

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

A FINE RIVISTA



IL SALARIO MINIMO LEGALE: l'ultima minaccia (in ordine di tempo) alla contrattazione collettiva?

■ SALARIO MINIMO

■ EX-CALCIATORI, INFLUENCER E TIKTOKER SOTTO LA LENTE DELL'INPS

■ LE MENSILITÀ AGGIUNTIVE PAGATE MENSILMENTE: LE PROBLEMATICHE

■ INADEMPIENZA CONTRATTUALE PER NEGLIGENZA E IMPERIZIA: LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE ANCHE IN ASSENZA DI CODICE DISCIPLINARE AFFISSO IN AZIENDA

■ LA RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO A TUTELA DELLA SICUREZZA

■ FRONTALIERI ITALIA-SVIZZERA: COSA CAMBIA DAL 2024?

■ PENSIONE ANTICIPATA CONTRIBUTIVA: REQUISITI, VANTAGGI, CRITICITÀ, QUALI CATEGORIE DI LAVORATORI POSSONO RAGGIUNGERLA

■ CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI E CONTRATTI DI PROSSIMITÀ: LA CONSULTA CIRCOSCRIVE L'AMBITO DI EFFICACIA

■ LA TUTELA APPLICABILE NEL CASO DEL C.D. SECONDO LICENZIAMENTO



■ IL LAVORO TRA LE RIGHE:
27 NOVEMBRE 2023
PREMIAZIONE DELLE OPERE PAG. 6

LavoroDirittiEuropa
Rivista Nuova di Diritto del Lavoro

■ LAVORO DIRITTI EUROPA
PAG. 51

■ RINNOVATO IL CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO PAG. 5

SOMMARIO n. 10



Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:
Potito di Nunzio

Redattore Capo:
D. Morena Massaini

Redazione:
**Centro Studi Unitario
Ordine dei Consulenti
del Lavoro Provincia
di Milano - Ancl Up Milano**

Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogгинi,
Sara Mangiarotti**

Progetto e Realizzazione Grafica:
**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli**

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188 www.consulentidellavoro.mi.it

Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.

Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188 Fax. 0258310605
cpo.milano@consulentidellavoro.it
PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it
sintesiredazione@gmail.com

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015

Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

■ Dottrina

- Il salario minimo legale: l'ultima minaccia (in ordine di tempo) alla contrattazione collettiva? **DI MICHELE SQUEGLIA PAG. 7**
- Salario minimo **DI ROBERTA ROSSETTI PAG. 12**
- Ex-calcatori, influencer e tiktoker sotto la lente dell'Inps **DI MAURO PARISI PAG. 16**
- Le mensilità aggiuntive pagate mensilmente: le problematiche **DI ALBERTO BORELLA PAG. 19**
- Inadempienza contrattuale per negligenza e imperizia: legittimo il licenziamento del lavoratore anche in assenza di codice disciplinare affisso in azienda **DI EMILIA SCALISE PAG. 21**
- La riforma del lavoro sportivo a tutela della sicurezza **DI NINA CATIZONE PAG. 23**
- Frontalieri Italia-Svizzera: cosa cambia dal 2024? **DI MARIAGRAZIA DI NUNZIO PAG. 25**
- Pensione anticipata contributiva: requisiti, vantaggi, criticità, quali categorie di lavoratori possono raggiungerla **DI NOEMI SECCI PAG. 30**
- Contratti collettivi aziendali e contratti di prossimità: la Consulta circo-scrive l'ambito di efficacia **DI ANTONELLA ROSATI PAG. 32**
- La tutela applicabile nel caso del c.d. secondo licenziamento **DI LUCA DI SEVO PAG. 35**



■ Sentenze

- Licenziamento del dirigente: natura ingiuriosa del licenziamento **DI STEFANO GUGLIELMI PAG. 45**
- Morte sul lavoro: condanna confermata per la condotta colposa dell'RLS **DI PATRIZIA MASI PAG. 47**
- Personale del settore aereo: si applica la speciale disciplina a tutela e sostegno della maternità e paternità **DI ANGELA LAVAZZA PAG. 48**
- Nei licenziamenti collettivi la soppressione di un intero reparto esclude il carattere discriminatorio del licenziamento **DI ELENA PELLEGGATTA PAG. 49**
- Confermato il licenziamento disciplinare per furto di beni aziendali, ma la valutazione del giudice pesa sull'entità dell'indennità risarcitoria **DI CLARISSA MURATORI PAG. 50**

Rubriche

IL PUNTO

- Salario minimo: la ricerca della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano **DI POTITO DI NUNZIO PAG. 3**

.....

HR&ORGANIZZAZIONE ■ Intelligenza artificiale: impatti positivi sul lavoro **DI ANDREA MERATI PAG. 37**

SENZA FILTRO ■ Il pissi pissi. **DI ANDREA ASNAGHI PAG. 39**

UNA PROPOSTA AL MESE ■ Le agevolazioni UNDER... seguiranno sanzioni? **A CURA DELLA COMMISSIONE SEMPLIFICAZIONE DEL CSU PAG. 42**



SALARIO MINIMO:

la ricerca della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano

Il 3 ottobre u.s. l'AccadeMia della nostra Fondazione ha dato il via alla stagione di appuntamenti con i grandi temi del diritto del lavoro iniziando con il convegno *"Salario minimo tra legge, contrattazione ed equità sociale: un approccio interdisciplinare"*. Durante il convegno, realizzato con il patrocinio del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, dell'Ancl U.p. Milano, della nostra rivista Sintesi e della rivista Lavoro Diritto Europa, è stata presentata la ricerca sul medesimo argomento realizzata dal Centro Ricerche della Fondazione milanese in collaborazione con il Politecnico di Milano – a cui vanno i nostri sinceri ringraziamenti per il lavoro svolto.

L'intera ricerca è pubblicata in questo numero di Sintesi a beneficio del dibattito, ancora in corso, che dovrebbe portare il Governo italiano a scegliere come e se dare attuazione dalla Direttiva comunitaria.

L'incontro del 3 ottobre, così come anticipato negli scorsi numeri della rivista, ha avuto come tema l'introduzione del salario minimo, processo che oscilla tra legge e contrattazione collettiva ma che ha ricadute anche sulla vita sociale ed economica del Paese.

Due le sessioni di lavoro che si sono succedute, basate su un'ampia discussione circa l'opportunità e/o la necessità di introdurre un salario minimo e, in caso affermativo, se vi debba provvedere il Legislatore o la contrattazione collettiva.

Alla luce delle diverse proposte di legge che sono state via via presentate nel tempo senza dimenticare le indicazioni contenute nella recente direttiva comunitaria in materia, diverse sono state le voci che si sono avvicinate: voci autorevoli provenienti dal mondo accademico, sindacale, imprenditoriale e ovviamente dei Consulenti del lavoro.

Oltre al *parterre* di eccezione, l'incontro è riusci-

to a sviluppare un approccio dal taglio interdisciplinare spaziando dal diritto e dalla giurisprudenza per arrivare fino a temi socio psicologici e toccando gli aspetti aziendali-organizzativi.

Il dibattito, moderato da Potito di Nunzio, Presidente della Fondazione, e dal collega Andrea Asnaghi, Responsabile del Centro Studi, è stato preceduto dall'illustrazione dei risultati che sono emersi dallo studio condotto su 70 contratti collettivi nazionali di lavoro. Il collega Riccardo Bellocchio, Responsabile del Centro di Ricerca, ha presentato sinteticamente i risultati della ricerca resi disponibili, come detto, in questo numero della rivista.

IN SINTESI, CHE COSA È EMERSO DALLA RICERCA?

Innanzitutto il compito della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano è stato quello di analizzare la contrattazione collettiva vigente, prendendo come riferimento un campione significativo di contratti collettivi nazionali sottoscritti sia dai sindacati confederali che da altri sindacati, e di mettere in evidenza i contratti che presentano una retribuzione superiore o inferiore alla soglia economica prevista nella proposta di legge attualmente giacente in Parlamento.

Chiarito il metodo di ricerca e di calcolo applicato e evidenziate le criticità rilevate nella raccolta dei dati, dall'analisi (anche grafica) emerge che rispetto al valore paga base, complessivamente 149 livelli di inquadramento di 42 Ccnl (sui 71 complessivamente analizzati) si collocano sotto la soglia dei 9 euro lordi orari (calcolo riferito alla RAL + elementi extra come identificati nella ricerca); tuttavia, la valutazione complessiva riduce il totale di 29 unità, coincidenti con i livelli dei Ccnl marittimi e navigazione aerea. In aggiunta, resta da considerare che alcuni tra i livelli più bassi sono classificati dalla stessa contrattazione collettiva come "salari di ingresso", con una permanenza ben limitata in termini temporali all'interno ➤

IL PUNTO

del livello (entro i 9 mesi, di media).

E ancora, ipotizzando di utilizzare come parametro la retribuzione lorda oraria come calcolata secondo lo schema RAL + elementi extra + uno scatto di anzianità + quota annua di T.F.R. annuo, i livelli sotto soglia restano 52 (sempre escludendo il settore marittimo ed aereo), numero che rappresenta comunque quasi la metà di quelli analizzati.

CONSIDERAZIONI A MARGINE DEL CONVEGNO

Tanto premesso, nel rimandare alle riflessioni già condivise su queste pagine della rivista di Agosto 2023 e ai preziosi contributi del professor Squeglia e della dottoressa Rossetti a seguire nonché alle interviste pubblicate su Instagram (fondazione_cdl_milano), quali considerazioni si possono svolgere a margine dell'incontro?

Pur partendo da un *background* e da estrazioni culturali e di studio differenti, chi con l'occhio del giurista e chi con la sensibilità dello psicologo – *che si chiede se l'introduzione del salario minimo contribuisca davvero a restituire dignità e giustizia nei contesti lavorativi* – e chi ancora osservando il mondo produttivo – rilevando che le PMI, vera ossatura del mondo produttivo italiano, parrebbero non essere del tutto allineate alle innovazioni tecnologiche che a loro volta producono ricadute anche in termini retributivi – tutti i partecipanti al convegno, fatta salva qualche voce isolata, *non* ravvisano la necessità di introdurre un salario minimo e/o un salario minimo *per legge*. È stato però sostenuto con forza, da tutti, che bisognerebbe giungere ad una contrattazione di qualità, che eviti il blocco, a volte decennale, dei rinnovi dei Ccnl e che si spinga a garantire il salario sufficiente *ex* articolo 36 Cost. nelle qualifiche più basse del sistema classificatorio contrattuale stimolando così la crescita anche dei salari delle qualifiche superiori.

Inoltre, anche se la popolazione dei lavoratori italiani è “coperta” quasi integralmente dalla contrattazione collettiva, le difficoltà che si innestano sulla possibilità di introdurre – per legge – il salario minimo partono da lontano e introducono necessariamente nel dibattito temi antichi e di più ampio respiro:

- La portata dell'art. 36 Cost., che enuncia sì il principio della sufficienza retributiva ma in relazione al quale nessuna legge ha mai stabilito quale dovesse essere il limite al di sotto del

quale la retribuzione diventa *insufficiente* per “assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa” lasciando al giudice il compito di supplire a questa assenza

- La questione della inattuazione dell'articolo 39 della Costituzione e le sue note ricadute in termini di efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi
- La questione della identificazione del soggetto sindacale dotato della maggiore rappresentatività o del soggetto “comparativamente maggiormente rappresentativo”.

Temi, questi, spesso di “scontro” giuridico a colpi di fioretto e che si legano al fenomeno dei contratti “pirata”, che proliferano nel “brodo di coltura della illegalità”, sul quale molti relatori si sono lungamente soffermati, che privano di tutele i lavoratori e creano concorrenza sleale tra le imprese.

Ma anche qui non è sempre tutto chiaro tanto che, legittimamente, qualcuno si chiede se “contratto pirata” sia quello stipulato da parti sociali non rappresentative o se, invece, sia quello stipulato sì dal contratto maggiormente rappresentativo ma che prevede retribuzioni inferiori a quanto stabilito dall'art. 36 Cost.

Un altro fondamentale aspetto che è fortemente emerso dal dibattito ha riguardato la definizione stessa di “salario minimo”. Che cosa vi rientra? Quali sono gli elementi che compongono il salario c.d. minimo?

Agli addetti ai lavori non può sfuggire che la formazione del coacervo retributivo del salario “minimo” dispiega inevitabilmente i propri effetti nel momento in cui si prendesse a riferimento la soglia dei nove euro, soglia proposta dagli estensori della proposta di legge giacente in Parlamento e che ha trovato un'eloquente rappresentazione grafica nel lavoro del Centro ricerche.

Prese dalla maggior parte dei relatori, dunque, le distanze o dalla necessità di avere un salario minimo *tout court* o di avere un salario minimo *legale*, quello che è piuttosto netto è che *se salario minimo dovesse essere, vi dovrebbe provvedere la contrattazione collettiva (nazionale)*.

QUALE MIGLIORE INTERPRETE DI QUESTA ISTANZA, SECONDO LA GRAN PARTE DEI RELATORI?

Sicuramente un interprete che però deve evolversi, rinnovarsi, interrogarsi criticamente ri ➤

IL PUNTO

spetto al ruolo socio-economico e di pacificazione sociale che deve svolgere.

Invocata la necessità di rispettare e, anzi, rinforzare il ruolo dei corpi intermedi, di preservare la libertà degli organismi sindacali.

Paventata anche, di fronte alla introduzione del salario minimo per legge, una *fuga* dei datori di lavoro dalla contrattazione collettiva per “rifugiarsi” in una zona espropriata dalle tutele a favore dei lavoratori.

Viene anche invocata l’esperienza del Patto per la fabbrica, e cioè l’Accordo sindacati – Confindustria sul nuovo modello contrattuale e di relazioni industriali per richiamare l’attenzione sulla necessità di preservare l’esistenza e l’integrità delle relazioni industriali.

Ma qualche dolente nota in merito al ruolo rivendicato dalla contrattazione collettiva va riportata.

In primo luogo, sicuramente va riconosciuto che molto ha fatto la contrattazione collettiva in termini, ad esempio, di *welfare* contrattuale ma questo non può sostituire la necessità o l’opportunità di avere un salario minimo. Ciò che è *welfare* si aggiunge alla retribuzione, la integra, la arricchisce...ma non si può sostituire ad essa. In seconda battuta, un altro aspetto da sottolineare è che il numero dei contratti collettivi oggi esistenti in Italia è decisamente troppo

alto. Una sorta di giungla contrattuale i cui contorni e contenuti non aiutano proprio il sindacato stesso a svolgere bene il proprio ruolo.

E infine non si può sottacere il fatto che in molteplici occasioni i rinnovi contrattuali che dovrebbero servire (anche) per riscrivere e aggiornare i termini retributivi approdano a conclusione delle trattative con imbarazzanti ritardi.

Un’ultima riflessione. Se la maggior parte delle voci si leva contro l’introduzione di un salario minimo (legale), tutti concordano però sul fatto che le retribuzioni oggi in Italia siano posizionate su livelli eccessivamente bassi, tanto che non si può affermare né che siano in linea con il costo della vita, né che siano minimamente in grado di poter contrastare il fenomeno del lavoro povero o il fenomeno delle differenze retributive legate al *Gender Gap* o alle dimensioni delle aziende.

E il lavoro povero – ovvero quello sotto la soglia di povertà – è una realtà che non si può sottacere.

Resta inesperto, a nostro modo di vedere, un ulteriore passo che è necessario per chiudere il cerchio: lo sviluppo di soluzioni fattive ed efficaci per rispondere e risolvere la questione salariale perché *alla fine, il problema che resta sul tavolo è quello del lavoro povero.*

Rinnovato il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro

A seguito delle votazioni dello scorso 28 ottobre 2023 avvenute in Roma presso la sede del Consiglio Nazionale di seguito pubblichiamo l’elenco degli eletti che governeranno la Categoria a livello nazionale per il prossimo triennio 2023/2026.

Il prossimo 7 novembre 2023, durante la prima riunione del nuovo Consiglio saranno attribuite le cariche Istituzionali di Presidente, Vice Presidente, Segretario e Tesoriere.

A loro l’augurio più fervido di buon lavoro e al nostro collega Luca Paone i migliori auguri per una consiliatura di successo. A seguire la lista degli eletti

CONSIGLIERI

Ansideri Stefano
Bensi Alessandro
Broccolato Daniela
Capriotti Carla
De Compadri Luca
De Luca Rosario
Di Sanza Serafino
Donati Gianluca
Gobat Patrizia

Losito Angela Eugenia
Marcantonio Giovanni
Paone Luca
Puppo Paolo
Ricci Antonella
Sassara Stefano

CONSIGLIERI
ELETTI IN SURROGA
Salemi Melina

REVISORI DEI CONTI

Buscema Giuseppe
Cassarino Rosario
Grieco Rosanna



Al via le ultime fasi del **VII Premio Letterario “Il lavoro tra le righe”- edizione 2023**, il riconoscimento letterario promosso dall’Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano.

Si sono infatti concluse le letture e valutazioni delle **quasi 90 opere pervenute**, edite tra il 1° settembre 2021 e il 31 dicembre 2022, appartenenti a una delle sezioni del Premio (Amministrazione del personale, Diritto del lavoro, Riviste e periodici, Saggistica sul lavoro relazioni industriali risorse umane e nuove tecnologie, Romanzo sul lavoro).



Al Comitato Direttivo e la Giuria (composta da Consulenti del lavoro iscritti all’Ordine di Milano o componenti del Centro Studi dell’Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano e A.N.C.L. - Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro Unione Provinciale di Milano) l’arduo compito di selezionare la rosa di finalisti in base ai punteggi ottenuti ed alle segnalazioni dei giurati.

Finalisti e vincitori saranno annunciati durante l’evento di premiazione in Milano, nel pomeriggio di **lunedì 27 novembre p.v.** presso l’Unione del Commercio di Milano nel corso dell’Assemblea annuale del CPO, e con diffusione sui principali social media e sulla nostra rivista.





IL SALARIO MINIMO LEGALE: l'ultima minaccia (in ordine di tempo) alla contrattazione collettiva?¹

Sommario: 1. Premessa. – 2. Gli equivoci di un problema mal posto. 3. – Le ragioni del “no” alla legge sul salario minimo. 4. Qualche soluzione dal diritto positivo.

• DI MICHELE SQUEGLIA *Professore Associato di diritto del lavoro, della previdenza sociale e della sicurezza del lavoro della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Milano*² •

1. PREMESSA

Nei limiti dello spazio affidatomi, proverò a illustrare le ragioni per le quali sostengo che non è convincente un intervento legislativo in materia salariale, almeno nei termini che si vorrebbe fosse realizzato.

Il dibattito che è intervenuto in questi mesi sul salario minimo legale ripropone l'immagine di un Paese sospeso tra la paura di cambiare e la necessità di farlo.

Nelle diverse proposte di legge che si sono succedute in questi anni, a cavallo di due legislature (sette solo in quest'ultima), è rispecchiata un'illusione largamente diffusa, che una disciplina che introduca livelli retributivi minimi annulli in un battito d'ali le condotte elusive dei datori di lavoro, prima fra tutte quelle che originano dalla negoziazione di contratti collettivi c.d. pirata, e quelle che, trincerandosi dietro al diritto alla libera concorrenza e alla libera prestazione di servizi, aggirano o, forse meglio, by-passano l'applicazione del contratto collettivo del settore, peraltro confortate da autorevoli orientamenti giurisprudenziali (il riferimento è alla sentenza Rynair della Corte UE del 24 maggio 2023, n. 268).

Il richiamo poi al contesto sovranazionale e, in particolare, all'esistenza di forme di salario minimo normativamente regolate in 22 paesi



dell'Unione Europea, ma anche all'emanazione della direttiva 2022/2041/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 genera aspettative illusorie (e ingannevoli) perché associano allo schema italiano modelli che hanno ben altre premesse.

Non vi è alcun dubbio che siffatte condotte datoriali gradatamente elusive della disciplina del lavoro producono effetti gravissimi e, dunque, vanno neutralizzate e, con ogni mezzo, ➤

¹ Tale contributo riprende le riflessioni formulate nel Convegno organizzato in data 3 ottobre 2023 dalla Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano, dal Consiglio provinciale di Milano dell'Ordine dei Consulenti di lavoro e dall'Unione Provinciale di Milano.
² Professore Associato di diritto del lavoro, della previdenza sociale e della sicurezza del lavoro della

Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Milano, Consulente parlamentare della Commissione di Inchiesta sulle condizioni di lavoro, sullo sfruttamento e sulla tutela della salute del lavoro pubblico e privato presso la Camera dei Deputati, Componente della Commissione di certificazione dei contratti di lavoro dell'Università di Roma Tre.

IL SALARIO MINIMO LEGALE: L'ULTIMA MINACCIA (IN ORDINE DI TEMPO) ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA?

soppresse: la diffusione del fenomeno economico-sociale del lavoro povero, l'indebolimento del modello di lavoro subordinato, la divaricazione delle disuguaglianze in termini di *gender pay gap*, la proliferazione dei contratti collettivi nazionali, l'inadeguatezza del concetto di categoria merceologica alla base dell'applicazione della contrattazione collettiva.

Tuttavia, sulla dibattuta questione si annida un equivoco del quale è opportuno dare conto in questa sede.

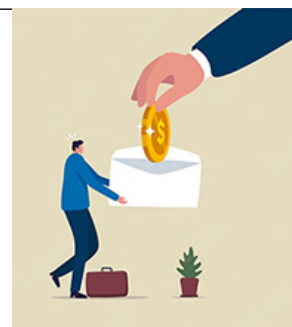
Una cosa è affermare che una legge sui salari minimi è operazione tecnicamente e normativamente possibile; altra cosa è sostenere che una legge per produrre benefici deve essere accompagnata da altre necessarie proposte di cambiamento al fine di non generare ulteriori e più gravi anomalie. In ogni caso, neppure si tratta, come è stato recentemente sostenuto in dottrina, "anacronisticamente di arroccarsi su una difesa senza se e senza ma"³.

Perché si può essere contrari al garantismo legislativo rispetto al controllo sindacale per diverse e plurime ragioni.

L'errore che occorre evitare è di duplicare esperienze (infelici) per certi versi assimilabili. Si pensi all'art. 603-bis del codice penale, rubricato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", introdotto dal D.l. n. 138/2011 e poi emendato dalla Legge n. 199/2016, la cui attuale versione pone più problemi di quelli che sarebbe chiamata a risolvere.

La formulazione vigente corrisponde in certo modo alla stessa logica "incompleta" dell'attuale proposta sul salario minimo: per fare fronte agli effetti distorsivi prodotti da una regolazione normativa, ispirata da una costante destrutturazione della disciplina del mercato del lavoro cui lo stesso legislatore ha contribuito a realizzare, viene introdotto un confuso e ambiguo intervento repressivo nel

quale si introducono alcuni elementi rivelatori di sfruttamento del lavoro - tra i quali è menzionata "la sintomatica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionata rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato" - che però si presentano come semplici "linee guida" e, dunque, di (solo) ausilio al giudice nella soluzione del caso sottoposto al suo giudizio, anziché concretizzarsi in un'elencazione tassativa.



2. GLI EQUIVOCI DI UN PROBLEMA MAL POSTO

In primo luogo, la contrarietà ad un intervento normativo non si fonda sulla convinzione che esso mini, sotto il profilo della garanzia salariale, la portata salvifica della contrattazione collettiva o comprometta la libertà sindacale costituzionalmente garantita o, finanche, vanifichi gli obiettivi promossi dalle organizzazioni sindacali di rendere il lavoro condizione effettiva di inclusione e di competizione virtuosa fra lavoratori e imprese.

In secondo luogo, la contrarietà neppure si basa sulla convinzione che un tale intervento normativo sia "una esigenza di pochi", e, dunque, non funzionalmente indispensabile, considerata l'ampia copertura contrattuale (di oltre l'80%) vantata dal nostro Paese, anche rispetto ad altri *partners* europei nei quali parimenti la retribuzione è determinata dalla contrattazione collettiva.

In terzo luogo, la contrarietà neppure verte sulla convinzione che un intervento normativo replichi quanto già compie diligentemente il giudice del lavoro, allorquando utilizza, in via equitativa (*ex art. 36, Cost.*), i minimi salariali dei contratti collettivi nazionali di lavoro (oltre 900), sottoscritti dai sindacati ➤

3. L. CORAZZA, Per legge, ma non troppo. Il rebus del salario minimo nella crisi della contrattazione, 2 maggio 2021 in <https://eticaeconomia.it> all'interno di Menabò.

IL SALARIO MINIMO LEGALE: L'ULTIMA MINACCIA (IN ORDINE DI TEMPO) ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA?

comparativamente più rappresentativi, come parametro di riferimento per adeguare le retribuzioni non proporzionate e insufficienti. Infine, la contrarietà neppure si fonda sul convincimento che una legge, prevedendo un salario orario giornaliero minimo poco elevato, rispetto a quello fissato dai contratti collettivi, finisca per condurre ad un allineamento al ribasso anche dei livelli retributivi più alti. Anzi, a ben vedere, il ricorso ad una legge potrebbe controbilanciare, seppure parzialmente, lo squilibrio sociale consolidatosi negli ultimi decenni a vantaggio dei più abbienti e delle imprese. E, in ogni caso, nulla impedirebbe alle associazioni sindacali dei lavoratori di negoziare salari più alti per determinati settori o categorie di lavoratori.

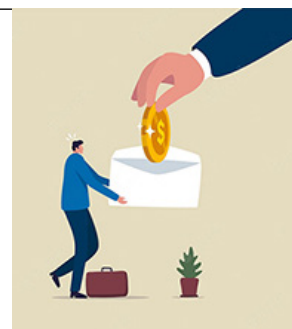
3. LE RAGIONI DEL "NO" ALLA LEGGE SUL SALARIO MINIMO

Sono altre, all'inverso, le ragioni per le quali si è contrari.

Innanzitutto, l'idea di introdurre un salario minimo legale solo perché essa è suggerita da altre esperienze eurounitarie o perché è imposta dalla recente direttiva UE n. 2022/2041 non persuade affatto dal momento che non è supportata da elementi oggettivi. Le fonti eurounitarie o le autorità internazionali non obbligano gli Stati UE ad una sua introduzione, allorché la determinazione della retribuzione è già garantita esclusivamente dai contratti collettivi (è il caso della direttiva n. 2022/2041), ma nemmeno giungono alla conclusione di suggerire - sulla base di un'analisi dei contratti collettivi e delle pratiche vigenti in 80 paesi (con diversi livelli di sviluppo), nonché sui quadri giuridici e normativi di 125 Stati - che la contrattazione collettiva è inefficace in termini di riduzione della disparità salariale a livello aziendale, settoria-

le o industriale" (cfr. il "Rapporto sul dialogo sociale 2022" pubblicato dall'OIL). Parimenti, non convince l'idea di fissare per legge "(...) una soglia retributiva inderogabile senza però vietare alle imprese di scegliere quale contratto nazionale e - soprattutto - scegliere se applicare un contratto collettivo"⁴ .. Una tale soluzione, sebbene tecnicamente valida, risolverebbe il profilo socialmente intollerabile del *dumping* contrattuale, ma finirebbe per generarne un altro: il vuoto contrattuale in ordine ai diritti non retributivi dei lavoratori. In altri termini, al beneficio di sopprimere alla radice il fenomeno dei contratti pirata, affiorerebbe il rischio, nondimeno accettabile, di promuovere "contratti in bianco" o "contratti regredienti". Quanto poi alla proposta di determinare la soglia minima legale di retribuzione allineandola a quella fissata dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, una tale soluzione contribuirebbe indubbiamente all'eliminazione di (ingiustificabili) casi nei quali la retribuzione non equa è stabilita dalla medesima autonomia collettiva comparativamente più rappresentativa, ma lascerebbe insoluta la questione dell'assenza dell'efficacia *erga omnes* della contrattazione.

Ebbene, i profili critici che tali idee intendono risolvere per il tramite di un provvedimento "elettivo", potrebbero trovare una diversa risposta se, come si è anticipato, l'intervento normativo fosse "a tutto tondo", vale a dire se il legislatore intervenisse risolutivamente su tutta una serie di problemi che incidono in diversa misura sulla questione salariale al fine di rendere il salario minimo uno strumento ➤



4. V. BAVARO, Per una legge sul salario adeguato in Italia: in favore dell'*erga omnes* salariale e contro il salario minimo legale, 4 luglio 2022 in <https://eticaeconomia.it> all'interno di Menabò n. 175/2022.

IL SALARIO MINIMO LEGALE: L'ULTIMA MINACCIA (IN ORDINE DI TEMPO) ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA?

essenziale di contrasto al *social dumping* sul costo del lavoro.

In particolare, un provvedimento legislativo che puntasse a risolvere la questione dell'adequazione delle retribuzioni dovrebbe contemplare "anche" disposizioni:

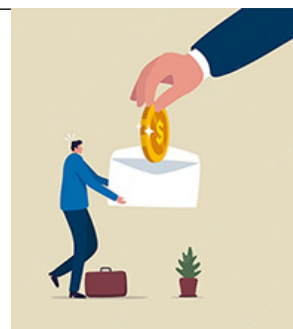
- a) che estendano il salario minimo legale oltre l'alveo del rapporto di lavoro subordinato e, in particolare, alle fattispecie di lavoro autonomo impoverito, (ad esempio nei rapporti di lavoro a collaborazione coordinata e continuativa e nei confronti di lavoratori autonomi mono-committenti). L'esperienza dell'equo compenso, peraltro oggetto di recente modifiche normative, non sembra oggi in grado di eliminare la manifesta disparità;
- b) che intervengano sulla misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori;
- c) che definiscano la "categoria" contrattuale, posto che l'idea di agglomerare i contratti collettivi intorno alla categoria (e, dunque, al ramo di industria) ha mostrato tutta la sua fragilità;
- d) che riconsiderino l'attuale disciplina dei meccanismi di cumulo tra nuovo assegno di inclusione e reddito di lavoro, al fine di scongiurare che il prestatore d'opere lasci l'impiego per ottenere il sussidio;
- e) che riformulino la regolazione normativa del lavoro sommerso e, dunque, modifichino le previsioni del già citato art. 603-bis del codice penale. Gli indici di sfruttamento, come chiaramente affermato nella relazione ministeriale di accompagnamento alla legge, non fanno parte del fatto tipico: sono delle linee

guida che orientano il giudice, il quale deve destreggiarsi – come condivisibilmente ha evidenziato qualche autore – "in un universo semantico così poco definito"⁵.

4. QUALCHE SOLUZIONE DAL DIRITTO POSITIVO

Tuttavia, ove si decidesse, e sembrerebbe questa almeno per ora la scelta dell'attuale Legislatura, di non intervenire né chirurgicamente né sistematicamente, restano due problemi di cui occorre da subito farsi carico.

In primo luogo, approntare soluzioni che risolvano il caso in cui, con molto imbarazzo anche per chi scrive, le retribuzioni non eque sono sancite dai medesimi Ccnl sottoscritti da organizzazioni sindacali genuine (il riferimento è all'art. 24 dalla sezione Servizi Fiduciari del Ccnl Vigilanza sottoscritto da Cgil e Uil). Su tale profilo critico, si potrebbe ragionare, sulla falsariga dell'art. 30 della Legge n. 183/2010⁶, di intervenire sul controllo giudiziale per il tramite del parametro della "proporzionalità, ammettendo legislativamente la sindacabilità di criteri ulteriori quali, ad esempio, il tipo e la natura dell'attività svolta, il raffronto con situazioni analoghe, le condizioni di mercato. D'altra parte, si tratterebbe di valorizzare gli approdi giurisprudenziali di merito più recenti⁷, che si presentano in linea con i principi enunciati dalla giurisprudenza di legittimità⁸, sempreché il legislatore pervenisse ad un'elencazione tassativa, e non indicasse semplicemente elementi o caratteri sintomatici di retribuzione non proporzionale. ➤



5. V. TORRE, Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell'art. 603-bis c.p. tra diritto sostanziale e prassi giurisprudenziale, in *Questione Giustizia* n. 4, 2019.

6. A mente del quale: «1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge (...) contengano clausole generali (...) il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al

datore di lavoro... 3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro (...). Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e co-

munque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento».

7. Cfr. App. Milano 9 dicembre 2021, n. 12 che ha qualificato come relativa la presunzione di conformità all'art. 36 Cost. dei trattamenti retributivi dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

8. Cfr. Cass. civ. 5 luglio 2002, n. 975.

IL SALARIO MINIMO LEGALE: L'ULTIMA MINACCIA (IN ORDINE DI TEMPO) ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA?

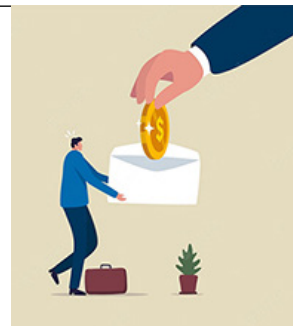
In secondo luogo, promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari. La soluzione è contenuta nella già riferita direttiva UE del 2022: in sede di recepimento della direttiva, il legislatore ordinario molto potrebbe fare, approntando “un piano di azione”, previa consultazione delle parti sociali, inteso a rafforzare la contrattazione collettiva (ad esempio, contemplando incentivazioni contributive e fiscali), nonché individuando specifiche misure per aumentare il tasso di copertura della contrattazione collettiva.

Infine, frenare e reprimere la contrattazione pirata, trattandosi di un fenomeno economicamente deprimente e socialmente intollerabile. Sul punto, si potrebbe ragionare sulla fattibilità di un intervento normativo che incida sulle norme del D.lgs. n. 124/2004 in ordine alle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro.

In particolare, potrebbe risultare funzionale fornire agli organi ispettivi – i quali hanno il compito di “(...) vigilare sulla corretta applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro (...)” (art. 7, *lett. b*) – puntuali criteri di misurazione della rappresentatività – quali, ad esempio, il numero complessivo delle imprese

associate, la diffusione sul territorio nazionale e il numero di contratti collettivi nazionali stipulati e vigenti, peraltro già individuati dalla prassi amministrativa⁹ – al fine di identificare le organizzazioni sindacali “non abilitate” in quanto non comparativamente rappresentative e, sulla base di tale accertamento, di disapplicare – ai fini della concessione dei benefici normativi e contributivi come stabilita dall’art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006 e della produzione degli effetti derogatori previsti dal D.lgs. n. 81/2015 e dall’art. 8, del D.l. n. 138/2011 – i contratti e gli accordi sottoscritti.

Una tale intervento normativo confermerebbe, rafforzandolo, il potere degli organi ispettivi di “disapplicare” le clausole collettive, senza che ciò implichi una violazione dell’art. 39 Cost., dal momento che non costituirebbe un’imposizione dei contenuti all’autonomia collettiva comparativamente più rappresentativa. Si tratterebbe, dunque, di offrire strumenti che rendano più efficace, nella lotta al contrasto del *dumping* contrattuale, quanto è già di competenza degli organi ispettivi¹⁰.



⁹. Cfr. la nota Ministero del Lavoro n. 10310 del 1° giugno 2012.

¹⁰. È quanto è avvenuto per il settore cooperativo nel quale gli organi ispettivi, constatando la presenza di contratti provenienti da organizzazioni diverse da quelle ritenute maggioritarie (Confcooperative,

Legacoop, CGIL, CISL, UIL) e contenenti condizioni economiche peggiorative rispetto a queste ultime, ha “disapplicato” tali accordi con l’adozione di diffide accertative, e di recuperi contributivi, al fine di riallineare le retribuzioni ai minimi contrattuali imposti dalla legge.

SALARIO MINIMO

• DI ROBERTA ROSSETTI *Responsabile Area Relazioni Sindacali Confcommercio Milano Lodi Monza e Brianza* •

Il tema della contrattazione è un tema centrale se non il tema chiave nella questione del salario minimo.

Tema, quello del salario minimo, che non viene certamente affrontato in questi tempi per la prima volta e, anzi, è un tema del lavoro tra i più dibattuti.

Un tentativo di introdurlo nel nostro ordinamento vi era già stato, col **Jobs act** (la **Legge delega n. 183/2014**), ma nessuno dei conseguenti decreti legislativi vi ha poi dato seguito. L'argomento ha trovato nuovo vigore a seguito dell'approvazione della **Direttiva UE del 19 ottobre 2022, la numero 2041**. E partendo da questa Direttiva si può dare una lettura molto interessante.

Quando si legge o si sente della Direttiva europea, sembra che questa abbia come scopo esclusivo l'introduzione presso gli Stati membri di un salario minimo legale, seppure volontariamente.

In realtà, **l'obiettivo posto dall'Europa non è esclusivamente questo**.

C'è una parte della Direttiva di cui si parla poco, probabilmente perché non "rende" come *slogan* e giornalmisticamente.

Parlo dell'**articolato del Capo I** e anche di alcuni **"considerando"**, in particolare i numeri **22, 23 e 25**, da cui si evince che lo scopo della Direttiva è quello – **sì** – di fissare un quadro di procedure per quegli Stati che decidono facoltativamente di prevedere dei salari minimi, ma, **ancor meglio**, di **valorizzare** al massimo e **rendere esigibili e applicabili i contratti collettivi**, facilitandone lo **sviluppo** e il **rafforzamento**.

L'obiettivo europeo è quello di far sì che in ciascuno Stato membro almeno l'80% dei la-

voratori sia coperto da Contratto Collettivo e, quindi, lo scopo reale è quello di **valorizzare e promuovere la contrattazione collettiva**.

Questo **obiettivo è abbondantemente raggiunto dal nostro Paese** e ciò rende il nostro sistema già conforme alla Direttiva.

In particolare, poi, vengono svolte alcune considerazioni di rilievo che possono così riassumersi: **i salari medi negli Stati membri in cui non è previsto un salario minimo legale e che sono coperti da una diffusa contrattazione collettiva sono tra i più alti dell'UE**.

Questo conferma che **la risposta più efficace alla questione del salario minimo sta proprio nella contrattazione collettiva e nella valorizzazione *erga omnes* dei trattamenti economici e degli istituti di *welfare* contrattuale previsti dai Ccnl stipulati da chi rappresenta realmente il mondo del lavoro e il mondo delle imprese**.

L'individuazione di un salario minimo orario per legge, infatti, andrebbe **a discapito** della più diffusa applicazione dei contratti collettivi *leader*, che già svolgono il loro ruolo di **"autorità salariale"** e **rappresentano il reale valore economico** (tra l'altro, un inciso: quale Ccnl prevede la retribuzione come valore orario? Tutti i Ccnl prevedono la retribuzione mensilizzata, quindi il dato orario è comunque fuorviante). Peraltro, diventerebbe concreto il rischio che un numero importante di imprese (probabilmente quelle più in difficoltà e con comportamenti già al limite) possano sentirsi **legittimate** da un salario minimo legale a **non applicare più la contrattazione collettiva** e magari **ridurre i salari per i neoassunti**.

Il rischio concreto è quello di una fuga dai contratti e dai sistemi più rappresentativi, ➤

SALARIO MINIMO

che porterebbe allo sfarinamento delle regole applicate e, di conseguenza, paradossalmente, costituirebbe un **danno per gli stessi lavoratori**, anche con differenze nella regolamentazione dei rapporti di lavoro sia all'interno dei medesimi settori economici, ma anche, addirittura, tra i diversi territori. Vi è il rischio di un **appiattimento delle retribuzioni** con una conseguente **perdita del potere d'acquisto** dei lavoratori e dunque un **abbassamento dei consumi, che inciderebbe negativamente sulla tenuta economica delle imprese** dando vita ad una sorta di **"spirale" – negativa – viziosa**.

È una narrazione troppo semplicistica quella offerta dai fautori del salario minimo, buona per titoli di giornale o slogan ad effetto.

Si è giustamente sostenuto che la **contrattazione collettiva** sia un'ampia **istituzione economica e politica** che si è assunta il **compito di costruire e far funzionare** i moderni **mercati del lavoro**, coniugando le ragioni della produzione con quelle della redistribuzione del valore.

Le **relazioni sindacali** costituiscono veri e propri **sistemi** capaci di tutelare e promuovere la crescita e lo sviluppo dei settori rappresentati: **indebolire la contrattazione collettiva significa mettere in crisi questi sistemi, a danno dei lavoratori e delle imprese.**

La contrattazione collettiva non è solo salario, ma anche tutta una serie di istituti contrattuali che le conferiscono **qualità e valore: sanità integrativa, previdenza complementare, servizi e sussidi della bilateralità territoriale** che colmano il vuoto lasciato dalle istituzioni, **formazione, mensilità supplementari oltre la 13^a, permessi retribuiti ecc.**

Ridurla al solo salario significa renderne una visione miope e parcellizzata, salvo non coltivare l'obiettivo di una sostanziale disintermediazione dei corpi intermedi (già

tentata in passato).

Anche il CNEL sottolinea che **occorre favorire il pieno sviluppo della contrattazione per rispondere in maniera strutturale e con soluzioni di medio e lungo periodo alle criticità del tema del salario.**

Peraltro, occorre fare **chiarezza** su un punto importante, proprio partendo dai dati del CNEL.

Si parla spesso di **"contratti collettivi pirata"** e questo fenomeno va certamente contrastato, ma è bene analizzare i dati Inps e CNEL elaborati sulla base dei flussi Uniemens, dai quali emerge che nonostante i quasi 1.000 contratti depositati al CNEL, dei quali solo la minoranza sono firmati dalle federazioni di CGIL, CISL e UIL, al 97% dei lavoratori del settore privato vengono applicati proprio questi ultimi e tutti questi prevedono retribuzioni superiori, ai livelli più bassi, di 9 euro/ora.

Il punto focale della questione – lo ribadisco – è proprio **rafforzare il ruolo di questa contrattazione: quella esercitata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative!**

Soltanto una serie di misure volte a **valorizzare la rappresentanza** potrebbe risolvere la questione del lavoro povero e la piaga del dumping contrattuale.

Da dove partire?

Si potrebbe immaginare una **soluzione articolata**, partendo dagli accordi interconfederali e dalle norme di legge già esistenti:

1) un primo passo potrebbe essere quello di **incentivare per via normativa l'attuazione degli accordi interconfederali sulla misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali;**

2) successivamente, individuare **criteri di calcolo** della rappresentatività dei datori di lavoro/delle Organizzazioni imprenditoriali: ➤

SALARIO MINIMO

come base di partenza si potrebbero utilizzare i **criteri utilizzati per le elezioni nelle Camere di Commercio**, determinati dalla **Legge n. 580/93** e condivisi da tutti (numero delle imprese, indice di occupazione, valore aggiunto, ammontare del diritto annuale versato dalle imprese).

E non dimentichiamo che sul tema c'è già qualche **precedente legislativo**:

3) l'**art. 1, comma 1 del D.l. n. 338/1989**, che prevede che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, **contratti collettivi** stipulati dalle **organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale**;

4) l'**art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006**, che prevede che i **benefici normativi e contributivi** previsti dalla normativa in materia di lavoro... sono subordinati al possesso del Durc, fermi restando gli altri obblighi di legge e il **rispetto degli accordi e contratti collettivi** di ogni livello stipulati dalle **organizzazioni sindacali** dei datori di lavoro e dei lavoratori **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**.

