

03 / 2019

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

**SI
PUÒ
FARE!**

La Cassazione impedisce lo shopping contrattuale delle cooperative (grazie ad una legge sul salario minimo)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro su appalto illecito e somministrazione fraudolenta

La legge di conversione del "decretone" su reddito di cittadinanza e quota 100

La Cassazione su licenziamento orale e soglia dimensionale per la tutela reale

03

Aprile 2019

04

Il salario minimo legale che già c'è

La Cassazione sul CCNL "parametro"
per la retribuzione dei soci lavoratori
di cooperative

di *Ivan Petrone*

06

**Interposizione illecita
e sanzioni penali:**

alcuni chiarimenti dall'ispettorato
nazionale del lavoro

di *Giovanni Calvellini*

09

**La Corte di Cassazione
sul licenziamento orale:**

l'onere della prova grava sul lavoratore

di *Livia Irtinni*

11

**Soci lavoratori di cooperativa
e requisiti dimensionali
per la tutela reale**

di *Adele Pasquini*

13

**Il Reddito di cittadinanza dopo
la conversione del D.L. n 4/2019:**

ancora ombre sul principio
di uguaglianza

di *Marco Tufo*

16

**Pensioni: come cambiano dopo
la conversione in legge
del "decretone"**

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 Scientifico

Avv. Andrea Danilo Conte
Avv. Fabio Rusconi

In redazione

Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Livia Irtinni
Adele Pasquini
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro
Via Lorenzo il Magnifico, 14
50129 - 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.

Il salario minimo legale che già c'è.

La Cassazione sul CCNL “parametro” per la retribuzione dei soci lavoratori di cooperative

di Ivan Petrone

Una legge sul salario minimo c'è già e permette di arginare nel settore cooperativo lo shopping contrattuale reso possibile dal moltiplicarsi incontrollato dei CCNL. Lo ricorda la Cassazione con la sentenza 4951 del 20 febbraio, fornendo così un ideale supporto al DDL 658 (a prima firma Catalfo, del Movimento Cinque Stelle) finalizzato a generalizzare per legge l'obbligo di rispettare i minimi retributivi previsti dai CCNL.

La sentenza in questione, raccordandosi con quanto affermato dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 51/2015, chiarisce *ratio* e portata della norma che impone alle società cooperative di garantire ai propri soci lavoratori “*trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria*”, a prescindere dal CCNL nei fatti applicato (art.7, comma 4, d.l. n. 248/2007).

Nel confrontarsi con una norma di legge che fissa il salario minimo imponendo il rispetto degli standard contrattuali, la Cassazione (appunto sulla scia della Consulta) ricorda come la sua legittimità costituzionale si fondi sull'art. 36 Cost., cioè si ricavi dal suo essere funzionale a realizzare il principio costituzionale della “giusta retribuzione”. Tale principio può infatti essere attuato dal legislatore vuoi fissando direttamente il livello salariale minimo, vuoi riferendosi a quello stabilito dalle parti sociali nel loro ruolo di autorità salariali. Il fatto di riferirsi ai CCNL firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, risponde all'esigenza di individuare la “fonte

collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative"; d'altra parte, a fronte di una pluralità di CCNL applicabili, è questo l'unico criterio ragionevole che consenta di garantire il diritto di cui all'art.36 Cost.

Nessuna violazione dunque del principio di libertà sindacale di cui all'art.39, comma 1 Cost., giacché il datore resta libero di applicare il CCNL scelto, salvo il doveroso rispetto dei minimi salariali; né di conseguenza, nel rinvio al CCNL come parametro esterno per identificare la retribuzione minima, può cogliersi l'impropria attribuzione allo stesso di un'efficacia *erga omnes* in violazione dell'art.39, comma 4 Cost..

L'importanza della sentenza della Cassazione non è però da cogliere solo e tanto nella mera conferma dei principi già affermati dai Giudici delle leggi nella sentenza n. 51/2015, quanto piuttosto nel modo con cui questi principi sono applicati ai fatti di causa. La questione ha infatti avuto origine dall'applicazione ad una socia lavoratrice addetta ad attività di sorveglianza di un CCNL (Portieri e Custodi di fabbricati privati) che, pur firmato dai sindacati confederali, riguardava un settore non propriamente sovrapponibile all'attività svolta; laddove detta attività certamente rientrava nell'ambito di applicazione del CCNL "Pulizie Multiservizi", del quale si rivendicava l'applicazione. La questione non riguardava quindi la rappresentatività dei sindacati firmatari, quanto piuttosto l'ambito oggettivo di applicazione del CCNL.

In relazione a tale questione, merita attenzione in particolare il

fatto che i Giudici di legittimità, nell'escludere l'applicabilità del CCNL Portieri e Custodi, tengano conto anche della mancanza di rappresentatività dell' (unica) parte datoriale stipulante (Confederazione italiana della proprietà edilizia). Da una parte quindi il requisito della rappresentatività datoriale è considerato dirimente nel selezionare il CCNL (a prescindere dal grado di rappresentatività della parte sindacale), dall'altra tale rappresentatività viene accertata non in astratto, ma con specifico riferimento al tipo di attività oggetto della controversia.

Sempre in merito all'ambito di applicazione del CCNL si è espressa la Cassazione anche in una sentenza di poco precedente a quella in commento, ribadendo come, per garantire la "giusta retribuzione" ai sensi dell'art. 36 Cost - anche al di fuori del settore cooperativo, - *"dei contratti collettivi pur non direttamente applicabili al rapporto dedotto in giudizio il giudice di merito può [] avvalersi per determinare i diritti e gli obblighi anche dei soggetti non appartenenti alle associazioni stipulanti"* (Cass. n. 3137 dell'1/2/2019). Ciò che cambia grazie alla normativa sui soci di cooperativa è dunque il fatto che, grazie ad essa, la scelta del CCNL "parametro" non è più rimessa agli incerti e oscillanti *dicta* giurisprudenziali, ma deriva da un preciso obbligo di legge.

Analogo obbligo può allora essere assicurato alla generalità dei lavoratori senza incappare nel rischio di declaratorie di incostituzionalità; ed in tal senso si muove il DDL 658 sopra richiamato, oggetto di esame in Commissione del Senato al momento in cui si scrive. In esso, nel rendere generale l'obbligo di rispettare la retribuzione definita dal CCNL in

vigore per il settore nel quale si eseguono le prestazioni di lavoro, si fissano criteri per selezionare gli agenti negoziali firmatari di detti CCNL, in ragione della loro rappresentatività. Lo si fa, per la verità, in maniera non scevra da ambiguità, posto che la scelta del CCNL di riferimento, in presenza di una pluralità di CCNL applicabili, si fonda sugli indici di rappresentatività sindacale previsti dal c.d. Testo Unico sulla rappresentanza del 14 gennaio 2014, che, oltre ad essere una fonte convenzionale (per sua natura di incerta applicazione) ad oggi non ha ancora trovato piena applicazione.

Ma per dare certezza e solidità al sistema di contrattazione (e con esso agli obblighi in materia salariale) sarebbe necessario seguire la via maestra di una legge sulla rappresentanza, che attribuisca valore *erga omnes* ai CCNL in attuazione dei principi costituzionali. È questa però una strada che nessun governo ad oggi ha mostrato di voler seriamente intraprendere. ■

INTERPOSIZIONE ILLECITA E SANZIONI PENALI:

ALCUNI CHIARIMENTI DALL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

di Giovanni Calvellini

Con due circolari emanate in rapida successione, l'Ispettorato nazionale del lavoro (di seguito, Inl) ha fornito importanti chiarimenti su taluni aspetti del sistema di repressione del diffusissimo e multiforme fenomeno dell'illecita interposizione di manodopera.

