell'ambito della medesima fattispecie di licenziamento ingiustificato, onde aprire per questa via un varco alla tutela indennitaria anche per i lavoratori tutelati dall'art. 18. Nel 2015 il legislatore ha invece inteso archiviare il regime statutario e rendere la tutela indennitaria tendenzialmente "prevalente" rispetto a quella reale, come esplicitato nella stessa legge delega (art. 1, comma 7, l. n. 183/14). Che poi tale finalità non risulti più concretamente perseguibile per effetto dei molteplici interventi demolitori della Consulta è altra questione. Ciò che rileva è che a fondamento dei due interventi di riforma vi sono finalità affatto distinte, che li configurano *ab origine* come non sovrapponibili.

Muovendo da questa ineludibile prospettiva, si deve concludere che proprio le sentenze n. 128 e n. 129 rendono impraticabili interpretazioni dell'art. 18 (ben presenti in dottrina) tese a restringere l'ambito di applicazione della tutela reale prevista da questa norma. Né può esservi spazio per un utilizzo delle recenti sentenze che porti a rileggere l'art. 18 alla luce di quanto la Corte afferma in relazione al d.lgs. 23/15.

Se dunque nella sentenza 128/24 la Corte costituzionale ha escluso dall'ambito di applicazione della tutela reale l'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo operato in assenza di *repêchage*, tale conclusione non vale per interpretare la portata dell'art.18. Anzi, appunto, proprio in ragione della necessaria divergenza tra i due regimi protettivi, deve concludersi per l'opposta lettura del disposto statutario, nella parte in cui (grazie alla sua riscrittura per opera dei giudici costituzionali) impone al giudice di reintegrare il lavoratore qualora accerti "*l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*".

Il recente arresto della Corte costituzionale non smentisce dunque il consolidato orientamento della Cassazione, per il quale il *repêchage* rientra tra gli elementi costitutivi del giustificato motivo oggettivo (gmo). E neppure vi è contrasto con quanto affermato dalla stessa Consulta nella sentenza n. 125/22, in merito al fatto che fra i presupposti di legittimità del licenziamento rientrano "*le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento, il nesso causale che lega il recesso alle scelte organizzative del datore di lavoro e, infine, l'impossibilità di collocare altrove il lavoratore*"; e che, di conseguenza, "*è sufficiente che la manifesta insussistenza riguardi uno dei presupposti appena indicati*" perché si applichi la tutela reale. L'esclusione della reintegra in caso di mancata ricollocazione del lavoratore trova infatti la sua giustificazione non tanto nelle caratteristiche strutturali della fattispecie di gmo (che anzi condurrebbero all'opposta conclusione), ma nella stringente *ratio legis* che ispira il d.lgs. 23/15, e che non consente di estendere oltre modo l'ambito di applicazione della tutela ripristinatoria fino, appunto, a farla coincidere con quella prevista dal previgente regime statutario.

Il referendum abrogativo del d.lgs. 23/15, in relazione al licenziamento per gmo, riguarderebbe dunque proprio il profilo del *repêchage* e farebbe venir meno l'impropria divaricazione tra fattispecie di legge e connesso regime sanzionatorio, forzatamente prospettato dalla Consulta (solo) per salvare l'infelice opzione legislativa seguita dal legislatore del 2014-2015.

L'intento della Corte di mantenere ferma la distinzione tra i due regimi di tutela è poi ancor più evidente in relazione

al licenziamento disciplinare. In questo senso va letta la (affatto opinabile) distinzione avallata nella sentenza 129/24 tra condotte riconducibili a “*clausole generali ed elastiche*” dei contratti collettivi e “*specifiche e nominate inadempienze*” identificate dagli stessi contratti collettivi, al fine di ricondurre solo queste ultime nell’ambito della tutela reintegratoria. Di nuovo, se ne ricava una divergenza tra i due coesistenti regimi di tutela, visto che come noto la Cassazione ha esteso anche alla prima ipotesi il regime ripristinatorio previsto dall’art. 18; da cui l’espansione di quest’ultimo alla generalità dei lavoratori in caso di abrogazione del d.lgs. 23/15 per effetto della consultazione referendaria.