Individuate pertanto le organizzazioni comparativamente più rappresentative si individuerebbero di conseguenza i c.d. Ccnl leader ai quali andrebbe riconosciuta efficacia erga omnes.

Non mi nascondo le **difficoltà** insite in questo percorso, soprattutto il tema della **perimetrazione settoriale dei Ccnl** in quei settori dove si sovrappongono Ccnl che insistono sul medesimo campo di applicazione e sottoscritti da federazioni sindacali afferenti alle medesime confederazioni.

Ma – per quanto spinoso – questo è un tema che bisogna avere il coraggio di affrontare.

Ancora alcune ultime considerazioni.

Tra i firmatari di alcune proposte di legge in materia di salario minimo, alcuni ritengono che la previsione di un salario minimo per legge serva a **contrastare il lavoro povero e i contratti pirata**.

L'obiettivo in sé è condivisibile.

Ma, oltre a quanto già detto riguardo ai **contratti pirata**, per quanto riguarda il tema del **“lavoro povero” le azioni di contrasto**, in realtà, andrebbero indirizzate **altrove**, ossia principalmente **nelle aree di lavoro irregolare**, laddove si registra una **significativa quantità di lavoratori poveri**: il lavoro nero, i falsi lavoratori autonomi, i falsi tirocini, le esternalizzazioni illecite (distacchi o somministrazione fraudolenta).

Queste pratiche sono quelle che realmente creano la “questione salariale”, **ma anche in questo caso l'introduzione di un salario minimo non garantirebbe una reale maggiore effettività**: chi viola già oggi la normativa (non applicando i salari contrattuali) non si vede perché dovrebbe applicarla domani.

La vera azione di contrasto dovrebbe realizzarsi, sotto questo profilo, attraverso il **rafforzamento di controlli più mirati e di ispezioni sul territorio**: occorre **applicare (e far applicare) le regole, intensificare i controlli, rafforzare i meccanismi di contrasto all'uso irregolare dei contratti** nonché **provvedere all'allineamento del sistema informatico COB col sistema della Banca dati CNEL – Inps per quanto riguarda i codici contratto**.

Legato al tema del salario minimo resta in qualche modo anche il tema della **riduzione del costo del lavoro**.

La crescita dei salari – che dipende anzitutto dal rafforzamento della dinamica della **produttività** – potrebbe certamente trarre giovamento da **incisive misure strutturali di riduzione del cuneo fiscale e contributivo** gravante sui redditi da lavoro e da interventi ➤

SALARIO MINIMO

di detassazione degli aumenti contrattuali. In questa direzione occorre **sostenere le proposte**

- di **piena detassazione** fino a € 6.000 (ora è 3.000) **dei premi di risultato e delle erogazioni previste dalla contrattazione di secondo livello** (Atto Camera 1053)
e
- di **previsione di un'imposta sostitutiva sugli incrementi retributivi corrisposti per effetto del rinnovo del Ccnl applicato** (Atto Camera 306) **qualora sottoscritto da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

Da ultimo, noi esprimiamo forte **contrarietà** relativamente alla proposta contenuta in vari disegni di legge riguardante l'**adeguamento**

automatico all'inflazione della retribuzione minima legale e/o della retribuzione prevista dai contratti collettivi scaduti.

Questo per **due motivi:**

innanzitutto, perché riporterebbe la contrattazione all'utilizzo del sistema della "scala mobile" da cui scaturì (anni '70/'80) una spirale prezzi-salari che alimentò fortemente l'inflazione

e, inoltre,

gli indici dei prezzi individuati sono diversi rispetto a quello che tutte le parti sociali hanno convenuto in fase di rinnovo del Ccnl, a partire dal 2009, ovvero l'IPCA, al netto dei beni energetici importati.

EX-CALCIATORI, INFLUENCER E TIKTOKER sotto la lente dell'Inps*

Il ruolo dei protagonisti delle piattaforme informatiche e quello di calciatori -e non solo- che si muovono da esperti in programmi televisivi e trasmissioni in genere, sono oramai motivo di quotidiana attenzione da parte dell'Istituto. Obiettivo, il recupero della contribuzione dovuta al fondo per i lavoratori dello spettacolo. Un'operazione non sempre scontata e piana, data la tipizzazione dei ruoli operata dal D.lgs. CPS n. 708/1947. Nel senso dell'allargamento della platea dei potenziali contribuenti, una mano all'Inps viene oggi anche dalla Cassazione. Per esempio, con l'Ordinanza dell'11.09.2023, n. 26256.

• DI MAURO PARISI *Avvocato in Belluno e Milano* •

Tra i settori sotto stretta osservazione dell'Inps, attualmente quello dello spettacolo occupa senz'altro un posto di rilievo.

La novità è che oggi l'attenzione dell'Istituto risulta orientata in modo, per così dire, "evolutivo", non limitandosi alla sola valutazione del corretto inquadramento delle figure tradizionali che operano nel settore -come previste e tipicamente elencate dall'art. 3, D.lgs. CPS n. 708/1947-, bensì viene a esplorare nuovi potenziali ambiti "artistici" e potenziali contribuenti, per scrutinare un loro eventuale assoggettamento alle gestioni *ex-Enpals*.

Nel mirino dei funzionari sono così ora finiti, tra gli altri, *influencer, tiktokers, creator, talent e youtuber*.

Si tratta -come intuibile, anche da parte di quanti non frequentano le agorà informatiche- dei **moderni protagonisti degli onnipresenti social**. Di coloro che, per comprendersi meglio, fanno conoscere sé stessi e i propri messaggi attraverso video e filmati presenti sui canali informatici. Dedicati ai più svariati argomenti e situazioni, i loro contributi sono in grado di ingenerare moltitudini di spettatori affezionati. Tanto affezionati da diventare addirittura *follower*, sorta di seguaci mediatici delle gesta e opinioni dei loro beniamini.

Un fenomeno di costume, con già studiate implicazione collettive, che non sfugge adesso

alle riflessioni previdenziali dell'Inps, desideroso di scrutinare se le nuove figure mediatiche vadano in effetti regimentate, a fini contributivi, come "artisti".

Va osservato come la tensione istituzionale incline al riconoscimento di *influencer* e altre figure *social* quali soggetti dello spettacolo, sembra sensibilmente aumentare laddove entrino in gioco **azioni pubblicitarie di promozione e reclame**, che talvolta sono di natura solo "ambientale" (per esempio, l'uso apparentemente accidentale di un prodotto in un video), ossia non evidenti, o dissimulate, negli interventi postati sulle piattaforme.

La pretesa di ottenere il versamento di contribuzione al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo (FPLS) perché vengono svolte attività promozionali, necessita che l'Istituto intervenga, risolvendo preliminarmente alcune questioni relative alla pertinenza al mondo dello spettacolo dell'attività posta in essere da *influencer* e figure affini.

La via più semplice è quindi quella di considerarli "attori" *tout court*, quantomeno in tutti quei casi in cui le loro produzioni risultino un pò meno "spontanee" e oggetto di un'organizzazione specifica (es. con riprese che coinvolgono tecnici e, magari, vere e proprie sale di posa). In tali casi, sembrerebbe tutto sommato ➤

* L'articolo è anche sul sito www.verifichelavoro.it della rivista Verifiche e Lavoro.

EX-CALCIATORI, INFLUENCER E TIKTOKER SOTTO LALENTE DELL'INPS

lineare l'assunto logico che porterebbe a sussumere l'attività *social* a quella tipica dell'attore ai sensi dell'art. 3, D.lgs. CPS n. 708/1947. Lineare forse, ma in effetti non scontata, attesa la **non coincidenza dell'azione di creator e tiktoker con quella artistica degli attori veri e propri**. Anzi, giungere a definire artistici gli interventi condotti in ambito *social* potrebbe sembrare, allo stato attuale delle definizioni normative, forzato ed eccessivo.

Se tuttavia l'Inps riuscisse a compiere questo primo "salto" -ossia quello di inquadrare le figure dei protagonisti *social* tra quelle tipiche dello spettacolo-, ecco che si aprirebbe senza più difficoltà un ulteriore ambito di potenziali pretese alla contribuzione del settore dello spettacolo. Infatti, introdotto dal cosiddetto Decreto Sostegni-bis (art. 66, comma 17, D.l. 25.5.2021, n. 73, conv. con Legge n. 106/2021), il **comma 2-bis dell'art. 2, Decreto legislativo n. 182/1997**, concernente i soggetti assicurati al Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo, stabilisce, tra l'altro, che *"la contribuzione previdenziale e assistenziale è dovuta al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo anche per le prestazioni rese da lavoratori appartenenti alle categorie professionali di cui all'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, con riferimento a ... attività remunerate di carattere promozionale di spettacoli dal vivo, cinematografici, televisivi o del settore audiovisivo, nonché di altri eventi organizzati o promossi da soggetti pubblici o privati"*.

Per cui, in presenza di soggetti già iscritti -volontariamente o anche d'ufficio- al FPLS, a prescindere dal compimento di attività tipiche dello spettacolo, il **rischio è che, per attività promozionali attraverso tiktok, youtube e ogni altra piattaforma, vi sia comunque assoggettamento dei compensi percepiti** alla contribuzione Inps.

Ma non vi sono solo *influencer* e affini nei pensieri dell'Istituto.

Un ulteriore interessante filone di attenzioni previdenziali pare riservato, infatti, alla pleto-

ra di **commentatori ed esperti che oramai affollano i canali televisivi e radiofonici**. Ambiti, questi ultimi, che possono senza ombra di dubbio essere annoverati nel mondo dello spettacolo e che coinvolgono sempre più soggetti estranei a esso, provenienti da diverse esperienze e settori.

Dei più noti e in vista tra essi, si è di recente interessata la **Corte di Cassazione, con l'Ordinanza della Sezione lavoro dell'11.09.2023, n. 26256**, in una causa che vedeva parte l'Inps, con riferimento a propri recuperi contributivi alle gestioni dello spettacolo.

La vicenda giudiziaria concerneva, in particolare, il caso di **ex-calciatori** che, come accade per molti, noti o meno, oramai numerosi vivono una seconda vita, frequentando da esperti le diffusissime trasmissioni sul calcio.

Anche per essi, come precisa la Suprema Corte, quando sono soliti partecipare in modo sostanziale alla presentazione di eventi (es. partite di calcio o *talk show* in materia), non si addice il semplice ruolo di spalla e di commentatore comprimario, ma addirittura quello di presentatore o, comunque, di compartecipe alla conduzione dello stesso programma.

La **continuità e la non episodicità dei commenti degli esperti** calciatori, come nella decisione n. 26256/2023, costituiscono la chiave del ragionamento della Cassazione. Per cui ora, per la medesima ragione per cui presentatori e opinionisti si equivarrebbero, diventano a rischio di recuperi di contributi FPLS i "gettoni" per le partecipazioni a trasmissioni e programmi di qualsiasi genere (es. di cucina, di giardinaggio, ecc.) di esperti in chiose mediatiche. Magari anche se ciò avviene sulle meno tradizionali piattaforme informatiche. In definitiva, per l'Inps, il riconoscimento del ruolo di conduttori effettivi delle trasmissioni, comunque offerto, rende gli opinionisti in discorso "presentatori" *tout court* e, come tali, riconducibili tipicamente e ai sensi dell'art. 3, co. 1, n. 2, D.lgs. CPS n. 708/1947 al mondo dello spettacolo.

EX-CALCIATORI, INFLUENCER E TIKTOKER SOTTO LALENTE DELL'INPS

**Così per la Cassazione, Ordinanza
11.09.2023, n. 26256**

Senza sovvertire la tassatività dell'enumerazione dei lavoratori dello spettacolo e senza pretermettere l'evoluzione della realtà comunicativa, che impone l'adattamento delle categorie professionali tipizzate dalla legge, appare corretto il presupposto che anche il commentatore assurge a presentatore e a compartecipe della conduzione, quando la sua presenza si caratterizzi come continuativa e quando il suo ruolo sia così pregnante, da travalicare quello di mero supporto tecnico e di autore di episodici commenti a margine. Quando si riscontrino tali caratteristiche, il commentatore, nell'apportare il proprio bagaglio tecnico e la propria professionalità, finisce per cooperare in modo determinante

alla stessa presentazione e alla stessa conduzione dell'evento mediatico di cui si discorre. Le competenze sportive non danno origine a un occasionale e irrilevante controcanto, ma costituiscono parte integrante e forza propulsiva dello spettacolo, per l'incisività e per la frequenza con cui lo scandiscono, fino a costituirne componente qualificante e imprescindibile, che non è possibile immiserire a un ruolo di mero e ancillare contorno. Non sussiste un'incompatibilità ontologica tra la figura dell'opinionista e quella del presentatore in ragione del differente impatto mediatico che ogni figura possiede e di un'interpretazione che considera il commento tecnico in una sua oramai anacronistica purezza, come entità del tutto avulsa dallo spettacolo in cui pure si colloca.

LE MENSILITÀ AGGIUNTIVE PAGATE MENSILMENTE: le problematiche

• DI ALBERTO BORELLA *Consulente del Lavoro in Chiavenna (So)* •

È ormai tempo di tredicesima. Pochi mesi e affronteremo questo adempimento che si è tentati di ridurre ad una elaborazione di *routine*, un calcolo a cui pensa il programma paghe che provvederà ad erogare quanto spettante ai lavoratori tenendo automaticamente conto di quanto necessario: trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, modifiche dell'orario settimanale intervenute all'interno dei *part-time* e il recupero di quote giornaliere nei casi di sospensione dal lavoro (scioperi, aspettative, permessi non retribuiti e giorni di assenza ingiustificata, etc.) ed altro ancora. In pratica *"Si schiaccia un bottone e fa tutto il programma"*. Ma questo non è affatto vero.

A parte le dovute verifiche che il nostro *software* paghe operi correttamente secondo quanto sopra evidenziato, si vuole qui richiamare l'attenzione su quelle aziende che hanno scelto di anticipare la corresponsione della tredicesima mensilità (nonché, se prevista, della quattordicesima) in quote mensili, opzione che - come vedremo - impone ulteriori attenzioni nella quantificazione del *quantum* dovuto a titolo di mensilità aggiuntive.

Iniziamo con il dire che, trattandosi di una condizione di miglior favore verso il lavoratore (e anche per l'Inps che incassa i relativi contributi in anticipo rispetto ai tempi normali) su questa modalità di erogazione della retribuzione differita in linea di massima si potrebbe credere non esserci particolari criticità. Trattasi di una percezione sbagliata.

LA RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO

Partiamo dal fatto che i Ccnl dispongono che

la retribuzione da assumere per il pagamento delle mensilità aggiuntive è quella in vigore nel mese della loro erogazione, ovvero per la tredicesima quella spettante a dicembre e, ove prevista, quella di giugno per la quattordicesima. Vi è però una situazione particolare che riguarda i casi di modifica *in peius* delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione secondo accordi stipulati in sede protetta. In tali ipotesi come calcolare tredicesima e quattordicesima? Vanno pagate in base alla retribuzione corrente o si tiene conto dei mesi in cui la retribuzione è stata maggiore della attuale?

Salvo che la questione sia stata già disciplinata in sede di accordo, chi scrive ritiene - per ragioni di correttezza ed equità - debbano essere considerate le diverse retribuzioni erogate nei 12 mesi.

Analoga questione potrebbe peraltro porsi in seguito ad una riduzione o azzeramento di un superminimo individuale.

L'EROGAZIONE MENSILE DEI RATEI MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Come anticipato c'è un'ulteriore criticità che riguarda le aziende che hanno optato per la corresponsione mensile delle mensilità aggiuntive. Vi sono infatti *software* paghe che attivano un contatore che registra il numero dei ratei (o loro frazione) già erogati, detraendoli poi a dicembre e a giugno (o alla cessazione del rapporto) da quelli teoricamente spettanti, erogando così la mensilità aggiuntiva sulla base del numero di ratei mancanti.

È evidente che questa modalità di calcolo penalizza il lavoratore in quanto, dovendo tredicesi- ➤

LE MENSILITÀ AGGIUNTIVE PAGATE MENSILMENTE: LE PROBLEMATICHE

ma e quattordicesima essere quantificate in base alle retribuzioni in vigore nei mesi di dicembre e di giugno, eventuali aumenti di paga registrati durante l'anno della loro maturazione non sono stati, gioco forza, considerati nel calcolo dei ratei mensili corrisposti nei mesi precedenti l'erogazione dei predetti aumenti di paga. Si tratta di situazioni molto più ricorrenti di quanto si possa pensare di primo acchito. Parlo degli aumenti previsti dai vari Ccnl, degli scatti di anzianità e del riconoscimento di superminimi individuali (ma ve ne sono anche di collettivi).

Analoga situazione si palesa nell'apprendistato che prevede una progressione retributiva nel corso del periodo formativo e, al suo termine, la retribuzione piena al conseguimento del livello finale.

Ma non finisce qui visto che esistono accordi collettivi che prevedono passaggi di livello automatici al raggiungimento di una certa anzianità lavorativa. Li troviamo, solo per citarne alcuni, nel commercio, nell'industria metalmeccanica, nella piccola industria carta, nelle farmacie private. Inutile sottolineare che il passaggio ad un livello superiore può anche essere conseguente ad un cambio di mansioni o all'accordo tra datore e lavoratore.

Ove il nostro *software* paghe operasse in questo modo, al fine di evitare di corrispondere ai lavoratori meno del dovuto, si dovrebbe intervenire manualmente sul cedolino paga per calcolare queste, a volte piccole ma comunque importanti, differenze e corrisponderle al lavoratore sia a dicembre, unitamente alla tredicesima, che a giugno, con la quattordicesima. La cosa rappresenta non solo un aspetto civili-

stico di inadempimento contrattuale verso il lavoratore ma ha anche risvolti sul rapporto con l'Ente di Previdenza.

Si tenga infatti presente il comma 1175 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 che subordina il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale non solo al possesso del documento unico di regolarità contributiva ma anche, per quanto qui di interesse, al rispetto da parte del datore di lavoro *degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*.

Il rischio è quindi che pagando al lavoratore meno di quanto dovuto, ciò venga considerato una palese violazione del Ccnl, sufficiente per l'Inps per procedere con la revoca dei benefici goduti.

L'ideale sarebbe quindi che a dicembre il nostro *software* effettuasse - in automatico - il conguaglio della tredicesima considerando le retribuzioni corrisposte a titolo mensilità aggiuntive e non il poco significativo numero di ratei già erogati. Stessa cosa a giugno per la corretta quantificazione della quattordicesima. In sostanza, il *software* dovrà effettuare il consueto calcolo dell'importo pieno della tredicesima e della quattordicesima mensilità (con le attenzioni sopra segnalate) e contestualmente trattenere il *quantum* già corrisposto nei mesi precedenti considerandolo né più né meno di un mero acconto sull'importo dovuto.

Solo così l'erogazione delle mensilità aggiuntive verrebbe considerata corretta.

Con buona pace e tranquillità di tutti.

INADEMPIENZA CONTRATTUALE PER NEGLIGENZA E IMPERIZIA: legittimo il licenziamento del lavoratore anche in assenza di codice disciplinare affisso in azienda

• DI EMILIA SCALISE *Consulente del Lavoro in Milano* •

“*Il potere di risolvere il contratto di lavoro subordinato in caso di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali deriva al datore di lavoro direttamente dalla legge [...] e non necessita, per il suo legittimo esercizio, di una dettagliata previsione, nel contratto collettivo o nel regolamento disciplinare predisposto dal datore di lavoro, di ogni possibile ipotesi di comportamento integrante il suddetto requisito, spettando al giudice di verificare, ove si contesti la legittimità del recesso, se gli episodi addebitati non integrino fattispecie legale”.*

Lo afferma la Corte di Cassazione con la sentenza n. 20284 del 14 luglio 2023. I giudici di legittimità hanno rigettato il ricorso di un lavoratore, licenziato per scarso rendimento, accogliendo pienamente la posizione adottata dalla Tribunale, prima, e dalla Corte di Appello, dopo.

Entrando nel vivo dei fatti, la vicenda vede partecipare un lavoratore assunto in qualità di venditore di I livello, dal cui contratto di assunzione si evince quale prestazione lavorativa la realizzazione di *target* di produzione periodicamente stabiliti dalla Società.

La società procedeva quindi al licenziamento del lavoratore per scarsa produttività dimostrata da un confronto tra risultati raggiunti con gli obiettivi previsti dalla programmazione aziendale, equiparando anche i risultati raggiunti da parte degli altri lavoratori con stessa mansione e ruolo.

Il lavoratore, pertanto, procedeva ad impugnare il licenziamento intimandone l'illegittimità. A fronte del rigetto sia in primo che in secondo grado, lo stesso proponeva nuovo ricorso in Cassazione sulla base di dodici motivi.

Ai fini della nostra trattazione, ci soffermeremo solamente sul settimo, l'ottavo e il nono motivo di ricorso, mediante i quali non solo la Cassazione ribadisce le condizioni in cui è indispensabile l'affissione del codice disciplinare, ma si esprime anche con riferimento ad altri due elementi fondamentali legati al procedimento disciplinare *ex art. 7* della Legge n. 300/1970, quali l'obbligo di motivazione e la recidività.

L'AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE (SETTIMO MOTIVO DI RICORSO)

Con il settimo motivo di ricorso, il ricorrente lamentava la falsa applicazione dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 per quanto concerne la pubblicità del codice disciplinare.

Secondo la Cassazione, tale motivo di ricorso risulta infondato. In particolare, secondo i giudici di legittimità, il potere di risolvere il contratto di lavoro subordinato in caso di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali non necessita, per il suo legittimo esercizio, di una dettagliata previsione, nel contratto collettivo o nel regolamento disciplinare predisposto dal datore di lavoro.

Pertanto, anche se non specificamente previ- ➤

INADEMPIENZA CONTRATTUALE PER NEGLIGENZA E IMPERIZIA: LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE ANCHE IN ASSENZA DI CODICE DISCIPLINARE AFFISSO IN AZIENDA

ste dalla normativa negoziale, costituiscono ragione di valida intimazione del recesso le gravi violazioni dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro ossia quei doveri che sorreggono la stessa esistenza del rapporto (art. 2104 c.c. rubricato “*diligenza del prestatore di lavoro*” e art. 2105 c.c. rubricato “*obbligo di fedeltà*”), nonché quelli derivanti dalle direttive.

Con riferimento alle sanzioni disciplinari di cui all’art. 7 della L. n. 300 del 1970, secondo la Cassazione, è opportuno, quindi, distinguere gli illeciti relativi alla violazione di specifiche prescrizioni attinenti all’organizzazione aziendale e ai modi di produzione, conoscibili solamente in quanto espressamente previste, dagli illeciti concernenti comportamenti manifestamente contrari ai doveri dei lavoratori e agli interessi dell’impresa, per i quali non è invece richiesta la specifica inclusione nel codice disciplinare.

IL RUOLO DELL’OBBLIGO DI MOTIVAZIONE (OTTAVO MOTIVO DI RICORSO)

Con l’ottavo motivo di ricorso il lavoratore denunciava la violazione dell’art. 2, co. 2 della Legge n. 604/1966 con riferimento all’obbligo di motivazione.

Anche su questo motivo di ricorso, la Cassazione si è espressa negativamente: infatti, secondo i giudici di legittimità, è sufficiente il richiamo della lettera di contestazione disciplinare all’interno della lettera di licenziamento ai fini dell’assolvimento dell’obbligo di motivazione di cui sopra.

In particolare, secondo la Cassazione, “*Nel procedimento disciplinare a carico del lavoratore, l’essenziale elemento di garanzia in suo favore è dato dalla contestazione dell’addebito, mentre la successiva comunicazione del recesso ben può limitarsi a richiamare quanto in precedenza contestato, non essendo tenuto il datore di lavoro a descrivere nuovamente i fatti in contestazione per rendere puntualmente esplicite le motivazioni del recesso e per manifestare come gli stessi non*

possano ritenersi abbandonati o superati”.

LA RECIDIVITÀ (NONO MOTIVO DI RICORSO)

Il nono motivo di ricorso, invece, richiama agli atti la violazione e falsa applicazione dell’art. 7 della Legge n. 300/1970 per quanto concerne l’obbligo di contestazione della recidiva.

Viene tuttavia rigettato anche questo motivo di ricorso.

Secondo gli Ermellini, non ricorre alcuna violazione in quanto la Corte d’Appello aveva confermato la statuizione di primo grado avendo interpretato la stessa come avvenuta valutazione non della recidiva in senso tecnico, bensì della “recidività”, cioè della reiterazione delle medesime condotte quale dato rilevante al fine della valutazione di gravità dell’elemento soggettivo: “*La preventiva contestazione dell’addebito al lavoratore incolpato deve necessariamente riguardare, a pena di nullità della sanzione del licenziamento disciplinare, anche la recidiva, e i precedenti disciplinari che la integrano, solo quando la recidiva medesima, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile, rappresenti un elemento costitutivo della mancanza addebitata e non già un mero criterio, quale precedente negativo della condotta, di determinazione della sanzione proporzionata da irrogare per l’infrazione disciplinare commessa*”.

CONCLUSIONI

In conclusione, possiamo quindi sostenere che, secondo i giudici di merito e di legittimità, non risulta essere necessaria la pubblicità del codice disciplinare in relazione a una condotta consistente in un “grave inadempimento della prestazione lavorativa, rimproverabile al lavoratore a titolo di colpa per la negligenza e l’imperizia”. Secondo la Cassazione, deve essere data adeguata pubblicità al codice disciplinare con riferimento a comportamenti che violano mere prassi operative, non integranti usi normativi o negoziali.

LA RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO a tutela della sicurezza

• DI NINA CATIZONE *Consulente del Lavoro in Torino* •

Tutt'altro che facile, al di là delle apparenze, è comprendere se e come nel quadro della riforma del lavoro sportivo siano protette la sicurezza e la salute dei lavoratori sportivi dal D.lgs. 29 agosto 2023, n. 120, contenente “disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 28 febbraio 2021, nn. 36, 37, 38, 39 e 40”. Si tratta di un quesito che dobbiamo affrontare sulla scorta degli artt. 32 e 33, D.lgs. n. 36/2021. L'art. 32, intitolato “controlli sanitari dei lavoratori sportivi”, si occupa nei primi sei commi dei “lavoratori sportivi di cui all'art. 25”. Dal suo canto, l'art. 33 è intitolato “sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori”. E per fortuna, si è provveduto a correggere l'originario art. 32, comma 2, nel punto in cui si richiama il D.lgs. n. 81/2008 con il nome di “decreto legislativo 30 maggio 2018, n. 81”.

La norma più impegnativa è quella dettata dal nuovo art. 33, comma 1, D.lgs. n. 36/2021: “per tutto quanto non regolato dal presente decreto, ai lavoratori sportivi si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva”. Dove naturalmente tra le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, assume un ruolo determinane, pur se non esclusivo, il D.lgs. n. 81/2008. Solo che il TUSL si applica, sì, ma a due condizioni. La prima è che non si tratti di aspetti regolati dal D.lgs. n. 36/2021, ma ancor più dirompente -al di là dei primi superficiali commenti finora pubblicati- potrebbe essere la seconda: che la disposizione del TUSL risulti **compatibile** con le modalità della prestazione sportiva.

È subito il caso di notare che si tratta di una compatibilità in qualche modo affiorata già in alcune precedenti pronunce giurisprudenziali attinenti alla responsabilità penale per la morte o la lesione di un atleta o di un terzo nel mondo dello sport: ad esempio, in Cass., 26 maggio 2015, n. 22037 (“l'attività sportiva del gioco del calcio -benché non assimilabile alle discipline qualificabili come sport estremi, ovvero all'automobilismo od al motociclismo od all'alpinismo- è comunque attività pericolosa, in ragione dei **coessenziali rischi** per l'incolumità fisica dei giocatori dalla stessa derivanti”), o in Cass., 28 febbraio 2018, n. 9160 (“il responsabile di una società sportiva, che ha la disponibilità di impianti ed attrezzature per l'esercizio delle attività e discipline sportive, è tenuto a garantire l'incolumità fisica degli utenti e ad adottare quelle cautele idonee ad impedire il superamento dei limiti di rischio connaturati alla normale pratica sportiva”). Certo è, a nostro avviso, che la compatibilità con le modalità della prestazione sportiva non può dipendere da valutazioni arbitrarie e aprioristiche. Ecco perché riteniamo irrinunciabile una guardinga **valutazione dei rischi**, e, dunque, quell'obbligo indelegabilmente posto a carico del datore di lavoro dagli artt. 17 e 28, D.lgs. n. 81/2008 di analizzare i rischi e di individuare le misure di prevenzione contro tali rischi. Una valutazione che nel nostro caso dovrà motivare l'eventuale inadempimento di una misura preventiva o protettiva in quanto incompatibile con le modalità della prestazione sportiva e che non potrà non essere soggetta a un vaglio critico da parte dell'organo di vigilanza e del magistrato. Non dimentichiamo mai quell'insegnamento impartito ➤

LA RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO A TUTELA DELLA SICUREZZA

dalla ormai celebre sentenza sulla nube tossica del 12 luglio 2023, n. 30175, ove si afferma “la responsabilità del datore di lavoro quando, per un errore nell’analisi dei rischi o nell’identificazione di misure adeguate, non sia stata adottata idonea misura di prevenzione”. E non dimentichiamo quel che pone in luce Cass., 13 dicembre 2019, n. 50427 nel confermare la condanna dell’amministratore delegato di una s.p.a. esercente piste da sci: “il gestore ha l’obbligo di analizzare e individuare con il massimo grado di specificità, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti sulla pista di slittino, avuto riguardo ai luoghi in cui essa è ubicata e alla casistica concretamente verificabile in relazione all’utilizzo della pista medesima, e deve adottare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione per tutelare la salute e fa la sicurezza degli utenti”.

Di notevole rilievo è, altresì, l’apposita disciplina dettata dagli artt. 32 e 33, D.lgs. n. 36/2021 in tema di sorveglianza sanitaria. Quanto ai lavoratori sportivi, contempla, sì, l’adozione di un apposito decreto che disciplini i controlli medici nei loro confronti e la possibile istituzione di un’apposita scheda sanitaria, ma intanto si preoccupa di far “salvi gli obblighi di cui all’art. 41, D.lgs. n. 81/2008”, e dispone che “l’idoneità alla mansione, ove non riferita all’esercizio dell’attività sportiva, sia rilasciata dal medico competente, il quale utilizza la certificazione rilasciata dal medico sportivo”. Dove il legislatore, facendo salvi gli obblighi di cui all’art. 41, D.lgs. n. 81/2008, richiama

per forza di cose le nuove norme sulla sorveglianza sanitaria dettate nel D.l. Lavoro convertito dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85. Di qui un’implicazione da tenere ben presente: che il datore di lavoro è tenuto a nominare il medico competente anche ai fini della valutazione dei rischi inerenti all’attività sportiva. D’altra parte, ricordiamo che la sorveglianza sanitaria del medico competente è obbligatoria nei casi riconducibili nell’ambito dell’art. 41, comma 1, D.lgs. n. 81/2008, e, pertanto: “a) nei casi previsti dalla normativa vigente, nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all’articolo 6; b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi”. Ne consegue che, facendo salvi con riguardo ai lavoratori sportivi gli obblighi di cui all’art. 41, D.lgs. n. 81/2008 globalmente richiamato, gli artt. 32 e 33, D.lgs. n. 36/2021 includono l’attività sportiva tra i casi di sorveglianza sanitaria obbligatoria del medico competente. Con una limitazione attinente al giudizio di idoneità. Rilevo, infatti, che l’art. 41, D.lgs. n. 81/2008, al comma 6, obbliga il medico competente ad esprimere per iscritto, sulla base delle risultanze delle visite mediche, un giudizio sull’idoneità del lavoratore visitato alla mansione specifica. Al riguardo, però, l’art. 33, comma 1, secondo periodo, D.lgs. n. 36/2021 conferma che “l’idoneità alla mansione è rilasciata dal medico competente”. Ma esige che non si tratti dell’idoneità riferita all’esercizio dell’attività sportiva, e impone al medico competente di utilizzare la certificazione rilasciata dal medico sportivo.

FRONTALIERI ITALIA-SVIZZERA: cosa cambia dal 2024?

• DI MARIAGRAZIA DI NUNZIO *Consulente del Lavoro in Milano* •

Con la Legge 13 giugno 2023, n. 83, in G.U. n. 151 del 30 giugno 2023, è stato ratificato nel territorio dello Stato italiano sia l'accordo tra l'Italia e la Svizzera, firmato il 23 dicembre 2020, sia il Protocollo, siglato nel 2021, che modifica la Convenzione tra i due Stati al fine di evitare le doppie imposizioni e per regolare talune altre questioni in materia di imposte sul reddito e sul patrimonio.

CHI SONO I FRONTALIERI

Si precisa innanzitutto che i **lavoratori frontalieri sono una particolare categoria di dipendenti** che si distinguono dalla generalità dei lavoratori in quanto risiedono in uno Stato (esempio in Italia), ma prestano attività lavorativa in un altro Stato di frontiera oppure limitrofo rispetto al territorio del primo Stato (esempio Italia).

La particolarità per tale categoria di lavoratori è data dal fatto che la **produzione del reddito di lavoro e, di conseguenza, l'imposizione su tale fonte di reddito avviene – secondo le regole ordinarie – nel Paese dove l'attività lavorativa è prestata, ma i servizi assistenziali, sociali vengono goduti nel Paese di residenza**; ciò ha comportato la necessità di introdurre specifiche disposizioni – contenute nei trattati internazionali contro le doppie imposizioni – per consentire ai Paesi di residenza di ricevere un certo gettito in relazione all'attività lavorativa svolta all'estero dai frontalieri, in modo da far partecipare tali lavoratori alla spesa per i servizi sociali – largamente intesi – erogati dallo Stato di residenza.

Le disposizioni di diritto internazionale tributario che riguardano i frontalieri presentano delle peculiarità, ossia non sono conformi a un modello di riferimento, come

generalmente avviene in altre fattispecie disciplinate all'interno delle Convenzioni ispirate al Modello OCSE. L'effetto di questa situazione è che le norme fiscali internazionali sui frontalieri variano in base alla convenzione applicabile.

ACCORDO FRONTALIERI ITALIA SVIZZERA

Prima di esaminare i contenuti del nuovo Accordo si ritiene opportuno evidenziare la norma convenzionale che ha disciplinato la materia nel corso degli ultimi quasi cinquant'anni.

ACCORDO 3 OTTOBRE 1974

Il tema del lavoro dipendente prestato dai lavoratori frontalieri in Svizzera e del relativo regime fiscale è al centro del dibattito da molti anni.

La relativa disciplina fiscale è demandata a un **Accordo del 3 ottobre 1974** che, a parere delle parti, necessitava di una rivisitazione.

Al fine di venire incontro a nuove necessità, *in primis* quella di tutelare le legittime esigenze di gettito erariale attraverso la riconducibilità della fattispecie nell'alveo dei principi generali sanciti dal modello di convenzione Ocse, in data 23 dicembre 2020 il Governo italiano e quello elvetico hanno sottoscritto un nuovo Accordo sull'imposizione del reddito derivante da lavoro prestato in zone di frontiera.

Ai sensi dell'art. 1 del citato Accordo del 3 ottobre 1974 si prevede espressamente che «i salari, gli stipendi e gli altri elementi facenti parte della remunerazione che un lavoratore frontaliere riceve in corrispettivo di un'attività dipendente **sono imponibili soltanto (enfasi aggiunta) nello Stato in cui tale attività è svolta.**

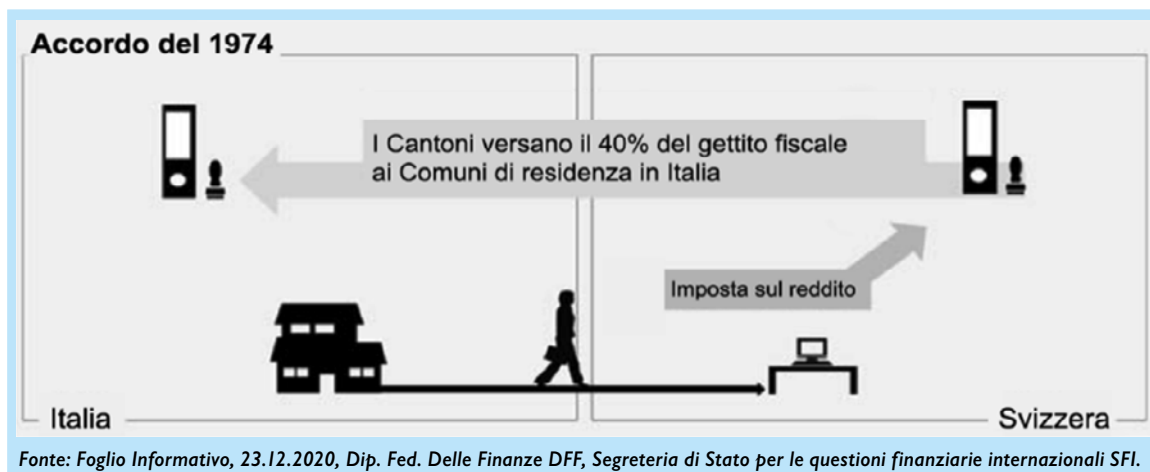
Due principi di fondo si desumono dall'accordo del 1974:

- Il citato art. 1 attribuisce l'imposizione esclu- ➤

FRONTALIERI ITALIA-SVIZZERA: COSA CAMBIA DAL 2024?

- siva allo Stato della fonte, indipendentemente che esso fosse l'Italia o la Svizzera,
- dall'altro, i successivi artt. da 2 a 4 contribuiscono a **mitigare il principio di tassazione esclusiva nel Paese della fonte, almeno a livello di finanza pubblica, con riferimento ai soli lavoratori italiani** (si pone in evidenza che l'Accordo non prevede alcun meccanismo di compensazione per la fattispecie contraria, ovvero quella, decisamente poco frequente, del lavoratore residente in Svizzera che presti attività lavorativa in regi-

me di frontaliere in Italia). Infatti, si prevede un meccanismo di compensazione finanziaria in base al quale, i Cantoni dei Grigioni, del Ticino e del Vallese (ovvero quei Cantoni il cui territorio confina direttamente con quello italiano) avrebbero dovuto versare, a regime, un importo pari al 40% dell'imposizione applicata in Svizzera ai frontaliere italiani. Tale versamento sarebbe avvenuto su base annuale a diretto beneficio dei Comuni italiani nei quali risiedeva un adeguato numero di frontaliere.



Né la Convenzione italo-svizzera, né l'Accordo del 1974 (né i successivi Protocolli di modifica intervenuti tra i due Paesi) **hanno mai fornito una definizione univoca di "lavoratore frontaliere"**.

Nel silenzio della norma, la nozione di frontaliere è stata via via desunta in dottrina, muovendo dal contenuto dell'Accordo e della definizione fatta propria dalla prassi elvetica, secondo la quale il concetto di "zona italiana di frontiera" coincide con quella fascia di 20 km di territorio italiano che comprende i Comuni situati nelle province di Como, Varese, Lecco e Verbano-Cusio-Ossola, in Italia, mentre per il versante svizzero è considerato di frontiera l'intero territorio comprendente il Cantone Ticino, il Cantone Vallese ed il Cantone dei Grigioni.

ACCORDO DEL 23 DICEMBRE 2020

Al fine di superare le incertezze create dal pre-

cedente Accordo, il documento sottoscritto nel dicembre 2020 risolve il problema introducendo all'art. 2 una serie di definizioni generali.

"AREA DI FRONTIERA", ossia i territori dei due Stati ricompresi all'interno dell'area geografica in esame. Le Regioni interessate sono:

- **Italia:** Lombardia, Piemonte, Valle D'Aosta, Provincia autonoma di Bolzano;
- **Svizzera:** Cantoni dei Grigioni, del Ticino e del Vallese.

"LAVORATORE FRONTALIERE" intendiamo un residente di uno Stato contraente che:

1. è *fiscalmente residente in un Comune il cui territorio si trova, totalmente o parzialmente, nella zona di 20 chilometri dal confine con l'altro Stato contraente;*
2. *svolge un'attività di lavoro dipendente nell'area di frontiera dell'altro Stato contraente per un ➤*

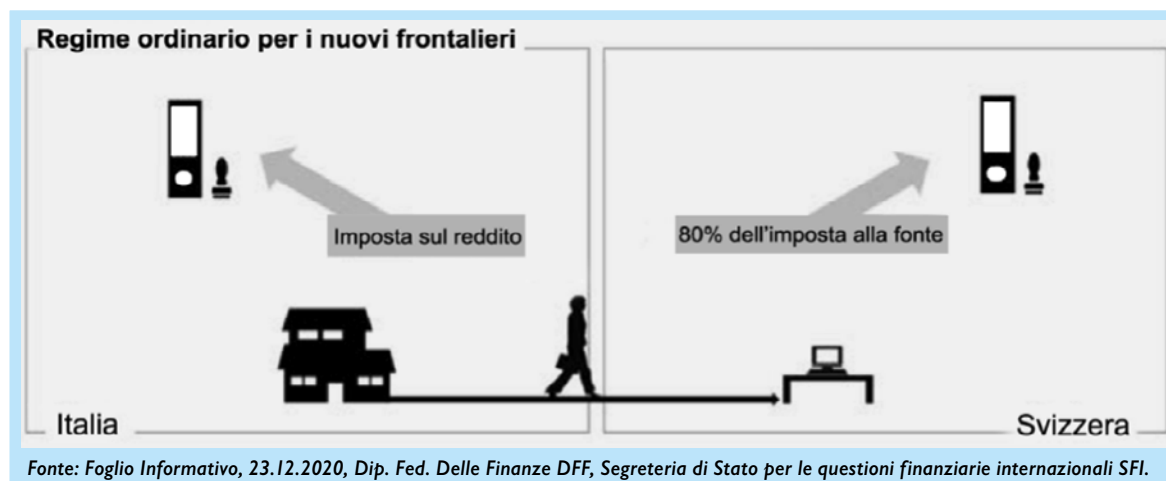
FRONTALIERI ITALIA-SVIZZERA: COSA CAMBIA DAL 2024?

datore di lavoro residente, una stabile organizzazione o una base fissa di detto altro Stato, e
3. ritorna, in linea di principio, quotidianamente al proprio domicilio principale nello Stato di residenza (lett. a).