Le prima (circolare Inl 11.2.2019, n. 3) mira a fornire indicazioni operative con riguardo al reato di somministrazione fraudolenta, reintrodotta all'art. 38 bis, d.lgs. n. 81/2015 dalla legge di conversione del decreto dignità dopo che, nel 2015, uno dei decreti attuativi del *jobs act* ne aveva disposto l'abrogazione.

La fattispecie di reato si configura quando «la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore». La sanzione comminata alle imprese è individuata dalla legge nell'ammenda di € 20 per ogni lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. La circolare chiarisce che di tale scopo fraudolento, al cui ricorrere la fattispecie assume rilevanza penale, costituisce elemento sintomatico già il carattere illecito dell'appalto. In altre parole, secondo l'Inl, quando l'appalto ha ad oggetto, non l'esecuzione di un'opera o un servizio, ma la fornitura di manodopera, scatta una sorta di presunzione di esistenza dell'intento fraudolento. Difatti, in quel caso, il conseguimento di effettivi risparmi sul costo del lavoro derivanti dall'applicazione del (più basso) trattamento retributivo previsto dal Ccnl dall'appaltatore e dal connesso minore imponibile contributivo «risulta

sicuramente sufficiente a dimostrare quell'idoneità dell'azione anti-giuridica che rivela l'intento fraudolento». È comunque opportuno che, a supporto di quell'indice sintomatico, siano reperiti anche elementi istruttori ulteriori, come, ad esempio, la situazione finanziaria non florida del committente.

Ma il reato di somministrazione fraudolenta può realizzarsi anche in ipotesi diverse da quella dell'appalto illecito. Non è infrequente, per esempio, che lo schema del distacco ex art. 30, d.lgs. n. 276/2003 celi un'interposizione di manodopera oppure che un lavoratore venga licenziato per poi essere «ripreso» tramite un'agenzia di somministrazione. L'intento fraudolento può dunque sussistere anche in caso di distacco ex art. 30 cit., di distacco transnazionale o, addirittura, di somministrazione vera e propria, quella cioè inappuntabile da un punto di vista oggettivo ma che in realtà cela l'intendimento delle parti

di aggirare parte dello statuto protettivo del lavoratore. In quest'ultima ipotesi, cioè quando la somministrazione fraudolenta è realizzata per il tramite di una agenzia autorizzata, «è indubbio che la prova in ordine alla “specifica finalità” prevista dall'art. 38 bis debba essere più rigorosa».

Alla somministrazione fraudolenta la legge non si limita a ricollegare solo le suvviste conseguenze penali. Nel ricostruire il quadro sanzionatorio ricollegato alla fattispecie la circolare distingue tra varie ipotesi a seconda delle forme contrattuali utilizzate dalle imprese per perseguire lo scopo fraudolento. Così, in caso di appalto o distacco illecito, oltre all'ammenda dell'art. 38 bis, il personale ispettivo dovrà contestare l'illecito di cui all'art. 18 c. 5 bis, d.lgs. n. 276/2003 (con ulteriore ammenda di € 50 per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione) e adottare la prescrizione obbligatoria (art. 15, d.lgs. n. 124/2004) intimando l'immediata cessazione della condotta illecita attraverso l'assunzione dei lavoratori coinvolti alle dirette dipendenze dello pseudo-utilizzatore per tutta la durata del contratto. Sarà, infine, possibile adottare il provvedimento di diffida accertativa (art. 12, d.lgs. n. 124/2004) nei confronti dello stesso committente/utilizzatore relativamente alle differenze retributive eventualmente maturate dai lavoratori coinvolti per effetto dell'applicazione del Ccnl dell'appaltatore/distaccante.

Quando invece l'intento fraudolento è ravvisato in ipotesi di somministrazione conforme alle disposizioni normative non potrà applicarsi la sanzione dell'art. 18 c. 5 bis, ma soltanto quella dell'art. 38 bis. Il personale ispettivo, anche in questo caso, potrà però adottare il provvedimento di prescrizione obbligatoria e di diffida accertativa.

Infine, in presenza di un distacco transnazionale non autentico, la sanzione dell'art. 38 bis troverà applicazione nella misura in cui il distacco, come talvolta avviene, sia funzionale all'elusione delle disposizioni dell'ordinamento interno e/o del contratto collettivo applicato dal committente italiano. Ciò però non si verifica - a parere dell'Inl - per effetto del perseguimento di risparmi derivanti dall'applicazione di un regime previdenziale straniero più conveniente, ma «è necessario altresì accertare la violazione degli obblighi delle condizioni di lavoro ed occupazione di cui all'art. 4, d.lgs. n. 136/2016». Come negli altri casi, poi, oltre alla sanzione penale il personale ispettivo potrà adottare la prescrizione obbligatoria e la diffida accertativa.

Oltre a questa circolare con cui - come si è visto - l'Inl fornisce indicazioni in ordine ai criteri di accertamento e alle conseguenze del nuovo/vecchio reato di somministrazione fraudolenta, la stessa agenzia, con una seconda circolare (la n. 5 del 28.2.2019), ha voluto emanare delle linee guida su di una tematica affine: quella dell'attività di vigilanza in materia di reato di “intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro” (art. 603 bis cod.pen.).

La riformulazione della norma incriminatrice nel 2016 ha comportato l'individuazione di due distinte fattispecie. Vi è anzitutto il reato di “intermediazione illecita”, in base al quale è punito colui che «recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori». La seconda fattispecie delittuosa (“sfruttamento del lavoro”) riguarda invece chi «utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione [...], sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno».

Elementi costitutivi di entrambe le fattispecie di illecito sono dunque lo sfruttamento lavorativo e l'approfittamento dello stato di bisogno. Ed è proprio sulle modalità di accertamento di questi elementi che la circolare interviene.

Quanto all'approfittamento dello stato di bisogno del lavoratore, l'Inl lo riconduce alla «strumentalizzazione a proprio favore della situazione di debolezza della vittima del reato»; e tale situazione di debolezza (cioè, lo stato di bisogno) va individuata nella circostanza che il lavoratore/vittima, pur non versando in uno stato di indigenza assoluta, si trova quantomeno in una condizione anche provvisoria di effettiva mancanza di mezzi idonei a sopperire ad esigenze definibili come primarie, cioè relative a beni comunemente considerati come essenziali per chiunque. Al contrario, allora, non si può ravvisare lo stato di bisogno in una difficoltà economica che impedisca di realizzare esigenze voluttuarie.

Con riferimento all'elemento dello sfruttamento lavorativo, la circolare si limita a fornire precisazioni su quegli indici indicati dall'art. 603 bis, la cui ricorrenza (anche alternativa) implica l'esistenza di una situazione di tal fatta.