L’esito positivo del referendum renderebbe insomma davvero la tutela indennitaria un’ipotesi del tutto residuale, con un indubbio conseguente rafforzamento del regime protettivo per licenziamento. Nell’ambito della tutela indennitaria, oltre all’ipotesi di vizi esclusivamente formali, resterebbero casi quasi di scuola e comunque di scarso rilievo: si pensi al licenziamento disciplinare in alcun modo riconducibile a condotte previste dal contratto collettivo, o al licenziamento contestato tardivamente o ancora, come suggerito dalla stessa Consulta, alla scelta irragionevole di un lavoratore fungibile nel licenziamento economico. Il che basta per rispondere anche all’obiezione della riduzione dell’importo dell’indennizzo a 24 mensilità; obiezione che per altro non tiene conto del fatto che l’abbassamento del tetto massimo sarebbe compensato dall’innalzamento dell’importo minimo (da 6 a 12 mensilità), con un riequilibrio complessivo della tutela indennitaria.

Relegando ad ipotesi marginali la tutela indennitaria, il referendum non farebbe del tutto giustizia del vizio d’origine del processo di riforma della materia inaugurato con la legge Fornero, ma ne conterrebbe comunque massimamente gli effetti. Resterebbe infatti in vita l’idea che sia possibile distinguere e graduare ai fini sanzionatori diverse ipotesi di “mancanza” di giustificazioni del licenziamento. Un’idea che è la causa dello stillicidio di sentenze della Corte costituzionale, perché in sé irragionevole, sul piano logico prima che giuridico. Tanto è vero che, a quanto consta, una simile ratio regolativa esiste solo in Italia; il che ci rende un unicum nel quadro europeo e, forse, mondiale. Con ciò, ovviamente, non s’intende dire che a fronte di un licenziamento ingiustificato debba sempre esservi la tutela reale (come noto, una conclusione questa esclusa da sempre dalla Consulta e smentita proprio dal quadro comparato), ma piuttosto che l’opzione tra reintegra e indennizzo (nel caso il legislatore decida di ammettere quest’ultima) dovrebbe spettare al giudice, valutando caso per caso la praticabilità della tutela in forma specifica, come avviene in altri ordinamenti nazionali.

Gli effetti del referendum sul licenziamento nelle piccole imprese (art.8, l. 604/66)

Quanto al secondo quesito, relativo all’art. 8 della l. 604/66, il referendum può avere effetti ancora più rilevanti del primo sul piano sistematico, perché incide sulla vexata quaestio della natura e funzione del danno da licenziamento.

Si tratta di una questione, come noto, estremamente complessa e controversa, non affrontabile in questa breve nota. Qui basti osservare che la vittoria del “sì”, rendendo liquidabile pienamente il danno da licenziamento, imporrebbe di sciogliere le ambiguità presenti nella stessa giurisprudenza della Corte costituzionale, che da una parte riconosce la natura “risarcitoria” dell’indennità corrisposta in assenza di reintegra e le attribuisce una pluralità di funzioni (compresa quella, di evidente origine unionale, “dissuasiva-punitiva”), dall’altra continua a giustificare i limiti di legge al risarcimento, negando al lavoratore il diritto all’integrale ristoro per il pregiudizio subito.

La legittimazione del tetto all’indennizzo si spiega con la riconduzione delle tutele per licenziamento illegittimo alla logica del bilanciamento tra valori costituzionali, da sempre avallata dai Giudici delle leggi. E’ questa logica a giustificare la compressione del diritto al pieno risarcimento per il lavoratore (fondato sull’art. 4 Cost), in ragione della doverosa considerazione degli interessi datoriali protetti dall’art. 41 Cost., di cui il legislatore appunto può tener conto nel modulare il grado di soddisfazione economica del lavoratore ingiustamente licenziato. Si tratta di una giustificazione quanto meno opinabile, dal momento che il bilanciamento tra valori costituzionali è sotteso alle stesse fattispecie di giusta causa e giustificato motivo e non si vede perché debba rientrare in gioco anche nella quantificazione del danno subito dal lavoratore per condotte datoriali ad esse non riconducibili; in vero, così si finisce per far assurgere ad interessi degni di tutela costituzionale vantaggi economici derivanti da un atto illegittimo, qual è il licenziamento intimato in assenza dei presupposti di legge. Ma tant’è: un simile inquadramento costituzionale della questione è ormai consolidato nei *dicta* tralaticciamente replicati nella giurisprudenza costituzionale in materia di licenziamento.