Tuttavia, la rivoluzione copernicana impressa dalla sottoscrizione del nuovo Accordo riguarda il meccanismo di imposizione dei redditi prodotti dai lavoratori frontalieri e l'abbandono del principio di tassazione esclusiva nello Stato della fonte in favore di quello fondato sulla imponibilità concorrente dei due Stati. A tale riguardo, l'art. 3, paragrafo 1, del nuovo Accordo dispone testualmente: «conformemente alle disposizioni dell'art. 15 della Convenzione contro le doppie imposizioni del 1976, i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe ricevute dai lavoratori frontalieri e pagate da un datore

di lavoro quale corrispettivo di un'attività di lavoro dipendente, sono imponibili nello Stato contraente in cui l'attività di lavoro dipendente viene svolta. Tuttavia, l'imposta così applicata non può eccedere l'80 per cento dell'imposta risultante dall'applicazione dell'imposta sui redditi delle persone fisiche applicabile nel luogo in cui l'attività di lavoro dipendente viene svolta, ivi incluse le imposte locali sui redditi delle persone fisiche. Lo Stato di residenza assoggetta a sua volta ad imposizione ed elimina la doppia imposizione».

L'Accordo disciplina persino la modalità di tassazione del reddito prodotto nello Stato della fonte. Infatti, l'art. 3, paragrafo 3, recita: «l'imposizione dei lavoratori frontalieri nello Stato contraente in cui l'attività di lavoro dipendente viene svolta è effettuata tramite imposizione alla fonte. Qualsiasi altro metodo d'imposizione è escluso ai fini del presente Accordo».



I PRINCIPI DEL NUOVO ACCORDO:

- **abbandono dell'imposizione esclusiva e il riconoscimento della tassazione concorrente** (da una prima lettura sembra una conferma dell'impianto normativo previgente, ma in realtà l'assenza dell'avverbio "soltanto" ne sancisce l'innovativa portata normativa);
- a differenza del passato **lo Stato della fonte dovrà limitare la propria pretesa esclusivamente all'80% dell'importo derivante dall'applicazione dell'imposta sui redditi delle persone fisiche applicabile nel luogo**

in cui l'attività di lavoro dipendente viene svolta, comprese le imposte locali;

- anche lo **Stato di residenza vanterà una potestà impositiva sui medesimi redditi;**
- **esigenza di garantire l'eliminazione della doppia imposizione**, conseguenza immediata del riconoscimento della potestà impositiva concorrente dei due Stati.

L'accordo in commento, all'art. 3, stabilisce il nuovo sistema di imposizione fiscale dei lavoratori frontalieri, con una importante distinzione tra: **"ATTUALI FRONTALIERI"** e **"NUOVI FRONTALIERI"**.

FRONTALIERI ITALIA-SVIZZERA: COSA CAMBIA DAL 2024?

ATTUALI FRONTALIERI

(lavoratori **già** frontalieri entro la data del 17/07/2023, data di entrata in vigore del nuovo accordo in commento, **oppure i lavoratori attualmente non più presenti nel merca-**

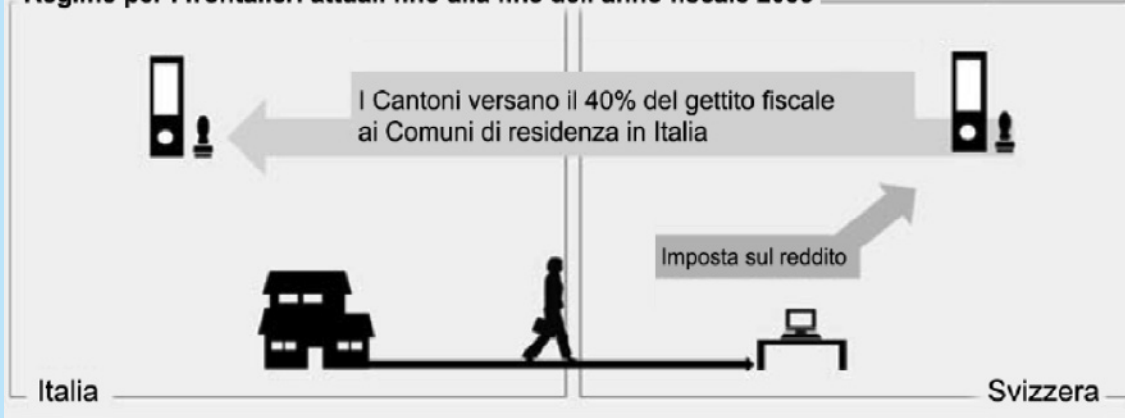
to svizzero, ma che erano frontalieri tra il 31/12/2018 e il 17/07/2023)

A tali lavoratori continuerà ad applicarsi l'imposizione fiscale prevista dal precedente accordo e di seguito schematizzata:

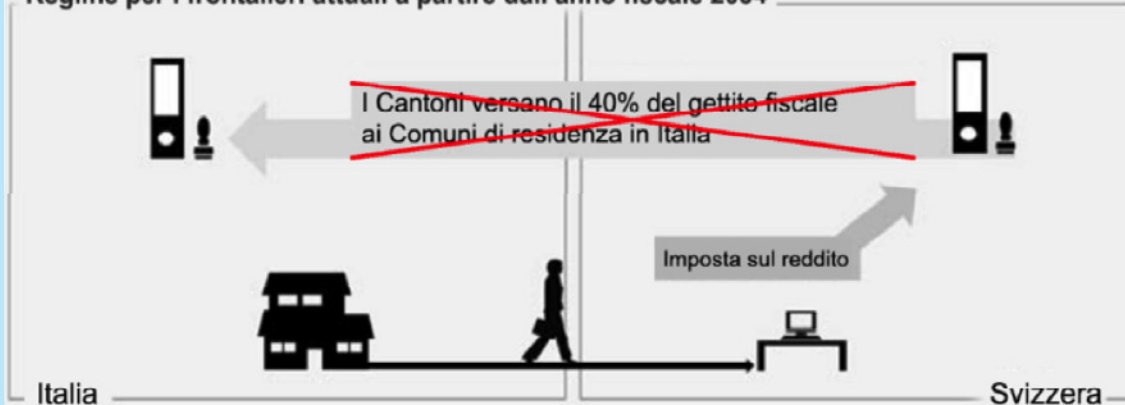
SITUAZIONE LAVORATORE	REGIME FISCALE
Lavoratore frontaliere residente in Italia che presta attività lavorativa nell'"area di frontiera" in Svizzera (entro i 20 km dal confine con altro stato contraente)	Il suo reddito è soggetto ad imposizione fiscale esclusivamente in Svizzera
Lavoratore frontaliere residente in Italia che presta attività lavorativa oltre "l'area di frontiera" in Svizzera (oltre i 20 km dal confine con altro stato contraente)	Tassazione concorrente da parte di entrambi gli Stati. In Italia è riconosciuta dal 2024 una franchigia di 10.000 euro (oggi 7.500 €) e un credito per le imposte pagate all'estero. Pertanto, si considera tassabile in Italia l'importo che eccede la predetta franchigia.
Lavoratore frontaliere residente in Svizzera che presta attività lavorativa in Italia	Tassazione concorrente da parte di entrambi gli Stati. In Italia si è soggetti alla normale imposizione fiscale

Schema: Regime Lavoratore frontaliere attuale residente in Italia che presta attività lavorativa nell'"area di frontiera" in Svizzera (entro i 20 km dal confine con altro stato contraente)

Regime per i frontalieri attuali fino alla fine dell'anno fiscale 2033



Regime per i frontalieri attuali a partire dall'anno fiscale 2034



Fonte: Foglio Informativo, 23.12.2020, Dip. Fed. Delle Finanze DFF, Segreteria di Stato per le questioni finanziarie internazionali SFI.

FRONTALIERI ITALIA-SVIZZERA: COSA CAMBIA DAL 2024?

NUOVI FRONTALIERI

(normativa in vigore per i lavoratori frontalieri dal 18/07/2023)

PER IL PERIODO 18/7/2023 AL 31/12/2023: I “nuovi frontalieri” saranno ancora soggetti alle vecchie regole di tassazione (pertanto, se essi hanno la residenza fiscale nei comuni di confine e il rientro giornaliero, pagheranno le imposte solo in Svizzera).

Dall’1/1/2024 scatterà invece per loro il nuovo meccanismo di tassazione concorrente (la prima tassazione in Italia avverrà pertanto nel 2025 con riferimento al reddito da lavoro maturato nell’anno 2024) di seguito schematizzato (agli “Attuali frontalieri” si continua ad applicare il regime sopra esposto):

SITUAZIONE LAVORATORE	REGIME FISCALE
Lavoratore frontaliere residente in Italia che presta attività lavorativa nell’“area di frontiera” in Svizzera (entro i 20 km dal confine con altro stato contraente)	Tassazione concorrente da parte di entrambi gli Stati. In Svizzera: il nuovo accordo prevede la tassazione dell’80% dell’imposta sul reddito delle persone fisiche in Svizzera. In Italia: una soglia di esenzione limitata a 10.000 euro dal 2024. Pertanto, i frontalieri verranno tassati in Svizzera con un’imposta non eccedente l’80% delle imposte (comprese quelle locali) che verrebbero prelevate in via ordinaria e, in Italia, con tassazione ordinaria con franchigia pari a 10.000 euro e la concessione del credito per le imposte pagate all’estero.
Lavoratore frontaliere residente in Italia che presta attività lavorativa oltre “l’area di frontiera” in Svizzera (oltre i 20 km dal confine con altro stato contraente)	Tassazione concorrente da parte di entrambi gli Stati. In Italia è riconosciuta una franchigia di 10.000 euro e un credito per le imposte pagate all’estero . Pertanto, si considera tassabile in Italia l’importo che eccede la predetta franchigia.
Lavoratore frontaliere residente in Svizzera che presta attività lavorativa nell’“area di frontiera” in Italia (entro i 20 km dal confine con altro stato contraente)	Tassazione concorrente da parte di entrambi gli Stati. In Italia: l’imposta netta e le addizionali comunale e regionale all’imposta sui redditi delle persone fisiche (IRPEF) dovute sui redditi derivanti da lavoro dipendente prestato in Italia dal lavoratore frontaliere residente in Svizzera, sono ridotte del 20 per cento. Le riduzioni, da indicare nella certificazione unica, spettano comunque negli importi determinati dal sostituto d’imposta anche nell’ipotesi di presentazione della dichiarazione dei redditi. In Svizzera: al fine di mitigare la discrepanza nella tassazione del frontaliere rispetto alla piena imposizione attuale in Italia, l’eliminazione della doppia imposizione per i frontalieri residenti in Svizzera avverrà riducendo di 4/5 l’importo lordo del salario, dello stipendio e delle altre remunerazioni analoghe. In questo modo, l’80% della remunerazione scontrerà imposizione in Italia, ad aliquote mediamente più alte di quelle applicabili in Svizzera, e soltanto il residuo 20% sarà considerato ai fini dell’imposizione nella Confederazione limitando l’impatto sulla progressività dell’imposta unicamente a tale importo.
Lavoratore frontaliere residente in Svizzera che presta attività lavorativa oltre “l’area di frontiera” in Italia (oltre i 20 km dal confine con altro stato contraente)	Tassazione concorrente da parte di entrambi gli Stati. In Italia si è soggetti alla normale imposizione fiscale.

Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- Sono esclusi dalla base imponibile dell’Irpef gli asseggni di sostegno al nucleo familiare erogati da enti di previdenza dello Stato in cui il frontaliere presta l’attività lavorativa;
- I contributi previdenziali per il prepensionamento sono a carico dei lavoratori frontalieri nei confronti degli enti di previdenza dello

Stato in cui prestano l’attività lavorativa. Come noto, i contributi sono deducibili dal reddito complessivo nell’importo risultante da idonea documentazione.

L’Agenzia delle Entrate, con circolare (Circ. Ag. Entrate 18 agosto 2023, n. 25/E), è intervenuta sull’argomento riepilogando la normativa sopra illustrata.

■ **PENSIONE ANTICIPATA A 64 ANNI: COME OTTENERLA**

PENSIONE ANTICIPATA CONTRIBUTIVA: requisiti, vantaggi, criticità, quali categorie di lavoratori possono raggiungerla

• DI NOEMI SECCI *Consulente del Lavoro in Sassari* •

Negli ultimi mesi, gran parte delle nuove proposte in ambito previdenziale riguardano la possibilità di pensionarsi anticipatamente, a 64 anni di età.

Detta facoltà, in vero, esiste già, grazie alle previsioni dell'art. 24, co. 11 del D.l. n. 201/2011 (c.d. Legge Fornero di Riforma delle pensioni): è infatti possibile, per gli iscritti presso le gestioni amministrate dall'Inps, pensionarsi con un minimo di 64 anni di età e 20 anni di contributi effettivi, purché l'importo della pensione sia almeno pari a 2,8 volte l'assegno sociale.

Tuttavia, il trattamento pensionistico è raggiungibile soltanto per coloro che risultano privi di contributi al 31 dicembre 1995, i c.d. "nuovi iscritti", la cui pensione è calcolata con sistema integralmente contributivo.

La facoltà può essere comunque estesa a chi ha lo *status* di iscritto entro il 1995, laddove l'interessato opti per il computo presso la Gestione Separata (art. 3, D.M. n. 282/1996), cioè per il trasferimento gratuito di tutta la contribuzione verso tale gestione, valorizzando così tutti i periodi contribuiti con sistema di calcolo contributivo.

Ai c.d. "vecchi iscritti", infatti, è accessibile in via ordinaria (salvo ulteriori trattamenti agevolati che richiedono l'appartenenza a categorie particolari o requisiti specifici) la sola pensione anticipata di cui all'art. 24, co. 10, D.l. n. 201/2011, che richiede l'accREDITO di 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, un anno in meno per le donne, oltre all'attesa di una finestra di tre mesi. Sussiste inoltre la possibilità di avvalersi della pensione anticipata

ta flessibile, c.d. Quota 103 (art. 14, co. 1, D.l. n. 4/2019), ma soltanto laddove l'interessato compia 62 anni di età e maturi 41 anni di contributi entro il 31 dicembre 2023 (al momento, si sta valutando l'estensione di tale trattamento al 2024). Parliamo dunque di trattamenti pensionistici che richiedono un requisito contributivo importante, ben superiore rispetto ai 20 anni di contribuzione.

REQUISITI PER IL COMPUTO

In ogni caso, l'accesso alla pensione anticipata contributiva grazie al trasferimento dei contributi presso la Gestione Separata non è semplice, per gli iscritti *ante* 1996; la facoltà di computo, difatti, richiede la maturazione dei seguenti requisiti:

- almeno 15 anni di contributi complessivi, tra tutte le gestioni amministrate dall'Inps (Assicurazione generale obbligatoria, Fondi sostitutivi od esclusivi, Gestione Separata);
- accREDITO entro il 31 dicembre 1995 di almeno un contributo, ma di meno di 18 anni di versamenti;
- accREDITO di almeno 5 anni di contributi dal 1° gennaio 1996 in poi;
- accREDITO di almeno un mese di contribuzione presso la Gestione Separata.

RISCATTO

Il requisito di contribuzione per l'accesso al pensionamento anticipato a 64 anni può essere maturato anche grazie al riscatto del titolo di studi universitario: qualora la durata legale del corso di studi sia collocata, parzialmente o ➤

PENSIONE ANTICIPATA CONTRIBUTIVA: REQUISITI, VANTAGGI, CRITICITÀ, QUALI CATEGORIE DI LAVORATORI POSSONO RAGGIUNGERLA

totalmente, entro il 31 dicembre 1995, quindi con calcolo dell'onere dei periodi riscattabili con sistema della riserva matematica (art. 13, L. n. 1338/1962), è comunque possibile richiederne la valorizzazione nel sistema contributivo, con calcolo dell'onere, a scelta dell'iscritto, con sistema percentuale (art. 2, co. 5, D.lgs. n. 184/1997) o agevolato (art. 20, co. 6, D.l. n. 4/2019). Per avvalersi dell'agevolazione, la domanda di riscatto deve avvenire simultaneamente alla domanda di pensionamento anticipato contributivo mediante accesso al computo (Circ. Inps nn. 6/2020 e 54/2021).

La scelta del riscatto percentuale o agevolato unito al computo presso la Gestione Separata consente, da una parte, un accesso velocizzato alla pensione, ma dall'altra parte determina il calcolo del trattamento pensionistico con sistema integralmente contributivo, che spesso risulta notevolmente penalizzante.

RICALCOLO CONTRIBUTIVO

In merito alla quantificazione con sistema contributivo dei periodi sino al 31 dicembre 1995, il montante, c.d. montante virtuale al 31 dicembre 1995, non è determinato sulla base degli effettivi versamenti accreditati, ma si considerano specifiche medie di contribuzione (cfr. circ. Inps n. 180/2014).

Ai fini della determinazione del montante, si considerano le aliquote vigenti presso ciascuna gestione previdenziale alla quale l'interessato risulta o risultava iscritto.

La penalizzazione, tuttavia, dipende notevolmente dalla conclusione della propria carriera ed alla contribuzione posseduta: osserviamo, ad esempio, il caso di una lavoratrice nata il 08/06/1959, con contribuzione pari a 39 anni, 2 mesi e 3 settimane al 30/06/2023.

L'interessata, accedendo alla pensione anticipata contributiva con computo a 64 anni il 01/07/2023, con l'ultimo decennio di contribuzione in calo, rispetto alla media dell'intera carriera, otterrebbe una pensione lorda pari a € 829,87. L'attesa della pensione anticipata, al

01/06/2026, le "regalerebbe", a fronte di 3 anni di attesa, avendo una pensione lorda mensile pari ad € 1.007,54, soltanto € 178,47 lordi mensili aggiuntivi, poiché non si registra una crescita nelle ultime retribuzioni ed il sistema di calcolo misto (retributivo per le anzianità sino al 31 dicembre 1995), in questo caso, non aiuta. Similari le conclusioni relative alla pensione di vecchiaia ordinaria, che l'interessata otterrebbe il 01/07/2026, salvo futuri adeguamenti alla speranza di vita.

Ad ogni modo, pur essendo accessibile il computo presso la Gestione Separata, all'interessata non sarebbe possibile ottenere la pensione anticipata contributiva a 64 anni, in quanto non raggiunge l'importo minimo di pensione pari a 2,8 volte l'assegno sociale.

ABBASSAMENTO DELL'IMPORTO SOGLIA

Ed è proprio su questo punto che vertono gli attuali dibattiti in campo previdenziale: si vorrebbe infatti ampliare, dal 2024, la platea dei destinatari della pensione anticipata contributiva, se non abbattendo, almeno riducendo la soglia minima d'importo a 2 volte, o a 2,5 volte l'assegno sociale, in luogo delle attuali 2,8 volte. Per intenderci, potrebbe bastare raggiungere una pensione di 1.006,54 euro (2 volte l'assegno sociale attualmente vigente nel 2023) o di 1.258,18 euro, in luogo degli attuali 1.406,16 euro. Non proprio un passo da gigante (nel caso di studio osservato, ad esempio, nulla sarebbe cambiato, la pensione sarebbe rimasta comunque inaccessibile), ma comunque un passo in avanti verso la flessibilità in uscita. Da non dimenticare, infine, l'ultimo requisito necessario al conseguimento della pensione anticipata, ma non per questo meno importante: la cessazione dell'attività lavorativa subordinata. In particolare, è necessaria la cessazione di qualsiasi attività di lavoro dipendente alla data di decorrenza del trattamento pensionistico, mentre non è necessario terminare lo svolgimento di attività lavorative autonome o parasubordinate (collaborazioni).

■ GIADA DELLA ROCCA ANALIZZA I PROFILI DI RILEVANZA COSTITUZIONALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ

CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI E CONTRATTI DI PROSSIMITÀ: la Consulta circoscrive l'ambito di efficacia*

• DI ANTONELLA ROSATI Ricercatrice Centro Studi Unitario Ordine dei Consulenti del Lavoro Provincia di Milano - Ancl Up Milano •

Con il presente contributo l'Autrice analizza i profili di rilevanza costituzionale dei contratti collettivi di prossimità, rispetto all'art. 39 della Costituzione, alla luce della recente sentenza della Corte Costituzionale n. 52 del 28 marzo 2023.

IL CASO AFFRONTATO

Un gruppo di lavoratori si è rivolto al Tribunale di Napoli invocando il pagamento di differenze retributive a loro asseritamente dovute in base alla contrattazione collettiva di categoria. In primo grado, il ricorso è stato rigettato poiché tali pretese erano precluse da un accordo sindacale aziendale, qualificato dalle parti come di prossimità, sottoscritto da un solo sindacato maggiormente rappresentativo (Sinalv Cisl) e derogatorio delle previsioni del Ccnl. In sede di impugnazione la Corte d'Appello di Napoli, ritenendo infondate le pretese dei lavoratori, ha chiesto alla Consulta di stabilire se la disciplina dell'art. 8 del D.l. n. 138 del 2011 violi l'art. 39, commi primo e quarto, della Costituzione *"nella parte in cui estende l'efficacia dei contratti aziendali o di prossimità a tutti i lavoratori interessati anche se non firmatari del contratto o appartenenti a un sindacato non firmatario del contratto collettivo"*.

CONTRATTI DI PROSSIMITÀ E ART. 39 DELLA COSTITUZIONE

Secondo la Corte rimettente, la disposizione sospettata di illegittimità costituzionale si porrebbe, anzitutto, in contrasto con l'art. 39, primo comma, Cost., il quale tutela la libertà dell'organizzazione sindacale.

La norma, più precisamente, lederebbe detta libertà, intesa sia quale libertà del singolo lavoratore di associarsi in formazioni sindacali (costituendo organizzazioni sindacali o aderendo a organizzazioni già costituite), sia come libertà del sindacato di organizzarsi per svolgere la funzione di rappresentanza dei propri iscritti: da un lato, infatti, l'efficacia *erga omnes* degli accordi stipulati da un singolo sindacato violerebbe la libertà dei singoli lavoratori di aderire ad altro sindacato e di esprimere, attraverso di esso, il proprio dissenso rispetto agli accordi medesimi; dall'altro lato, sarebbe compressa la capacità del sindacato non firmatario di svolgere la propria funzione rappresentativa dei lavoratori dissenzienti¹. Inoltre, l'art. 8 del D.l. n. 138 del 2011, come convertito, violerebbe l'art. 39, quarto comma, Cost., in quanto consentirebbe la stipulazione di contratti collettivi con efficacia *erga omnes* in difetto della integrazione dei presup- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2023, n. 2, p. 258-275 dal titolo *La stella polare dell'art. 39 Cost. e i contratti collettivi di prossimità*.

1. A. Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali*, pag. 686 che prosegue: "Sicché i contratti collettivi con valida

efficacia generale potrebbero essere quelli stipulati dalle RSU oppure da un gruppo di RSA o di sindacati esterni aperto alla partecipazione di tutti i sindacati e/o da loro rappresentanze aventi in azienda un numero ragionato di iscritti, che la Corte costituzionale potrebbe individuare ad esempio nel 5% del

personale"; C. Assanti-G. Pera, *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Padova, 1972, pag. 34: "tutti i sindacati hanno diritto d'essere presenti e tutti i sindacati hanno diritto che la loro eventuale posizione di maggioranza o di minoranza sia legalmente constatata, fermo il diritto della maggioranza di governare".

CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI E CONTRATTI DI PROSSIMITÀ:

LA CONSULTA CIRCOSSCRIVE L'AMBITO DI EFFICACIA

posti procedurali e soggettivi da esso previsti, quali la previa registrazione, condizionata alla previsione di un ordinamento interno a base democratica e la conseguente acquisizione della personalità giuridica².

LA PRONUNCIA DI INAMMISSIBILITÀ

La Corte Costituzionale, nella sentenza n. 52 del 2023, dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale in quanto dall'ordinanza di rimessione non emerge se oggetto del giudizio sia *"un contratto collettivo aziendale di prossimità ex art. 8 del D.L. n. 138 del 2011 dotato di quell'efficacia generale prevista dalla disposizione censurata, che il giudice a quo ritiene contrastante con gli invocati parametri, oppure un ordinario contratto aziendale, provvisto di efficacia solo tendenzialmente estesa a tutti i lavoratori in azienda, ma che non supera l'eventuale espresso dissenso di associazioni sindacali o lavoratori"*.

Il giudice rimettente avrebbe dovuto motivare che l'accordo aziendale rientrasse proprio nella fattispecie del contratto collettivo aziendale di prossimità, al quale la disposizione censurata assegna un'efficacia generale nei confronti di tutti i lavoratori interessati, e non fosse invece un ordinario accordo aziendale.

Non è sufficiente che in giudizio venga in rilievo un accordo aziendale ordinario ma occorre che sia dedotto e ricorra un vero e proprio contratto collettivo aziendale di prossimità di cui sia invocata l'efficacia generale estesa a tutti i lavoratori in azienda.

L'affermazione che l'efficacia generale degli accordi aziendali è *tendenziale* trova un limite nell'espresso dissenso di lavoratori o associazioni sindacali.

L'accordo aziendale ha forza di legge tra le parti e la sua efficacia può essere estesa a terzi

solo nei casi previsti dalla legge ed è affermato in giurisprudenza che *"sarebbe illecita la pretesa datoriale aziendale di esigere il rispetto dell'accordo aziendale anche dai lavoratori dissenzienti perché iscritti ad un sindacato non firmatario dell'accordo medesimo"*³.

L'accordo aziendale ordinario, quindi, non estende la sua efficacia anche nei confronti dei lavoratori e delle associazioni sindacali che, in occasione della stipulazione dell'accordo stesso, siano espressamente dissenzienti.

Il loro dichiarato dissenso non inficia la validità dell'accordo aziendale, ma incide sull'efficacia, la quale quindi, in tale evenienza, risulta non essere generale.

La Corte Costituzionale ricorda che l'efficacia generale, proprio perché eccezionale, sussiste solo se ricorrono gli specifici presupposti ai quali l'art. 8 la condiziona; presupposti previsti testualmente dalla disposizione censurata e così declinati:

- occorre che l'accordo aziendale sia sottoscritto da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda;
- è necessario che tali specifiche intese siano sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali;
- l'accordo deve risultare alternativamente finalizzato alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività;
- occorre che l'accordo riguardi la regolazione ➤

2. *Ex pluribus*, si rinvia, per quanti ritengono costituzionalmente illegittima la previsione: M. Rusciano, *L'art. 8 è contro la Costituzione*, in *Eguaglianza e libertà*, 9 settembre 2011; G. Ferraro, *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, in *Quaderni Fond. M. Biagi*, 2011, VI, 2, pag. 22; F. Scarpelli, *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2011, 127, pag. 12; A. Garilli, *L'art. 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*,

2012, 139, pag. 8; A. Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali*, cit., pag. 685; M.C. Cataudella, *L'efficacia generale degli accordi aziendali e territoriali*, in *Dir. lav. merc.*, 2012, pp. 59-72. Per la teoria opposta, E. Ghera, *L'art. 39 della Costituzione e il contratto collettivo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 202, 2014, pag. 8; A. Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8, D.L. 13 agosto 2011*, n. 138, in *Cuore&Critica.it*, n. 138, 2011, pag. 2; E. Ales, *Dal "caso Fiat" al "caso Italia". Il diritto del lavoro di prossimità, le sue scaturigini e i suoi*

limiti costituzionali, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2011, 134, pag. 26; A. Perulli-V. Speziale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2011, n. 132 che assumono la natura gestionale delle "specifiche intese" previste dal legislatore. In generale, sull'art. 39 Cost., comma 4, si deve ricordare M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione*, oggi, in B. Caruso-S. Sciarra (a cura di), *Opere*, Milano, 2000, pag. 399 ss.

3. Cass., n. 27115 del 2017.

CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI E CONTRATTI DI PROSSIMITÀ:

LA CONSULTA CIRCOSSCRIVE L'AMBITO DI EFFICACIA

delle materie inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento a specifici settori elencati dall'art. 8, comma 2.

Tale eccezionalità è ancora più marcata in ragione della prevista possibilità, *ex art. 8 comma 2-bis*, che il contratto collettivo aziendale di prossimità deroghi *in peius* alle disposizioni di legge che disciplinano le materie suddette e le relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

A ben vedere, essendo vasto e quasi onnicomprensivo l'elenco delle materie indicate nel testo, si fornisce un potere derogatorio quasi illimitato al livello di contrattazione collettiva aziendale e *"una speciale forza normativa prevalente sulle fonti di grado superiore e bidirezionale: la norma in deroga può disporre anche in senso meno favorevole al lavoratore"*⁴.

Tuttavia, va considerato il quadro socio-economico in cui è avvenuto l'intervento legislativo, un quadro contrassegnato dalla crisi, in particolare dal punto di vista produttivo.

Per affrontare questa situazione, si è fatto ricorso all'attenuazione della tecnica della norma inderogabile con efficacia sostitutiva, una delle tecniche storicamente fondamentali per la tutela dei lavoratori che, nel tempo, è parsa svilupparsi eccessivamente fino a costituire un serio ostacolo alla stessa evoluzione dinamica delle imprese.

Una soluzione è dunque quella di prevedere appositi procedimenti che, partendo pur sempre da regole specifiche e certe del caso concreto, all'occorrenza consentano anche di discostarsi dalle norme inderogabili di più ampia dimensione⁵.

La scelta di fornire questo ampio potere ai sindacati a livello locale e aziendale appare, sul piano pratico, convincente proprio in quanto essi saranno liberi di intervenire se e nei limiti in cui lo riterranno necessario per il "bene comune", in particolare per il superamento di crisi aziendali e occupazionali, adeguando e plasmando gran parte della disciplina del lavoro nelle forme più idonee e più utili in ciascuna azienda o in ciascun territorio⁶.

BREVI RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Tutte le volte in cui ha trovato nei vari provvedimenti legislativi un testo manipolabile, la Corte ha manifestato una sorta di presunzione di legittimità non esplicita allo scopo di supplire al vuoto normativo lasciato dalla mancata attuazione dell'art. 39 Cost.

Le ragioni storiche di questa inadempienza costituzionale, voluta dai sindacati stessi, sono conosciute; ci si chiede se oggi quelle stesse ragioni siano ancora valide, se non rientri nel bene comune non solo la libera competizione tra gruppi privati quanto anche avere un ordinamento sindacale chiaro e ordinato, con punti di riferimento certi.

Preso atto che ormai l'art. 39 Cost. *"sopravvive tra una formale certificazione di esistenza e una sostanziale pratica di elusione (...), un pezzo di articolo che c'è e non c'è al tempo stesso (...) tale da compromettere il vecchio ed impedire il nuovo", il legislatore dovrebbe intervenire per "un riordino complessivo di un'area sempre più comparabile ad un'autentica giungla"*⁷.

L'art. 39 è una stella polare non più in grado di dettare la rotta se non attraverso una sua radicata, e radicale, revisione.

4. E. Ghera, *L'art. 39 della Costituzione e il contratto collettivo*, in Biblioteca 20 Maggio, 2014, n. 1, pag. 183 che prosegue: "viene così derogato, a sua volta, il c.d. principio del favor o della inderogabilità *in peius*: la cui implicita enunciazione si rinviene nell'art. 2113 c.c."

5. In tal senso, A. Vallebbona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali*, pag. 684. Secondo L. Galantino, *L'art. 8 della Legge N. 148 del 2011 e il ruolo della contrattazione aziendale*, in Quad. Fond. M. Biagi, 2011, 2, pp. 6-7, l'art. 8 rischia di "produrre una singolare eterogeneità dei

fini" (...) "molto più opportuno dunque sarebbe stato che il legislatore, con chiarezza di obiettivi, avesse proceduto in prima persona all'operazione certamente necessaria di adeguamento del diritto del lavoro al mutato contesto sociale. In tal modo si sarebbe ottenuto il duplice scopo di realizzare una regolamentazione unitaria del rapporto di lavoro su tutto il territorio nazionale e di lasciare poi spazio alla contrattazione aziendale di intervenire per l'adeguamento rispetto alle diverse esigenze produttive dei singoli territori o delle aziende".

6. A. Vallebbona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali*, cit., pag. 684; R. Del Punta, *Cronache da una transizione confusa (su art. 8, l. n. 148/2011, e dintorni)*, in Lav. dir., 2012, n. 1, pp. 31-54, secondo cui ai fini della resistenza alla globalizzazione possano giovare - molto più dei contratti nazionali, adusi a governare situazioni di equilibrio statico - forme dinamiche di contrattazione, che muovano da problemi specifici delle singole realtà produttive e dei rispettivi mercati di riferimento.

7. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale*, pp. 77-78.

■ **LUCA FIORELLI ANALIZZA LA POSIZIONE DELLA CASSAZIONE SUL C.D. SECONDO LICENZIAMENTO**

LA TUTELA APPLICABILE nel caso del c.d. secondo licenziamento*

• DI LUCA DI SEVO *Consulente del Lavoro in Bollate (Mi)* •

Nella sentenza in commento la Corte di Cassazione individua la tutela applicabile al lavoratore licenziato senza giustificato motivo nel caso in cui, a distanza di circa un mese, sia intervenuto un secondo atto di recesso datoriale, nella specie risultato idoneo ad estinguere il rapporto di lavoro.

La sentenza sancisce che in caso di licenziamento illegittimo, qualora il datore di lavoro abbia successivamente intimato al lavoratore un nuovo licenziamento con diversa motivazione (il secondo non impugnato), non va applicata la sanzione reintegratoria, ma al lavoratore spetta il risarcimento del danno, nella misura minima di cinque mensilità.

Il primo licenziamento intimato al lavoratore era ritenuto illegittimo in primo grado per insussistenza del giustificato motivo oggettivo, mentre il secondo non era stato impugnato.

Oltre alla domanda del lavoratore per la reintegrazione, era stata rigettata anche quella di condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria. La pronuncia veniva confermata anche in secondo grado.

La Cassazione ha invece ricondotto il primo licenziamento al regime della tutela reintegratoria attenuata (manifesta insussistenza del motivo oggettivo); il diritto all'indennità risarcitoria è stato quantificato nella misura minima di cinque mensilità.

La Suprema Corte ha quindi affermato che l'indennità risarcitoria minima spetta al lavoratore indipendentemente dalla sussistenza di un danno in concreto, in quanto essa è dovuta per la mera intimazione di un licenziamento

illegittimo.

Pertanto, il fatto che il datore di lavoro abbia scelto di non eseguire il primo licenziamento e che il rapporto di lavoro sia proseguito, perfino con la corresponsione della retribuzione, non esclude il diritto a tale indennità con conferma dell'orientamento giurisprudenziale che riconosce natura prettamente sanzionatoria all'indennità minima di cinque mensilità.

È evidente che anche questa sentenza conferma, implicitamente, l'orientamento giurisprudenziale che riconosce l'ammissibilità della intimazione di un nuovo licenziamento, purché basato su motivi diversi.

Ricordiamo inoltre, che con la Legge n. 92/2012 (intervento su art. 18, Stat. lav.), e con il D.lgs. n. 23/2015 (disciplina "parallela" per i c.d. neoassunti), il legislatore ha spaccettato le tutele contro i licenziamenti illegittimi, introducendo una tutela esclusivamente economica (indennitaria), per quelli (non gravemente) ingiustificati.

Si evidenziano degli ambiti di diversificazione; un primo ambito dipende dal tipo di vizio che affligge il licenziamento e, quindi, dall'applicazione della tutela indennitaria o reintegratoria. Ne discende che nei casi di primo licenziamento semplicemente ingiustificato, il secondo licenziamento è per definizione inefficace, essendosi il rapporto (giuridicamente) già estinto.

Al contrario, nell'ipotesi in cui al primo licenziamento si applica la tutela reintegratoria, a ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2023, n. 2 p. 408-416, dal titolo *Il cosiddetto secondo licenziamento: vecchie e nuove problematiche alla luce delle riforme*.

LA TUTELA APPLICABILE NEL CASO DEL C.D. SECONDO LICENZIAMENTO

fronte di un secondo recesso intimato nelle more dell'impugnazione del primo, il lavoratore non può conseguire l'ordine di reintegrazione per l'illegittimità del licenziamento originario. Il diritto alla reintegra dipende esclusivamente dall'esito del giudizio relativo al secondo licenziamento, mentre la tutela certa è solo quella indennitaria, come visto nel minimo garantito di cinque mensilità.

Non va dimenticato l'impatto che esercita sulle argomentazioni di cui sopra, il distinto regime previdenziale applicabile: nel caso di tutela reintegratoria, sia piena che depotenziata, il

lavoratore ha diritto all'accredito dei contributi previdenziali e assistenziali per tutto il periodo che intercorre tra il licenziamento e l'ordine di reintegra, mentre nulla è garantito nel caso di tutela meramente indennitaria.

Pertanto, a seguito della modulazione del sistema sanzionatorio e della continua revisione da parte della giurisprudenza, il tema del c.d. doppio licenziamento risulta molto complesso, implicando scelte di ordine economico che si riflettono sullo svolgimento dei processi e non da ultimo sulle politiche aziendali.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE: impatti positivi sul lavoro

Il futuro non esiste, si può immaginare, influenzare o contenere ma, in ogni caso, ci resta sconosciuto, perché non c'è.

Se non vogliamo cadere nella tentazione di diventare Dio (bastano e avanzano quelli che sono già convinti di esserlo) dobbiamo evitare l'ambizione velleitaria o allucinatoria di creare con l'intelligenza artificiale ciò che non esiste. Se sono un cretino rimarrò tale anche se imparo a usare *ChatGPT*, se fossimo ignoranti dovremmo preoccuparci di leggere dei libri, ascoltare musica o andare al cinema prima di entrare in *Bard*. Altrimenti saremo soltanto degli stupidi patetici digitali che, invece di cogliere le occasioni, inseguono le stagioni.

Andando a riprendere il *Future of Jobs Report 2023* del World Economic Forum, già citato nell'articolo precedente, nonché le espressioni di pensiero di altri come Randstad, intel o qualche università illuminata, troviamo un sacco di lavori del futuro che sfrutteranno l'IA: tecnici del *machine learning*, analisti di *Business intelligence*, esperti di sicurezza informatica, specialisti di *Fin Tech*, analisti di *Big Data*, ingegneri della robotica, operatori di attrezzature agricole e manutentori.

I professionisti dovranno essere poliedrici, abili nell'orientare e autorevoli nell'affiancare le aziende nelle scelte complesse; l'IA servirà per selezionare le informazioni e analizzare più dati contemporaneamente, per arrivare prima, con meno fatica e abbassando la probabilità di commettere errori.

Ebbene sì, il lavoro delle persone cambierà nel suo contenuto per logistica e manifattura, in sanità e negli uffici ma saranno necessarie

specializzazioni in tutti i campi, perché è facile parlare di robot, senza immaginare quanta intelligenza non artificiale ci voglia per farli agire dal punto di vista informatico e cibernetico, per vederli funzionare senza che si rompano troppo frequentemente o per ripararli quando si spaccano.

Possiamo fare tutti i possibili esercizi di fantascienza (non sottovaluterei l'introduzione di tale materia a scuola: molto di quello che c'era d'impensabile sulla *USS Enterprise* ora è realtà, ciò che strabiliava negli *Urania*, adesso lo abbiamo in tasca o sull'automobile), ma l'idea che un robot possa guidare il trattore o il mulletto oppure che un androide si metta a riparare l'aspirapolvere è ancora piuttosto prematura; figuriamoci pensare che possano preparare una *Sacher* buona o interpretare, da soli, le normative italiane.

Nel mentre dobbiamo studiare, imparare e formare. Il problema non è l'introduzione della tecnologia che abbatte l'occupazione, è la scarsa attitudine al cambiamento, associata alla pochezza delle competenze che crea economie deboli e mancanza di lavoro. Le tecnologie industriali, da fine Ottocento a oggi, non hanno creato disoccupazione ma, troppo spesso, disparità socioeconomiche locali e mondiali; il prossimo giro di giostra sarà meno benevolo perché, se togliamo i lavori routinari o ripetibili, avremo solo la possibilità di dotarci di tante competenze e un'intelligenza reale perché si possa convivere con quella artificiale. Il titolo di questo articolo ha senso solo se scuole, università, imprese e professionisti sa- ➤

ranno capaci di creare le condizioni perché tecnologia e innovazione siano alla portata di tutti e, contemporaneamente, si attrezzino e si abituino a cambiamenti frequenti e veloci, perché il futuro non esista.

Una foto su *Twitter*, che mostrava un attacco al Pentagono, da un *account* denominato *Bloomberg Feed* che riportava: “Grande esplosione vicino al Pentagono, a Washington”, ha scatenato il panico alla borsa di New York, l’indice Dow Jones Industrial è sceso di 85 punti per alcuni minuti prima di riprendersi nuovamente.

Non si trattava del 2001, ma del maggio 2023: era tutto falso, con un’immagine creata da un

software dotato di IA (sarebbe bastato Photoshop manipolato da un bravo grafico, ma non avrebbe avuto un risultato così *cool*). Per le strade di Pechino erano giorni di maggio. Tra noi si scherzava a raccogliere ortiche. A Wall Street giocavano coi miliardi di dollari, senza usare il cervello. Il corsivo è di Battiato, il resto è mio: ci sono molti lavori nuovi che si possono imparare e diffondersi nel mercato ma, se i migliori laureati della più importante borsa del mondo restano intrappolati in una realtà che non sono capaci di interpretare, è meglio che ci attrezziamo subito, per non farci spazzare via dalla nostra mediocrità.

IL PISSI PISSI.

“**A**ntonio, come stai?”

“Giuseppe! Quanto tempo che non ci si vede! Come va la moglie? E i figli?”

“Eh il più grande ormai è un ometto, 12 anni, il prossimo anno va alle superiori ma non ha tanta voglia di studiare. La piccola va per i 10, a scuola è bravissima, una vera donnina. E io e Maria .. invecchiamo, che altro?”

“Ma se ti vedo benissimo...”

“Lascia stare Antonio, che è un periodo... Tu piuttosto, sei ancora uccel di bosco? Quando metti su famiglia?”

“Giuse’ tu lo sai Forse quella che mi mette l’anello al dito (e, capisci ammé, al naso) deve ancora nascere. E poi con la commissione interna, il sindacato, sempre mille impegni...”

“Eh Anto’, tu a me non la racconti. Qua si dice che anche con l’ultima arrivata in commissione, quella Aurora detta “occhibelli” (per non parlare del resto) ...”

“Dicerie, Giuseppe, pettegolezzi. E comunque ... libero io libera lei, che male ci sarebbe? Ma dimmi di te piuttosto, mi hai mandato un messaggio un po’ inquietante, che succede?”

“Antonio, qua si mette male mi stanno puntando, mi sa che vogliono farmi fuori”

“Ohè Giuse’ e il sindacato che ci sta a fare se non difende i bravi ragazzi come te? Chi ce l’ha con te...”

“Eh! hai presente il Fabbris? Quello mi sta prendendo di mira.”

“Ma chi , il nuovo direttore generale?”

“Lui proprio. Mi sta addosso. Pensa che adesso mi hanno anche dato da compilare un modulo strano il tiscip, tiscit, un nome così”

“Giuseppe, è il time sheet. Lo so perché ce l’hanno detto all’ultimo incontro. Il sindacato non era tanto d’accordo ma è necessario se vo-

gliamo avere il premio produttività, devi solo scrivere con un certo dettaglio quello che fai giorno per giorno”

“È proprio lì sta il punto, Antonio: io che scrivo?”