Si dice, innanzitutto, in relazione all'indice della reiterata corresponsione di retribuzioni palesemente

inferiori a quelle dei contratti collettivi stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi o, comunque, sproporzionate rispetto alla quantità e qualità del lavoro svolto (art. 603 bis c. 3 lett. a), che la reiterazione va intesa come comportamento ripetuto nei confronti di uno o più lavoratori, anche nel caso in cui i percettori di tali retribuzioni non siano sempre gli stessi in ragione di un possibile *turn over*. La stessa considerazione viene poi ribadita anche per l'indice della reiterata violazione della normativa in materia di orario di lavoro e di aspettativa obbligatoria (lett. b).

In merito alla sussistenza di violazioni di norme in materia di sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro (lett. c), la circolare specifica che dovrà essere riconosciuto scarso valore alle violazioni di tipo esclusivamente formale.

Infine, quanto all'ultimo indice richiamato dall'art. 603 bis - «sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti» (lett. d) -, viene ricordata la necessità di verificare che la sua sussistenza non integri addirittura gli estremi del reato di «riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù» di cui all'art. 600 cod.pen.

Un aspetto molto rilevante segnalato dalla circolare è la tendenza che si registra negli ultimi tempi alla diffusione di forme di caporalato in un contesto di apparente legalità. Sempre più spesso, ad esempio, esiste addirittura un contratto di somministrazione con un'agenzia fornita di autorizzazione e ai lavoratori è consegnato un prospetto paga da cui si evince un apparente rispetto di orari e trattamento economico previsti dalla contrattazione collettiva. Può dunque accadere che il datore di lavoro abbia predisposto documentazione amministrativa e contabile tale da fornire una rappresentazione del rapporto di lavoro notevolmente diversa dal suo effettivo svolgimento.

Si tratta insomma di un «caporalato 2.0» che, peraltro, coinvolge sempre meno stranieri e più Italiani. Contro queste forme di sfruttamento della manodopera - talvolta così sofisticate da implicare la costituzione di una vera e propria associazione a delinquere - il compito degli organi ispettivi diviene delicatissimo, richiedendo accurate indagini che permettano il riscontro degli indizi di sfruttamento superando le schermature formali e gli effetti dell'intimidazione praticata su lavoratori particolarmente vulnerabili. ■

FLASH

LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI (ANCHE PUBBLICI): EFFETTI DELLA RICHIESTA STRAGIUDIZIALE DI PAGAMENTO AL COMMITTENTE

La giurisprudenza ha da tempo escluso che l'art. 29 d.lgs. 276/2003 si applichi alla pubblica amministrazione committente, mentre detta norma rimane il cardine della tutela dei diritti retributivi negli appalti concessi da soggetti privati (anche ove sia loro applicabile la disciplina degli appalti pubblici). Vi è però un'altra norma, l'art. 1676 cc, che si applica ad ogni genere di committente, secondo la quale: "Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda". La difficoltà di applicazione è sempre stata nella necessaria tempestività della richiesta di pagamento che il lavoratore deve rivolgere al committente, poiché l'obbligazione solidale di quest'ultimo è limitata al "debito residuo" nei confronti dell'appaltatore. La norma in commento, se sembra per tale ragione avere un perimetro più limitato rispetto all'art. 29 d.lgs. 276/2003, per altro verso è più ampia, non limitando la responsabilità solidale ai trattamenti di natura retributiva ma potendo includere, invece, somme dovute anche a titolo restitutorio o indennitario in senso stretto (quali i rimborsi spese o l'indennità di trasferta) o la cui natura sia discussa (si pensi ad esempio all'indennità per licenziamento illegittimo). Una recente sentenza della Corte d'appello di Venezia, del 25 gennaio 2019, ha il pregio di chiarire, riprendendo un orientamento già espresso dalla Cassazione (ad esempio, con la sentenza 9048/2006), come sia sufficiente che il lavoratore inoltri al committente una richiesta stragiudiziale di pagamento affinché quest'ultimo non possa liberarsi dell'obbligo solidale di cui all'art. 1676 cc pagando l'appaltatore. In altre parole, una volta che il lavoratore abbia richiesto al committente (che in quel caso era un Comune) anche con una semplice lettera il pagamento degli emolumenti omessi dal datore di lavoro, le somme ancora dovute dal committente all'appaltatore diventano indisponibili e l'eventuale pagamento all'appaltatore non libera il committente.

LA CORTE DI CASSAZIONE SUL LICENZIAMENTO ORALE:

L'ONERE DELLA PROVA GRAVA SUL LAVORATORE

di Livia Irtinni

Pessimi segnali dalla giurisprudenza di legittimità in materia di licenziamento.

Con la recente sentenza n. 3822 dell'8 febbraio 2019, la Corte di Cassazione avalla l'orientamento più regressivo in tema di licenziamento orale, addossando l'onere della prova in capo al lavoratore. I giudici di legittimità hanno infatti stabilito che l'interruzione della prestazione lavorativa non è prova di per sé sufficiente a dimostrare un licenziamento orale: secondo la Corte, nel caso di incertezza circa la causa della fine del rapporto, è onere del lavoratore fornire prova della volontà del datore di recedere dal rapporto, giacché, diversamente, non si potrebbe parlare di licenziamento orale in quanto l'interruzione delle prestazioni potrebbe essere anche la conseguenza di dimissioni o di risoluzione consensuale.

La vicenda in esame, in particolare, trae origine dal giudizio di impugnazione della cessazione di un rapporto di lavoro che il dipendente riteneva imputabile a licenziamento orale e che, al contrario, il datore di lavoro considerava dovuta a dimissioni. Il giudice di primo grado aveva accolto l'impugnazione del lavoratore con decisione confermata in Corte d'appello, ritenendo che, essendo pacifica e incontestata la cessazione del rapporto di lavoro, il dipendente avesse pienamente adempiuto il proprio onere probatorio relativo alla estromissione dal rapporto, anche in considerazione della mancata prova da parte della società delle dimissioni eccepite.

La Corte di cassazione, chiamata ad esprimere giudizio di legittimità sull'argomento, ha in primo luogo dato atto che, in tema di

ripartizione dell'onere della prova nel licenziamento orale, vi sono due orientamenti giurisprudenziali contrastanti. In proposito, infatti, si registra un primo orientamento secondo cui "la prova gravante sul lavoratore - che chieda giudizialmente la declaratoria di illegittimità dell'estinzione del rapporto - riguarda esclusivamente la cessazione del rapporto lavorativo cioè la estromissione del lavoratore dal luogo di lavoro", atteso che il licenziamento "costituisce un atto unilaterale di recesso con cui una parte dichiara all'altra la sua volontà di estinguere il rapporto e che, quindi, non può che essere comprovato da chi abbia manifestato tale volontà di recedere, non potendo la parte (la quale abbia subito il recesso) provare una circostanza attinente alla sfera volitiva del recedente" per cui "deve confermarsi che l'onere della prova del licenziamento grava sul datore di lavoro" (in termini: Cass. n. 10651 del 2005, ma v. pure Cass. n. 7614 del 2005; Cass. n. 5918 del 2005; Cass. n. 22852 del 2004; Cass. n. 2414 del 2004; ma anche Cass. n. 18087 del 2007; Cass. n. 155 del 2009).