Una simile conclusione, al pari dell’argomentazione che la sostiene, non è però compatibile con il riconoscimento del carattere poli-funzionale del danno da licenziamento, come detto riconosciuto dalla Corte nei suoi più recenti arresti. Non si spiega infatti come un simile arricchimento funzionale si possa tradurre non già nell’incremento dell’importo dell’indennità risarcitoria, ma nella sua decurtazione. Il referendum sull’art. 8, allora, permetterebbe di superare una simile contraddizione, che ad oggi condiziona intrinsecamente il regime di tutela indennitaria dei lavoratori dipendenti

da piccole imprese. Eliminati i limiti previsti dalla vigente normativa, il giudice dovrebbe prendere sul serio le diverse funzioni svolte dall'indennità risarcitoria, liquidando una somma comprensiva dei danni patrimoniali e, eventualmente, di quelli non patrimoniali, considerando al contempo la necessità che tale somma sia in grado di svolgere una funzione dissuasiva verso condotte illegittime del datore. Una simile valutazione andrebbe comunque effettuata tenendo conto dei criteri elencati nel testo dell'art. 8 (come integrati dall'art. 30, comma. 3, l. 183/10), che il quesito referendario preserva e che garantiscono il mantenimento del regime probatorio agevolato per il lavoratore. Sono infatti i criteri di legge a segnalare la peculiare natura (anche) "indennitaria" della sanzione economica imposta al datore, come d'altra parte conferma la stessa lettera della legge, in questo punto non intaccata dal referendum.

Producendo tali effetti, il referendum permetterebbe di superare anche il contrasto con gli standard internazionali. Un contrasto, questo, che per la verità la Consulta ha negato nella sentenza n. 7/24, in virtù della rivendicata piena autonomia di giudizio in merito all'interpretazione delle fonti internazionali utilizzate come parametro di costituzionalità ai sensi dell'art. 117, comma 1 Cost. e del conseguente carattere non vincolante delle eventuali divergenti pronunce degli organismi internazionali deputati ad interpretare tali fonti. Resta il fatto che la divergenza sull'interpretazione dell'art. 24 della Carta sociale europea tra il Comitato europeo dei diritti sociali e la Consulta, è costato all'Italia la censura da parte del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa (per altro, a seguito di un reclamo presentato sempre dalla CGIL). Secondo la lettura dell'art. 24 adottata dagli esperti di Strasburgo e respinta dai nostri Supremi giudici, al lavoratore illegittimamente licenziato deve essere sempre garantita la reintegra o il ristoro del pregiudizio subito. Vale a dire che gli spetta il pieno risarcimento del danno (eventualmente anche di natura non patrimoniale), oltre alla retribuzione non corrisposta dal momento del licenziamento all'accertamento della sua illegittimità. E ciò a prescindere dalla dimensione dell'azienda in cui è impiegato, che pur può incidere sulla scelta del tipo di sanzione (indennitaria o ripristinatoria) e sulla quantificazione dell'eventuale importo dell'indennizzo da corrispondere.

La decisione del CEDS e la conseguente risoluzione del Comitato dei Ministri è stata pressochè ignorata in dottrina e liquidata dalla Corte costituzionale, nella succitata sentenza n. 7/24, con poche parole, che quasi svelano un malcelato fastidio per le intromissioni degli organismi internazionali. Simili reazioni non possono però giustificarsi, riflesso come sono di una singolare forma di sovranismo giuridico tutto italiano, per il quale le fonti di diritto internazionale e le determinazioni degli organismi deputati ad interpretarle, si rispettano solo se non alterano i consolidati orientamenti fondati sulle fonti interne (cioè quando non servono a niente); altrimenti si possono tranquillamente ignorare senza motivare adeguatamente una simile presa di posizione, invocando (del tutto legittimamente) contro-limiti costituzionali.