“Ma in che senso?”

“Antonio, tu mi conosci, io sono un bravo ragazzo se qualcuno ha bisogno gli ho sempre dato una mano, anche quando Salvo si ruppe una gamba chi lo ha portato avanti e indietro dal lavoro, per due mesi?”

“Giuseppe, lo so che sei un amico e una brava persona. Ma tutto questo che c’entra con il Fabbris e il time sheet?”

“Anto’, parliamoci chiaro, tu sei un po’ più giovane di me e non sai tutto tutto. Io sono entrato in azienda a 18 anni, più di trent’anni fa. Mio zio ai tempi era sindaco. Il padrone di allora aveva bisogno di condonare 5500 metri di tettoia così così per trasformarla in capannone e uffici (Il reparto C, hai presente?). E io allora fui assunto. Il vecchio padrone mi ha sempre voluto bene, capirai, con il valore di 5500 mq di campo edificati a tre piani ... Ero stato messo al reparto affari generali, e se c’era bisogno andavo in posta, facevo qualche servizio, nulla di sconvolgente eh, se ricordi sono sempre disponibile a volantinare o a distribuire le tessere perché il tempo ... non mi manca, diciamo. Una volta ho anche accompagnato la moglie del padrone dal fratello in ospedale, 400km fra andare e tornare. Ma poi il padrone è morto, i figli se ne fregano dell’azienda, che quasi è andata al tracollo, i favori si dimenticano, mo’ è arrivato sto’ Fabbris che sembra sceso dalla svizzera tedesca ...”

“È emiliano, mi pare, dall’accento...”

“È uguale, emiliano, svedese, svizzero, o spagnolo, quello è un rompiballe, un esaltato, si è messo in testa chissà che cosa, vuole ribaltare l’azienda ➤

e mi punta, ogni tanto mi incontra e mi dice: "Carletti cosa sta facendo di bello?" Quello mi vuole fottere ti dico. E quella del tiscit è solo una scusa. Quello ha capito che io tiro a campare e mi vuole far fuori."

"Va beh, ma adesso ci sono tante possibilità, stiamo facendo i corsi di inglese e anche quelli di informatizzazione proprio per riqualificare le persone ..."

"Anto', ma quale inglese, a che mi serve che all'ufficio postale è già tanto se parlano un italiano decente; e che poi anche alla posta chi ci va più? Neanche le fotocopie servono. Ora è tutto telematico ..."

"Appunto, l'informatizzazione..."

"Ma se faccio fatica ad accendere il cellulare, che i miei figli mi prendono in giro, da quando abbiamo preso la smart.tv neanche ci capisco più col telecomando! No, non è roba per me. Anto', io c'ho 54 anni, qui in azienda ci ho passato una vita, a fare qualcosa qua e là, ad arrabattarmi un po', c'ho ancora diversi anni per la pensione, anche se forse due o tre me li abbuonano per via del papà con la 104."

"Uh il Gino, e che gli è successo?"

"Ma che ne so, sai com'è mio padre, sempre dietro all'orto e agli affari suoi (che da quando è vedovo non so più neanche quali siano), un giorno è arrivato a casa e mi ha detto" questa carta portala in azienda, che ti danno tre giorni di ferie in più al mese" e io così ho fatto. Insomma Antonio, quel Fabbris lì mi sa che vuole licenziarmi, lo vedo quando mi spia con quei suoi occhietti da civetta, quello mi sta prendendo le misure per la bara, te lo dico io"

"Sta calmo, Giuseppe, non è così facile. Lo so che girano voci di ridurre i costi ma il sindacato mica è qui a far niente. Poi c'hai pure la 104 (vabbè che quello non è molto dirimente, mi sa, in azienda ormai ce l'hanno uno su tre ...)"

"Antonio io non sono esperto come te, però mi chiedo: se scoprono che qui in azienda... come dire ... non sono particolarmente indaffarato, questi mi licenziano, me lo sento, la notte non ci dormo più..."

"Eh, è un bel problema, però Fammi pensare, forse ...No, questo non va bene Ah! Ho trovato! C'è il pissi pissi!"

"Pissi pissi? E che sarebbe?"

"È il nome che gli diamo in gergo dopo il corso che abbiamo fatto, perchè è una parola inglese un po' complicata, difficile da pronunciare, sembra uno scioglilingua ... uissebou, usslo ... ah no, ecco, uistleblouing (con 'sti nomi inglese non ci si capisce più nulla)!"

"Embè, questo pissi pissi come mi aiuta?"

"Ma niente, tu vai in azienda, c'è un ufficio apposta, al 3° piano proprio del tuo reparto C, sopra c'è scritto "riservato-segnalazioni-vigilanza" o qualcosa del genere. Tu vai lì e denunci qualcosa che non va, qualcosa di grave":

"Devo fare la spia, mi dici?"

"Ma no, che esagerazione, non è fare la spia, devi segnalare dei reati, è modo per essere tutti più legali e trasparenti. Così aiuti l'azienda a migliorare..."

"Seeee, e così il Fabbris mi licenzia in un minuto"

"Ennò, è proprio qui il punto. Se uno segnala qualcosa che non va, ha una protezione speciale. Diventa quasi intoccabile. Guarda ho qui degli appunti. Vedi, il segnalatore non può essere soggetto di ritorsioni quali licenziamenti, note di demerito, provvedimenti disciplinari, anche trasferimenti o cambi di mansione. Dopo che hai segnalato, lo voglio vedere il Fabbris come fa a toccarti, ti deve girare al largo. Capisci, se ti fanno qualcosa, si presume che lo facciamo solo perchè tu hai segnalato. Ora ... 36 anni a lavor... sì insomma a stare in azienda, la volta che segnali ti licenziano? Li vedo male, ma proprio male male ... Non lo faranno mai, ti dovrebbero riassumere dandoti un sacco di soldi. Anche il sindacato si metterebbe di traverso."

"E vabbè ma io cosa vado a dire? Che la signora Rina della contabilità se la fa con il dirigente Stracozzi? Che ne so io di che succede in questa azienda?"

"No, deve essere qualcosa di grave, un reato di ➤"

un certo tipo, non un pettegolezzo. Ma questi qui dell'azienda sono anni che vanno via puliti e lisci come l'olio ... hmmm ...Aspetta... Senti, ti ricordi Marcone?"

"Marcone! E chi se lo dimentica .. quell'uomo grande e grosso che si occupava della manutenzione, quello che ti spostava da solo una macchina da duecento chili (mica per niente lo chiamavano Marcone...)."

"Ecco proprio lui. Sai cosa diceva in giro, anzi lo diceva lui vantandosi? Che per far risparmiare l'azienda, nel campo vicino al tuo reparto C, quello dove adesso hanno fatto il parco aziendale, ai tempi seppelliva scarti di lavorazione, anche roba inquinante, batterie, pezzi di amianto, oli esausti, un po' di tutto".

"Eh l'ho sentita anch'io 'sta storia. E Marcone era anche il tipo, uno che andava per le spicce. Ma... devo denunciare Marcone, scusa? Non sono mica un fetente..."

"Ma dai, Marcone è andato in pensione tre anni fa no? E subito dopo ha raggiunto il figlio in Australia, e poi ho saputo che ha anche seri problemi di salute. Quello non lo beccano più te lo dico io. E poi se anche volessero, la

responsabilità è dell'azienda, mica sua".

"Ok, ma io non so se è vero, sono dicerie, cose che sanno tutti ma non ho le prove".

"Esatto! Sono cose che sanno tutti. Vedi, per fare queste denunce tu non devi avere prove certe, lo dice la legge, basta che uno abbia "un fondato motivo" di ritenere che le informazioni che segnala siano vere. E tu, che hai sentito il Marcone dire più e più volte queste cose, un fondato sospetto ce l'hai. O no? E hai mai visto qualcuno che veniva a ritirare 'sta roba?"

"E dici che funzionerà?"

"Funzionerà eccome. E ti dico di più, se controllano, scavano e trovano davvero quei rifiuti, altro che licenziamento, qui rischia che ci scappa pure un super premio!"

"Antonio, grazie, sei un amico! Ora sono più sollevato. Non so come ringraziarti. Guarda, vedo che hai l'auto sporca, vado subito a lavartela."

"Ma Giuseppe sono le tre del pomeriggio, usciamo alle 17.00 e poi ho un impegno, quando vuoi lavarmela?"

"Subito, qui, in azienda, dietro al magazzino dove c'è la canna dell'acqua, che lì non c'è mai nessuno. Tanto, che c'ho da fare?"

LE AGEVOLAZIONI UNDER... seguiranno sanzioni?

Mentre lo scriviamo viene da sorridere. Sì, come quando ci si sente impotenti di fronte agli eventi avversi e si diventa autoironici. La storia la conosciamo tutti, ma vale la pena ripercorrerla.

Lo Stato concede alle imprese delle agevolazioni contributive per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato, bene!

Come noto, sono previsti ulteriori requisiti per fare lecitamente accesso alle agevolazioni in esame, e anche qui nulla da dire.

Sempre lo Stato dispone, in caso di fruizione indebita delle suddette agevolazioni, il pagamento dei contributi non versati in precedenza unitamente alle relative sanzioni, meno bene, ma comprensibile.

A capo dell'amministrazione di questi fondi pubblici troviamo l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, e ancora una volta "Bene!", non si poteva fare scelta migliore.

D'altronde l'Inps possiede una banca dati vastissima, per tale ragione è certamente l'ente più idoneo ad individuare i requisiti richiesti dalla norma.

Tanto è vero che fin dalla nascita di questa agevolazione l'Istituto ha messo a punto una specifica *utility* in cui è possibile recuperare l'informazione del tempo indeterminato, e così accedere serenamente ai finanziamenti pubblici.

Certo, l'esito della *utility* non ha carattere certificativo, e questo ci rende un po' meno sereni, ma d'altra parte per risparmiare sul costo del lavoro e agevolare la stabilizzazione delle assunzioni, che a nostro avviso dovrebbe essere una scelta da premiare a prescindere dal passato lavorativo di ogni soggetto, non vi è altra

soluzione che affidarsi agli strumenti esistenti.

Oggi, come qualche mese fa, vorremmo soffermarci nuovamente sul sistema messo a disposizione dell'utenza, portando all'attenzione di tutti i soggetti coinvolti quanto il meccanismo del controllo, seppure apprezzabile, sia tuttavia traballante: l'*utility* non è certificativa ed il lavoratore in questione potrebbe in buona fede dichiarare dati non corretti.

È vero che l'Inps possiede tutte le informazioni utili al caso, ma è altrettanto vero che le stesse non sono aggiornate in tempo reale. Per meglio dire le indicazioni presenti nell'*utility* potrebbero risultare disallineate a seconda delle tempistiche di interrogazione del sistema. Ciò detto è fondamentale che l'Istituto si orienti verso controlli il più possibile rapidi che scongiurino quindi il rischio di applicare un'agevolazione che col tempo si riveli non spettante. A tal proposito il *focus* deve necessariamente ancora una volta orientarsi sulla tempestività delle verifiche amministrative, anche in ragione del fatto che nelle ultime settimane molte aziende sono state oggetto di controlli da parte della vigilanza documentale sull'agevolazione UNDER 36 e probabilmente saranno costrette a riversare all'Inps migliaia e migliaia di euro di sanzioni dato che in questo particolare periodo storico il livello dei tassi di interessi ha raggiunto margini assai elevati, e per i casi di omesso versamento contributivo, quale è considerato quello legato all'agevolazione in esame, oggi siamo a più 10 punti percentuali su base annua fino ad un massimo del 40 per cento.



E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, "Il coraggio delle idee")

UNA PROPOSTA AL MESE

Il tutto ci impone di provare ad indicare suggerimenti o spunti non solo per un miglioramento degli strumenti oggi a disposizione dell'utenza, ma anche per sensibilizzare l'Inps affinché valuti la possibilità di trovare soluzioni più eque e razionali.

La prima esigenza che ci sentiamo di avanzare è la necessità di eseguire controlli più rapidi da parte dell'Istituto: attendere fino a cinque anni per recapitare un avviso di accertamento determina un esborso economico che anziché incentivare il lavoro a tempo indeterminato, non solo lo frena, ma addirittura lo demonizza. D'istinto verrebbe voglia di smettere di applicare questa agevolazione per evitare, qualora sconosciuta, di riversare somme che potrebbero poi rivelarsi molto più elevate di quelle a costo pieno.

Il secondo punto di attenzione è collegato al primo. I ritardi negli accertamenti determinano un aumento del valore delle sanzioni del tutto irrazionale vista l'onerosità generata dagli attuali tassi di interesse: ora, se l'Inps fosse in grado di eseguire controlli rapidissimi, a tre o sei mesi dall'attivazione del beneficio, forse, e ribadiamo *forse*, l'applicazione di sanzioni così onerose, seppure oggettivamente eccessive, potrebbe ancora mantenere una parvenza di logicità, ma qualora l'Istituto non sia in condizione di garantire controlli veloci allora è opportuno chiedere che venga vagliata la possibilità dell'applicazione della sanzione civile senza la maggiorazione dei 5,5 punti percentuali ordinariamente previsti.

A ben riflettere, date le premesse di cui sopra, non sembra di trovarsi tanto distanti dal concetto che in diritto tributario è definito *incertezza normativa oggettiva*: in tale contesto il contribuente è tenuto indenne dalle sanzioni ogni qual volta la violazione è determinata da condizioni di incertezza sulla portata della norma e sull'ambito di applicazione della stessa. Perciò nell'attesa e nella speranza che il legislatore modifichi strutturalmente la Legge 23

dicembre 2000, n. 388 proporremmo di applicare in questi casi la riduzione delle sanzioni civili *ex* articolo 116, comma 15 ammettendo quale criterio anche l'incertezza oggettiva derivante dall'assenza di strumenti certificativi, considerando anche la buona fede di chi applica lo sgravio.

Si ricorda infatti che la norma citata dispone al comma 15, lettera a): *"15. Fermo restando l'integrale pagamento dei contributi e dei premi dovuti alle gestioni previdenziali e assistenziali, i consigli di amministrazione degli enti impositori, sulla base di apposite direttive emanate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica fissano criteri e modalità per la riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 fino alla misura degli interessi legali, nei seguenti casi:*

a) nei casi di mancato e ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo successivamente riconosciuto in sede giurisdizionale o amministrativa in relazione alla particolare rilevanza delle incertezze interpretative che hanno dato luogo alla inadempienza e nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, derivanti da fatto doloso del terzo denunciato, entro il termine di cui all'articolo 124, primo comma, del codice penale, all'autorità giudiziaria;"

Pertanto, riteniamo più che sensato proporre all'Istituto una valutazione seria e attenta sull'entità delle attuali sanzioni applicate, anche perché di certo è certificato qui c'è solo l'avviso di recupero, dove non è neppure specificata la violazione commessa, ma riportato il solo dettato normativo dei requisiti richiesti e una generica affermazione di averne violato uno di quelli elencati.

Va bene pagare per gli errori commessi ma sarebbe possibile almeno sapere qual è l'errore? ➤

UNA PROPOSTA AL MESE

Giusto per far meglio la prossima volta!

Inoltre, sarebbe opportuno che l'Istituto garantisca una condotta quanto più possibile univoca tra le varie sedi territoriali al fine di scongiurare il rischio di un'indebita fruizione dell'agevolazione in parola.

Nel caso in cui l'interrogazione dell'*utility* e la dichiarazione del lavoratore lasciano dubbi circa la presenza dei requisiti per accedere al beneficio, chiediamo che la sede Inps territorialmente competente, se interpellata tramite cassetto bidirezionale, sia disponibile ad effettuare verifiche puntuali e specifiche per dirimere le incertezze sulla presenza o meno dei requisiti, senza sottrarsi alla richiesta limitandosi a citare le circolari in materia, perché tale condotta, evidentemente, oltre a non portare a nulla, appare del tutto inadeguata da parte di una pubblica amministrazione.

Non si pretende certo di ricevere in chiaro eventuali dati di precedenti datori di lavoro, gli stessi potranno essere restituiti dall'Inps in forma criptata.

Volendo poi osservare la vicenda da un altro punto di vista, anziché soffermarsi sul miglioramento dei dati contenuti nell'*utility*, si potrebbe puntare sul miglioramento dell'attuale estratto contributivo del dipendente, immaginandolo arricchito ad esempio dell'informazione sulla tipologia del contratto di lavoro e/o sulla qualifica Uniemens; è vero che queste indicazioni potrebbero essere oggetto di errori

non certamente imputabili all'Istituto, ma consentirebbero di vagliare con più attenzione e con controlli mirati il singolo caso.

Qualora neppure questa ipotesi possa trovare accoglimento si potrebbe valutare il riconoscimento dello sgravio a posteriori. Sotto forma di rimborso in F24, solo dopo attenta verifica dell'Inps stesso s'intende! Questo porterebbe anche ad un altro vantaggio che talvolta viene trascurato, la possibilità di compensare i contributi eccedenti anche per il personale cessato. È evidente che questa ipotesi è pensata come alternativa allo sgravio mensile attualmente vigente.

È vero, il recupero dei maggiori contributi non sarebbe contestuale, ma ipotizzando un recupero a sei mesi potrebbe non essere un'opzione così disagiata.

Dato tutto ciò vorremmo chiudere con un'ultima semplificazione: non occorre, davvero, non occorre "riempire le tasche" alle imprese con sedicenti, complicate e insidiose agevolazioni contributive, è sufficiente abbassare il costo del lavoro, ad esempio riducendo genericamente e senza troppe complicazioni il valore delle aliquote contributive a carico delle aziende, sarebbe davvero già tanto pensare a strumenti chiari, facili e certi per calmierare gli ingenti esborsi economici che le imprese ed i datori di lavoro tutti devono sostenere per garantire ai propri collaboratori l'occupazione e una retribuzione dignitosa.



ARGOMENTO

Licenziamento del dirigente: natura ingiuriosa del licenziamento

La Corte d'Appello di Roma ha rigettato l'appello proposto dal lavoratore avverso la sentenza del Tribunale della stessa sede, che aveva respinto le domande nei confronti del datore, di cui era dirigente sino al licenziamento comunicatogli il 12/9/2013, dirette: a) all'accertamento della natura arbitraria del licenziamento e alla condanna al pagamento dell'indennità supplementare; b) all'accertamento della violazione del patto di stabilità concluso il 22/2/2013 e alla condanna al risarcimento del danno *ex art.* 1218 c.c. corrispondente alle retribuzioni sino al 22/2/2016 o somma di giustizia; c) all'accertamento della natura ingiuriosa del licenziamento e alla condanna al risarcimento del danno alla dignità, all'immagine professionale, alla professionalità.

Nel provvedimento impugnato la Corte territoriale ha osservato, in particolare, che risultava dimostrata la sussistenza dei fatti posti dalla società alla base del recesso dando altresì atto che era stato licenziato un altro dirigente e non ne risultavano assunti altri nel periodo successivo al recesso in contestazione; che il patto di *retention* stipulato tra le parti non era da interpretare quale garanzia

di stabilità, ma come garanzia per la società di essere reintegrata dei costi di formazione, ove il lavoratore beneficiario fosse receduto dal rapporto prima dell'ammortizzamento dei costi di formazione; che la lettera di licenziamento era stata consegnata all'esterno della sala riunioni in cui si trovava l'appellante con altri dipendenti, non essendone a conoscenza gli altri partecipanti alla riunione, quindi senza pubblicità e non risultando riscontrate in via testimoniale le altre modalità lesive della dignità come dedotte.

L'originario ricorrente e appellante chiede la cassazione della sentenza impugnata, cui resiste con controricorso la società.

Secondo la giurisprudenza della Corte, nell'ipotesi di licenziamento individuale del dirigente d'azienda, cui, ai sensi dell'art. 10 della Legge n. 604/1966, non trova applicazione la disciplina limitativa dei licenziamenti, la nozione di giustificatazza del recesso si discosta da quella di giustificato motivo ed è ravvisabile ove sussista l'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, della soppressione della figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario e non emerga, in base ad elementi oggettivi, la na- ➤

Cass., sez. Lavoro,
25 luglio 2023, n. 22391

AUTORE
STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro
in Milano



tura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione. Il giudice deve limitarsi al controllo sull'effettività delle scelte imprenditoriali poste a base del licenziamento, non potendo sindacare il merito di tali scelte, garantite dal precetto di cui all'art. 41 Cost.

Il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost.

Vanno rammentati, in proposito:

a) il principio, consolidato nella giurisprudenza di legittimità (tra le molte, Cass. n. 3964/2019), secondo cui, in tema di interpretazione del contratto, quella data dal giudice non deve invero essere l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, ma solo una delle possibili e plausibili interpretazioni, sicché, quando di una clausola contrattuale sono possibili due o più interpretazioni (plausibili), non è consentito alla parte che aveva proposto l'interpretazione poi disattesa dal giudice di merito dolersi in sede di legittimità del fatto che sia stata privilegiata l'altra;

b) il principio, parimenti consolidato, secondo cui, posto che l'accertamento della volontà delle parti in relazione al contenuto di un negozio giuridico si traduce in un'indagine di fatto affidata al giudice di merito, il ricorrente per cassazione, al fine di far valere la violazione dei canoni legali di interpretazione contrattuale di cui agli artt. 1362 e ss. c.c., non solo deve fare esplicito riferimento alle regole legali di interpretazione, mediante specifica indicazione delle norme asseritamente violate ed ai principi in esse contenuti, ma è tenuto, altresì, a precisare in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito si sia discostato dai canoni legali

assunti come violati o se lo stesso li abbia applicati sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti non potendo, invece, la censura risolversi nella mera contrapposizione dell'interpretazione del ricorrente e quella accolta nella sentenza impugnata (Cass., n. 9461/2021; cfr. anche Cass., n. 4460/2020); **c)** in via generale, il principio che il vizio di violazione di legge investe immediatamente la regola di diritto, risolvendosi nella negazione o affermazione erronea della esistenza o inesistenza di una norma, ovvero nell'attribuzione ad essa di un contenuto che non possiede, avuto riguardo alla fattispecie in essa delineata, mentre il vizio di falsa applicazione di legge consiste, o nell'assumere la fattispecie concreta giudicata sotto una norma che non le si addice, perché la fattispecie astratta da essa prevista non è idonea a regolarla, o nel trarre dalla norma, in relazione alla fattispecie concreta, conseguenze giuridiche che contraddicano la pur corretta sua interpretazione, con la conseguenza che non rientra nell'ambito applicativo dell'art. 360, comma 1, n. 3, l'allegazione di un'erronea ricognizione della fattispecie concreta a mezzo delle risultanze di causa che è, invece, esterna all'esatta interpretazione della norma e inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, sottratta perciò al sindacato di legittimità (Cass., n. 640/2019, n. 7187/2022, n. 9093/2023).

La giurisprudenza della Corte ha chiarito che il carattere ingiurioso del licenziamento che, in quanto lesivo della dignità del lavoratore, legittima un autonomo risarcimento del danno, non si identifica con la sua illegittimità, bensì con le particolari forme o modalità offensive del recesso; e che il dirigente che, in conseguenza della risoluzione del rapporto con il datore di lavoro causata dal recesso ingiustificato di quest'ultimo, chieda il risarcimento del danno riconducibile alla condotta datoriale, è tenuto a provare i comportamenti datoriali cui addebita, in ragione della loro gravità, la lesione del decoro e dell'integrità psico-fisica e l'elemento soggettivo della colpa grave o del dolo (cfr. Cass., n. 23686/2015, n. 6847/2010);

Il ricorso deve pertanto essere respinto.



Cass., sez. Lavoro,
27 giugno 2023, n. 38914

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro
in Milano

Morte sul lavoro: condanna confermata per la condotta colposa dell'RLS

Nel corso delle operazioni di stoccaggio, il dipendente C.C., assunto come impiegato tecnico, trasporta un carico di tubolari di acciaio mediante un carrello elevatore; dopo averlo posizionato, si arrampica su uno scaffale per migliorare la disposizione del carico, ma viene schiacciato dalla caduta degli stessi tubolari che provocano la sua morte. La Corte di Appello di Bari, a conferma della sentenza emessa dal Tribunale di Trani, ha ritenuto colpevoli di omicidio colposo, a seguito della violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sia il datore di lavoro che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

In particolare, al datore si rimproverano la colpa generica e la colpa specifica di non aver effettuato la valutazione dei rischi, di non aver valutato il reale rischio di caduta delle merci stoccate e di non aver elaborato le procedure aziendali in merito alle operazioni di stoccaggio, consentendo quindi che il lavoratore in oggetto, assunto con mansioni e qualifica di impiegato tecnico, svolgesse di fatto anche operazioni di magazziniere senza avergli fornito la dovuta formazione.

Al RLS viene ascritta la colpa specifica di aver concorso a cagionare l'infortunio mortale attraverso una serie di comportamenti omissivi, cioè di non aver promosso l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute dei colleghi, di non aver sollecitato la loro formazione sull'utilizzo dei mezzi di sollevamento e di non aver informato i responsabili dell'azienda sui rischi legati all'uso di tali attrezzature.

Ambedue gli imputati propongono ricorso in Cassazione, ma gli Ermellini li respingono entrambi, per infondatezza.

I motivi di ricorso del datore di lavoro sono per lo più legati ad un difetto di correlazione tra i capi di imputazione e la sentenza; la Cor-

te evidenzia il principio che, in tema di reati colposi, non sussiste la violazione del principio di correlazione tra l'accusa e la sentenza di condanna se la contestazione concerne globalmente la condotta addebitata come colposa, essendo quindi consentito al giudice di aggiungere agli elementi di fatto contestati altri estremi di comportamento colposo o di specificazione della colpa, emergenti dagli atti processuali.

L'RLS propone ricorso per i seguenti motivi:

- il rappresentante della sicurezza dei lavoratori non ha poteri decisionali e, di conseguenza, non sono previste, a suo carico, sanzioni amministrative e/o penali;

- violazione dell'art. 40, cpv., c.p., poichè, in ragione di quanto sopra, l'imputato non poteva dirsi investito dell'obbligo giuridico di impedire l'evento;

- mancata considerazione dei principi giurisprudenziali in tema di reato omissivo o commissivo mediante omissioni.

Se anche avesse comunicato al datore di lavoro le modalità di prestazione dell'attività lavorativa del lavoratore deceduto è altamente probabile che detta comunicazione non avrebbe avuto alcun riverbero sulle decisioni aziendali, stanti la mancanza di potere in capo all'imputato e la piena conoscenza dell'attività posta in essere dall'infortunato da parte del datore di lavoro. La Corte respinge gli argomenti e chiarisce che l'articolo 50 del Decreto legislativo n. 81 del 2008 attribuisce al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un ruolo fondamentale nella gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro. La Corte ha sostenuto che, indipendentemente dalla posizione di garanzia, la sua condotta ha contribuito colposamente al delitto, in quanto non ha adempiuto ai suoi compiti legati alla figura di RLS.

Pertanto, la Corte conferma la condanna per entrambi gli imputati imponendo la copertura delle spese processuali.

Personale del settore aereo: si applica la speciale disciplina a tutela e sostegno della maternità e paternità

Cìò di cui si discute nella sentenza in oggetto è se il divieto di lavoro notturno per ragioni di genitorialità (entro i 3 anni di vita del figlio) si applichi al personale di volo di compagnie aeree, restando così eventualmente preclusa la possibilità di assegnazione a turni di lavoro che includano l'orario notturno e le trasferte che comportino l'assenza durante la notte.

La Corte di Appello di Milano ha confermato la sentenza del Tribunale di Busto Arsizio con la quale era stato dichiarato il diritto della dipendente, assistente di volo, all'esonero del lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età della figlia, ai sensi dell'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151 del 2001, in mancanza di assenza, per la medesima causa, del padre della minore.

Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso la società, basandosi principalmente sul fatto che nei confronti degli assistenti di volo non troverebbe applicazione la regolamentazione della genitorialità, con riferimento alle limitazioni al lavoro notturno, poiché al personale dell'aviazione civile verrebbe in rilievo l'art. 7, co. 2 del D.lgs. n. 185 del 2005 che non contempla l'astensione dal lavoro notturno per genitorialità.

Sostiene la società che il D.lgs. n. 185 del 2005 (disciplina dell'orario di lavoro del personale del settore aereo) è una disposizione speciale che non tollera integrazioni con altre norme e che l'art. 7 non richiama né l'art. 53 del D.lgs. n. 151, né l'art. 11 del D.lgs. n. 66 del 2003. Inoltre, la direttiva 92/85/CE recepita dal D.lgs. n. 151/2001, impone agli Stati membri di vietare il lavoro notturno nel periodo successivo alla gravidanza e per i 7 mesi dopo il parto, dietro presentazione di un certificato medico che ne attesti la necessità per la sicurezza e la salute della lavoratrice interessata e dunque, non per il solo fatto di essere genitore. Conseguentemente, sostiene la società che l'arco temporale che va dal compimento dell'anno a quello dei 3 anni del

bambino non è soggetto ad alcuna limitazione all'adibizione al lavoro notturno.

La Suprema corte rigetta il ricorso.

L'art. 53 del D.lgs. n. 26 marzo 2001 n. 151

"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" nel disciplinare in tale ambito il lavoro notturno prevede, al primo comma, il divieto di adibire "le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino". Al secondo comma della citata norma, si dispone inoltre che la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa, non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Sono disposizioni che introducono una tutela aggiuntiva per assicurare una presenza genitoriale al minore durante la notte, per il tempo intercorrente tra il compimento dell'anno di età, limite del divieto di adibizione al lavoro notturno, e fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino. Analoga tutela è assicurata anche alla lavoratrice madre adottiva o affidataria mentre una tutela speciale è prevista per il lavoratore e la lavoratrice che abbiano a carico un soggetto disabile.

Ritiene la Suprema Corte che l'inapplicabilità al personale di volo dell'aviazione civile delle disposizioni sull'orario di lavoro che disciplinano il lavoro notturno non esclude che a tale personale debba applicarsi la speciale disciplina del Testo unico a tutela e sostegno della maternità perché tale disciplina non ha più la funzione esclusiva di protezione della salute della donna e il soddisfacimento delle esigenze puramente fisiologiche del bambino, ma è diretta ad appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per realizzare il pieno sviluppo della sua personalità.

La Suprema Corte auspica che in sede di contrattazione collettiva venga definita un'apposita disciplina di attuazione del riconosciuto diritto genitoriale.



Cass., sez. Civile,
25 luglio 2023, n. 22389

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro
in Milano

Nei licenziamenti collettivi la soppressione di un intero reparto esclude il carattere discriminatorio del licenziamento

È legittimo, in caso di soppressione di un intero reparto per ragioni economiche, il licenziamento collettivo effettuato senza precisare i criteri di scelta dei lavoratori. Il licenziamento effettuato sopprimendo l'intero reparto non configura inoltre nessun caso di discriminazione.

In questo modo, gli Ermellini confermano la sentenza del giudice di secondo grado che, in riforma della prima sentenza, afferma la legittimità del licenziamento della lavoratrice di una casa di cura.

La vicenda prende avvio dall'opposizione al licenziamento intimato all'intero reparto dell'amministrazione per soppressione delle mansioni, con richiesta, in via principale, della reintegra nel posto di lavoro e, in via subordinata, della condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità risarcitoria.

Pesa, sul giudizio di merito, la valutazione del ricorso principale, vertente sull'utilizzo, in caso di licenziamento collettivo, anche in caso di mancato accordo sindacale, di un unico criterio di scelta, ricavato dagli standard regionali di accreditamento al servizio sanitario, aventi altra funzione, e riferito, per di più, ad una parte soltanto del complesso aziendale, nonché per avere il giudice di secondo grado ritenuto che il profilo professionale di collaboratore amministrativo non sarebbe previsto nell'ambito degli standard di accreditamento di cui al citato regolamento. Ora, la Suprema corte ricorda che nella procedura di licenziamento collettivo il controllo preventivo della ricorrenza delle condizioni legittimanti la procedura di riduzione del personale è demandata alle parti sociali ed il giudice non può sindacare l'opportunità delle scelte datoriali, nella specie la soppressione di posizioni amministrative non funzionali immediatamente per ottenere l'accreditamento presso la Regione, restando impregiudicata la verifica della correttezza procedura-

le dell'operazione, ivi compresa la sussistenza dell'imprescindibile nesso causale tra il progettato ridimensionamento e i singoli provvedimenti di recesso. I criteri di selezione del personale da licenziare, quando non siano predeterminati secondo uno specifico ordine stabilito da accordi collettivi, devono essere osservati in concorso tra loro. Ne segue che il datore di lavoro è tenuto ad una valutazione globale dei medesimi, ma ciò non esclude che il risultato comparativo possa essere quello di accordare prevalenza ad uno di detti criteri e, in particolare, alle esigenze tecnico-produttive, essendo questo il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione del personale, sempre che naturalmente una scelta simile trovi giustificazione in fattori obiettivi, la cui esistenza sia provata in concreto dal datore di lavoro e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie.

A tale scelta, corroborata dall'accertamento della effettiva diminuzione delle esigenze amministrative connessa alla diminuzione dei posti letti ed alla scelta di esternalizzare il servizio amministrativo, è coerentemente seguito il licenziamento proprio dei due collaboratori amministrativi. Il giudice di appello ha accertato in fatto che il regolamento della Regione non prevedeva come necessaria per ottenere l'accreditamento la presenza di personale amministrativo e ha sottolineato che le modalità di applicazione dei criteri di scelta non devono essere precisate nella comunicazione di avvio della procedura e che, una volta individuato il settore da sopprimere interamente ed accertata l'effettività della soppressione e la marginalità dei compiti residuati e redistribuiti, la decisione di espellere tutti i lavoratori ivi addetti non può essere sindacata dal giudice.

Pertanto, viene confermato il giudizio di appello, che stabilisce come legittimo il licenziamento.



Cass., sez. Lavoro,
01 settembre 2023,
n. 25617

AUTORE
ELENA PELLEGATTA
Consulente del Lavoro
in Milano

Confermato il licenziamento disciplinare per furto di beni aziendali, ma la valutazione del giudice pesa sull'entità dell'indennità risarcitoria

Come noto, in seguito alla sanzione espulsiva del licenziamento disciplinare, il comma 4 dell'art. 18, Legge n. 300 del 1970 prevede la reintegra nel posto di lavoro qualora il fatto contestato non risulti sussistente ovvero qualora il fatto sia riconducibile tra le condotte punibili con una sanzione conservativa. Al successivo comma 5 si aggiunge che, nelle altre ipotesi in cui venga accertato che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa di licenziamento, il giudice dichiara in ogni caso risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria.

Le valutazioni sulla riconducibilità del caso concreto all'una o all'altra ipotesi sono demandate ai giudici di merito, che nella ricostruzione dei fatti di causa possono raccogliere tutte le informazioni utili alla soluzione della vicenda, procedere all'audizione di eventuali testimoni, o ancora basarsi su precedenti recidive commesse dal lavoratore. L'analisi non è di poco conto e può portare a conseguenze molto differenti tra un caso ed un altro.

Nel caso oggetto di analisi, pur confermando la sanzione espulsiva del licenziamento disciplinare per furto di beni aziendali, i giudici di primo grado avevano tuttavia ordinato il pagamento di un'indennità risarcitoria di quindici mensilità a cura del datore di lavoro. Entrambe le parti ricorrevano prima in Appello e poi in Cassazione, l'una per vedersi applicata la tutela reale ritenendo il fatto riconducibile ad una sanzione conservativa data l'esiguità del bene sottratto all'azienda e l'altra ritenendo del tutto sproporzionato

l'ammontare dell'indennità risarcitoria stabilita dai giudici di prime cure.

La Cassazione respinge entrambi i motivi di ricorso ricordando che la valutazione di proporzionalità tra la sanzione applicata ed il fatto contestato può intervenire solo nelle ipotesi in cui la condotta oggetto di contestazione sia sussumibile in una delle fattispecie per cui i contratti collettivi o i codici disciplinari prevedano l'irrogazione di una sanzione conservativa, in tutte le altre ipotesi in caso di sproporzione tra sanzione e condotta si rientra necessariamente nel comma 5 dell'articolo 18 della citata legge per cui è prevista una tutela indennitaria c.d. forte.

Nel caso specifico, sia in primo che in secondo grado, veniva confermata la sanzione del licenziamento, ma nella ricostruzione dei fatti i giudici avevano constatato, senza per questo disconoscere la sussistenza di un fatto illecito, che l'appropriazione illecita riguardava merce di esiguo valore. A nulla era valso, come era corretto che fosse, il fatto che la società denunciassse che non si trattava del primo episodio di furto ad opera dello stesso lavoratore, in quanto non era riuscita a provare, con ragionevole certezza e dovizia di particolari, la condotta recidiva. Neppure il ricorso all'audizione di alcuni testimoni aveva offerto ai giudici prove più circostanziate circa presunti comportamenti illeciti tenuti nel passato dal medesimo lavoratore.

Tutto ciò premesso in Cassazione venivano respinti entrambi i ricorsi con versamento a carico di entrambe le parti del contributo unificato.



Cass., sez. Lavoro,
2 marzo 2023, n. 27353

AUTORE
CLARISSA MURATORI
Consulente del Lavoro
in Milano

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro
Pubblicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di annunciare l'uscita del n. 3/2023 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n. 2/2023 di LDE ha registrato oltre 130 mila accessi (147.993 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12. La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito (open access).

Per accedere al sito della Rivista, è sufficiente fare clic sul seguente indirizzo:

► <https://www.lavorodirittieuropa.it/> ◀

Da oggi LDE è anche su Facebook e LinkedIn!

Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!

È sufficiente cliccare sul relativo logo



Per consultare i numeri precedenti, è sufficiente fare clic sul link [Archivio Rivista](#)

Per chi voglia collaborare con la Rivista, si rinvia al file [COLLABORA CON NOI](#)

All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere fatti pervenire commenti ai temi trattati negli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti nella rubrica ["a parer mio, la voce dei lettori"](#)

Sarà gradito l'inoltro di questo messaggio alla Sua mailing-list e/o a chi ritiene possa essere interessato; si sottolinea l'opportunità di [isciversi alla NEWSLETTER](#), che si pone come strumento di servizio per dare una tempestiva informazione su sentenze, accordi collettivi, testi normativi o altri documenti di interesse immediato.

L'indirizzo di posta elettronica della Rivista è: redazione@lavorodirittieuropa.it

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

Indichiamo qui alcuni modi per una collaborazione (ben accetta) alla Rivista.

- Segnalare sentenze, ordinanze e altri provvedimenti significativi
- Segnalare il nome di chi potrebbe scrivere una nota a tali provvedimenti
- Segnalare Accordi collettivi, Verbal di conciliazione, Lodi arbitrali significativi per il contenuto e meritevoli di diffusione, che saranno tempestivamente diramati con la [Newsletter](#)
- Proporre temi per un saggio o un articolo e, auspicabilmente, il nome di chi potrebbe occuparsene
- Segnalare Convegni, Seminari e altre occasioni di studio in materia di diritto del lavoro (da pubblicare nella rubrica: "Eventi").
- Inoltare la Rivista alla propria mailing-list e/o a chi si ritiene possa essere interessato
- All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere anche fatti pervenire commenti agli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti, senza necessità di preventivo accordo, nella rubrica ["a parer mio, la voce dei lettori"](#)

[Iscriviti alla Newsletter](#)

"Ricordiamo che la rivista on line "Lavoro Diritti Europa" è pubblicata anche con il sostegno dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano. In ogni numero della Rivista (nella sezione Rubriche/ Punti di vista) sarà presente un nostro intervento sulle problematiche di stretta attualità con suggerimenti e orientamenti per la risoluzione dei problemi che si riscontrano nella quotidiana attività professionale. Ricordiamo che un componente del Centro studi unitario Ordine dei Consulenti del lavoro provincia di Milano - Ancl Up Milano fa parte del Comitato di redazione della Rivista".

SALARIO MINIMO: LAVORO ISTRUTTORIO SU SETTANTA CONTRATTI NAZIONALI DI LAVORO

A CURA DEL CENTRO RICERCHE DELLA FONDAZIONE
CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO



SALARIO MINIMO: LAVORO ISTRUTTORIO SU SETTANTA CONTRATTI NAZIONALI DI LAVORO

PREMESSA

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro di Milano, con il presente documento, intende fornire dati e commenti per una diversa ed ulteriore disamina delle problematiche che stanno alla base del dibattito sul "salario minimo".

Proposta di legge “Disposizioni per l’istituzione del salario minimo”

Su iniziativa di alcuni deputati della XIX legislatura, è stata presentata la proposta di legge per l’introduzione del salario minimo, uguale per tutti i rapporti di lavoro sia subordinati che parasubordinati e autonomi, specialmente nei casi di eterodirezione e mono committenza, ad integrazione della previsione costituzionale della retribuzione proporzionata e sufficiente.

Per "retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato" si dovrebbe intendere il trattamento economico complessivo, comprensivo del trattamento economico minimo, degli scatti di anzianità, delle mensilità aggiuntive e delle indennità contrattuali fisse e continuative dovute in relazione all’ordinario svolgimento dell’attività lavorativa.

La proposta di legge prevede, ferma restando l’applicazione generalizzata dei Ccnl, il riconoscimento di una giusta retribuzione, inderogabile, pari a 9 euro all’ora, lasciando al contratto collettivo la regolamentazione delle altre voci retributive. Per il lavoro domestico, è demandato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l’adozione di un decreto mediante il quale stabilire il trattamento economico minimo.

Per i lavoratori che prestano la loro attività lavorativa in forza di un contratto di agenzia o di rappresentanza commerciale o di un contratto di collaborazione, in mancanza di accordi collettivi nazionali specifici per il settore di riferimento stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, la retribuzione dovuta non dovrà essere complessivamente inferiore a quella stabilita dal Ccnl che disciplina, nel medesimo settore, mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, avuto riguardo al

tempo normalmente necessario per fornire la stessa prestazione. Il corrispettivo per la prestazione d'opera intellettuale o manuale non potrà essere comunque inferiore a quello stabilito dai Ccnl stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale per mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

L'aggiornamento del valore soglia di 9 euro all'ora dovrà avvenire con cadenza annuale ad opera di una Commissione all'uopo istituita che proporrà l'adeguamento al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Qualora il datore di lavoro dovesse porre in essere comportamenti diretti ad impedire o a limitare l'applicazione di quanto disposto dalla legge, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali, il giudice del lavoro, qualora ritenga sussistere la violazione, ordinerà al datore di lavoro la corresponsione del trattamento economico complessivo e di tutti gli oneri conseguenti.

Infine, dovrà essere riconosciuto un beneficio proporzionale ai datori di lavoro che adegueranno il trattamento economico minimo orario all'importo di 9 euro, per un periodo di tempo definito e in misura progressivamente decrescente.