Di diverso avviso sono, invece, altri precedenti della stessa Corte secondo i quali la prova gravante sul lavoratore circa la "estromissione" dal rapporto non coincide tout court con il fatto della "cessazione del rapporto di lavoro, ma con un atto datoriale consapevolmente volto ad espellere il lavoratore dal circuito produttivo" (Cass. n. 31501 del 2018; cfr. Cass. 6900 del 2016; 15556 del 2016; 22901/2010; 7839/2000; 5427/1999): chi impugna il licenziamento deducendo che esso si è realizzato senza il rispetto della

forma prescritta ha pertanto l'onere di provare, oltre la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, il fatto costitutivo della sua domanda rappresentato dalla manifestazione della volontà datoriale di estinguere il rapporto, anche se realizzata con comportamenti concludenti.

Con la pronuncia in commento, la Corte ha espressamente avallato questo secondo orientamento sostenendo, in particolare, che "la mera cessazione definitiva nell'esecuzione delle prestazioni derivanti dal rapporto di lavoro non è di per sé sola idonea a fornire la prova del licenziamento, trattandosi di circostanza di fatto di significato polivalente, in quanto può costituire l'effetto sia di un licenziamento, sia di dimissioni, sia di una risoluzione consensuale" e che "non ha riscontro normativo la tesi secondo la quale il lavoratore possa limitarsi a una mera allegazione della circostanza dell'intervenuto licenziamento, obbligando il datore di lavoro a fornire la dimostrazione che l'estinzione del rapporto di durata sia dovuta ad altra causa, perché in tal caso si realizzerebbe una inversione dell'onere probatorio non prevista dall'ordinamento".

La Corte, nell'accogliere il ricorso presentato dalla società, ha quindi concluso enunciando il seguente principio di diritto: "il lavoratore subordinato che impugni un licenziamento allegando che è stato intimato senza l'osservanza della forma prescritta ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della sua domanda, che la risoluzione del rapporto di lavoro è ascrivibile alla volontà del datore di lavoro, anche

se manifestata con comportamenti concludenti; la mera cessazione nell'esecuzione delle prestazioni non è circostanza di per sé sola idonea a fornire tale prova. Ove il datore di lavoro eccepisca che il rapporto si è risolto per le dimissioni del lavoratore, il giudice sarà chiamato a ricostruire i fatti con indagine rigorosa - anche avvalendosi dell'esercizio dei poteri istruttori d'ufficio ex art. 421 c. p.c. - e solo nel caso in cui perduri l'incertezza probatoria, farà applicazione della regola residuale desumibile dall'art. 2697, comma 1, c.c., rigettando la domanda del lavoratore che non ha provato il fatto costitutivo della sua pretesa". ■

SOCI LAVORATORI DI COOPERATIVA E REQUISITI DIMENSIONALI PER LA TUTELA REALE

di Adele Pasquini

Nelle società cooperative, anche i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato vanno computati ai fini del requisito dimensionale dei 15 dipendenti previsto per la garanzia reale.

Questo è quanto ha stabilito la Suprema Corte di Cassazione con sentenza n. 6947, pubblicata lo scorso 11.03.2019, che di fatto ha ribaltato il precedente orientamento secondo cui - al fine di verificare se vi sono i presupposti dimensionali per la tutela reale - i soci lavoratori non possono essere conteggiati insieme ai dipendenti della società cooperativa.

La motivazione del Giudice di legittimità è chiara: il contenuto della legge n.142/2001 offre una nuova qualificazione alla prestazione del socio lavoratore di cooperativa, non limitandola più ad un mero adempimento del contratto sociale (come ritenuto in passato), ma concretizzandola in un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato.

In questo “rinnovato” scenario normativo, dunque, la prestazione lavorativa del socio lavoratore acquisisce una propria autonomia, che rende direttamente applicabili gli istituti e le discipline proprie del lavoro dipendente.

Ne consegue che, al fine di determinare il numero dei lavoratori occupati nelle società cooperative per l'applicazione della tutela reale, si devono calcolare anche i soci lavoratori (siano essi amministratori o meno) che al vincolo associativo sommano un rapporto di lavoro subordinato.

UN PO' DI CHIAREZZA...

La sentenza in commento si inserisce nel più ampio (e piuttosto confuso) tema del computo numerico dei dipendenti. Come noto, infatti, i regimi sanzionatori dei licenziamenti ingiustificati o inefficaci si distinguono in base alle dimensioni del datore di lavoro. Se da un lato l'art. 18, commi 8 e 9 dello Statuto dei Lavoratori (espressamente richiamati anche dal d.lgs. 23/2015, art. 9, co. 1) sembra chiaro nel definire le modalità di calcolo dell'organico aziendale, dall'altro finisce per scontrarsi con le particolari realtà datoriali, rimettendo sempre più spesso la decisione alle aule di giustizia.

Per cercare di fare un po' di ordine e riunire le attuali indicazioni legislative e giurisprudenziali sul tema, pare utile e opportuno in questa sede, ricostruire, seppur schematicamente, la disciplina attualmente vigente.

Ebbene, nel computo dell'organico aziendale - oltre ai soci lavoratori di cooperativa oggetto specifico della sentenza sopra commentata - devono essere compresi:

- i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato;

- i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale (part time), ma in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno (2 lavoratori part time al 50% si contano come una unità);
- i lavoratori assunti a tempo determinato (ad eccezione di coloro che sono stati assunti a termine per rispondere ad esigenze eccezionali e momentanee dell'azienda);
- i lavoratori a domicilio (pur limitatamente a coloro che risultano inseriti nell'ordinario ciclo produttivo della società: così, C. Cass. n. 9516/1998);
- i lavoratori sportivi professionisti che, pur non compresi nell'applicazione della c.d. tutela reale, in virtù dell'art.4, co.9, della L. n.91/81, rientrano nel computo dimensionale del proprio datore di lavoro;
- i lavoratori intermittenti, in forza della previsione inizialmente contenuta nell'art. art.39 del D.Lgs. n.276/03 e successivamente confermata dall'art. 18, d.lgs. 81/2015 (*"ai fini dell'applicazione di norme di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre"*);
- i lavoratori "in lavoro ripartito" (peraltro soppresso dal d.lgs. 81/2015), computati complessivamente in relazione all'orario svolto e che vanno considerati come un'unità allorquando l'orario complessivo coincida con il tempo pieno.

Al contrario, invece, NON devono essere compresi nel predetto computo:

- gli assunti con rapporto di apprendistato (qualunque sia la tipologia e ivi compresi i c.d. apprendisti in mobilità), esclusi espressamente dall'art. 47, co. 3 del d.lgs. 81/2015, che ripete la dizione adoperata dall' art.7, co.3, del d.lgs. n.167/11 (e prima ancora dal precedente art.21 della L. n.56/87);
- gli assunti con contratto di inserimento, fino a quando tale contratto rimarrà nel nostro ordinamento (essendo stato abrogato dall'art.1, co.14);
- gli assunti con contratto di reinserimento ex art.20 della L. n.223/91, pur se tale tipologia è rimasta nel nostro ordinamento quale mero retaggio storico, atteso che è rimasta pressoché inutilizzata negli ultimi venti anni;
- gli assunti, già impiegati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità, assunti secondo la previsione contenuta nell'art.7, co.7, del D.Lgs. n.81/00;
- i lavoratori somministrati che, per effetto dell'art. 34, co.3, del d.lgs. n. 81/2015, non rientrano nell'organico dell'utilizzatore;
- il coniuge del datore di lavoro, nonché i suoi parenti entro il secondo grado sia in linea diretta che collaterale (art. 18, l. 300 del 1970). ■

Il Reddito di cittadinanza dopo la conversione del D.L. n 4/2019: ancora ombre sul principio di uguaglianza

di Marco Tufo

Il 27 marzo 2019 il Senato ha approvato la legge di conversione del D.L. n. 4/2019, in materia di Reddito di cittadinanza e Quota 100, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 29 marzo come l. n. 26/2019, la quale ha introdotto poche ma significative modifiche alla disciplina originaria.