La Carta sociale, piaccia o non piaccia, è un trattato internazionale. La sua versione riveduta è stata integralmente ratificata dall'Italia con la legge n. 30/99. L'art. 24, introdotto con la revisione del 1996, si sarebbe potuto anche non accettare, come hanno fatto (più seriamente) altri paesi europei, ma non si può semplicemente far finta che non esista, una volta che, ratificandolo, ci si è impegnati a rispettarlo. **D&L**

Gli interventi in materia previdenziale nel c.d. Collegato Lavoro e nella legge di bilancio per il 2025

di
Luigi
Pelliccia

Lo scorcio finale del 2024, oltre alle tradizionali novità contenute nella legge di bilancio, ci ha quest'anno regalato anche quelle contenute nel c.d. Collegato Lavoro (non tradizionali queste, ma attese da tempo perché inserite in un d.d.l. avviato a completamento, *in parte qua*, della Legge di Bilancio per il 2024).

Quest'ultimo, divenuto la legge 13.12.2024, n. 203 ("Disposizioni in materia di lavoro"), in G.U. n. 303 del 28.12.2024, entrerà in vigore il 12 gennaio 2025.

Nel supplemento ordinario n. 43/L della Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31.12.2024 è stata invece pubblicata la legge n. 207 del 30 dicembre 2024, "legge di bilancio" per il 2025, entrata invece in vigore il 1° gennaio.

Questa volta il provvedimento, sempre però come oramai usuale per questo genere di legislazione, è composto da "soli" 908 commi; per la sua completa attuazione saranno però necessari 103 interventi governativi di secondo livello (che si andranno a sommare a quelli non ancora definiti in attuazione della legge di bilancio per il 2024).

Il passaggio parlamentare ha nella sostanza confermato l'iniziale impianto della manovra governativa di bilancio, apportando al testo iniziale, almeno per quanto riguardano i temi della presente trattazione, poche novità, muovendosi per lo più nell'ambito più strettamente legato al lavoro,

alla spesa sociale e, per certi versi, anche alla riduzione del noto "cuneo fiscale" sulla tassazione Irpef, rivedendo alcuni istituti di *welfare*, intervenendo anche on tema di pensioni.

Meno pregnante è invece l'intervento della legge n. 203/2024 sui temi previdenziali.

Proviamo quindi a vederne, sommariamente e per entrambe, i contenuti che ci interessano, mettendo in evidenza che la legge n. 207/2024 ha previsto anche misure in materia fiscale e nell'ambito familiare che toccano anch'essi profili lavoristico-previdenziali (modifiche alla disciplina dell'Assegno di inclusione -Adi- e del Supporto per la formazione e il lavoro -Sfl-; introduzione di un *bonus* per le nuove nascite; novità per il c.d. *bonus* asili nido; introduzione di un "fondo dote famiglia"; sostegno alle donne vittime di violenza; semplificazioni per l'accertamento di invalidità; riduzione dei contributi per i nuovi iscritti alla gestione artigiani e commercianti; estensione alle lavoratrici autonome con almeno due figli di un esonero contributivo; novità per l'assegno unico universale; conferma della riduzione delle aliquote Irpef da quattro a tre 23%, 35%, e 43%; introduzione di un sistema che prevede meno imposte per le famiglie con figli a carico dal 2025; conferma della tassazione agevolata sui premi di produzione fino a 3.000 € che rimane al 5% (invece che del 10%); previsione di un *bonus* affitti per neoassunti a tempo

indeterminato; interventi in materia di *fringe benefit*; detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere; detassazione delle mance nel settore ristorazione turismo).

Collegato Lavoro – Legge n. 203/2004

Sospensione della prestazione di cassa integrazione (già Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa)

Modificando l'art. 8 del d.lgs. n. 148/2015, ora il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non avrà diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate, decadendo dal diritto al trattamento economico qualora non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla territorialmente competente sede dell'Inps dello svolgimento dell'attività lavorativa.