Il presente lavoro svolto dal Centro Ricerche della Fondazione risponde alla esigenza di capire, nell'attuale sistema dei contratti collettivi depositati al CNEL quali livelli rispettano tale previsione.

Quella su riportata è la proposta di legge presentata al Parlamento che sarà oggetto di discussione. Compito della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano è quello di analizzare la contrattazione collettiva vigente, prendendo a riferimento un campione significativo di contratti collettivi nazionali sottoscritti sia dai sindacati confederali che da altri sindacati, e di mettere in evidenza i contratti che presentano una retribuzione superiore o inferiore alla soglia economica prevista nella proposta di legge.

Nel frattempo è utile ricordare che il CNEL, al quale il Governo ha chiesto di indagare e di dare dei suggerimenti sulla questione del lavoro povero e della eventuale necessità di introdurre in Italia un salario minimo per legge, ha elaborato un documento dal quale emerge un parere negativo sulla necessità di stabilire il salario minimo per legge dando alcune raccomandazioni affinché si pervenga ad una contrattazione di qualità.¹

Il comunicato stampa emanato dal CNEL evidenzia i seguenti punti²:

1. l'intenzione di formulare un documento "ampio e inclusivo" orientato cioè a condividere dati, scenari, possibili soluzioni e criticità, per evitare di replicare schemi di ragionamento duali – che si prestano a strumentalizzazioni politiche ed eccessi di semplificazione di un problema altamente complesso

1. Orientamenti e proposte - [Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia, Assemblea, Cnel, 12 ottobre 2023](#).

2. Comunicato stampa n. 45 del 12 ottobre 2023 - Salario minimo, assemblea Cnel approva [documento](#) finale.

2. sottolinea che la povertà lavorativa è spesso collegata non solo a salari insufficienti ma "è il risultato di un processo che va ben oltre il salario" e che riguarda i tempi di lavoro, la composizione familiare, la tassazione
3. la direttiva europea 2022/2041 "non impone agli Stati membri alcun obbligo di fissare per legge il salario minimo" adeguato e, anzi, segnala ai fini della tutela dei lavoratori la preferenza per promuovere la soluzione contrattuale rispetto a quella legislativa
4. il tasso di copertura della contrattazione collettiva in Italia è del 95% , di gran lunga superiore all'80 per cento (parametro della direttiva)
5. concorda sulla criticità del fenomeno dei ritardi nel rinnovo dei contratti collettivi, di cui riporta di dati precisi, ma afferma che non sempre ritardo è sinonimo di non adeguatezza del salario o di assenza di meccanismi di vacanza contrattuale, concessioni *una tantum*
6. sui salari attuali osserva che i dati ufficiali di ISTAT stimano in 7.10 euro il 50 per cento salario medio e in 6.85 euro il 60 per cento del salario mediano; anche considerando altre modalità di misurazione affermano che il sistema di contrattazione collettiva di livello nazionale di categoria attualmente supera più o meno ampiamente dette soglie retributive orarie
7. sul problema della c.d. contrattazione pirata viene osservato che le categorie che aderiscono a CGIL, CISL, UIL firmano 211 contratti collettivi nazionali di lavoro, che coprono 13.364.336 lavoratori dipendenti del settore privato (con eccezione di agricoltura e lavoro domestico) e rappresentano il 92 per cento del totale dei dipendenti tracciati nel flusso Uniemens; mentre i sindacati non rappresentati al CNEL al momento attuale firmano 353 Ccnl che coprono 54.220 lavoratori dipendenti, pari allo 0,4 per cento dei lavoratori di cui è noto il Ccnl.

Il CNEL auspica anche una migliore informatizzazione, e potenziamento della fruibilità e della capacità di lettura dei contratti conservati nel ricco archivio del CNEL che costituisce una preziosa fonte di dati necessari per le valutazioni.

DOCUMENTO DI APPROFONDIMENTO

Metodo di scelta dei Ccnl analizzati

Nella moltitudine dei Ccnl esistenti e disponibili sul sito del CNEL, lo studio si è focalizzato sulla individuazione di quei contratti collettivi che potessero soddisfare contemporaneamente i seguenti requisiti:

- a) che siano siglati da associazioni sindacali datoriali e dei lavoratori ritenute maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

- b)** che contengano la disciplina di comparti economici ad alto impatto di occupazione (ossia regolamentino settori in cui sia occupata la maggior parte della popolazione attiva);
- c)** che verosimilmente, per esperienza diretta della nostra categoria, potessero effettivamente restituire un valore di paga oraria inferiore a 9 euro lordi.

Sono stati esclusi, in base alla premessa di cui al punto c), tutti i Ccnl del comparto dirigenziale, in quanto il trattamento annuo minimo complessivo garantito (TMCG), riparametrato su base oraria, risulta ben superiore al valore ipotizzato come "salario minimo", oggetto del presente approfondimento.

Sono stati altresì valutati, ma esclusi, quei contratti collettivi che:

- a)** pur siglati da differenti associazioni di categoria datoriale maggiormente rappresentative, presentano tabelle retributive di fatto analoghe e di unica derivazione (quali ad esempio, Confcommercio/Confesercenti);
- b)** siano in fase di accreditamento al CNEL, e per il momento identificati con il generico codice CDIV.

Applicati questi criteri, la ricerca ha identificato 62 Ccnl, disciplinanti i principali campi di attività (da pag. 11). Come si evince dai grafici, dalle risultanze emerge che alcuni Ccnl, specie per i livelli più bassi o "di ingresso" nel settore, dovrebbero prevedere un adeguamento, per il raggiungimento del compenso minimo ipotizzato dalla proposta di legge.

All'esito di questa prima indagine, si è ritenuto di estendere l'analisi alla valutazione di altri Ccnl, regolanti settori diversi e/o stipulati da parti firmatarie differenti da CGIL/CISL/UIL.

Sono stati considerati circa ulteriori 30 Ccnl, da cui ne sono stati scartati 21, in quanto:

- firmati dai sindacati confederali (intesi come Cgil, Cisl e Uil) per la regolamentazione di settori "minori": la retribuzione risulta allineata alle tabelle retributive della macroarea di riferimento (es. Chimica V570, si discosta di circa 20 euro mese, sul livello più basso; per gli altri livelli si tratta di pochi euro);
- firmati da organizzazioni sindacali differenti dai confederali e rinnovati da poco: la retribuzione risulta allineata alle tabelle retributive dei Ccnl siglati da CGIL/CISL/UIL;
- firmati da organizzazioni sindacali differenti dai confederali chiusi e confluiti in altri Ccnl di recente rinnovo: anche in questo caso la retribuzione nel minimo risulta comparabile alle tabelle retributive già analizzate (es. Acconciatura Conflavoro H535).

Al termine della selezione, sono stati indagati 71 Ccnl, con specifica indicazione e comparazione di tutti i livelli contrattualmente previsti da ciascun Ccnl.

Settori Codice ATECO coinvolti nell'analisi

Il Ccnl è, generalmente, applicato ai lavoratori in riferimento alla categoria professionale del datore di lavoro, nello specifico, all'attività svolta dall'imprenditore e classificata dall'ISTAT con il codice ATECO. Il presente lavoro ha coinvolto i seguenti codici ATECO:

A agricoltura, silvicoltura e pesca	01 coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi 02 silvicoltura ed utilizzo di aree forestali 03 pesca e acquacoltura
B estrazione di minerali da cave e miniere	06 estrazione di petrolio greggio e di gas naturale 09 attività dei servizi di supporto all'estrazione
C attività manifatturiere	10 industrie alimentari 11 industria delle bevande 13 industrie tessili 14 confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia 15 fabbricazione di articoli in pelle e simili 16 industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio 17 fabbricazione di carta e di prodotti di carta 18 stampa e riproduzione di supporti registrati 19 fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio 20 fabbricazione di prodotti chimici 21 fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici 22 fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche 23 fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi 24 metallurgia 25 fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari attrezzature) 26 fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi 27 fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche 28 fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca 29 fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi 30 fabbricazione di altri mezzi di trasporto 31 fabbricazione di mobili 32 altre industrie manifatturiere 33 riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature
D fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	35 fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata

E fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	37 gestione delle reti fognarie 38 attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali 39 attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti
F costruzioni	41 costruzione di edifici 42 ingegneria civile 43 lavori di costruzione specializzati
G commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	45 commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli 46 commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli) 47 commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
H trasporto e magazzinaggio	49 trasporto terrestre e trasporto mediante condotte 50 trasporto marittimo e per vie d'acqua 51 trasporto aereo 52 magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti
I attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	55 alloggio 56 attività dei servizi di ristorazione
J servizi di informazione e comunicazione	58 attività editoriali 61 telecomunicazioni 62 produzione di software, consulenza informatica e attività connesse 63 attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici
K attività finanziarie e assicurative	64 attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione) 65 assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie) 66 attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative
L attività immobiliari	68 attività immobiliari
M attività professionali, scientifiche e tecniche	69 attività legali e contabilità 70 attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale 71 attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche 72 ricerca scientifica e sviluppo 73 pubblicità e ricerche di mercato 74 altre attività professionali, scientifiche e tecniche 75 servizi veterinari
N noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	77 attività di noleggio e leasing operativo 78 attività di ricerca, selezione, fornitura di personale 79 attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse 80 servizi di vigilanza e investigazione 81 attività di servizi per edifici e paesaggio 82 attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese

O amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	84 amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
P istruzione	85 istruzione
Q sanità e assistenza sociale	86 assistenza sanitaria 87 servizi di assistenza sociale residenziale 88 assistenza sociale non residenziale
R attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	90 attività creative, artistiche e di intrattenimento 91 attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali 92 attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco 93 attività sportive, di intrattenimento e di divertimento
S altre attività di servizi	94 attività di organizzazioni associative 95 riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa 96 altre attività di servizi per la persona
T attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	97 attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico

Complessità di definizione della retribuzione nei diversi Ccnl: metodo di calcolo applicato per l'analisi

Al fine di verificare se la retribuzione lorda oraria sia allineata al valore di 9 euro lordi orari, occorre preliminarmente determinare la RAL di ogni livello del contratto collettivo ed il divisore annuo di ogni Ccnl, nonché considerare:

- a)** il numero delle mensilità contrattualmente previste (13, 14 o più);
- b)** l'eventuale obbligo da parte del datore di lavoro di attribuzione di elementi aggiuntivi alla retribuzione tabellare, e determinati in misura fissa dal Ccnl (es. Elemento Perequativo, Elemento di Garanzia retributiva, *et similia*);
- c)** la previsione di ulteriori indennità variabili e speciali, connesse a particolari lavorazioni (es. sede disagiata), o settori di attività (es. navigazione marittima e aerea);
- d)** la previsione di ulteriori somme da erogare in occasione di circostanze particolari (es. premio fedeltà per gli impiegati edili con una certa anzianità aziendale);
- e)** l'esistenza di sistemi di bilateralità e/o *welfare* contrattuale.

La ricerca ha analizzato il salario minimo orario per ogni livello di a) di uno stesso Ccnl, b) di diversi Ccnl, di una stessa area merceologica, da qualsiasi organizzazione sindacale firmati.

A livello procedurale, il primo passo è stato quello di stabilire il divisore annuale. Riflettendo sulla determinazione della paga oraria, si dà atto, preliminarmente, che, si è ritenuto di poter adottare il criterio delle ore lavorabili annue, in quanto la normativa equipara la retribuzione dell'ora lavorata a quella delle ore di ferie o di permesso fruito; ne consegue che anche durante la sospensione dell'attività lavorativa per la fruizione delle ferie collettive, il dipendente continuerà a ricevere la retribuzione ordinaria (mensile, mensilizzata o oraria), per tutta la durata dell'assenza feriale. Pertanto, si è optato per la coincidenza del divisore annuale con il monte ore totale lavorabili annue, ottenuto moltiplicando l'orario settimanale "normale" previsto dal Ccnl per 52 settimane.

Per la più parte dei Ccnl analizzati, il divisore applicato è quindi "2.080", mentre per alcuni Ccnl il divisore è inferiore, in quanto l'orario settimanale contrattuale è ridotto rispetto alle 40 ore, per il meccanismo dell'assorbimento (a titolo di esempio: comparti assicurativo, agricolo, chimico).

Per ottenere la retribuzione lorda oraria, è sufficiente dividere la RAL per il divisore così ottenuto.

Tuttavia, concorrono alla composizione del compenso lordo annuo non solo i c.d. minimi tabellari, ma anche altri elementi retributivi, indennità, voci *una tantum*/premi fedeltà, somme alternativa alla bilateralità, etc.; in aggiunta, alcuni Ccnl impongono il riconoscimento di elementi perequativi o di garanzia retributiva, e la corresponsione di somme a titolo di *welfare* contrattuale.

Al fine di rendere coerenti i dati in comparazione, si è adottato il criterio seguente: $RAL\ base = retribuzione\ lorda\ mensile\ (ove\ diversa\ dal\ minimo\ tabellare,\ derivante\ dalla\ somma\ di\ paga\ base,\ contingenza,\ E.D.R.,\ indennità\ di\ funzione) * n.\ mensilità\ contrattuali$.

Alla RAL così ottenuta, si sono sommati i valori identificati dal Ccnl come "elemento perequativo" ed "elemento di garanzia retributiva", solitamente identici per ogni livello, e da erogarsi nella misura in cui il dipendente non abbia ricevuto nell'anno alcun valore aggiuntivo rispetto al cd. minimo tabellare.

Lo studio non ha ritenuto di poter considerare utili alla determinazione della RAL elementi quali il *welfare* contrattuale, le indennità periodiche connesse o derivanti da funzioni particolari, quali ad esempio le indennità di cassa per gli addetti alle casse, e le indennità legate ai tempi di navigazione marittima/aerea.

Altresì sono state escluse le somme erogabili al dipendente in sostituzione degli obblighi di contribuzione al sistema della bilateralità contrattuale.

In aggiunta, si è considerato l'istituto degli scatti di anzianità, e l'ulteriore retribuzione differita (T.F.R.).

Alla luce di ciò, proprio in ragione delle differenze economiche in base agli elementi considerati, la ricerca ha declinato il valore della paga lorda oraria in tre casistiche, (cfr. grafici da pag. 11) corrispondenti rispettivamente:

- a)** alla RAL + elementi extra come sopra identificati (colonna in giallo nella sezione dei report grafici);
- b)** alla RAL + elementi extra come sopra identificati + uno scatto di anzianità (colonna in blu nella sezione dei report grafici);
- c)** alla RAL + elementi extra come sopra identificati + uno scatto di anzianità + quota annua di T.F.R. annuo (colonna in verde nella sezione dei report grafici).

Dall'analisi anche grafica emerge che rispetto al valore paga base come calcolato sub a), complessivamente 149 livelli di inquadramento di 42 CCNL (sui 71 complessivamente analizzati) si collocano sotto la soglia dei 9 euro lordi orari; tuttavia, la valutazione complessiva riduce il totale di 29 unità, coincidenti con i livelli dei Ccnl marittimi e navigazione aerea. Per tali settori si è già accennato che le retribuzioni base, su qualsiasi livello, sono in partenza prive di indennità peculiari ma impossibili da quantificare in modo standard ed astratto, considerata la peculiarità e la frequenza/stagionalità della prestazione lavorativa.

In aggiunta, resta da considerare che alcuni tra i livelli più bassi siano classificati dalla stessa contrattazione collettiva come "salari di ingresso", con una permanenza ben limitata in termini temporali all'interno del livello (entro i 9 mesi, di media). E ancora, ipotizzando di utilizzare come parametro la retribuzione lorda oraria come calcolata sub c), i livelli sotto soglia restano 52 (sempre escludendo il settore marittimo ed aereo) che rappresentano comunque quasi la metà di quelli analizzati.

RINGRAZIAMENTI

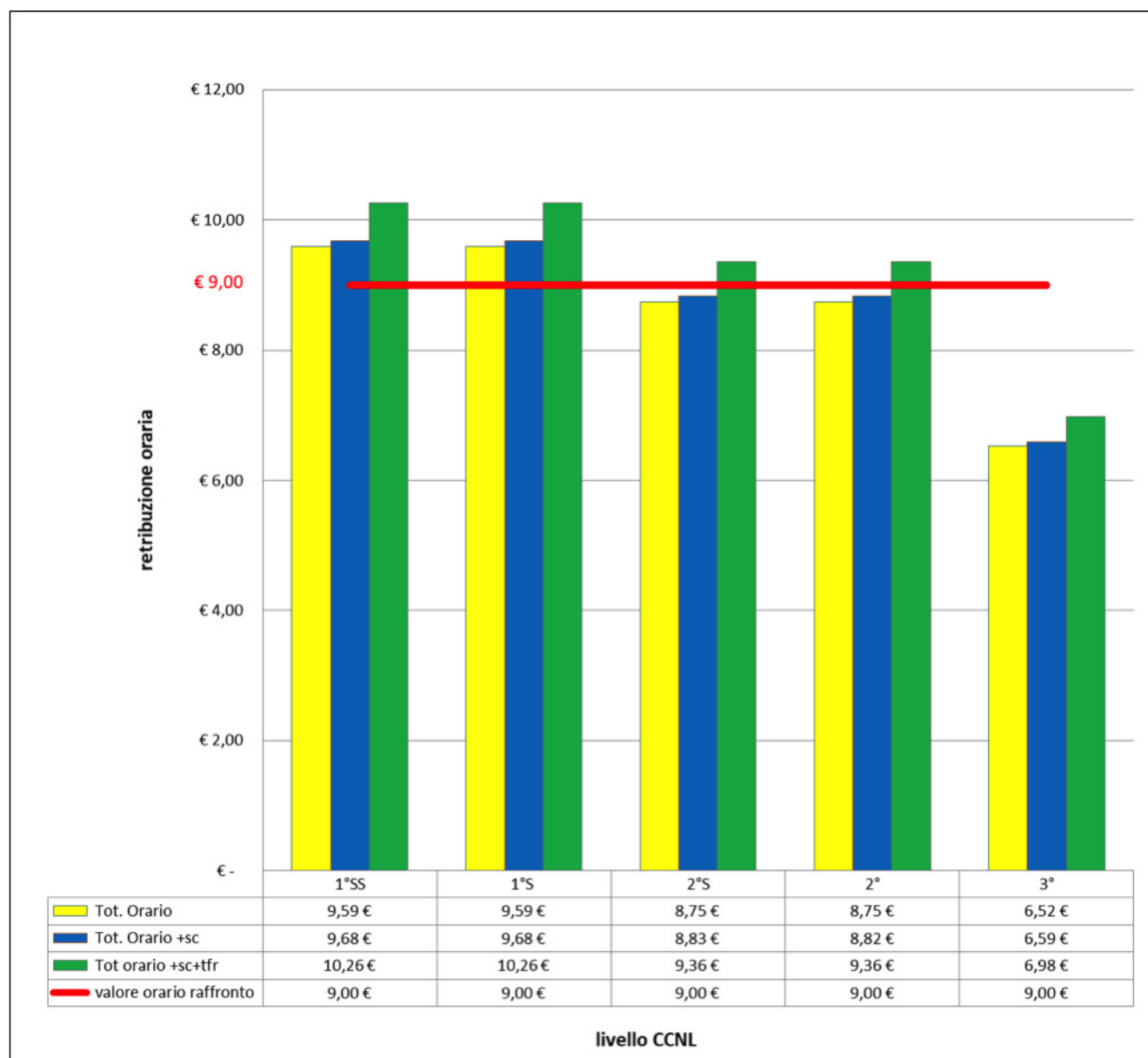
Alessia Riva, Massimo Melgrati, Francesca Parisi

Gruppo Ricerche Fondazione

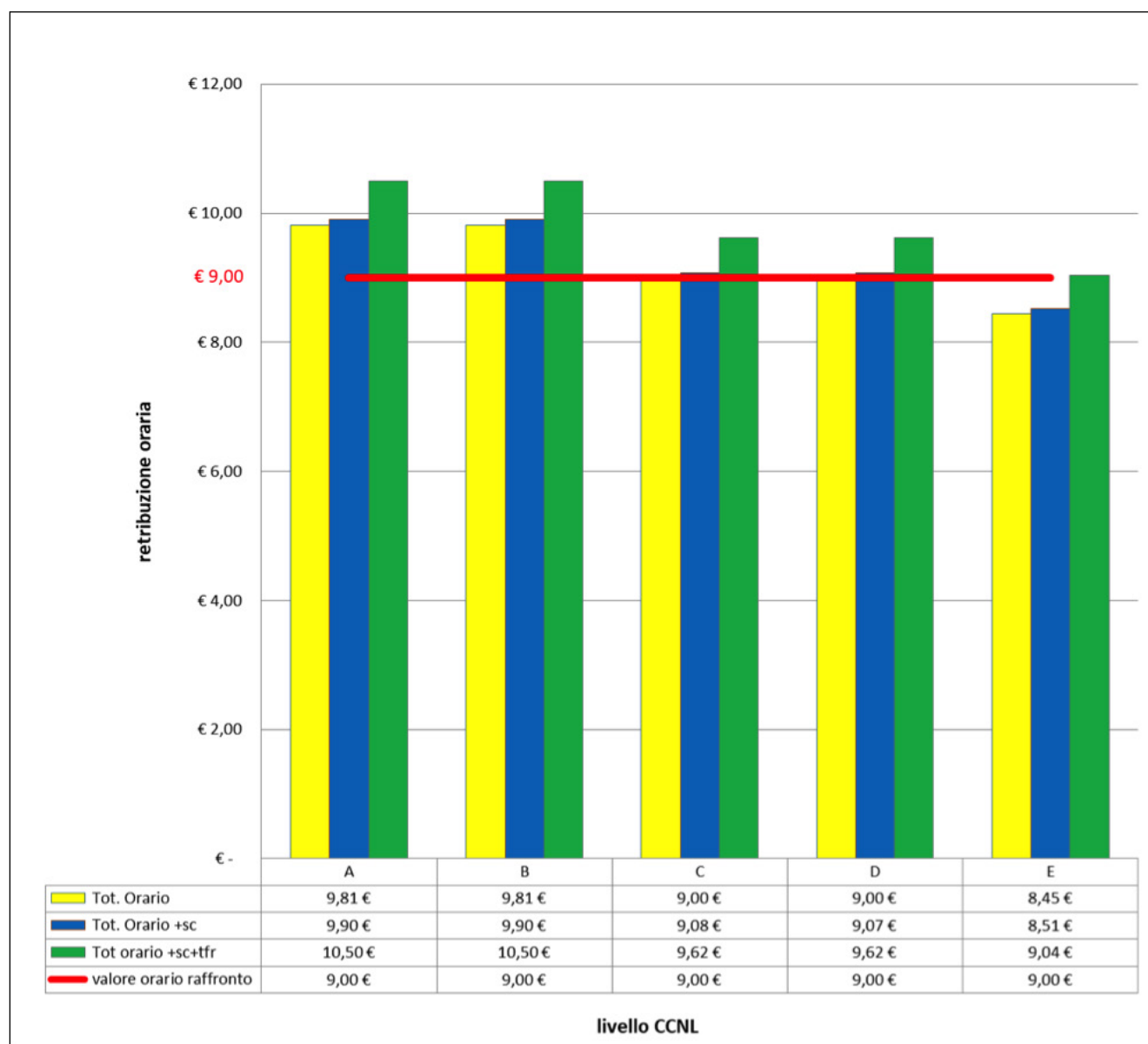
Angela Lavazza, Luca Di Sevo, Brunello Barontini, Fabio Maisto, Enrico Vannicola, Nina Catizone, Bruno Olivieri.

Rappresentazione grafica

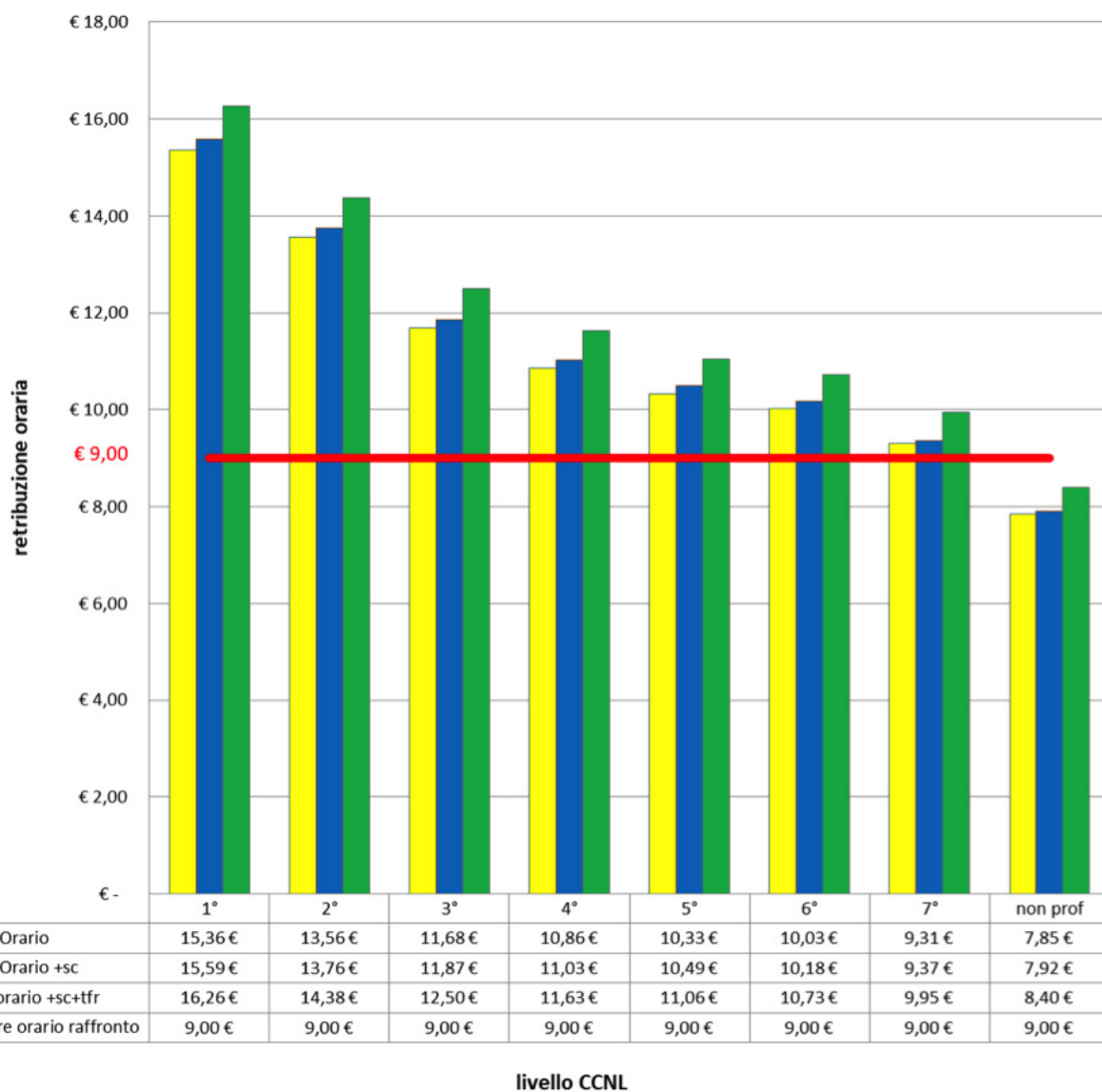
CCNL	operai agricoli
Firmatari	Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Fed.Naz. Proprietari e Affittuari Conduttori in Economia, Fed. Ita impresa agricola familiare, Assoverde, Ass. Piscicoltori Italiani e FAI-CISL, UILA-UIL, FLAI-CGIL
Codice CNEL	A011
Macroarea Ateco 1	A,F,I,N
Macroarea Ateco 2	1,2,3,43,55,56,81
Divisore contrattuale	2028



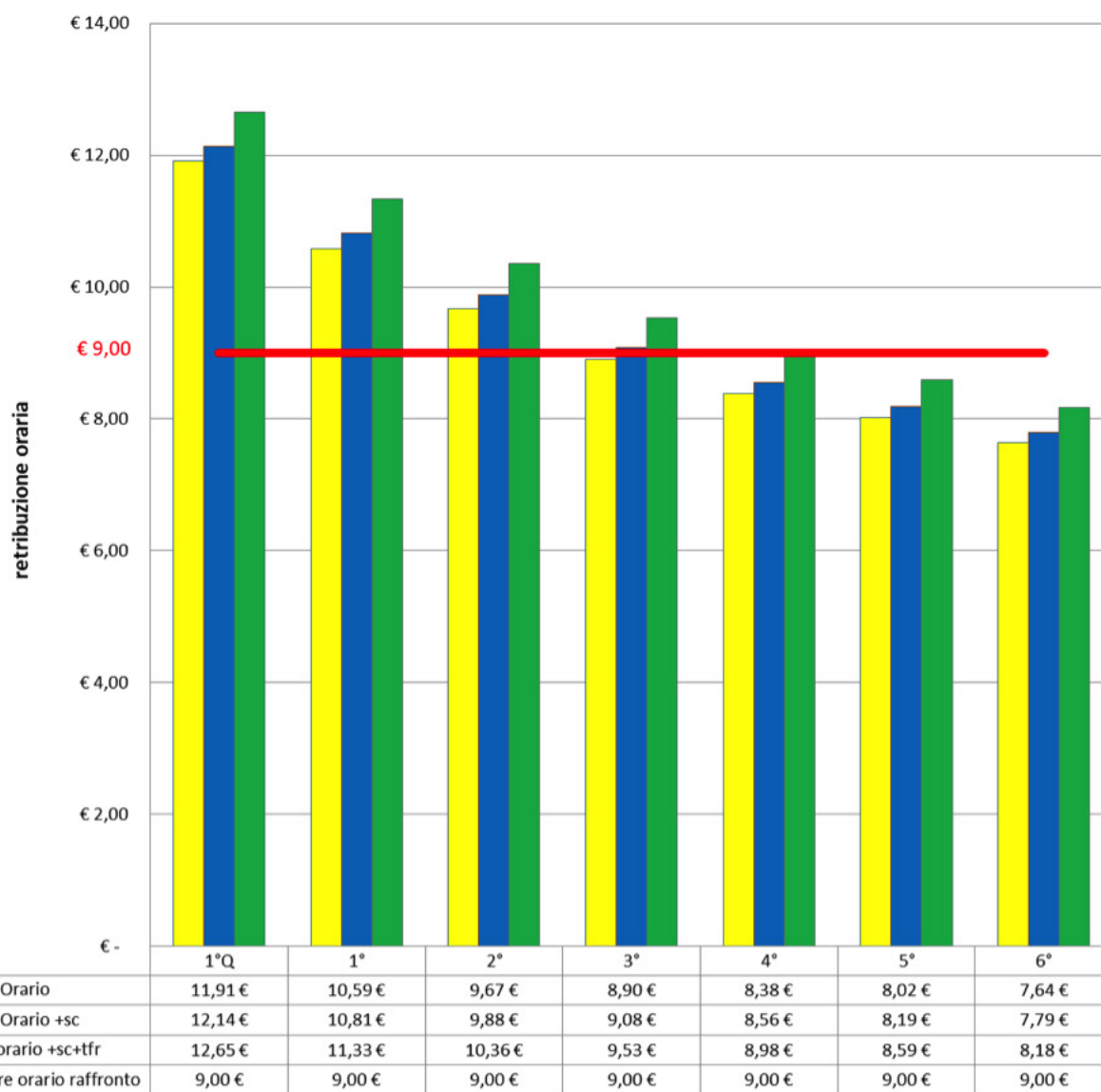
CCNL	operai florovivaisti
Firmatari	Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Fed.Naz. Proprietari e Affittuari Conduttori in Economia, Fed. Ita impresa agricola familiare, Assoverde, Ass. Piscicoltori Italiani e FAI-CISL, UILA-UIL, FLAI-CGIL
Codice CNEL	A011
Macroarea Ateco 1	A,F,I,N
Macroarea Ateco 2	1,2,3,43,55,56,81
Divisore contrattuale	2028



CCNL	dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli zootecnici e lavorazione prodotti alimentari
Firmatari	AGCI-AGRITAL, LEGACOOP AGROALIMENTARE, FEDAGRI CONFCOOPERATIVE e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL
Codice CNEL	A016
Macroarea Ateco 1	A,C,F,I,N,S
Macroarea Ateco 2	1,2,13,14,15,16,22,32,43,55,56,81,95
Divisore contrattuale	2028

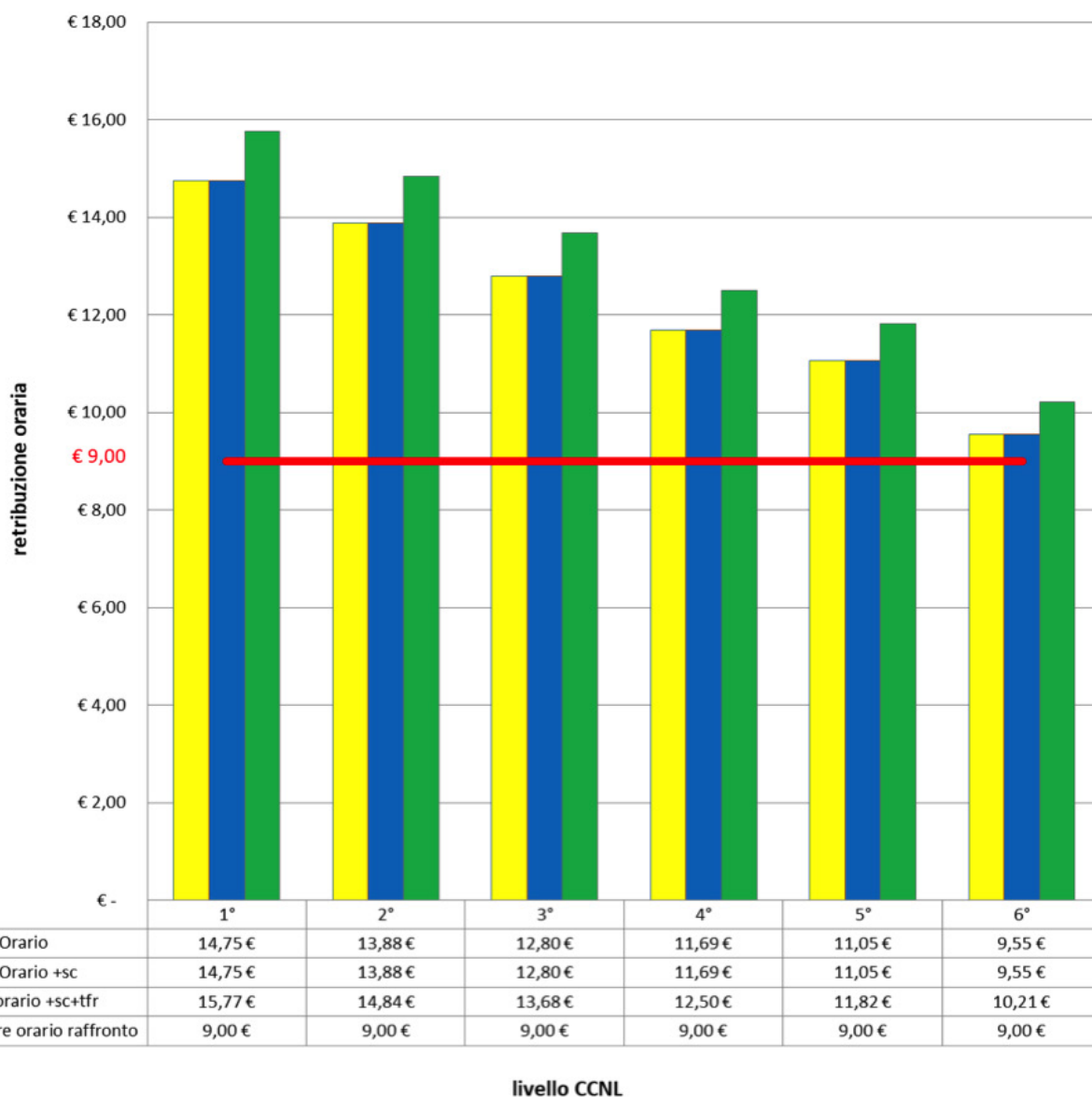


CCNL	quadri e gli impiegati agricoli
Firmatari	Confagricoltura, Fed.Naz. Proprietari e Affittuari Conduttori in Economia, FIIAF, UNAITALIA, Assoverde, Coldiretti, CIA, e FEDERDIA, AGRIQUADRI, CONFEDERDIA, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL
Codice CNEL	A021
Macroarea Ateco 1	A,F,I,N,
Macroarea Ateco 2	1,2,3,43,55,56,81
Divisore contrattuale	2028

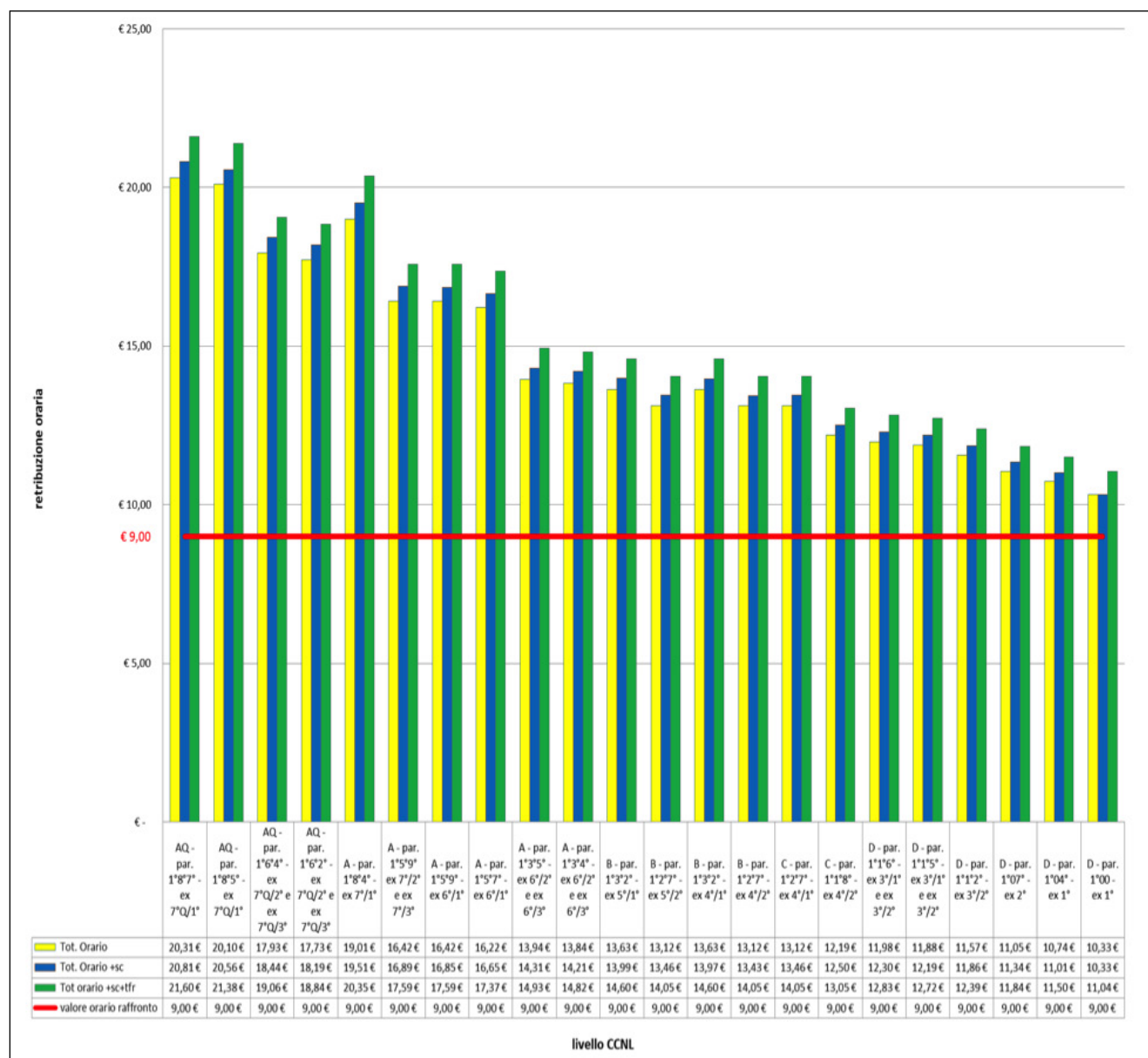


livello CCNL

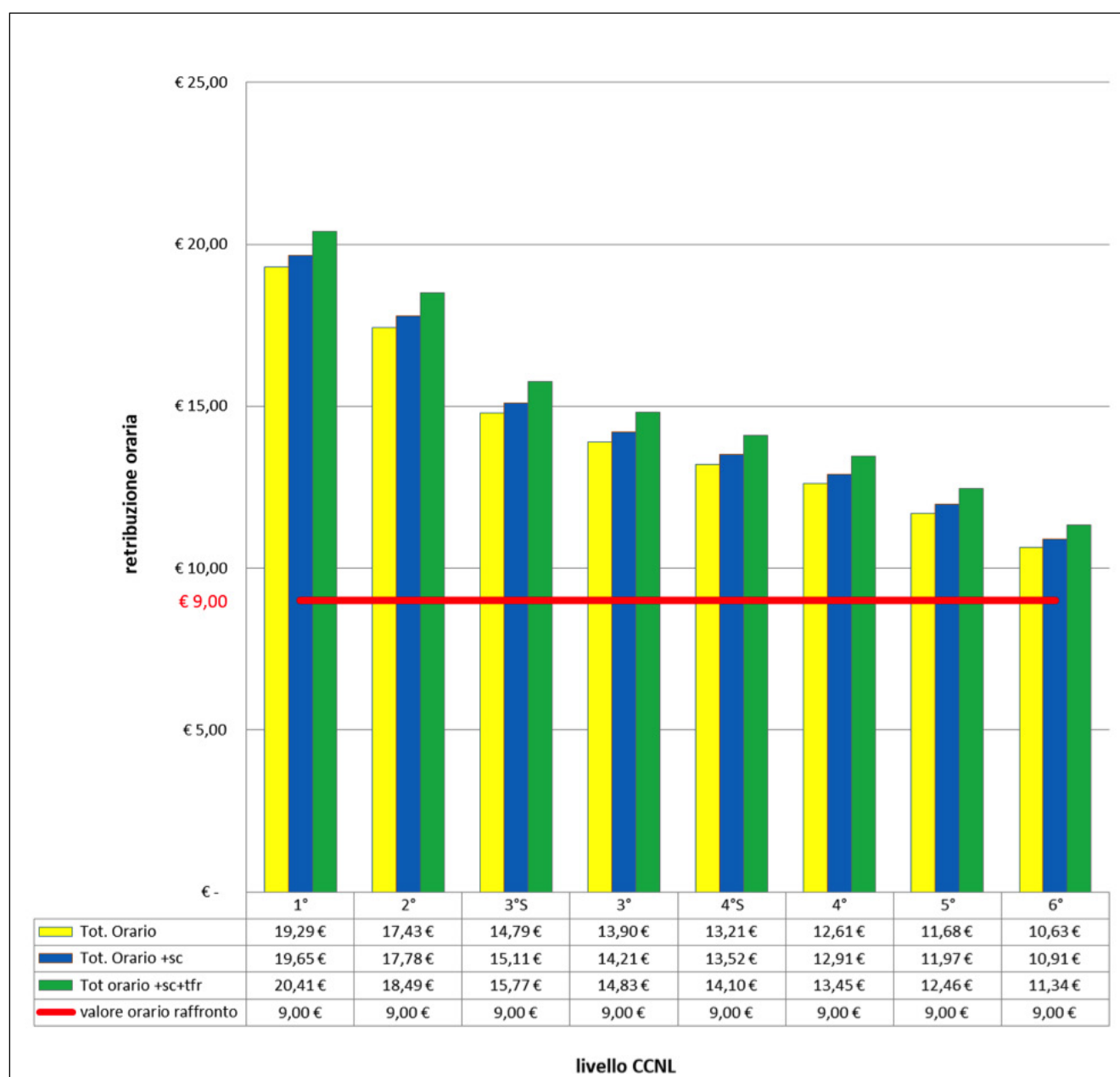
CCNL	dipendenti dalle imprese che esercitano attività agro meccanica (contoterzismo in agricoltura)
Firmatari	CAI e FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL
Codice CNEL	A051
Macroarea Ateco 1	A,C
Macroarea Ateco 2	1,33
Divisore contrattuale	2028