Va premesso che coloro i quali abbiano presentato domanda per il Rdc in data anteriore all'entrata in vigore della legge di conversione non risulteranno pregiudicati dalle modifiche, atteso che tali richieste vengono fatte salve dall'art. 13, comma 1-bis, della l. n. 26. In questa circostanza, laddove il beneficio venisse riconosciuto sulla base delle regole di cui al D.L. n. 4/2019 versione originaria, esso verrà erogato per un periodo massimo di sei mesi, superati i quali sarà necessario adeguarsi alla nuova normativa.

Le novità più rilevanti, però, riguardano i requisiti di accesso al Rdc, le misure "antifurbetti" e la condizionalità.

In primo luogo, se l'accesso al Rdc da parte degli **stranieri** risultava difficoltoso già nella vigenza della vecchia normativa, che aveva peraltro sollevato numerosi dubbi di costituzionalità, la l. n. 26 rende tale possibilità ancora più remota. Infatti, viene richiesta ai cittadini di Stati non appartenenti all'UE una certificazione rilasciata dalla competente autorità del proprio Paese, tradotta in Italiano e legalizzata dall'autorità consolare italiana, che provi i requisiti reddituali e patrimoniali necessari per accedere al Rdc. Le

uniche eccezioni sono costituite dai cittadini extra UE aventi lo *status* di rifugiato politico, oppure laddove le convenzioni internazionali dispongano diversamente, o ancora nel caso in cui sia oggettivamente impossibile acquisire tali certificazioni presso gli Stati di provenienza, dei quali, entro tre mesi dall'entrata in vigore della l. n. 26, verrà stilato un elenco.

La nuova disciplina, invece, tratta più favorevolmente le famiglie nelle quali sia presente almeno un **minore o un disabile**. La maggiorazione prevista per la soglia del patrimonio mobiliare ai fini dell'ottenimento del Rdc, fissata in generale nel massimo di Euro 6.000, è stata infatti innalzata da Euro 5.000, misura ancora valida per i disabili non gravi, ad Euro 7.500 per i disabili in situazione di gravità. Parallelamente, anche la soglia reddituale massima del nucleo familiare, ancora fissata in generale in Euro 6.000, vede incrementare le proprie maggiorazioni, avendo la legge di conversione modificato i valori della scala di equivalenza per i quali moltiplicare il reddito familiare. Nello specifico, se prima per ogni ulteriore componente minorenni si applicava il parametro di 0,2, adesso viene utilizzato il parametro di 0,4, fino a un massimo di 2,1, oppure fino a un massimo di 2,2 per familiari in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza.

Le modifiche ai parametri della **scala di equivalenza**, evidentemente, incidono sulla misura del Rdc, atteso che, si ricorda, ai sensi dell'art. 4 della legge su Rdc e Quota 100, la componente integrativa del reddito familiare, fissata in Euro 6.000, deve essere poi moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui all'art. 2, comma 4. In questi termini, le famiglie con almeno un minore o un disabile grave otterranno un notevole incremento del beneficio erogato, con aumenti sino ad Euro 50 mensili. Tuttavia, alcuni commentatori hanno segnalato l'esistenza

di una svista del legislatore in grado di provocare un cortocircuito normativo e finanche il rinvio dell'erogazione del Rdc, laddove non intervenga una correzione in tempi brevi. Il testo di conversione, infatti, pur prevedendo parametri della scala di equivalenza per minori e disabili, nulla dispone per gli ulteriori soggetti maggiorenni della famiglia, diversamente da quanto faceva il D.L. n. 4 versione originaria, che assegnava a questi ultimi il valore di 0,4. Dunque, nel caso in cui il testo di legge rimanesse così com'è, i componenti maggiorenni ulteriori rispetto al richiedente non verrebbero considerati ai fini della determinazione della misura del beneficio e ne risulterebbe un evidente sfavore per quei nuclei familiari, peraltro assai numerosi, modellati sulla figura del *male breadwinner* (ossia nei quali il solo "capofamiglia" produce un reddito da lavoro mentre gli altri, per lo più il coniuge e i figli maggiorenni, sono privi di un'occupazione).

Anche sotto il profilo della **condizionalità** sono intervenute alcune modifiche. Innanzitutto, si tiene ancora in considerazione la posizione del disabile, il quale potrà volontariamente aderire al percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale, percorso che dovrà tener conto delle sue specifiche condizioni e necessità. Inoltre, i disabili potranno rendersi disponibili al lavoro ed essere destinatari delle offerte di lavoro secondo la normativa in materia di assunzioni obbligatorie. Il legislatore poi, anche rispetto alla condizionalità, ha rivolto maggiore attenzione alle famiglie nelle quali vi siano disabili e minori. Nel primo caso, infatti, l'offerta di lavoro viene ritenuta congrua, indipendentemente dal fatto che sia la prima, la seconda o la terza, e dal periodo di fruizione del beneficio, se entro cento chilometri o massimo cento minuti di viaggio coi mezzi pubblici dalla residenza del beneficiario, mentre nel secondo caso, anche laddove i genitori siano separati legalmente, la terza offerta sarà congrua se entro duecentocinquanta chilometri dalla residenza, eliminandosi le offerte disponibili su tutto il territorio nazionale. Più in generale, il legislatore ha tentato di introdurre un criterio che renda più ardua la presentazione di offerte di lavoro precarie e povere, stabilendo che l'offerta è congrua solamente se superiore di almeno il 10 per cento rispetto al beneficio massimo del Rdc fruibile da un solo individuo. Dunque, essendo il beneficio mensile pari ad Euro 780, la retribuzione mensile dell'offerta, affinché questa sia congrua, dovrà essere almeno di 858 Euro. Sono invece state aumentate le ore che il beneficiario deve mettere a disposizione dei Comuni per i progetti di utilità collettiva, adesso pari a un numero non inferiore a otto ore settimanali, aumentabili fino al massimo di sedici, pur con il consenso di entrambe le parti.

Con la legge di conversione, inoltre, il legislatore ha previsto anche una specifica disposizione nei confronti dei **working poor**, ossia di quei lavoratori che pur lavorando non producono un reddito sufficiente per mantenere sé e le proprie famiglie. Tali soggetti, infatti, vengono assimilati ai disoccupati ai fini dell'applicazione della disciplina in materia di Rdc, cosicché potranno godere del

beneficio, a integrazione del proprio reddito, alle stesse condizioni degli altri destinatari della misura.

Per quanto riguarda le **misure "antifurbetti"** si prevede che se i coniugi sono separati o divorziati non conviventi a decorrere dall'1 settembre 2018, il cambio di residenza dovrà essere attestato con verbale dalla polizia locale, allo scopo di evitare separazioni o divorzi "simulati" per percepire il Rdc, atteso che in caso di convivenza gli ex coniugi sono considerati come nucleo familiare. Sotto il profilo dei limiti all'accesso al Rdc, vengono esclusi quei richiedenti che siano sottoposti a una misura cautelare personale o condannati in via definitiva, nei dieci anni precedenti alla richiesta, per taluno dei delitti indicati dall'art.7 di cui alla stessa legge sul Rdc.