La norma in esame si pone all'evidenza in linea con l'orientamento giurisprudenziale (Cass. n. 12487/1992), secondo cui *“lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata od autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa”*.

Rateazione dei debiti contributivi

Viene portata fino a 60 mesi la durata delle rateazioni di debiti contributivi che possono essere concesse dall'Inps e dall'Inail, fermo comunque rimanendo che la concessione della dilazione è subordinata: - al regolare versamento delle rate accordate; - alla correntezza nell'adempimento della contribuzione mensile o periodica a carico del datore di lavoro.

La previsione di che trattasi andrà definita con apposito decreto interministeriale; requisiti, criteri e modalità, anche di pagamento, della rateizzazione vengono invece affidati ai Consigli di amministrazione dei due enti previdenziali.

Fermo rimanendo quanto sopra, le nuove disposizioni disapplicano, con riferimento a questa nuova rateizzazione, i presupposti di spettanza ad oggi in vigore (crisi, ristrutturazione o riconversione aziendale, procedure concorsuali, temporanea carenza di liquidità per ritardi nei pagamenti della PA, calamità naturali, difficoltà

economiche territoriali o di settore, debiti contributivi trasferiti agli eredi) introducendo un iter semplificato che non richiede più l'intervento ministeriale per la concessione della dilazione.

Uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso all'APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto

Le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso all'APE sociale e le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto, andranno presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, entro il 30 novembre di ciascun anno. Le domande così acquisite troveranno accoglimento esclusivamente se, all'esito dello svolgimento delle previste attività di monitoraggio previste, residuano le necessarie risorse finanziarie.

Modifiche alla disciplina della rendita vitalizia

A modifica dell'art. 13 della legge n. 1338/1962 viene previsto che il lavoratore, decorso il termine di prescrizione per l'esercizio delle previste facoltà, fermo rimanendo per lui l'onere della prova, potrà chiedere all'Inps la costituzione della rendita vitalizia con onere interamente a proprio carico.

Assunzioni di soggetti impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità

Viene introdotta la possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato (anche con contratti di lavoro a tempo parziale), da parte delle pubbliche amministrazioni già utilizzatrici, dei lavoratori socialmente utili o di quelli impegnati in attività di pubblica utilità, nei limiti delle già stanziare risorse finanziarie per la stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e per le iniziative connesse alle politiche attive per il lavoro in favore delle regioni.

Legge di bilancio – Legge n. 207/2004

Sicuramente più “ricco” l'intervento in materia previdenziale contenuto nella legge di bilancio. Per economia redazione ci limiteremo agli interventi più significativi.

Agevolazioni alle assunzioni - "Nuova" decontribuzione Sud

Per gli anni 2025-2029 viene introdotto un nuovo sgravio contributivo per le imprese che occupano lavoratori nel Mezzogiorno -che va a sostituire l'agevolazione contributiva a suo tempo prevista dalla legge n. 178/2020 (la legge di Bilancio per il 2021)-, consistente in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione però dei premi e contributi dovuti all'Inail In misura progressiva, a decrescere, dal 25% al 15%.

Lo sgravio contributivo spetta ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo e dei

contratti di lavoro domestico, che occupano lavoratori a tempo indeterminato (ad esclusione dei rapporti di apprendistato) nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Nel caso di datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze più di 250 dipendenti, l'esonero è riconosciuto a condizione che il datore di lavoro dimostri al 31 dicembre di ogni anno un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Agevolazioni contributive - Decontribuzione per le lavoratrici madri

A decorrere dall'anno 2025, è previsto un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'IVS, a carico del lavoratore, in favore delle lavoratrici dipendenti (escluse quelle domestiche), nonché delle lavoratrici autonome titolari di reddito di lavoro autonomo o di impresa o di partecipazione, che non hanno optato per il regime forfetario e che siano madri di due o più figli e che abbiano una retribuzione o un reddito imponibile ai fini previdenziali non superiore a 40.000 € su base annua.