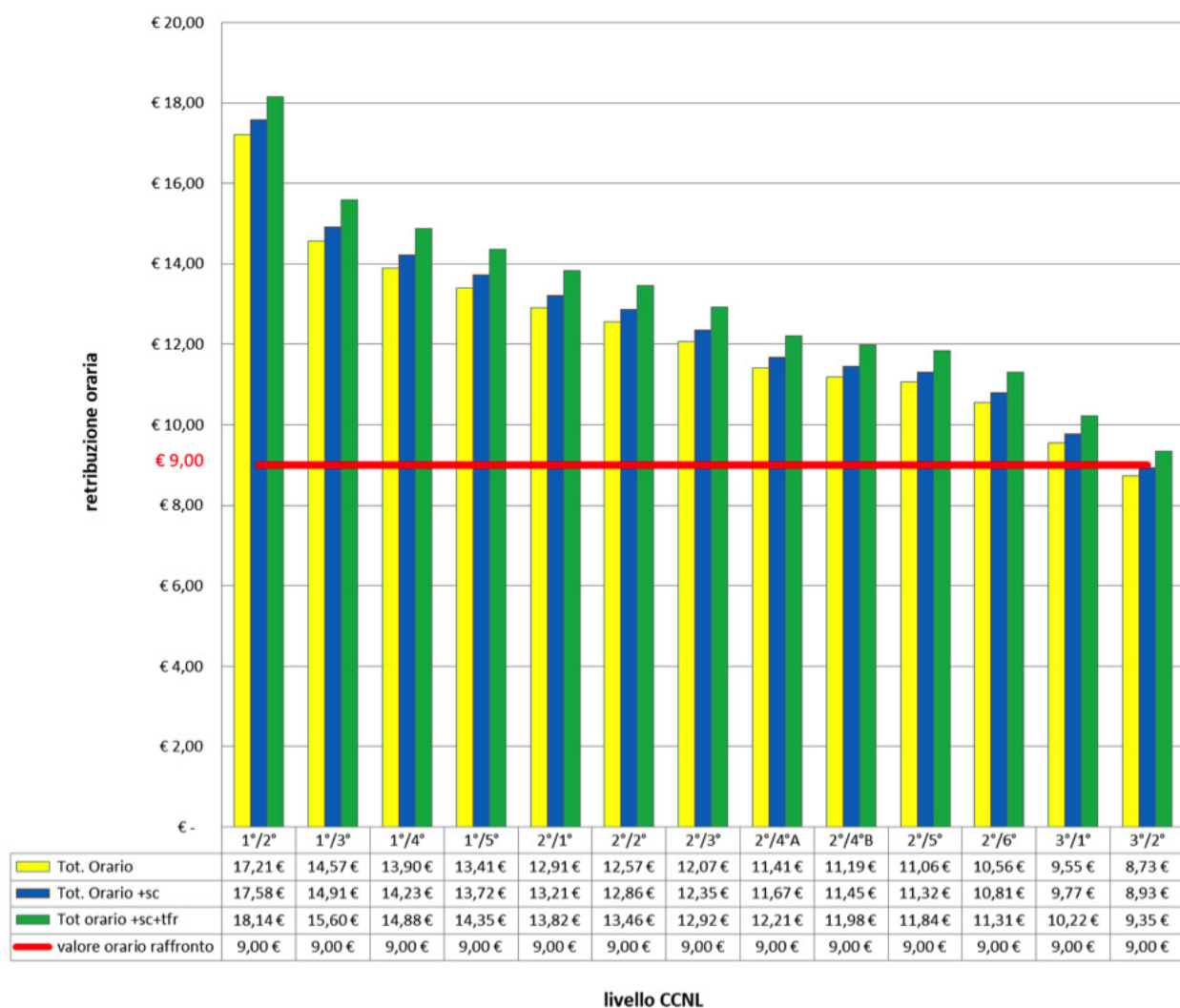
CCNL	dipendenti dai consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario
Firmatari	SNEBI e FLAI-CGIL, FAI-CISL, FILBI-UIL
Codice CNEL	A131
Macroarea Ateco 1	A
Macroarea Ateco 2	1
Divisore contrattuale	1976



CCNL	dipendenti dei consorzi agrari
Firmatari	Ass. Naz. Consorzi agrari e FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILTUCS-UIL, SINALCAP
Codice CNEL	A141
Macroarea Ateco 1	A
Macroarea Ateco 2	1
Divisore contrattuale	2028



CCNL	dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici
Firmatari	Ass.Italiana Allevatori e FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, CONFEDERDIA
Codice CNEL	A221
Macroarea Ateco 1	A
Macroarea Ateco 2	1
Divisore contrattuale	1976



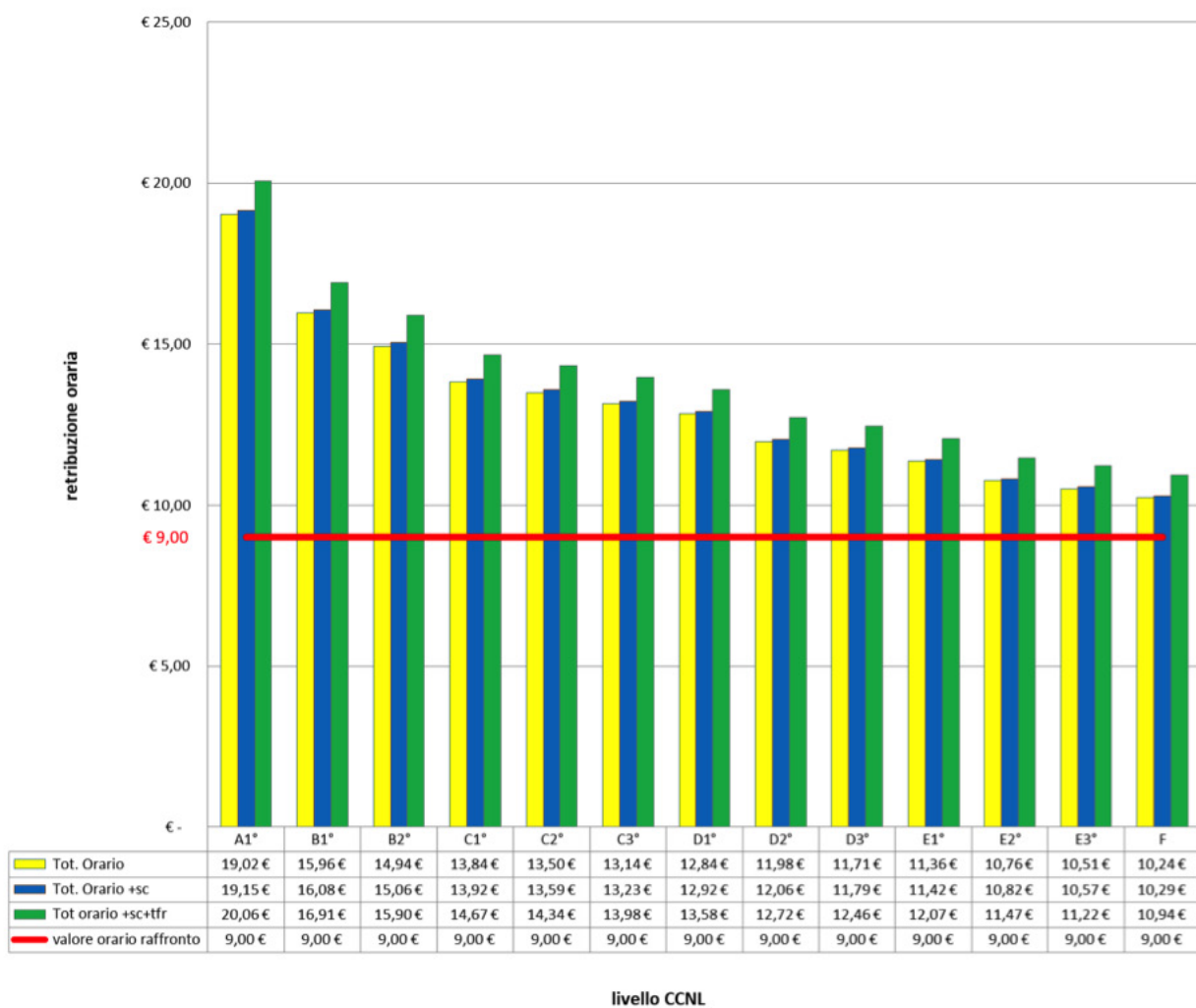
CCNL	addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica
Firmatari	FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, Ass. cerai d'Italia e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B011
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	20,21,23,32
Divisore contrattuale	2080



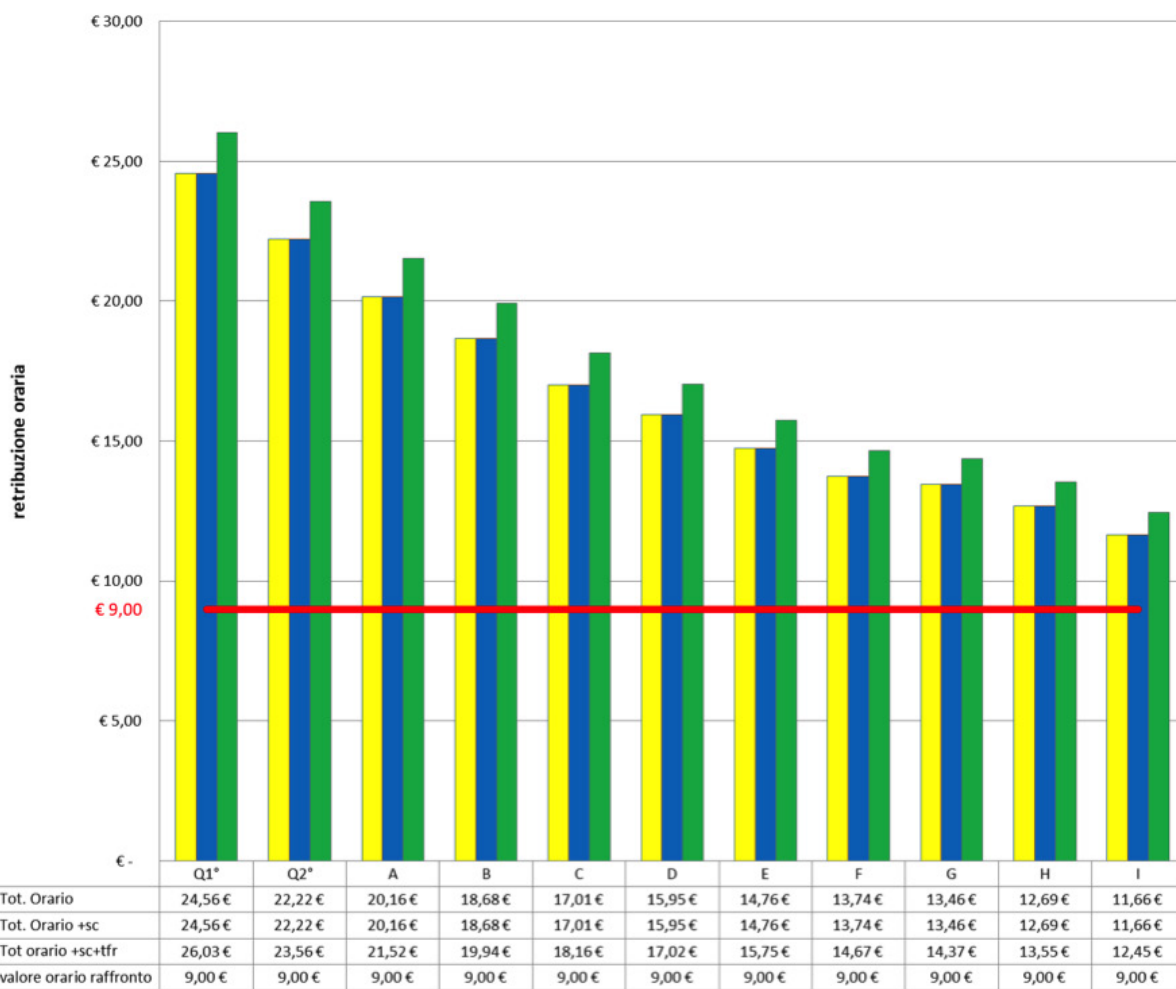
CCNL	addetti all'industria delle fibre chimiche
Firmatari	FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, Ass. cerai d'Italia e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B011
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	20,21,23,32
Divisore contrattuale	2080



CCNL	addetti all'industria chimica e dei settori abrasivi
Firmatari	FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, Ass. cerai d'Italia e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B011
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	20,21,23,32
Divisore contrattuale	1976

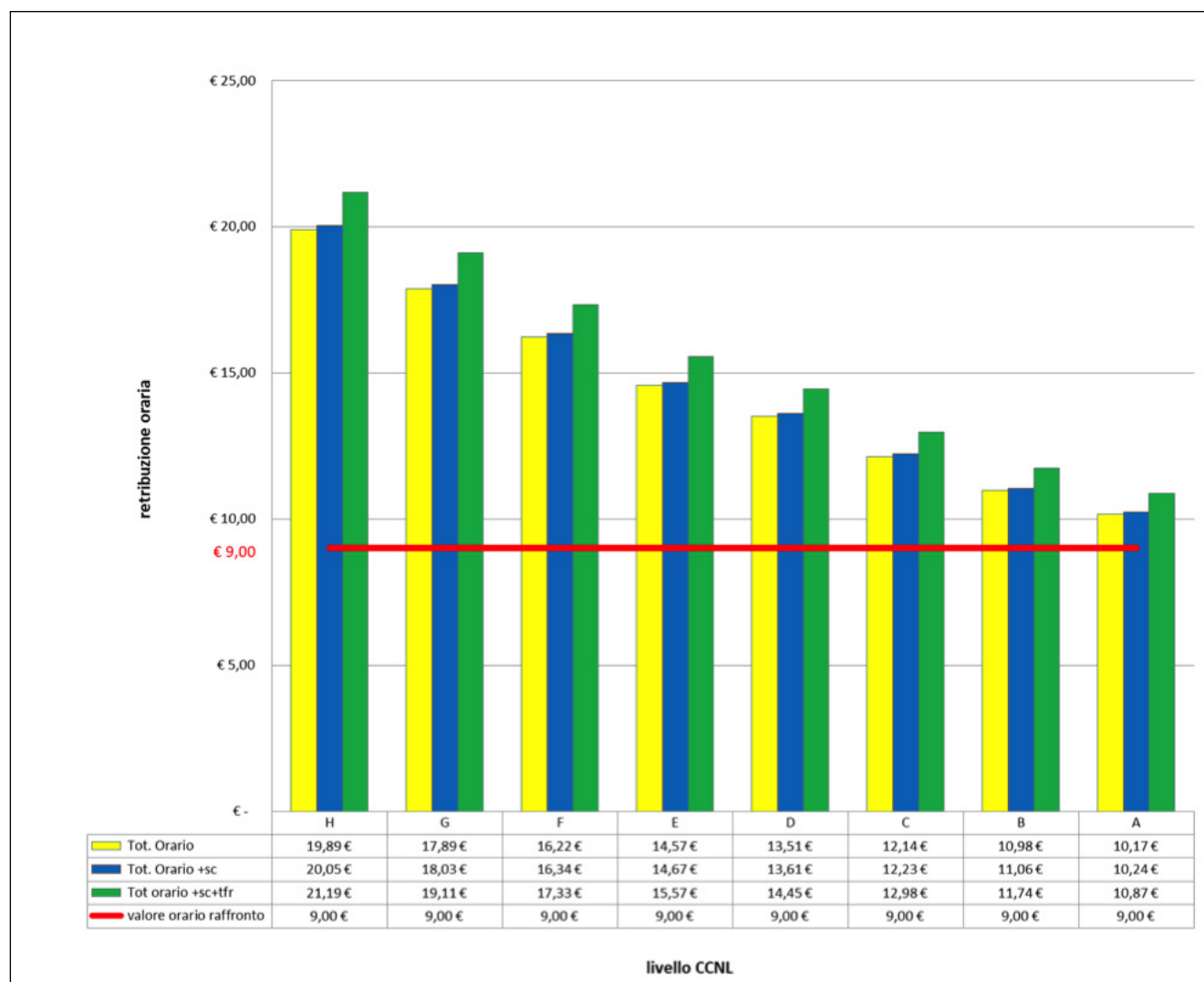


CCNL	addetti all'industria chimica lubrificanti e GPL
Firmatari	FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, Ass. cerai d'Italia e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B011
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	20,21,23,32
Divisore contrattuale	1963

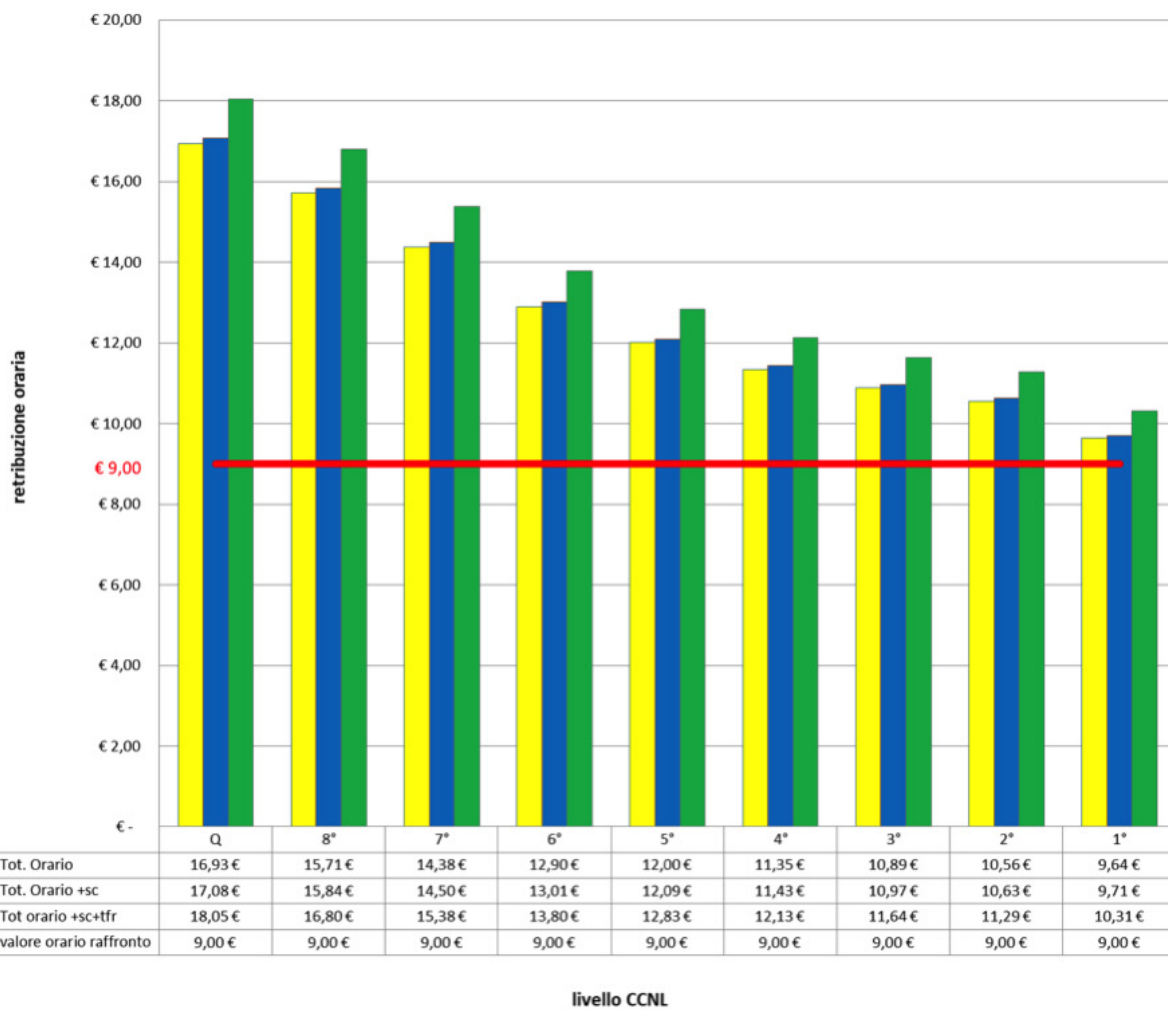


livello CCNL

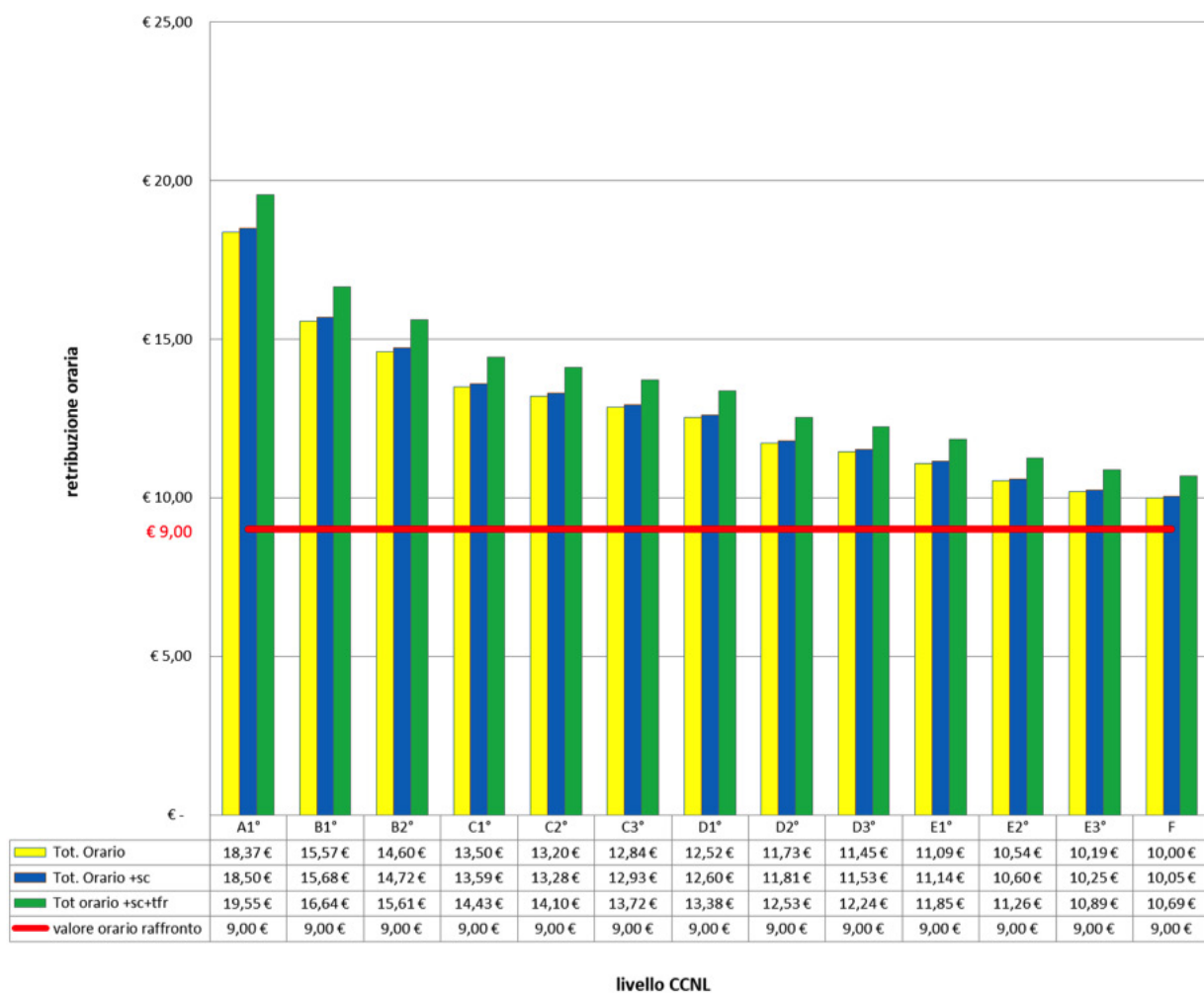
CCNL	lavoratori della piccola e media industria dei settori chimica - chimica e concerie
Firmatari	UNIONCHIMICA, CONFAPI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B018
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	15,20,21,22,23,32
Divisore contrattuale	1950



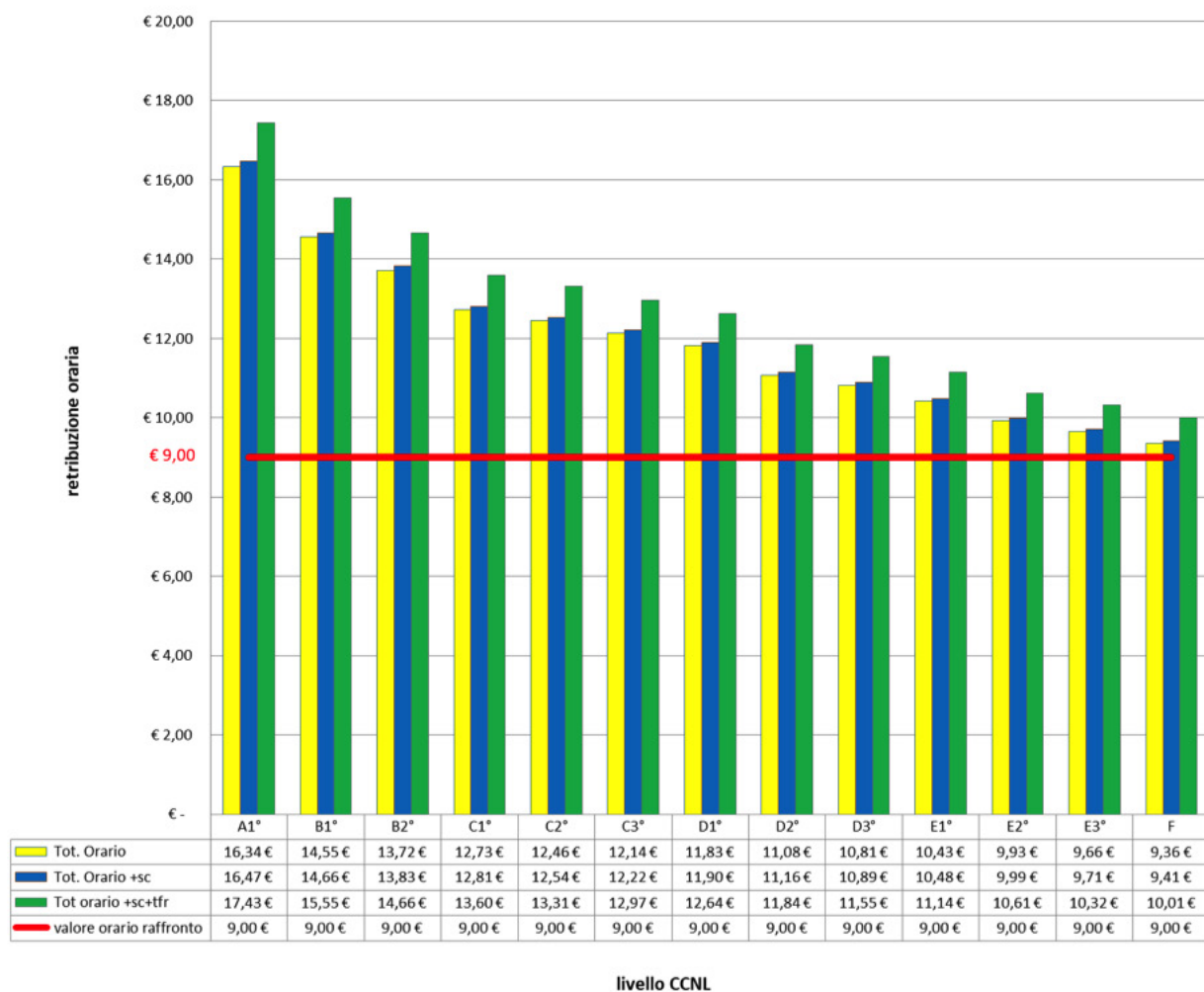
CCNL	lavoratori della piccola e media industria dei settori chimica - plastica e gomma
Firmatari	UNIONCHIMICA, CONFAPI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B018
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	15,20,21,22,23,32
Divisore contrattuale	2028



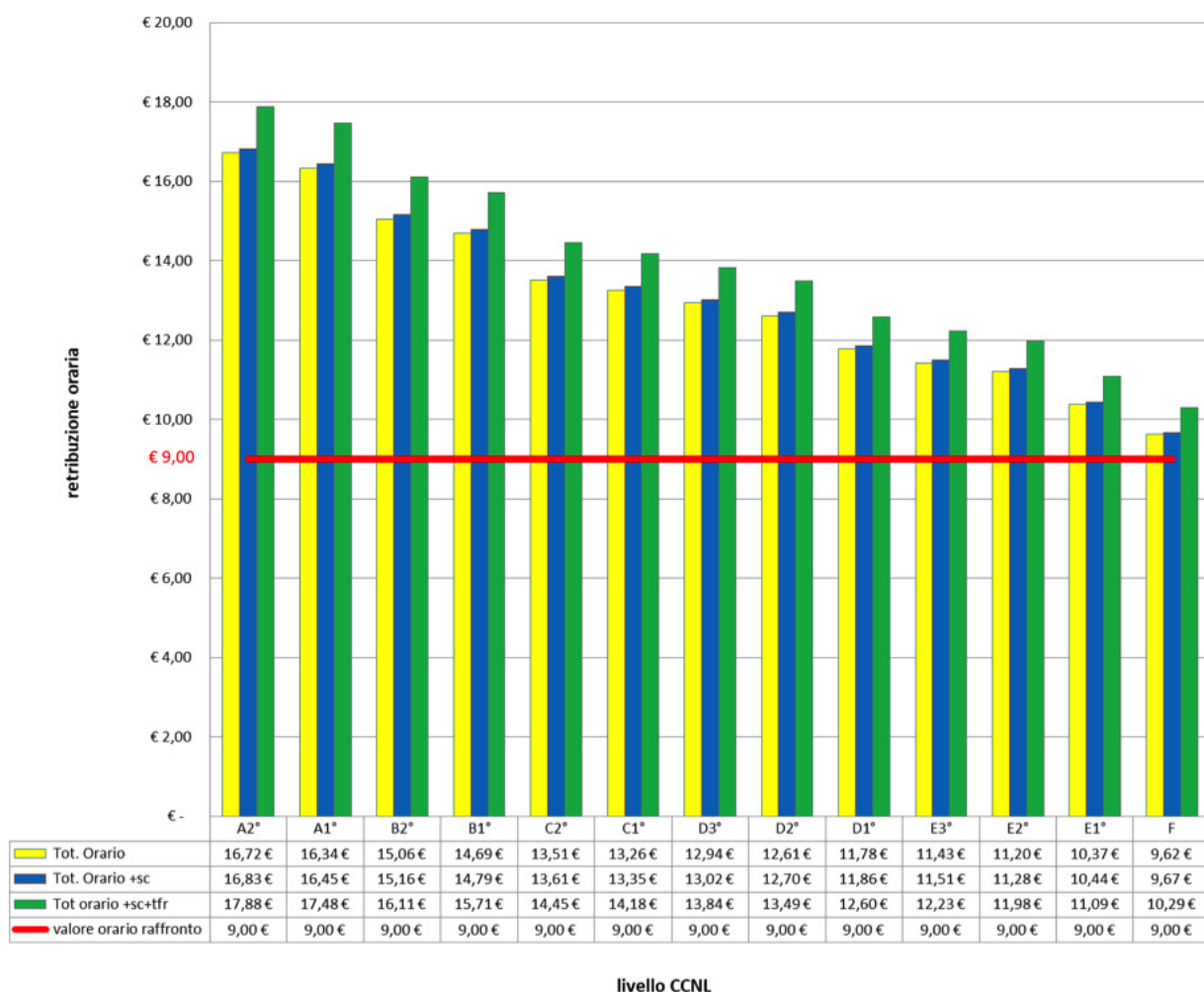
CCNL	lavoratori della piccola e media industria dei settori chimica - abrasivi
Firmatari	UNIONCHIMICA, CONFAPI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B018
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	15,20,21,22,23,32
Divisore contrattuale	1976



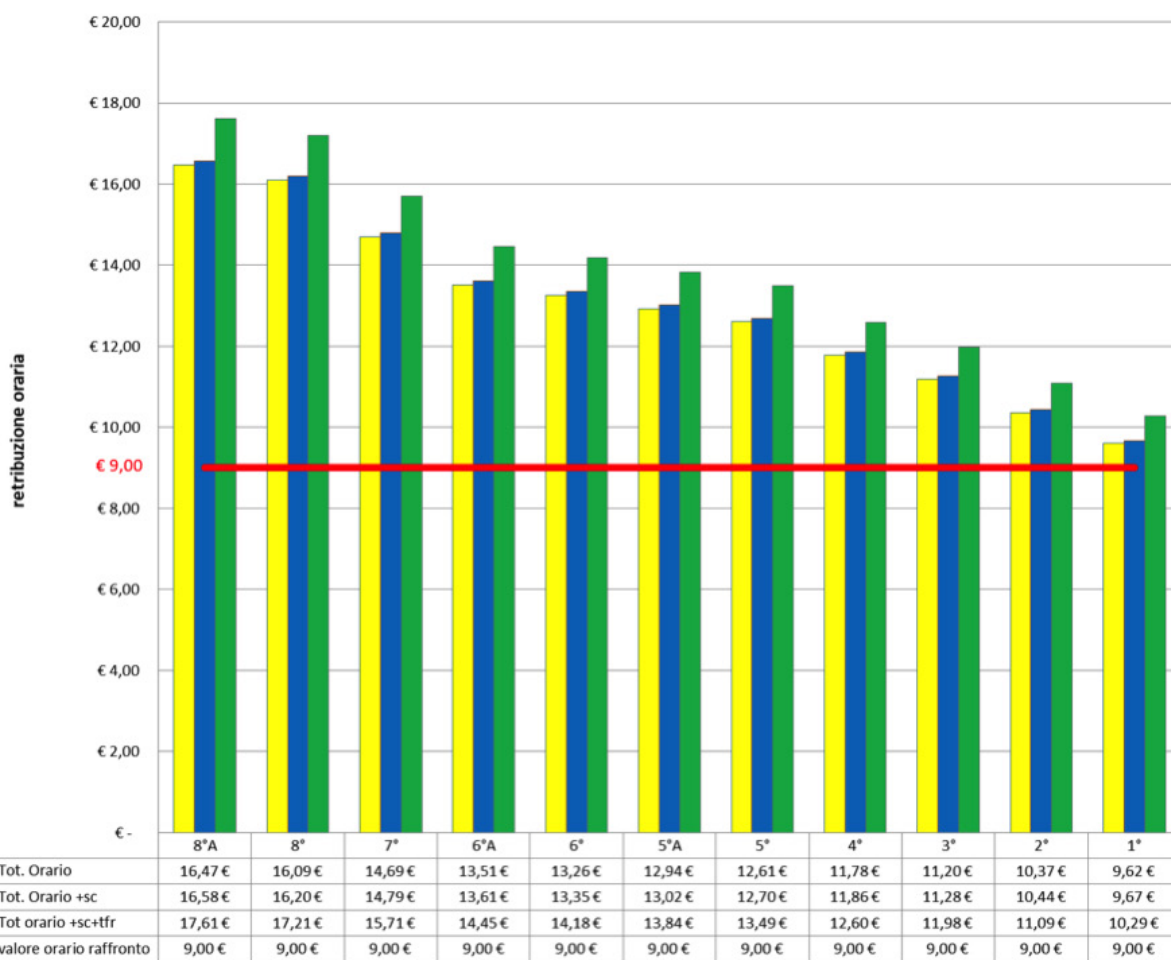
CCNL	lavoratori della piccola e media industria dei settori chimica - ceramica
Firmatari	UNIONCHIMICA, CONFAPI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B018
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	15,20,21,22,23,32
Divisore contrattuale	2080



CCNL	lavoratori della piccola e media industria dei settori chimica - vetro settore meccanizzato
Firmatari	UNIONCHIMICA, CONFAPI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B018
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	15,20,21,22,23,32
Divisore contrattuale	2080

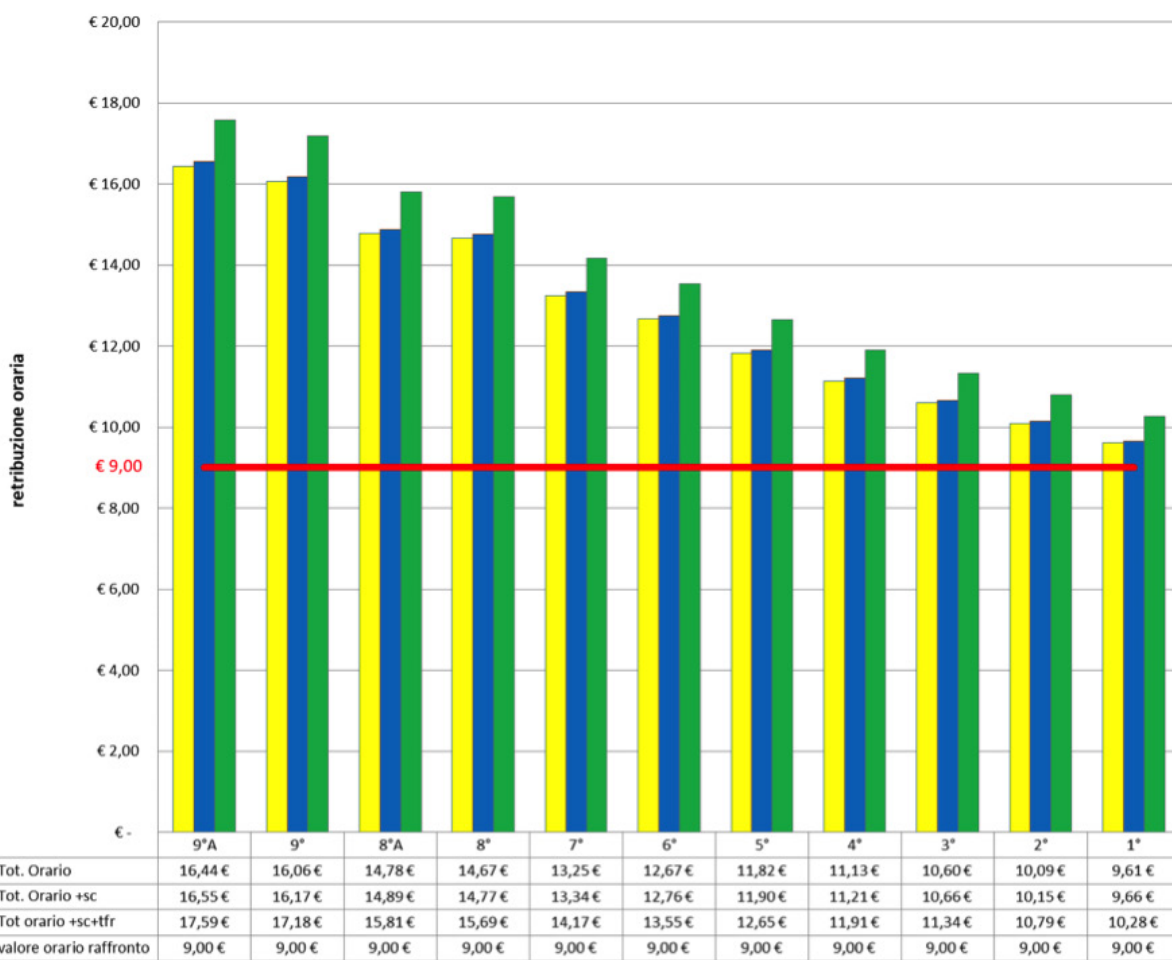


CCNL	lavoratori della piccola e media industria dei settori chimica - vetro settore trasformazioni
Firmatari	UNIONCHIMICA, CONFAPI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B018
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	15,20,21,22,23,32
Divisore contrattuale	2080