Vi sono poi ulteriori novità che meritano menzione.

Con riferimento alla **Pensione di cittadinanza**, essa verrà erogata nelle modalità previste per le pensioni ordinarie, e dunque anche in contanti. Sotto altro profilo, le spese effettuate mediante Rdc e Pdc verranno monitorate tenendo conto dei soli importi complessivamente spesi e prelevati sulla Carta Rdc, senza che il controllo concerna la tipologia di spesa, al fine di evitare possibili violazioni della disciplina sulla protezione dei dati personali. Deve anche segnalarsi la riduzione dei cc.dd. navigator da assumere per il 2020 da 6.000 unità a 3.000, modifica questa che, certamente motivata da ragioni finanziarie, rischia di incidere negativamente sull'efficienza del meccanismo ideato dal Governo per far funzionare il Rdc.

Infine, anche la posizione dei **datori di lavoro** che assumano percettori del Rdc è stata investita da nuove regole. Da un lato, laddove il percettore del Rdc venga impiegato "al nero", la maxi-sanzione per il lavoro irregolare subisce il considerevole aumento del 20 per cento e, in tal caso, il beneficiario decade dal Rdc. Dall'altro lato, quanto agli incentivi, è stato introdotto il limite temporale di 36 mesi nel corso dei quali è vietato il licenziamento del lavoratore (salvo che il recesso non sia motivato da giusta causa

o da giustificato motivo), pena la restituzione dell'incentivo maggiorato delle sanzioni civili previste per mancato o ritardato pagamento dei contributi previdenziali.

In conclusione, le ombre che caratterizzavano il D.L. n. 4/2019 prima della conversione non sembrano essersi dileguate con la l. n. 26, se non in minima parte. Tra le novità positive può annoverarsi la maggior sensibilità mostrata dal legislatore nei confronti di famiglie nelle quali siano presenti disabili o minori, richiedendo ad esse requisiti patrimoniali e reddituali meno severi e rendendo meno rigida la condizionalità con la riduzione della distanza entro la quale le offerte di lavoro possono considerarsi congrue. Nello stesso solco si colloca la fissazione di un "salario minimo" per le offerte di lavoro, che, sebbene ancora lontano da una remunerazione dignitosa, è perlomeno idoneo a far uscire i beneficiari dall'indigenza, essendo superiore alla soglia di povertà dei 780 Euro. Tuttavia, al di là delle considerazioni circa il funzionamento della condizionalità del Rdc, va registrato un chiaro arretramento della disciplina sul piano dell'uguaglianza e della parità. Come infatti si è visto, l'accesso al Rdc per gli immigrati è divenuto sostanzialmente impossibile, quando spesso sarebbero proprio le loro famiglie a necessitare di una misura simile, anche ai fini della loro integrazione sociale. Lo stesso può dirsi rispetto alla mancata menzione tra i componenti del nucleo familiare, per il calcolo del Rdc, dei maggiorenni ulteriori rispetto al richiedente. Sebbene tale carenza sia stata qualificata come errore materiale del legislatore, non si può che sottolinearne la pericolosità in un contesto sociale, come quello italiano, in cui le famiglie maggiormente a rischio di povertà sono quelle in cui un solo soggetto lavora. Tale "svista", dunque, si traduce in un evidente svantaggio per donne e giovani, i quali, ancora oggi, sono tra le categorie più colpite dalla disoccupazione e dall'esclusione sociale. Alla luce di ciò, il Rdc che emerge dalla legge di conversione è sì uno strumento di lotta all'indigenza, ma solo per pochi poveri, escludendo invece dal proprio raggio di azione una larga fetta di persone socialmente svantaggiate e bisognose di tutele. ■

FLASH

LA CORTE COSTITUZIONALE SUL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE IN CASO DI TRASFERIMENTO D'AZIENDA ILLEGITTIMO

Il datore di lavoro che non riammette in servizio il dipendente a seguito della dichiarazione di illegittimità di un trasferimento d'azienda deve pagare comunque le retribuzioni per intero anche se il lavoratore continua a lavorare per colui che ha acquisito l'azienda. Questo quanto affermato dalla Corte Costituzionale nella Sentenza n. 29 del 28 febbraio 2019. La Consulta era stata investita della questione di legittimità costituzionale relativa al caso, appunto, di un dipendente trasferito ad altro datore di lavoro nell'ambito di un trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 cc. poi dichiarato illegittimo, con conseguente diritto dello stesso a tornare a lavorare per il precedente datore di lavoro. Quest'ultimo non provvedeva a riammetterlo in servizio nonostante il dipendente avesse formalmente offerto la propria prestazione lavorativa, mettendolo quindi in mora. I dubbi di legittimità costituzionale venivano rinvenuti nel fatto che, secondo l'interpretazione prevalente al momento della rimessione della questione alla Corte, se il dipendente continuava a lavorare per il cessionario, il cedente era tenuto solo al risarcimento del danno, quantificato sì nelle retribuzioni che il dipendente avrebbe continuato a percepire se il trasferimento non ci fosse mai stato, ma detratto quanto percepito dal nuovo datore di lavoro. In questa maniera, di fatto il datore di lavoro che non riammetteva in servizio il dipendente era esentato da qualsiasi ripercussione negativa, soprattutto considerando che la retribuzione percepita presso il cessionario è quasi sempre identica, almeno nell'immediato, a quella percepita presso il precedente datore. Non solo, ma in questa maniera il diritto del lavoratore risultava di fatto privo di adeguata tutela, rendendo anche la stessa tutela giudiziale azionata del tutto non effettiva. Di qui i dubbi di costituzionalità per contrasto con l'art. 24 della Costituzione (diritto di difesa e di agire in giudizio), oltre che con l'art. 3, Costituzione, quindi con il principio di uguaglianza, in quanto in altri rapporti contrattuali diversi da quelli di lavoro subordinato una simile situazione non si verifica. La Corte Costituzionale ha dichiarato infondata la questione, ma ciò solo perché nelle more del giudizio di legittimità costituzionale l'interpretazione prevalente sul punto è cambiata. Viene infatti citata la Sentenza della Corte di Cassazione, Sezioni Unite, n. 2990 del 7 febbraio 2018, che ha cambiato, appunto, l'orientamento maggioritario, seppur nell'ambito di un diverso contenzioso. Si trattava, in particolare, di quello relativo ad un contratto a termine dichiarato illegittimo, con conseguente conversione in contratto a tempo indeterminato e diritto del lavoratore ad essere reintegrato a tempo indeterminato, senza che la reintegra però venisse eseguita dal datore di lavoro sanzionato, nonostante la formale messa a disposizione fatta dal dipendente. Anche in questo caso, in precedenza si riteneva che al lavoratore spettasse solo il risarcimento del danno, pari alle retribuzioni non percepite, detratto però quanto percepito nel mentre presso altro datore di lavoro. La Cassazione ha ribaltato l'orientamento, affermando che a fronte di una formale messa a disposizione, scatta l'obbligo retributivo per intero anche se il lavoratore percepisce altri stipendi, cioè lavora per altri soggetti, qualificando così in termini non solo risarcitori, ma anche retributivi, l'obbligo datoriale. La Corte Costituzionale, quindi, ha ritenuto che a fronte di tale nuovo orientamento - che, seppur espresso in materia di contratti a termine, è applicabile perfettamente anche ai casi di mancata riammissione in servizio a seguito di trasferimento d'azienda dichiarato illegittimo - la questione postagli fosse da ritenersi infondata, poiché ormai superati (in positivo) gli ostacoli rinvenuti e che avevano fatto dubitare della legittimità costituzionale della normativa.