L'esonero in esame è riconosciuto fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo e non spetta, per gli anni 2025 e 2026, alle lavoratrici beneficiarie dell'esonero previsto dalla legge n. 213/2023.

Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali - Nuovi requisiti per accedere alla NASpI

Viene introdotto un nuovo requisito per il

riconoscimento della NASpI: dal 1° gennaio 2025, ai fini del diritto dell'indennità, deve intercorrere un lasso di tempo minimo tra le dimissioni volontarie da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la cessazione involontaria del contratto successivo che dà diritto al trattamento previdenziale di che trattasi.

Trattamento di disoccupazione in favore dei lavoratori rimpatriati

Viene esclusa l'erogazione del trattamento di disoccupazione previsto dalla legge n. 402/1975 in favore dei lavoratori rimpatriati per le cessazioni del rapporto di lavoro all'estero intervenute a partire dal 1° gennaio 2025.

Proroga di ammortizzatori sociali

Viene prorogato il finanziamento di alcune misure di sostegno al reddito, quali:

- l'indennità per i lavoratori della pesca prevista in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio o non obbligatorio;
- l'indennità per i lavoratori dei *call-center*;
- il trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese che operano in aree di crisi industriale complessa, che cessano l'attività o in caso di riorganizzazione o crisi aziendale;
- l'integrazione al reddito per i dipendenti dell'ex-Ilva.

In via eccezionale viene riconosciuto un ulteriore periodo di Cigs, fino al 31.12.2025, in favore delle imprese di interesse strategico nazionale con almeno 1.000 lavoratori dipendenti, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi.

Disposizioni in materia pensionistica - Incentivo al posticipo del pensionamento

In materia pensionistica viene confermato l'incentivo al posticipo del pensionamento previsto dalla legge n. 197/2022, con due innovazioni:

- l'ampliamento della relativa portata, con inclusione, oltre ai soggetti che hanno maturato i requisiti per accedere a "Quota 103", anche di quelli che hanno maturato i requisiti contributivi di 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne entro il 31.12.2025;
- l'esclusione dall'imponibile fiscale della somma corrispondente alla quota di contribuzione corrisposta interamente al lavoratore.

Più nello specifico, i lavoratori dipendenti che maturano, entro il 31.12.2025, i requisiti minimi previsti per "Quota 103" e quelli riferiti al possesso di 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, potranno rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico relativi all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima.

In conseguenza dell'esercizio della predetta facoltà viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro a tali forme assicurative della quota a carico del lavoratore, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà.

Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, è corrisposta interamente al lavoratore. Tale quota di contribuzione è fiscalmente esente.

Disposizioni in materia di montante contributivo

Agli iscritti all'AGO, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata dell'Inps, con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 01.01.2025, viene consentito di incrementare il montante contributivo individuale maturato versando all'Inps una maggiorazione della quota di aliquota contributiva pensionistica a proprio carico non superiore a due punti percentuali.

I contributi così versati saranno deducibili, ai sensi dall'art. 10 del TUIR, dal reddito complessivo per il 50% dell'importo totale versato.

Opzione donna

La misura "Opzione donna viene confermata per tutto il 2025, con i medesimi requisiti anagrafici previsti per il 2024; potranno quindi accedere al trattamento pensionistico anticipato le lavoratrici che entro il 31.12.2024 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 61 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni, e che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- assistono, alla data di presentazione della domanda di pensione e da almeno sei mesi, il coniuge o la parte dell'unione civile o un parente di primo grado convivente con *handicap* in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, co. 3, della legge n. 104/1992, o un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori, il coniuge o l'unito civilmente della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti oppure siano deceduti o mancanti;

- hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti Commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;

- sono lavoratrici dipendenti o licenziate da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi. In questo caso, la riduzione di due anni del requisito anagrafico di 61 anni trova applicazione a prescindere dal numero di figli.

Quota 103

La possibilità di accedere al pensionamento anticipato "Quota 103" viene ora estesa anche a coloro che maturano i requisiti previsti nel corso del 2025. In particolare, al trattamento pensionistico anticipato potrà accedere chi, nell'anno 2025, ha un'età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva di almeno 41 anni. Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2025 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data.