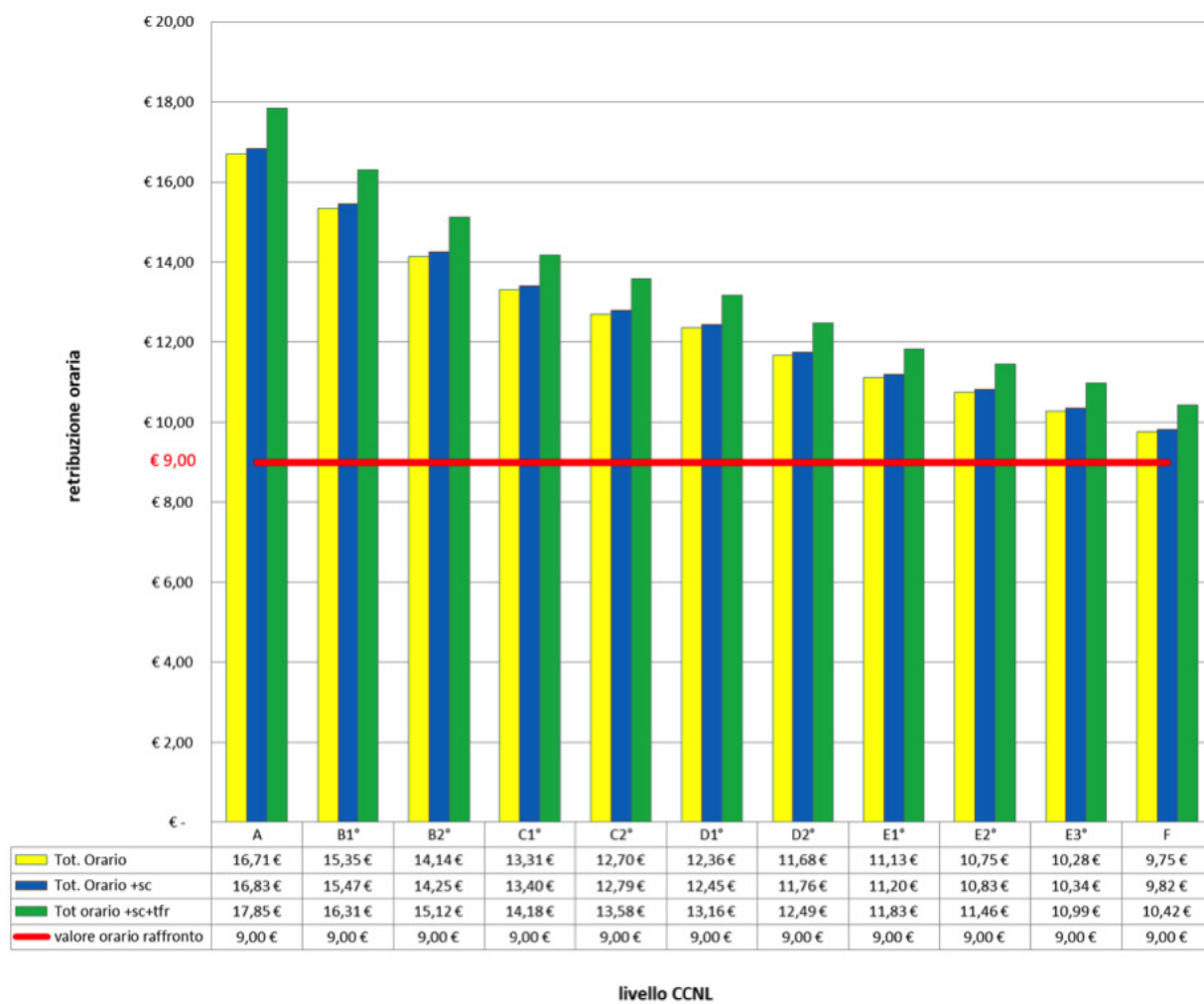
livello CCNL

CCNL	lavoratori della piccola e media industria dei settori chimica - vetro settore soffio a mano
Firmatari	UNIONCHIMICA, CONFAPI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B018
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	15,20,21,22,23,32
Divisore contrattuale	2080

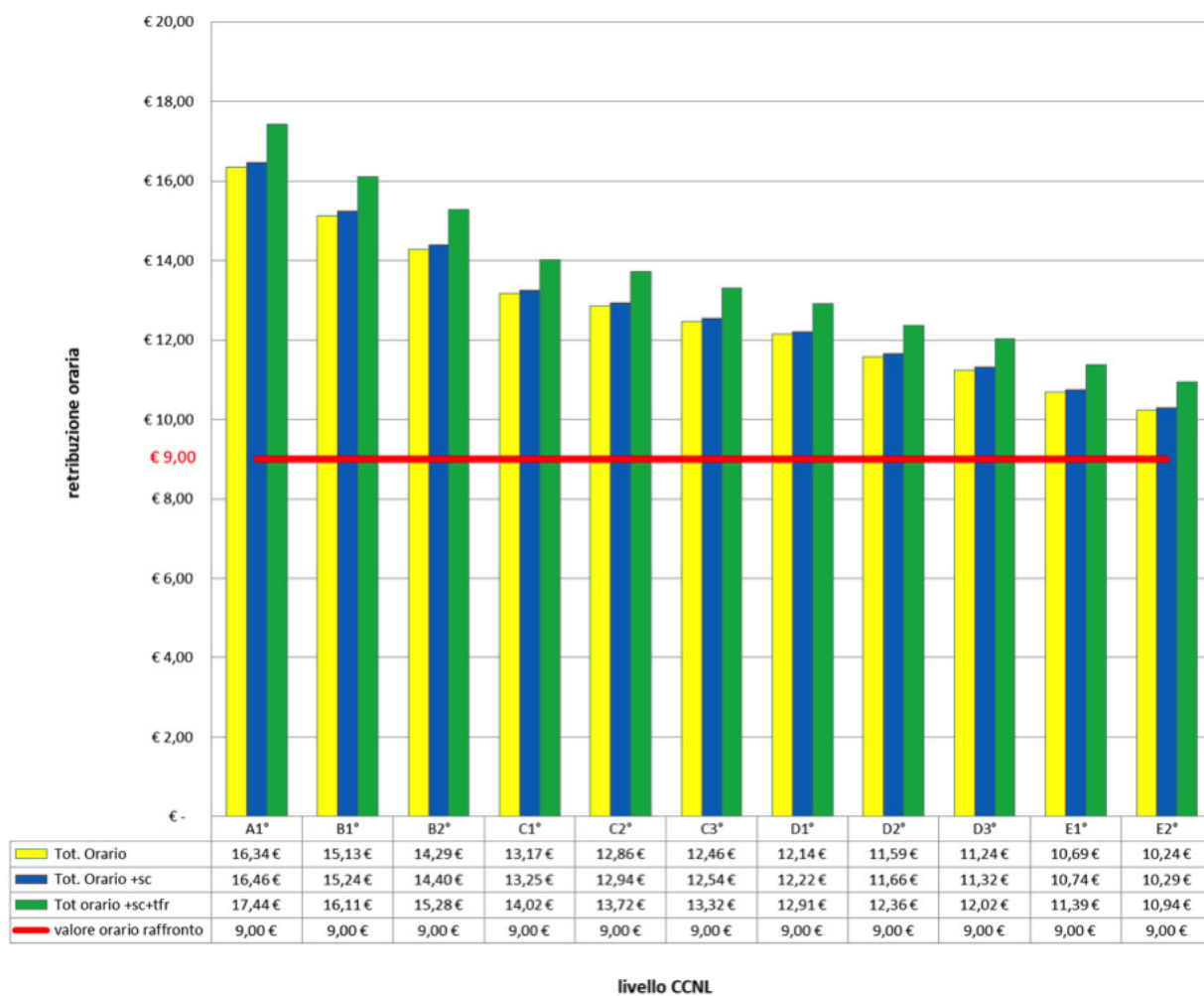


livello CCNL

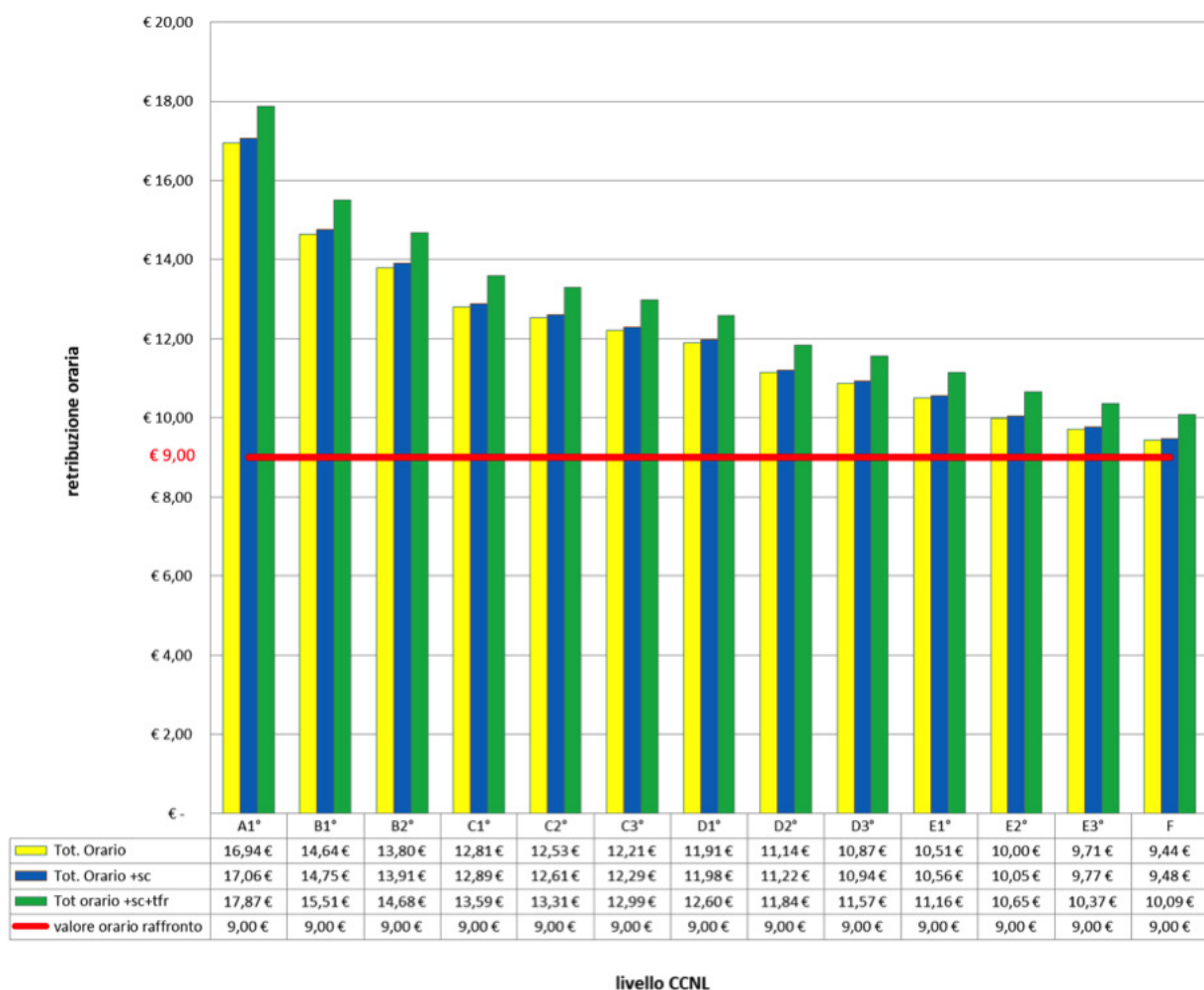
CCNL	dipendenti dalle aziende esercenti l'industria conciaria
Firmatari	UNIC e FILTCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B101
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	15
Divisore contrattuale	2080



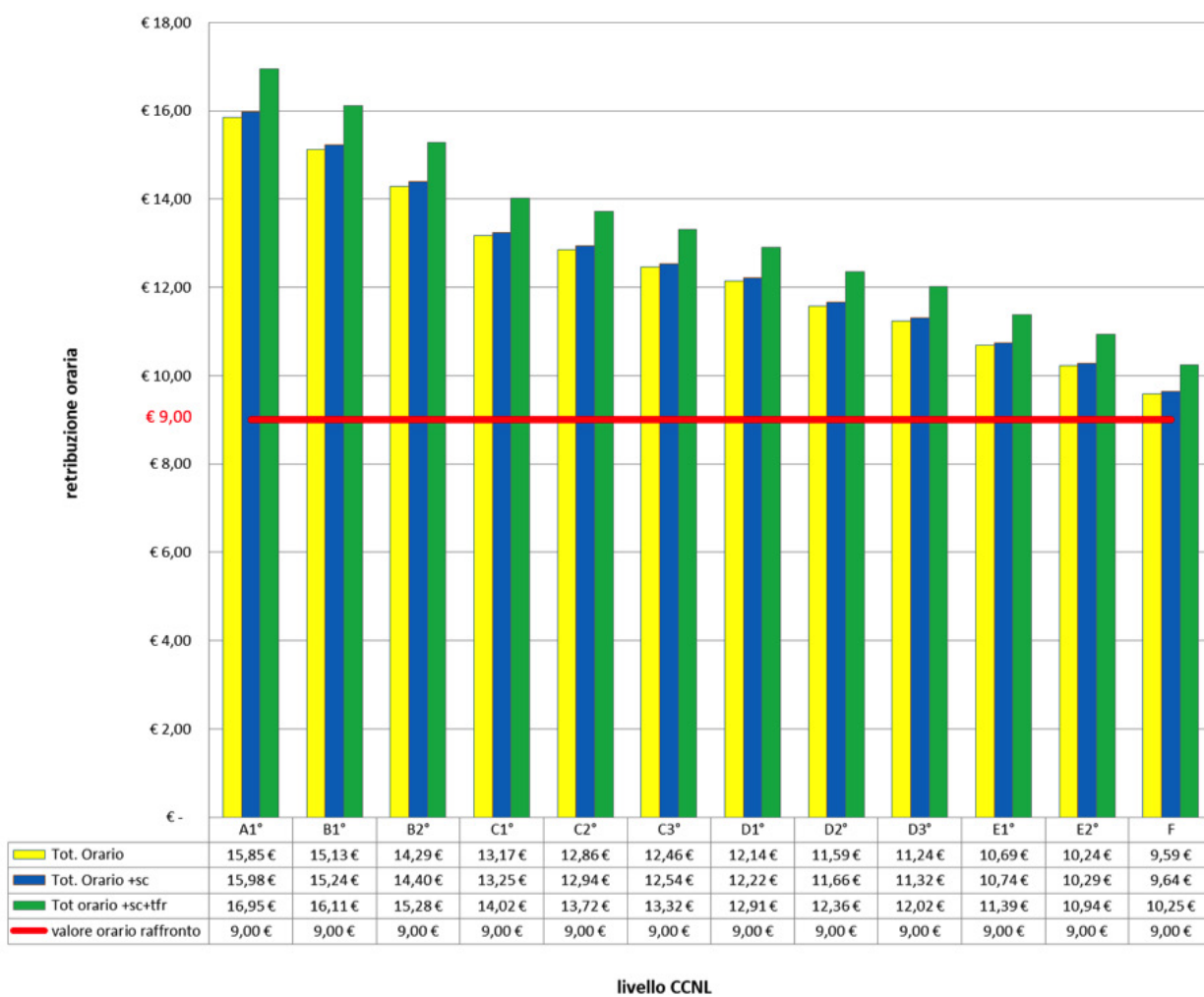
CCNL	addetti all'industria delle piastrelle di ceramica - piastrelle
Firmatari	Confindustria Ceramica e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B122
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	23
Divisore contrattuale	2080



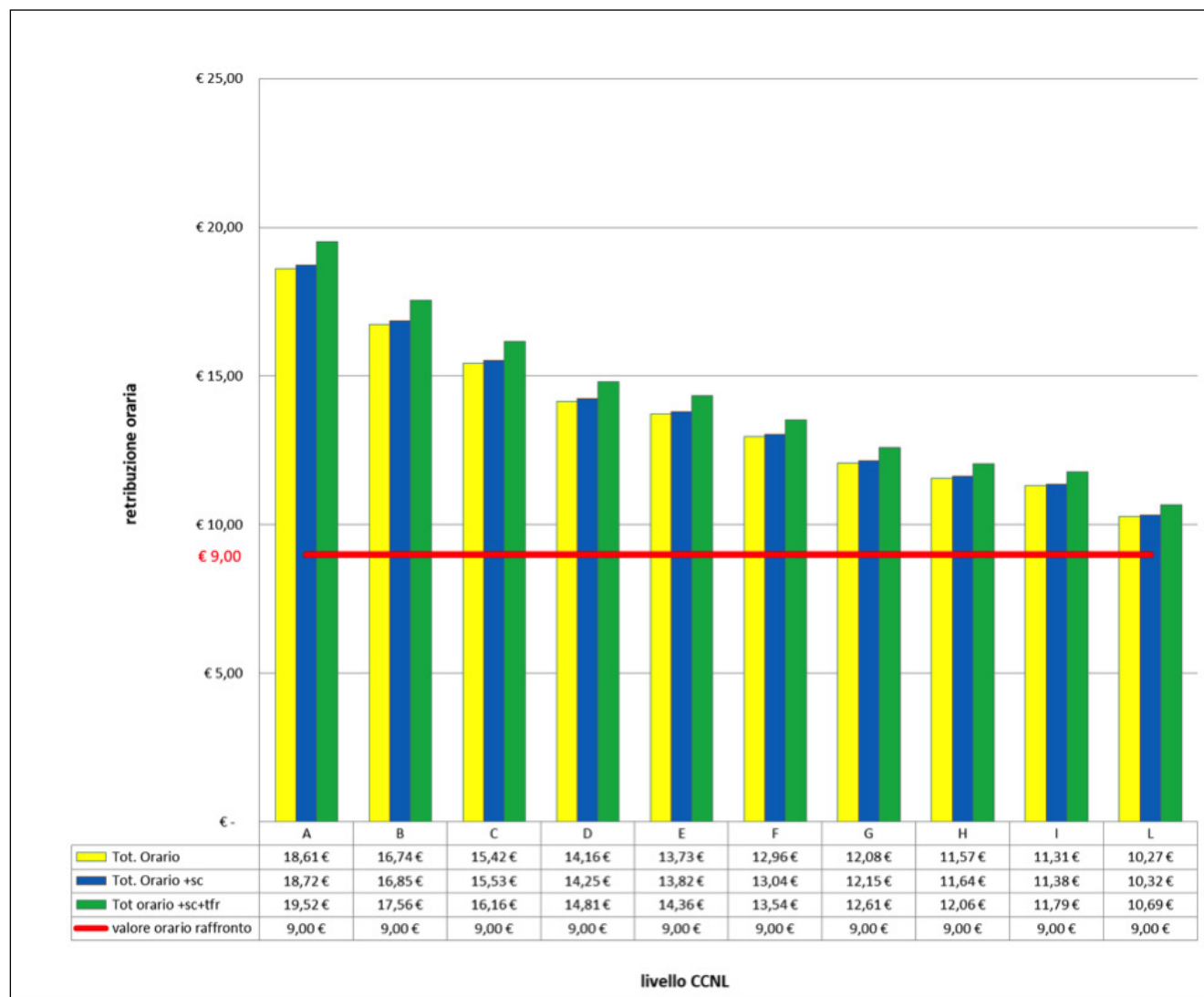
CCNL	addetti all'industria delle piastrelle di ceramica - ceramica sanitaria e stoviglieria
Firmatari	Confindustria Ceramica e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B122
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	23
Divisore contrattuale	2080



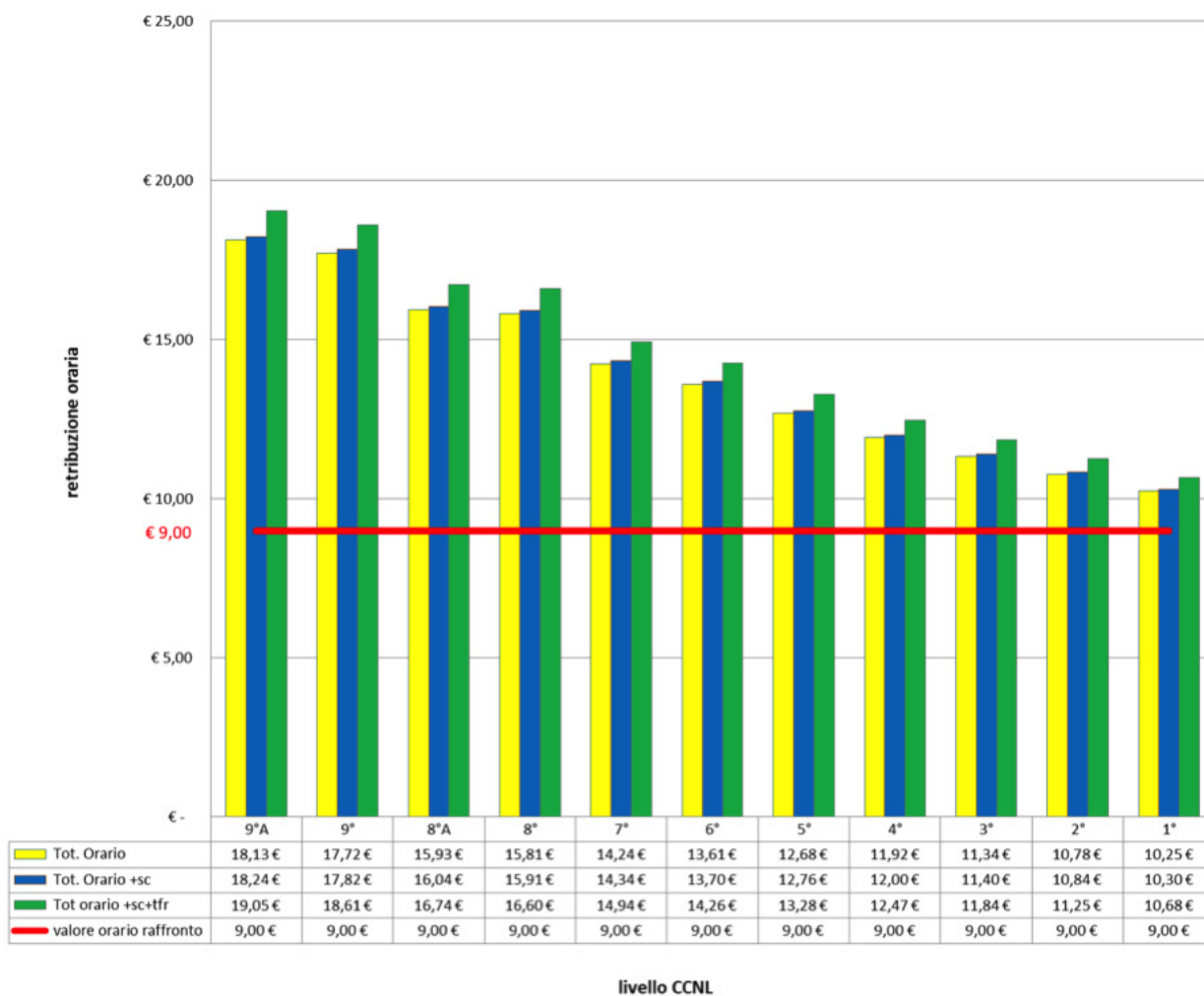
CCNL	addetti all'industria delle piastrelle di ceramica - materiali refrattari
Firmatari	Confindustria Ceramica e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B132
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	23
Divisore contrattuale	2080



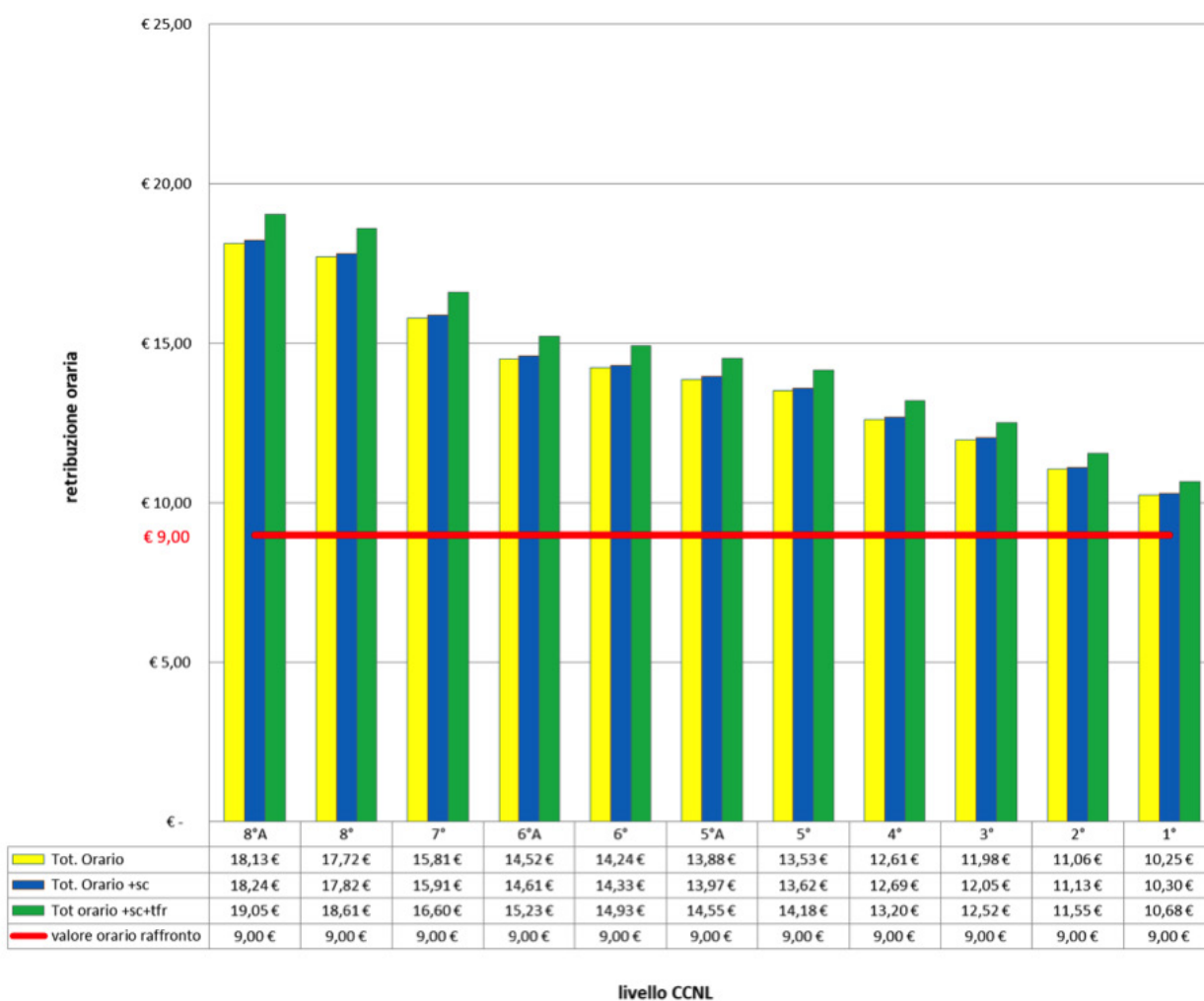
CCNL	aziende industriali che producono e trasformano lampade e display
Firmatari	ASSOVETRO e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B132
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	23
Divisore contrattuale	2080



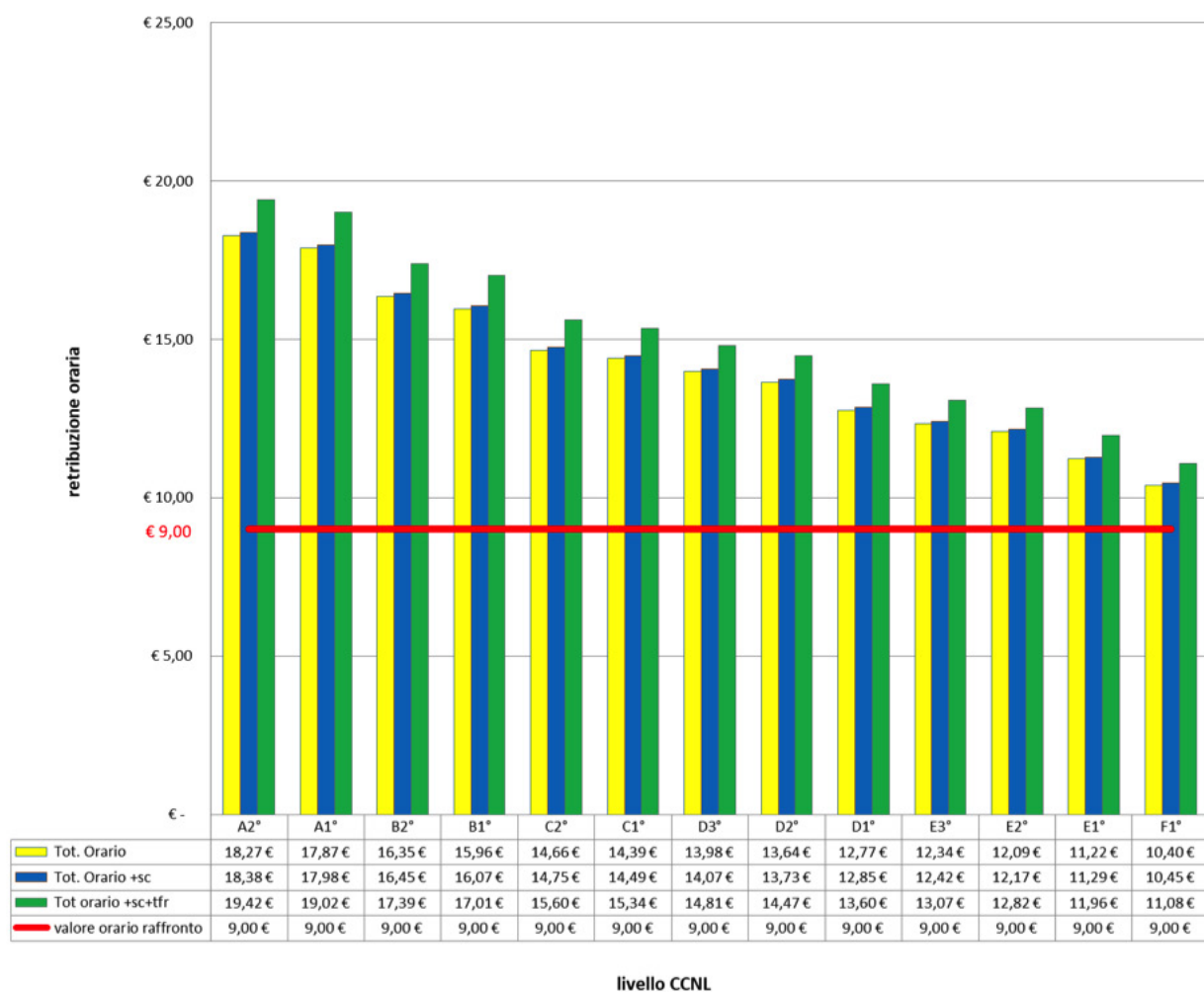
CCNL	aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, soffio a mano
Firmatari	ASSOVETRO e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B132
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	23
Divisore contrattuale	2080



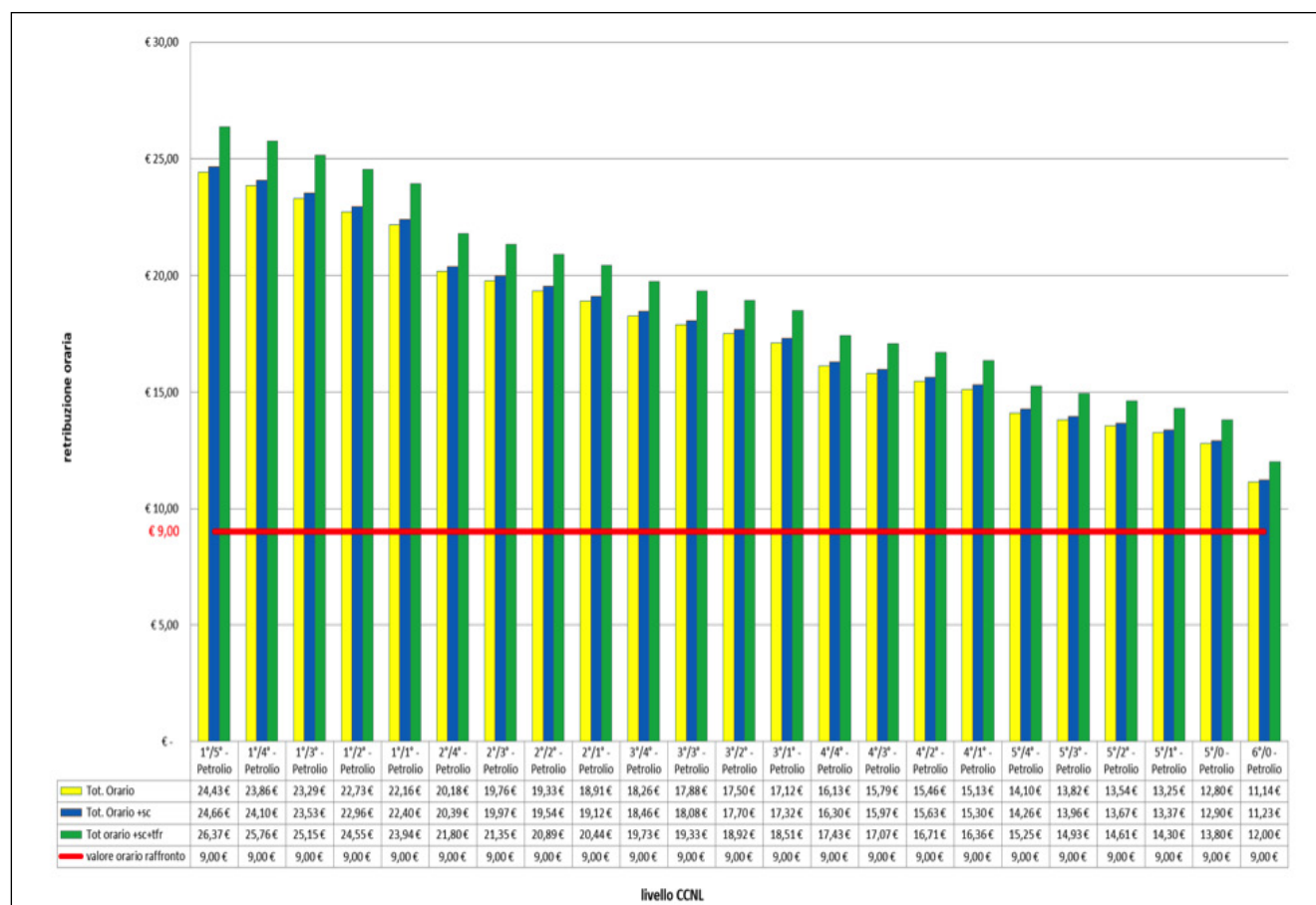
CCNL	aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro - settori della trasformazione
Firmatari	ASSOVETRO e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B132
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	23
Divisore contrattuale	2080



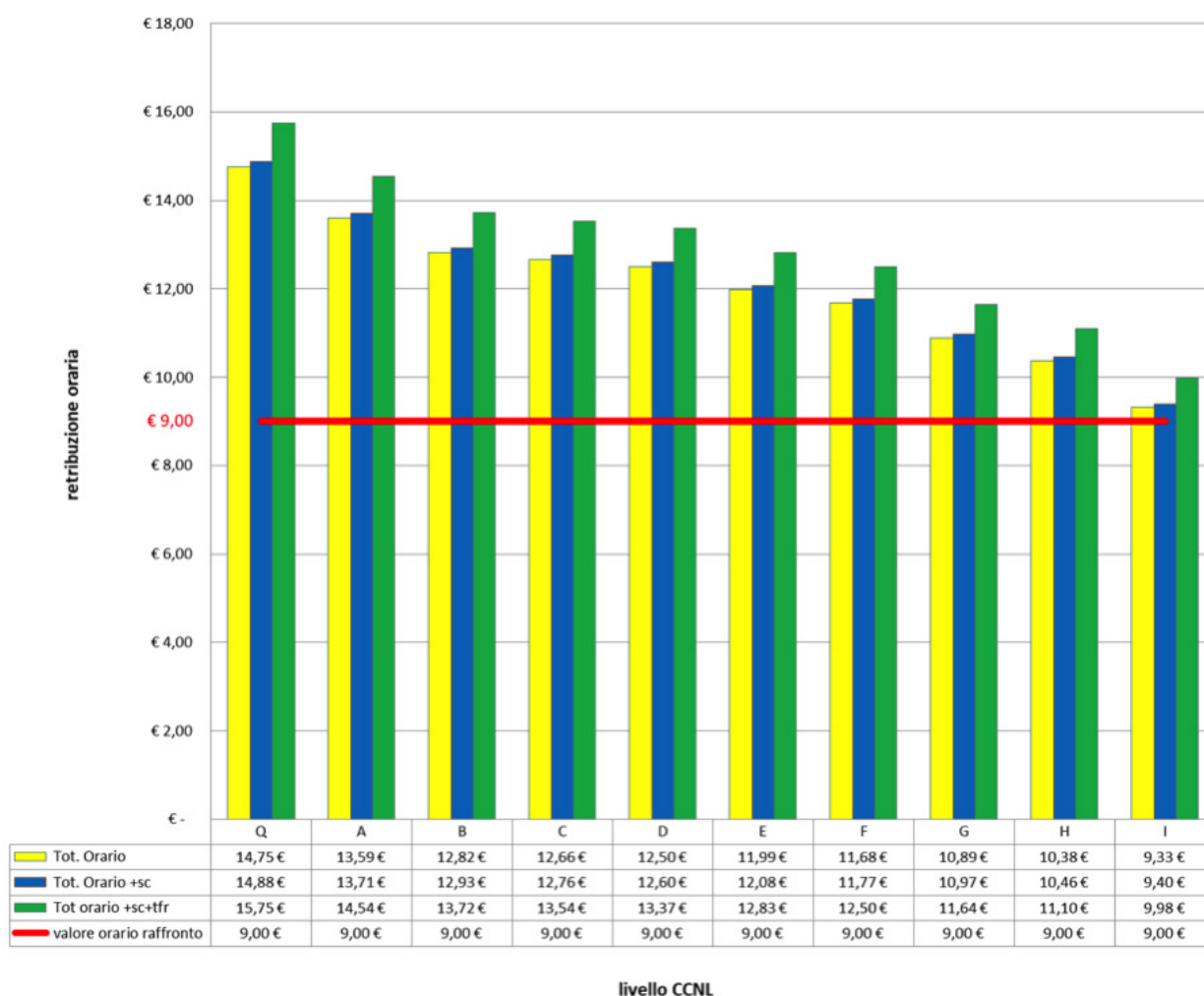
CCNL	aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro - settori meccanizzati
Firmatari	ASSOVETRO e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	B132
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	23
Divisore contrattuale	2080



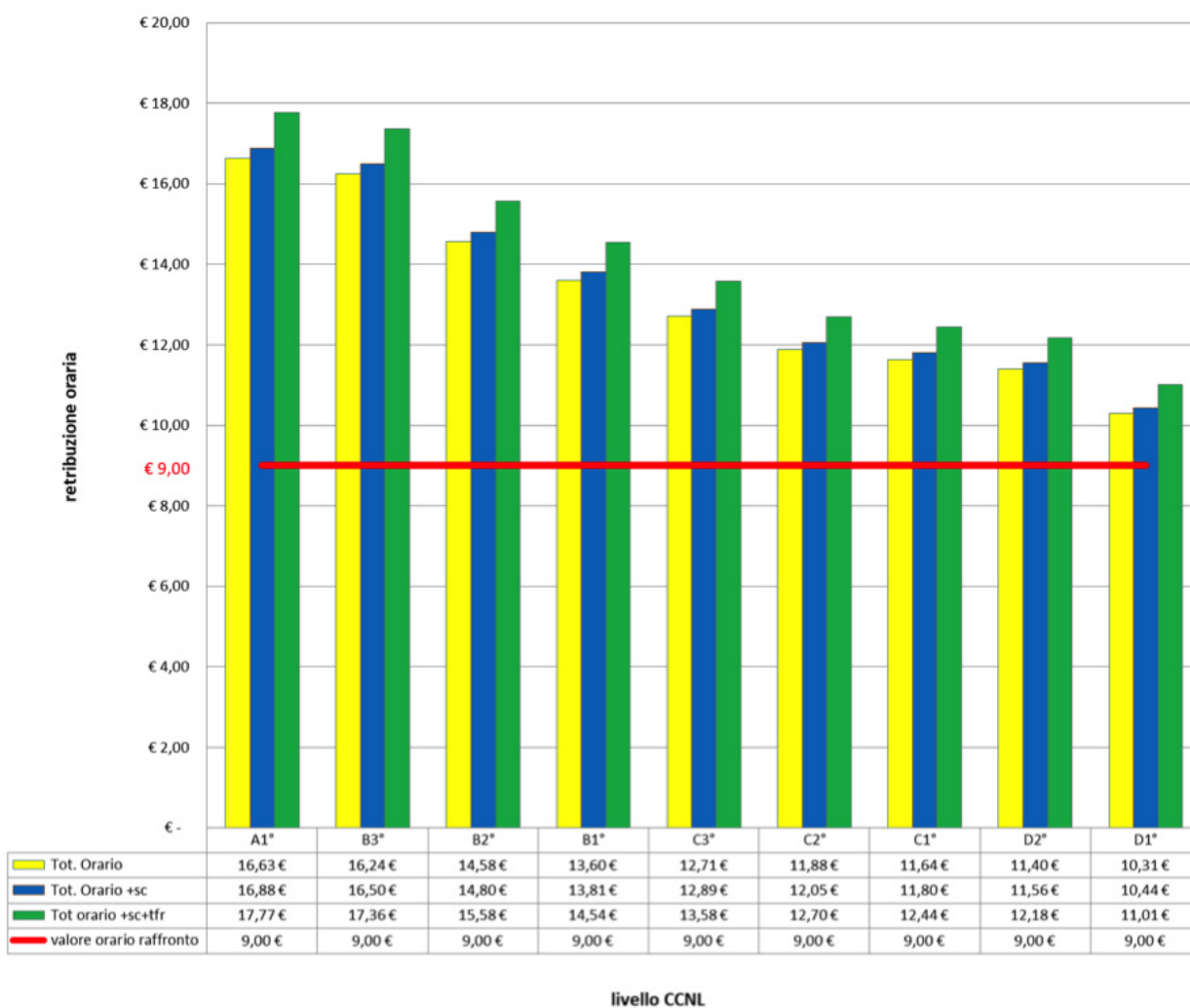
CCNL	Petrolio, Energia
Firmatari	Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
Codice CNEL	B254
Macroarea Ateco 1	B,C,D,G,H,M
Macroarea Ateco 2	6,9,19,24,35,46,49,52,71
Divisore contrattuale	2080