Pensioni: come cambiano dopo la conversione in legge del “decretone”

di Luigi Pelliccia

Nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2019 è stata pubblicata la legge n. 26 del 28 marzo 2019 di conversione, con modificazioni, del decreto legge n. 4/2019, contenente, tra le altre, disposizioni in materia di pensioni e di reddito di cittadinanza. Il passaggio parlamentare ha confermato, nella sostanza, l'impianto iniziale su quota 100, sullo stop all'adeguamento alla speranza di vita per la pensione anticipata ordinaria e per i lavoratori precoci, nonché sul rinnovo di opzione donna e dell'APE sociale. È stato, invece, introdotto lo “scivolo” pensionistico triennale per i quotisti, il riscatto dei periodi non coperti da contribuzione e il riscatto agevolato del corso di studi se collocato a partire dal 1996. Previsto anche l'anticipo del TFS per i dipendenti pubblici. Vediamo, in sintesi, le diverse disposizioni previdenziali nel testo “cristallizzato” dalla legge 26/2019.

Quota 100

In via sperimentale per il triennio 2019-2021 chi raggiungerà almeno 62 anni di età ed avrà maturato non meno di 38 anni di contributi potrà accedere a pensione anticipata in quota 100, misura alternativa alla pensione di vecchiaia e alle altre

ipotesi di pensione anticipata. L'accesso sarà consentito anche successivamente al 31.12.2021, nel caso di maturazione dei requisiti entro tale data, qualora risultassero ancora disponibili i fondi stanziati *ad hoc*.

Il requisito anagrafico non sarà adeguato agli incrementi della speranza di vita; il requisito contributivo sarà raggiungibile anche ricorrendo al cumulo gratuito di periodi assicurativi, purché non coincidenti, maturati nell'Assicurazione Generale Obbligatoria dei lavoratori dipendenti, nelle gestioni speciali dei commercianti, artigiani e coltivatori diretti, della Gestione Separata e delle gestioni sostitutive ed esclusive dell'AGO.

Restano esclusi dal cumulo i periodi contributivi maturati presso le casse professionali.

Alla decorrenza del trattamento pensionistico di che trattasi si applicheranno le c.d. finestre mobili, in base alle quali si dovranno attendere, a partire dalla maturazione dei requisiti:

- 3 mesi per i lavoratori privati;
 - 6 mesi per i dipendenti pubblici,
- a condizione che la domanda di collocamento a riposo sia presentata con un preavviso di almeno 6 mesi. Una disciplina *ad hoc* è invece

prevista per coloro che hanno maturato i requisiti al 31.12.2018:
- i lavoratori privati potranno accedere a trattamento pensionistico dal 1° aprile 2019;

- i dipendenti del settore pubblico dal 1° agosto 2019, fermo restando il termine di preavviso.

Per i dipendenti pubblici del comparto scuola e AFAM, che maturino i requisiti entro il 31 dicembre di un determinato anno, la decorrenza sarà all'inizio dell'anno scolastico o accademico in cui ricadrà il suddetto 31 dicembre.

In sede di prima applicazione è stato comunque possibile presentare, fino al 28 febbraio 2019, domanda di cessazione dal servizio con effetto dall'inizio del prossimo anno scolastico o accademico.

Il trattamento pensionistico in quota 100 non sarà cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo dal giorno di decorrenza fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia (67 anni fino al 2022).

L'unica eccezione è rappresentata dai redditi da lavoro autonomo occasionale che dovranno, però, rientrare nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Isopensione

I requisiti di quota 100 non possono essere tenuti in considerazione per applicare gli accordi di isopensione (art. 4, co. da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012), utilizzabili dalle aziende con più di 15 dipendenti, che consentono un anticipo dell'età pensionabile fino a massimo 4 anni (7 per il triennio 2018-2020) rispetto alla Legge Fornero a patto che l'azienda corrisponda un assegno

ai lavoratori di importo equivalente alla pensione fino al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento, unitamente alla contribuzione correlata.

Per far fronte alle uscite dei docenti e garantire l'attività didattica, nel primo concorso pubblico per docente nella scuola secondaria le graduatorie saranno predisposte attribuendo ai titoli posseduti un punteggio fino al 40% del totale al servizio presso le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione un punteggio fino al 50% di quello attribuibile ai titoli. Per assicurare la funzionalità degli uffici giudiziari è autorizzata, per il 2019, l'assunzione di personale, specificando che verrà riconosciuto un punteggio aggiuntivo agli iscritti alle liste di collocamento che abbiano completato il periodo di perfezionamento presso l'ufficio per il processo o il tirocinio formativo presso gli uffici giudiziari.

Sono autorizzate anche assunzioni presso il Ministero per i Beni e le Attività Culturali di personale non dirigenziale a tempo indeterminato, dal 15.7.2019, per un massimo 551 unità.

Anche Regioni, Enti locali e aziende del Servizio Sanitario Nazionale potranno assumere, nel triennio 2019-2021, personale a tempo indeterminato nel limite di spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e nell'anno in corso. I vincitori dei concorsi dovranno permanere nella sede di prima destinazione per almeno 5 anni. Sarà anche possibile assumere professionalità specifiche purché in linea con la programmazione regionale e i piani triennali dei fabbisogni di personale

approvati dalle regioni.

Scivolo triennale con Fondi di Solidarietà Bilaterali

Viene introdotta la possibilità di un assegno straordinario in attesa del conseguimento, entro il 31.12.2021, dei requisiti per la pensione anticipata in quota 100.

Il Fondo di solidarietà bilaterale provvede, a suo carico e previo il versamento del contributo da parte del datore di lavoro, anche al versamento della contribuzione correlata. Le disposizioni si applicano anche ai fondi bilaterali già costituiti o in via di costituzione, mentre l'erogazione dell'assegno è subordinata ad accordi o contratti collettivi, aziendali o territoriali, sottoscritti con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nei quali sia stabilito il numero di lavoratori da assumere in sostituzione dei lavoratori che accedono all'assegno.

Pensione anticipata

Il requisito per l'accesso alla pensione anticipata, fino al 31.12.2026, sarà pari a:

- 42 anni e 10 mesi per gli uomini;
- 41 anni e 10 mesi per le donne.

Viene introdotto il sistema delle finestre mobili di accesso al trattamento pensionistico della durata di 3 mesi a partire dalla maturazione del requisito. Una disciplina ad hoc riguarda chi ha maturato il requisito tra il 1.1.2019 e l'entrata in vigore del decreto; questi avranno diritto al trattamento a decorrere dal 1.4.2019.

Gli adeguamenti biennali all'aspettativa di vita riprenderanno

dal 1.1.2027.

Analogamente a quota 100, per i dipendenti pubblici del comparto scuola e dell'AFAM, che maturino i requisiti entro il 31 dicembre di un determinato anno, la decorrenza è posta all'inizio dell'anno scolastico o accademico in cui ricadrà il suddetto 31 dicembre. In sede di prima applicazione, si è potuta presentare, fino al 28 febbraio scorso, domanda di cessazione dal servizio con effetto dall'inizio del prossimo anno scolastico o accademico.