Per i soggetti che maturano i requisiti nell'anno 2025 il trattamento di pensione anticipata è determinato secondo le regole di calcolo del sistema contributivo e in ogni caso è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a quattro volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico ai sensi dell'art. 24, co. 6, del D.L. n. 201/2011.

Coloro che matureranno i requisiti nel 2025, conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorsi: sette mesi, per i lavoratori del settore privato e nove, per i dipendenti pubblici.

APE sociale

L'applicazione dell'APE sociale è prorogata fino al 31.12.2025. Potranno quindi accedere al beneficio i

soggetti con un'età anagrafica minima di 63 anni e 5 mesi, che non siano già titolari di pensione diretta e siano in possesso, alternativamente, di uno dei già previsti requisiti.

Per le donne i requisiti di anzianità contributiva sono ridotti di dodici mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di due anni (APE sociale donna). Il beneficio non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 € lordi annui.

Pensioni minime

Viene previsto un incremento transitorio, per le mensilità relative agli anni 2025 e 2026, dei trattamenti pensionistici pari o inferiore al trattamento pensionistico minimo in misura pari al 2,2% per il 2025 e all'1,3% per il 2026.

Inoltre, viene incremento di 8 €, per l'anno 2025, l'importo mensile delle maggiorazioni sociali previste per i trattamenti minimi, le pensioni e gli assegni sociali e aumenta, per il 2025, di 104 € annui il limite reddituale massimo oltre il quale si decade dal beneficio.

Pensione per le lavoratrici con quattro o più figli

Il limite massimo della riduzione del requisito anagrafico previsto per la pensione di vecchiaia per le lavoratrici madri con quattro o più figli, ferma restando la riduzione del medesimo requisito è elevato di quattro mesi per ciascun figlio. Il beneficio concerne esclusivamente le lavoratrici madri rientranti nel sistema contributivo integrale.

Misure in materia di previdenza complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2025, viene prevista la possibilità per i soggetti con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 01.01.1996 (quelli interamente contributivi), di computare, su richiesta dell'assicurato, al fine del raggiungimento con il sistema contributivo integrale degli importi soglia mensile dell'assegno sociale stabiliti per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata, unitamente all'ammontare mensile della prima rata di pensione di base, anche il valore di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare, in caso di opzione per la prestazione in forma di rendita.

Per i lavoratori che utilizzano tale possibilità:

- ai fini del conseguimento del pensionamento anticipato, il requisito contributivo attualmente previsto di 20 anni di contribuzione effettiva è incrementato di 5 anni a decorrere dal 1° gennaio 2025 e di ulteriori 5 anni decorrere dal 1° gennaio 2030 (per accedere al pensionamento anticipato, per tali soggetti, dal 2025, sono quindi necessari 25 anni di contributi e 30 anni dal 2030);

- la pensione anticipata conseguita non è cumulabile, a far data dal primo giorno della sua decorrenza e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo.

Sarà un apposito decreto a individuare i criteri di computo e le modalità di richiesta e di certificazione della proiezione della rendita.

Sempre dal 01.01.2025 aumenta inoltre a 3,2 volte (prima era 3 volte) l'importo dell'assegno sociale, il valore minimo del trattamento pensionistico maturato posto come condizione per il riconoscimento del trattamento di pensionamento anticipato.

Congedo parentale

Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2024, l'indennità del congedo parentale viene elevata all'80% della retribuzione per tre mesi entro il sesto anno di vita del bambino.

I successivi periodi di congedi parentale, da fruire entro i 12 anni di età, rimangono invece

indennizzati al 30%, fino al nono mese per poi azzerarsi (ma è sempre del 30% se si inizia a

fruire del congedo dal settimo anno).

L'indennità si mantiene invece al 30% nel decimo e nell'eventuale undicesimo mese solo se il genitore interessato ha un reddito individuale inferiore a 2,5 volte al trattamento minimo della pensione Inps. **D&L**