Opzione donna

Il diritto a trattamento pensionistico anticipato con opzione donna (art. 1, c. 9, legge n. 243/2004) viene riconosciuto alle lavoratrici che abbiano maturato, entro il 31.12.2018 almeno:

- 35 anni di anzianità contributiva e
- 58 anni di età, se dipendenti, o 59 anni, se autonome.

I requisiti anagrafici non sono adeguati agli incrementi alla speranza di vita.

È prevista una finestra per l'effettivo accesso a pensione pari a:

- 12 mesi per le dipendenti;
- 18 mesi per le autonome.

Anche in questo caso, per le dipendenti del comparto scuola e dell'AFAM, che maturino i requisiti entro il 31 dicembre di un determinato anno, la decorrenza è posta all'inizio dell'anno scolastico o accademico in cui ricadrà il suddetto 31 dicembre. In sede di prima applicazione, si è potuta presentare, fino al 28 febbraio scorso, domanda di cessazione dal servizio con effetto dall'inizio del prossimo anno scolastico o accademico.

Lavoratori precoci

Fino al 31.12.2026, per i cd. lavoratori precoci (art. 1, c. 199, legge n. 232/2016), per i quali il requisito per accedere a pensione è pari a 41 anni di contributi indipendentemente dall'età, non si applica l'adeguamento all'incremento della speranza di vita. Anche in questo caso la decorrenza del trattamento pensionistico scatterà trascorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti.

I lavoratori precoci sono coloro che, avendo almeno 12 mesi di contribuzione effettiva precedente al compimento dei 19 anni di età, siano iscritti ad una forma di previdenza obbligatoria di base da prima del 1.1.1996 e rientrino in una delle seguenti fattispecie:

- stato di disoccupazione, a seguito di licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale, sempre che la NASpI sia cessata da almeno 3 mesi;
- svolgimento di assistenza, da almeno 6 mesi al momento della richiesta, in favore del coniuge o di un parente di primo grado convivente, con handicap in situazione di gravità;
- riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74%;
- lavoratori dipendenti addetti a lavori usuranti; oppure - lavoratori dipendenti addetti ad attività lavorativa cd. gravosa per almeno 7 anni negli ultimi 10 anni o per almeno 6 anni negli ultimi 7 anni di attività.

APE sociale

Il periodo di sperimentazione dell'APE Sociale (art. 1, c. da 179 a 186, L. 232/2016) viene prorogato a tutto il 2019. L'APE sociale è un istituto sperimentale consistente in una indennità corrisposta, fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti con almeno 63 anni e, alternativamente:

- disoccupati per licenziamento (anche collettivo), dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale che abbiano concluso la NASpI da almeno 3 mesi e siano in possesso di almeno 30 anni di contributi;
 - assistono da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, o un parente o un affine di secondo grado convivente se i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni o siano affetti da patologie invalidanti o deceduti o mancanti, e siano in possesso di almeno 30 anni di contributi;
 - hanno una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74% e siano in possesso di almeno 30 anni di contributi;
 - svolgono attività lavorative cd. gravose da almeno 7 anni negli ultimi 10 o almeno 6 anni negli ultimi 7, e siano in possesso di almeno 36 anni di contributi.
- Le disposizioni si applicheranno anche a chi verrà a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso del 2019 e le domande per il riconoscimento dovranno essere presentate entro il 31.03.2019, o entro il 15.07.2019. Le domande presentate successivamente, ma comunque non oltre il 30.11.2019,

sono prese in considerazione solamente nel caso in cui siano disponibili risorse finanziarie.

Termine di prescrizione dei contributi previdenziali ed assistenziali per le amministrazioni pubbliche

Per i rapporti di lavoro subordinato con le amministrazioni pubbliche, i termini di prescrizione contributiva, relativi agli obblighi di contribuzioni obbligatoria per le pubbliche amministrazioni per periodi di competenza fino al 31.12. 2014, non si applicano fino al 31.12.2021, salvi gli effetti di provvedimenti giurisdizionali passati in giudicato e il diritto all'integrale trattamento pensionistico del lavoratore.

Riscatto di periodi contributivi a fini pensionistici

Sempre in via sperimentale, per il triennio 2019-2021, per i soggetti senza anzianità contributiva prima del 1.1.1996, è prevista la possibilità di riscattare, in tutto o in parte, periodi precedenti all'entrata in vigore del decreto, non coperti da contribuzione presso forme di previdenza obbligatoria, per massimo 5 anni, anche non continuativi, a condizione che non siano soggetti ad obbligo contributivo e siano compresi tra l'anno del primo e quello dell'ultimo contributo versato. L'eventuale acquisizione di anzianità contributiva precedente al 1.1.1996 determina l'annullamento d'ufficio del riscatto, con restituzione dei contributi.

L'onere è determinato secondo i criteri per il riscatto di periodi con il sistema contributivo e è detraibile

al 50%, con una ripartizione in 5 quote annuali. Per i lavoratori privati, può essere sostenuto dal datore di lavoro destinando a tal fine i premi di produzione spettanti al lavoratore; in tal caso, le somme non rientrano nella base imponibile fiscale né del datore né del lavoratore. Il versamento dell'onere può essere effettuato in unica soluzione o in massimo 120 rate mensili, ciascuna non inferiore a 30 euro, senza applicazione di interessi. Nel caso in cui i contributi debbano essere utilizzati per la liquidazione della pensione o siano determinanti per l'autorizzazione ai versamenti volontari, la somma deve essere versata in unica soluzione. Alla data del saldo dell'onere l'INPS provvede all'accredito della contribuzione e ai relativi effetti.

Riscatto agevolato del corso di studi universitario

Relativamente a periodi di studio universitario successivi al 31.12.1995, da valutare con il sistema contributivo, è riconosciuta la possibilità di optare per un calcolo dell'onere del riscatto che prevede un contributo pari, per ogni anno da riscattare, al livello minimo annuo del reddito soggetto ad imposizione della Gestione INPS Artigiani e Commercianti (legge n. 233/1990), moltiplicato per l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dell'AGO vigente al momento della presentazione della domanda, come accade nel caso di domanda di riscatto presentata da chi non risulta iscritto ad alcuna forma di previdenza obbligatoria e sia inoccupato.

Trattamento di Fine Servizio-anticipo e detassazione

Chi accede al pensionamento in quota 100 o di vecchiaia o anticipato ordinario può richiedere una somma, pari all'indennità di fine servizio maturata, mediante finanziamento bancario agevolato, nel limite massimo pari a 45.000 euro o all'importo spettante se l'indennità di fine servizio è inferiore. Inoltre, l'imposta IRPEF sull'indennità di fine servizio è ridotta in misura crescente rispetto al tempo trascorso fra la data di cessazione o, in caso di cessazione anteriore al 1.1.2019, fra tale data e la corresponsione dell'indennità.

Trasparenza in materia di trattamenti pensionistici

Tutti gli enti erogatori di trattamenti pensionistici devono fornire ai soggetti percettori precisa e puntuale informazione circa eventuali trattenute relative alle quote associative sindacali. La definizione delle modalità di attuazione della norma viene demandata ad un decreto ministeriale, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione. ■