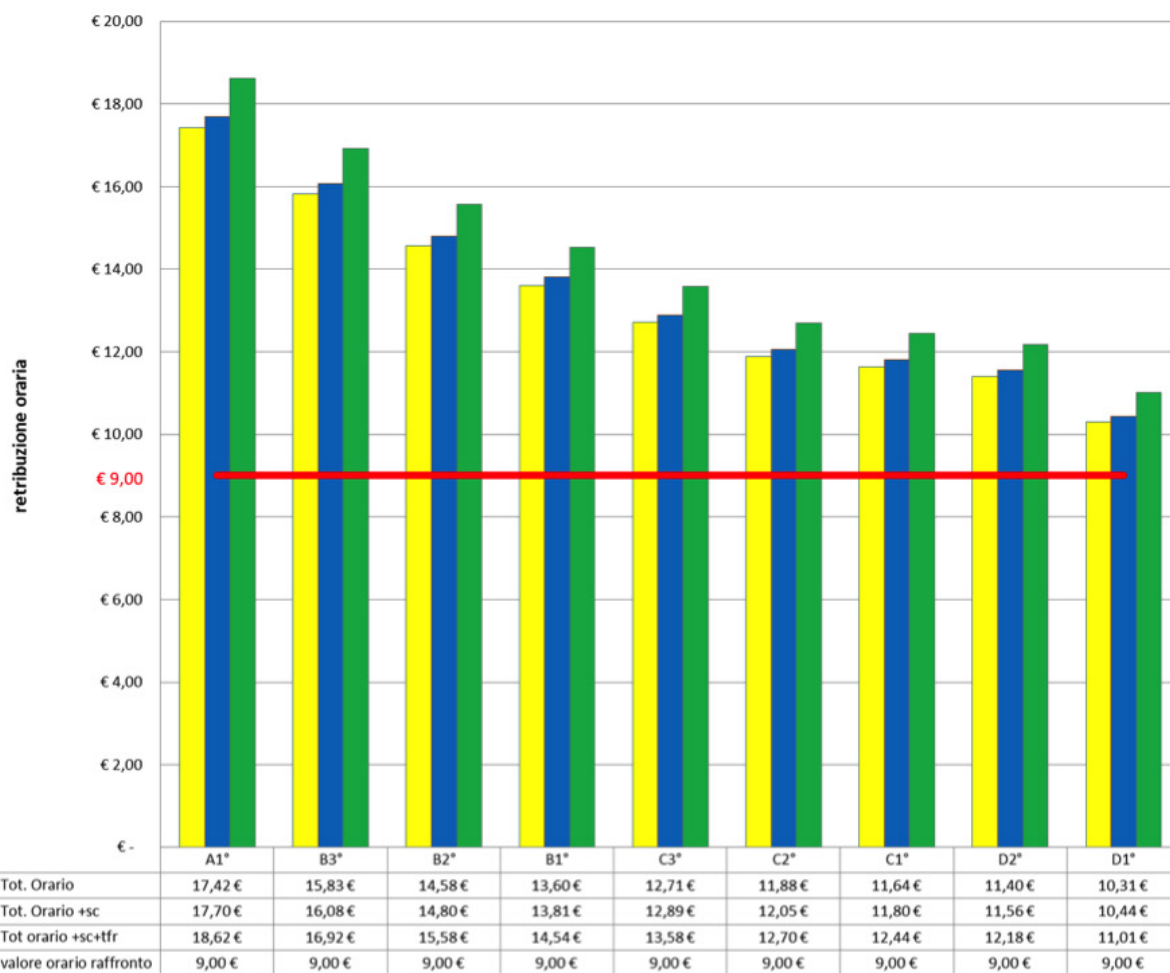
CCNL	addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche
Firmatari	Fed. Gomma-plastica, Ass. Ita ricostruttori pneumatici e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CILS, UILTEC-UIL, UGL-chimici
Codice CNEL	B371
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	22
Divisore contrattuale	2080



CCNL	dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti
Firmatari	Federmeccanica, Assisital e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL, FISMIC, UGL
Codice CNEL	C011
Macroarea Ateco 1	C,E,F,J
Macroarea Ateco 2	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,38,43,58
Divisore contrattuale	2080

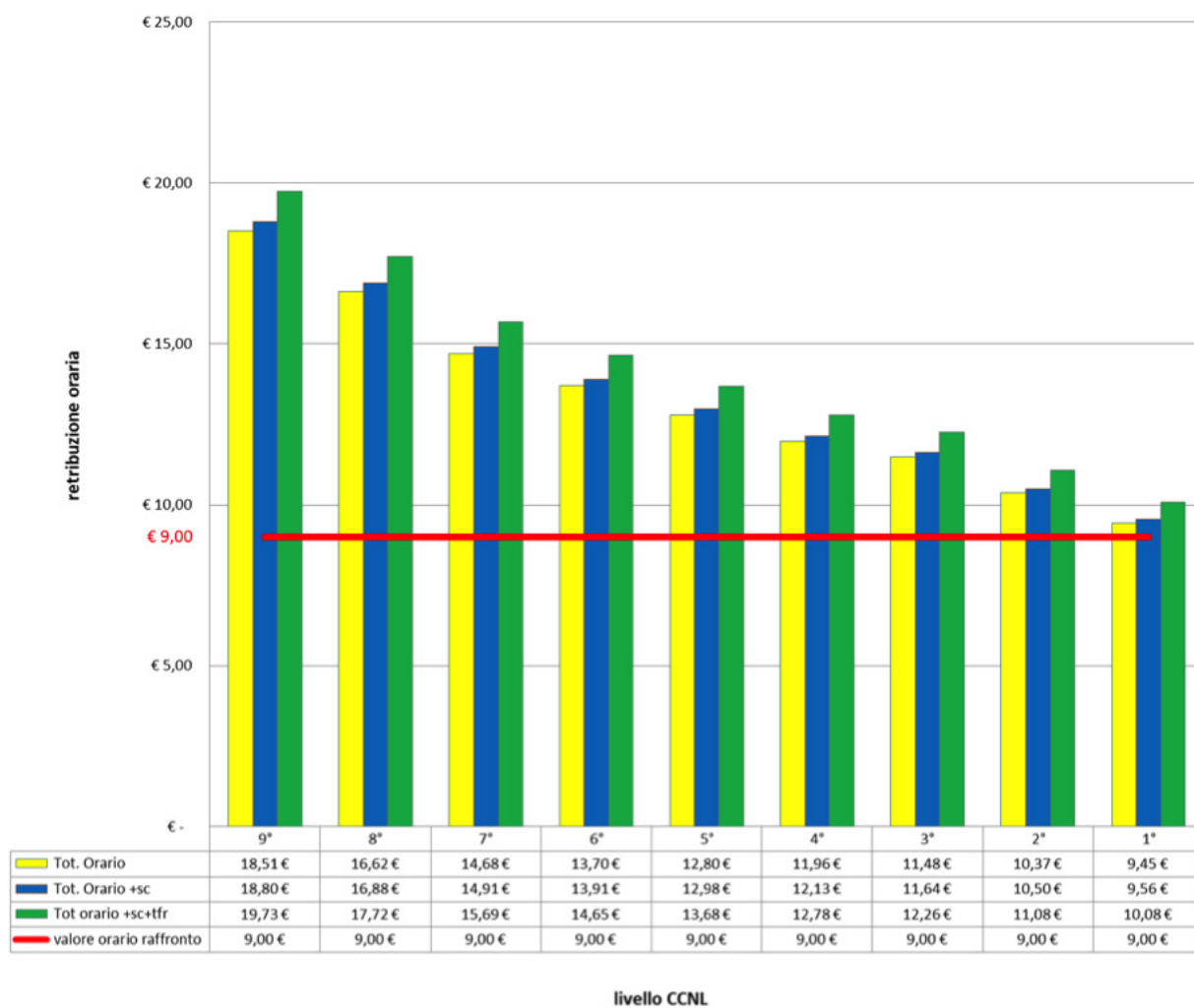


CCNL	dipendenti dalle aziende cooperative metalmeccaniche
Firmatari	AGCI, ANCPL LEGACOOOP e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL
Codice CNEL	C016
Macroarea Ateco 1	C,E,F,J
Macroarea Ateco 2	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,38,43,58
Divisore contrattuale	2080

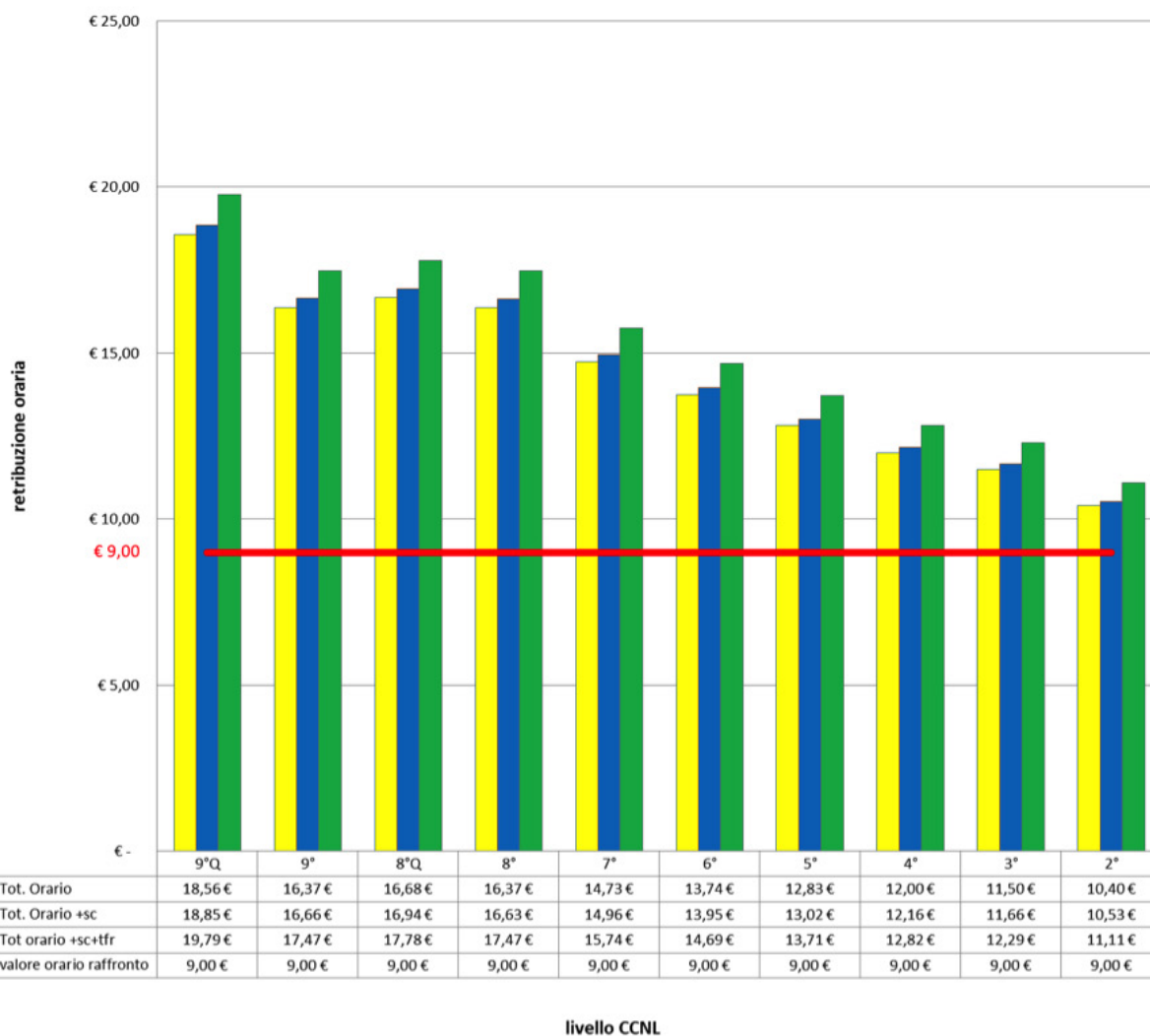


livello CCNL

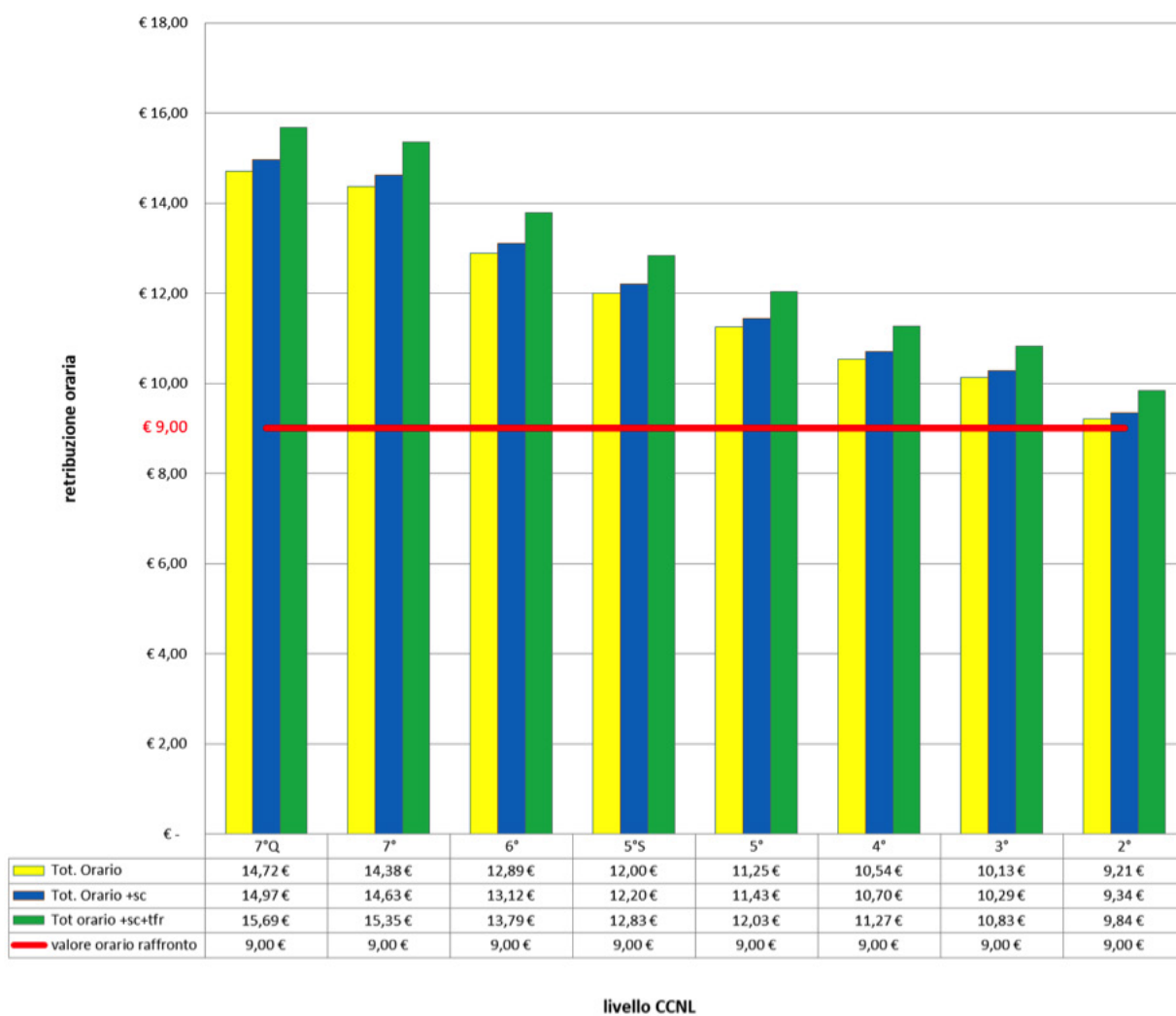
CCNL	lavoratori addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche, orafe ed alla installazione di impianti
Firmatari	Unionmeccanica e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL
Codice CNEL	C018
Macroarea Ateco 1	C,E,F,J
Macroarea Ateco 2	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,38,43,58
Divisore contrattuale	2080



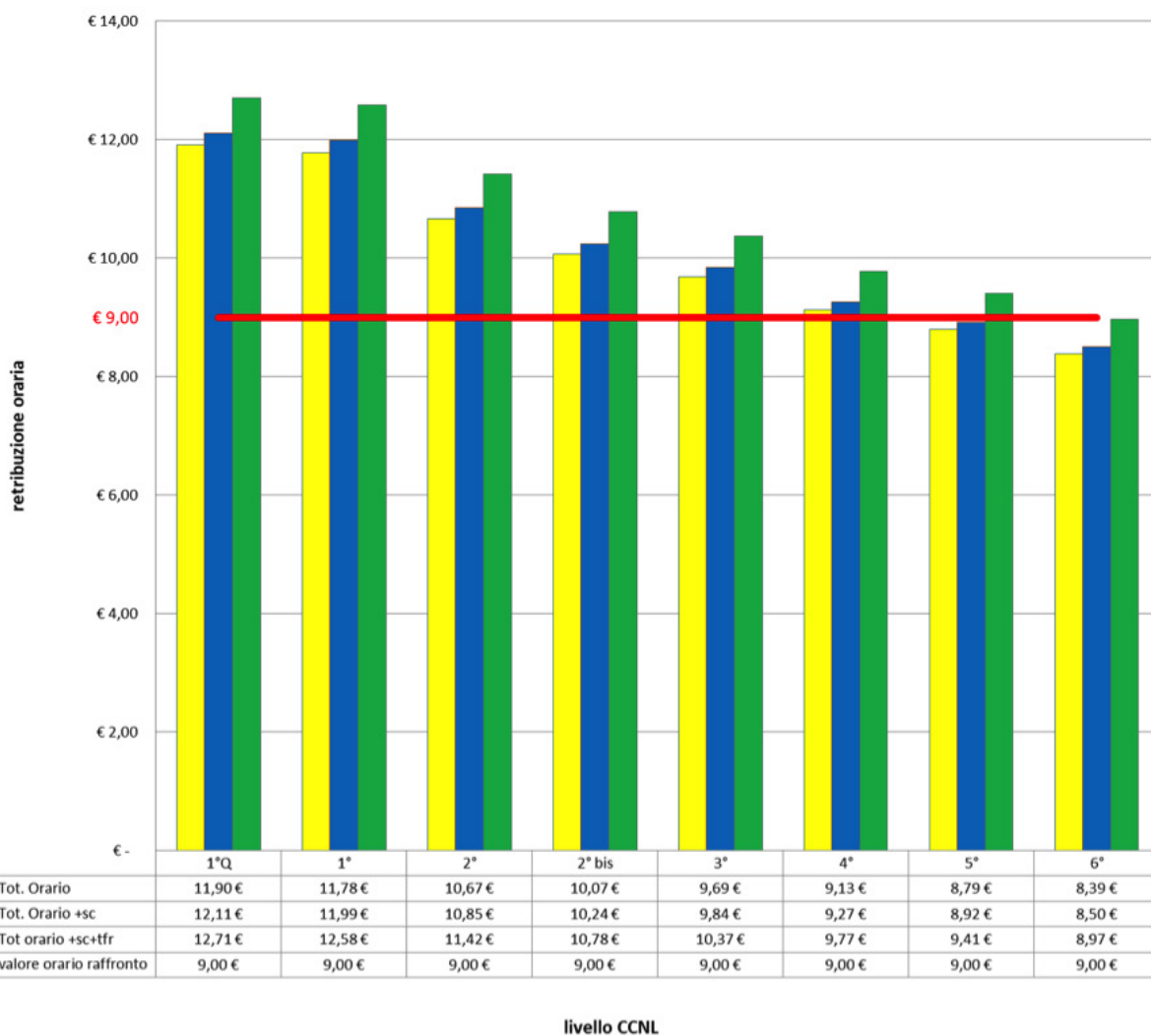
CCNL	piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e della installazione di impianti
Firmatari	CONFIMI e FIM-CISL, UILM-UIL
Codice CNEL	C01A
Macroarea Ateco 1	C,E,F,J
Macroarea Ateco 2	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,38,43,58
Divisore contrattuale	2080



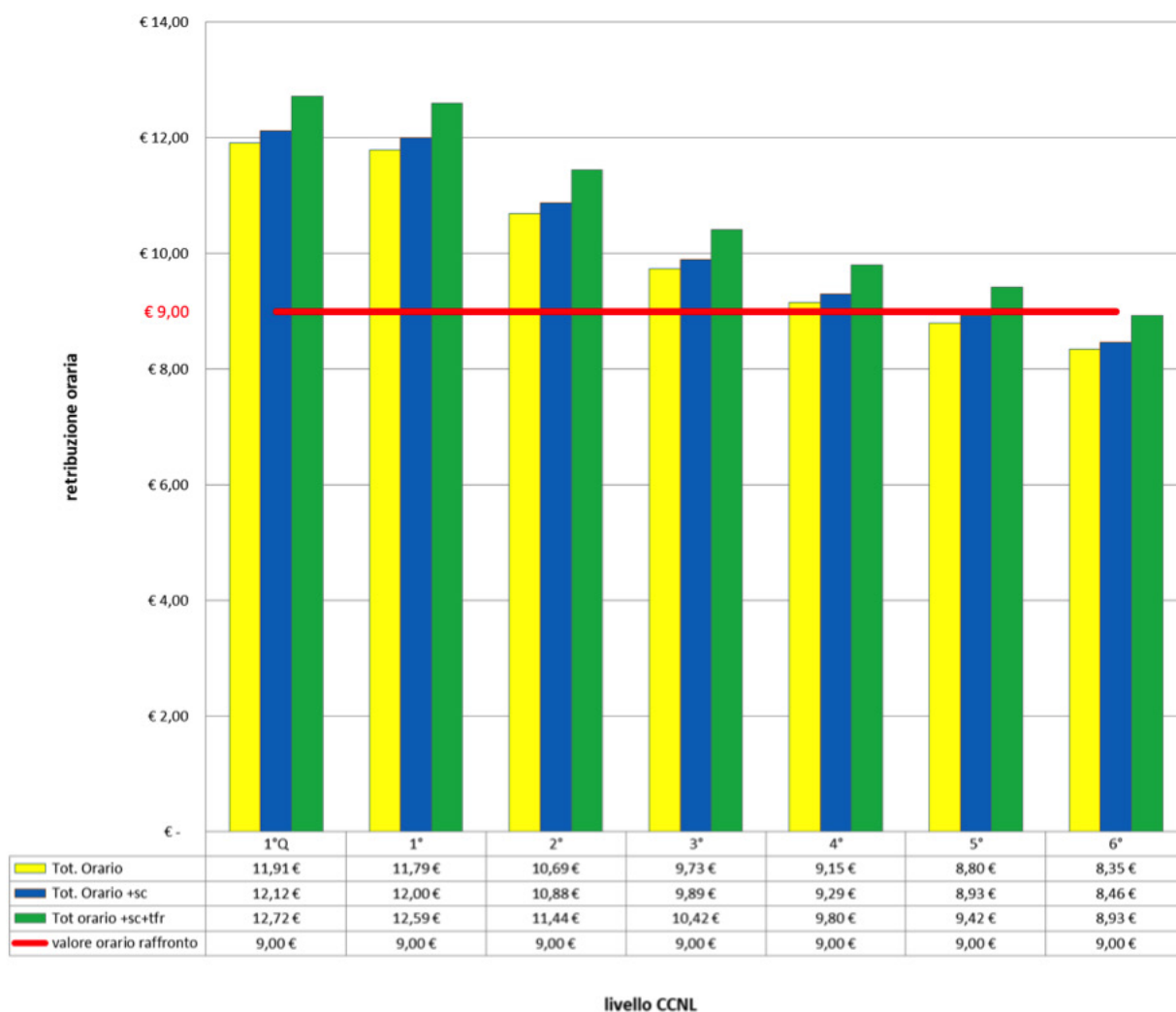
CCNL	dipendenti dalle aziende industriali che lavorano articoli di oreficeria
Firmatari	Confindustria federorafi e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL
Codice CNEL	C021
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	32
Divisore contrattuale	2080



CCNL	dipendenti dalle imprese artigiane settore meccanica
Firmatari	Confartigianato, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL
Codice CNEL	C030
Macroarea Ateco 1	C,E,F,J
Macroarea Ateco 2	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,38,43,58
Divisore contrattuale	2080



CCNL	dipendenti dalle imprese artigiane settore oreficeria
Firmatari	Confartigianato, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL
Codice CNEL	C030
Macroarea Ateco 1	C,E,F,J
Macroarea Ateco 2	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,38,43,58
Divisore contrattuale	2080

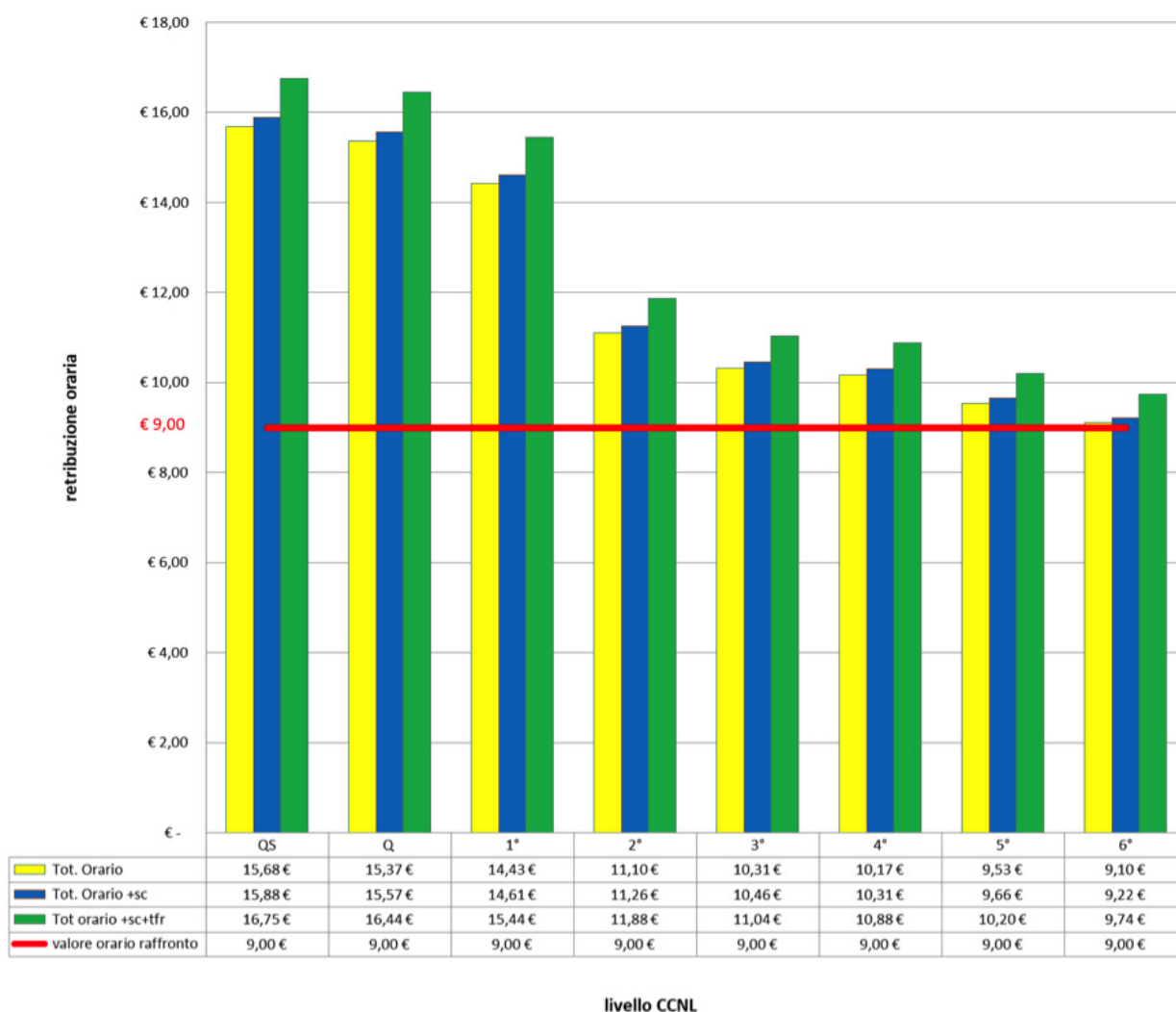


CCNL	dipendenti dalle imprese artigiane settore odontotecnica
Firmatari	Confartigianato, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL
Codice CNEL	C030
Macroarea Ateco 1	C,E,F,J
Macroarea Ateco 2	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,38,43,58
Divisore contrattuale	2080

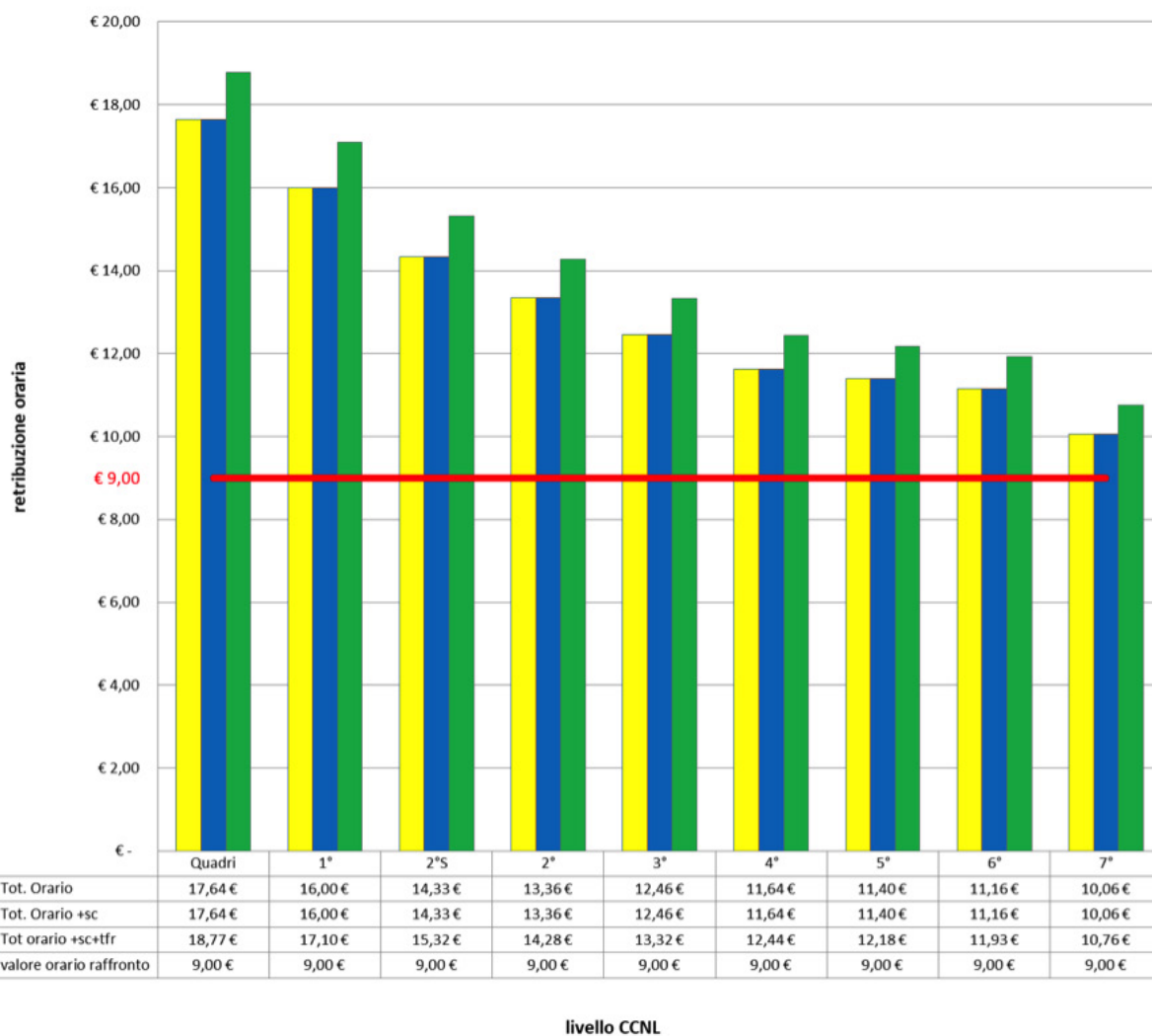


livello CCNL

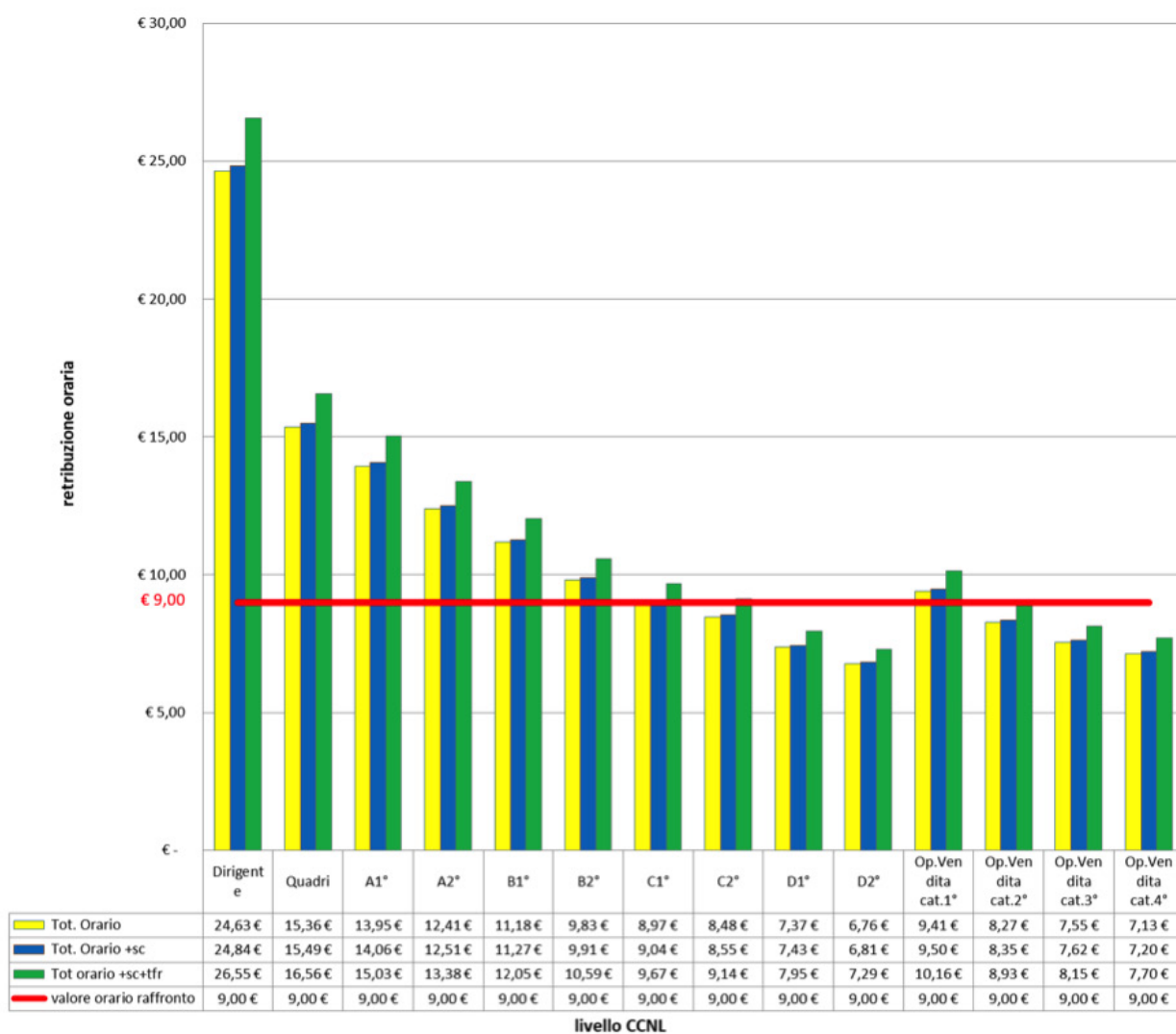
CCNL	dipendenti dalle imprese artigiane del settore beni culturali
Firmatari	Confartigianato, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL
Codice CNEL	C030
Macroarea Ateco 1	C,E,F,J
Macroarea Ateco 2	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,38,43,58
Divisore contrattuale	2080



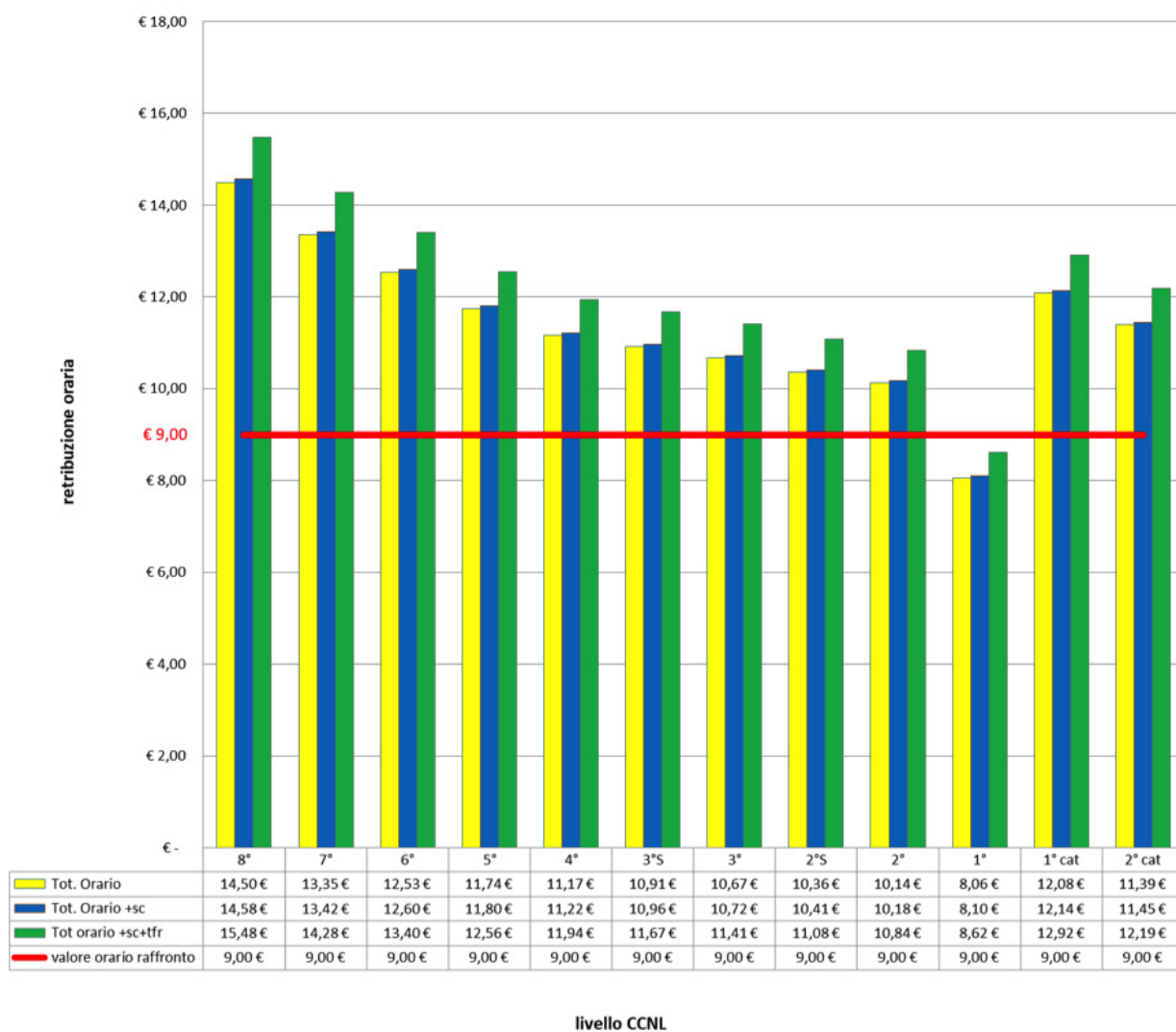
CCNL	Metalmecanici (Industria)
Firmatari	Conflavoro-Confsal
Codice CNEL	C053
Macroarea Ateco 1	C,E,F,J
Macroarea Ateco 2	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,38,43,58
Divisore contrattuale	2080



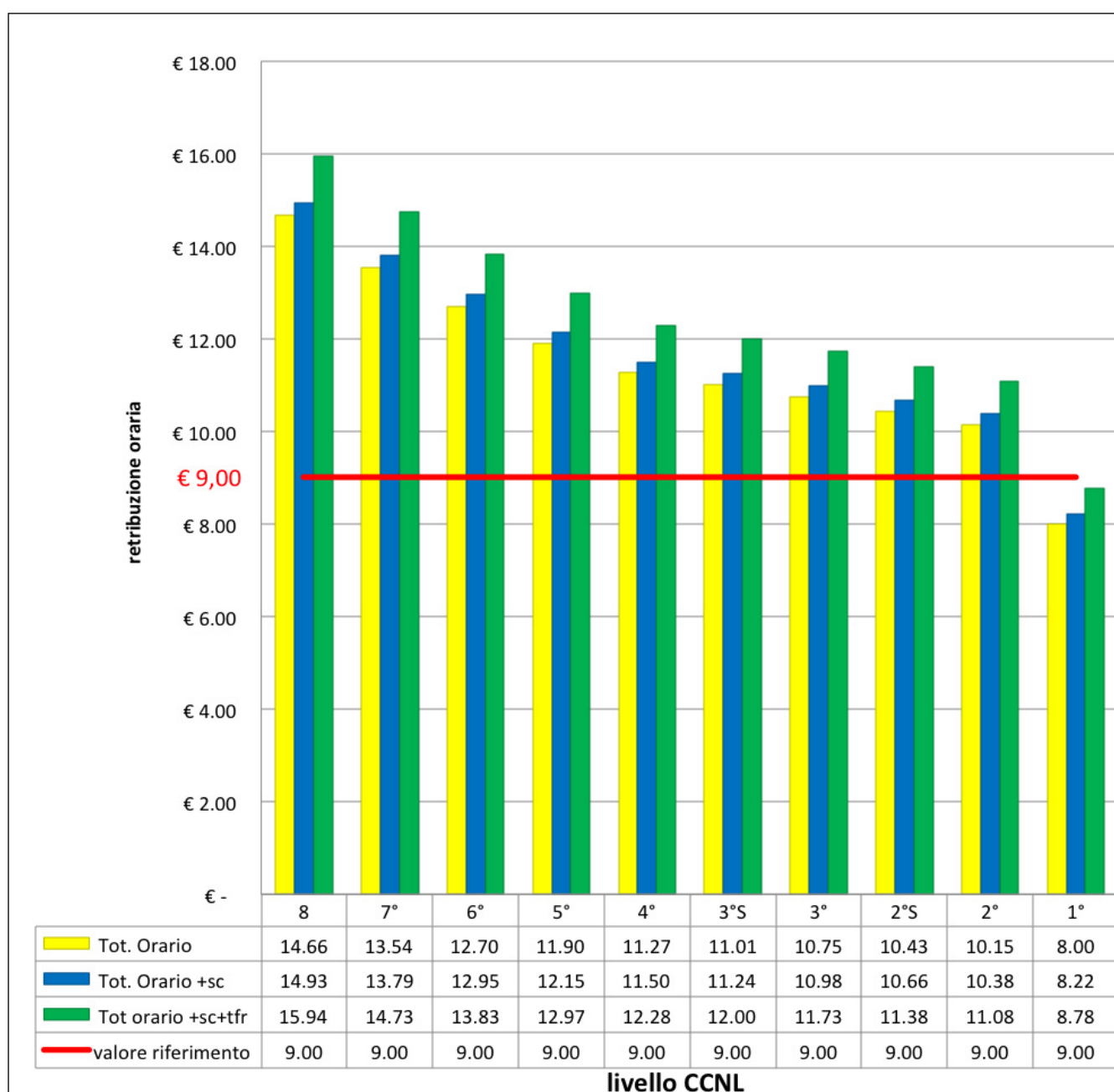
CCNL	Metalmecanica, installazione d'impianti, odontotecnica
Firmatari	ANPIT-CISAL
Codice CNEL	C076
Macroarea Ateco 1	C,E,F,J
Macroarea Ateco 2	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,38,43,58
Divisore contrattuale	2080



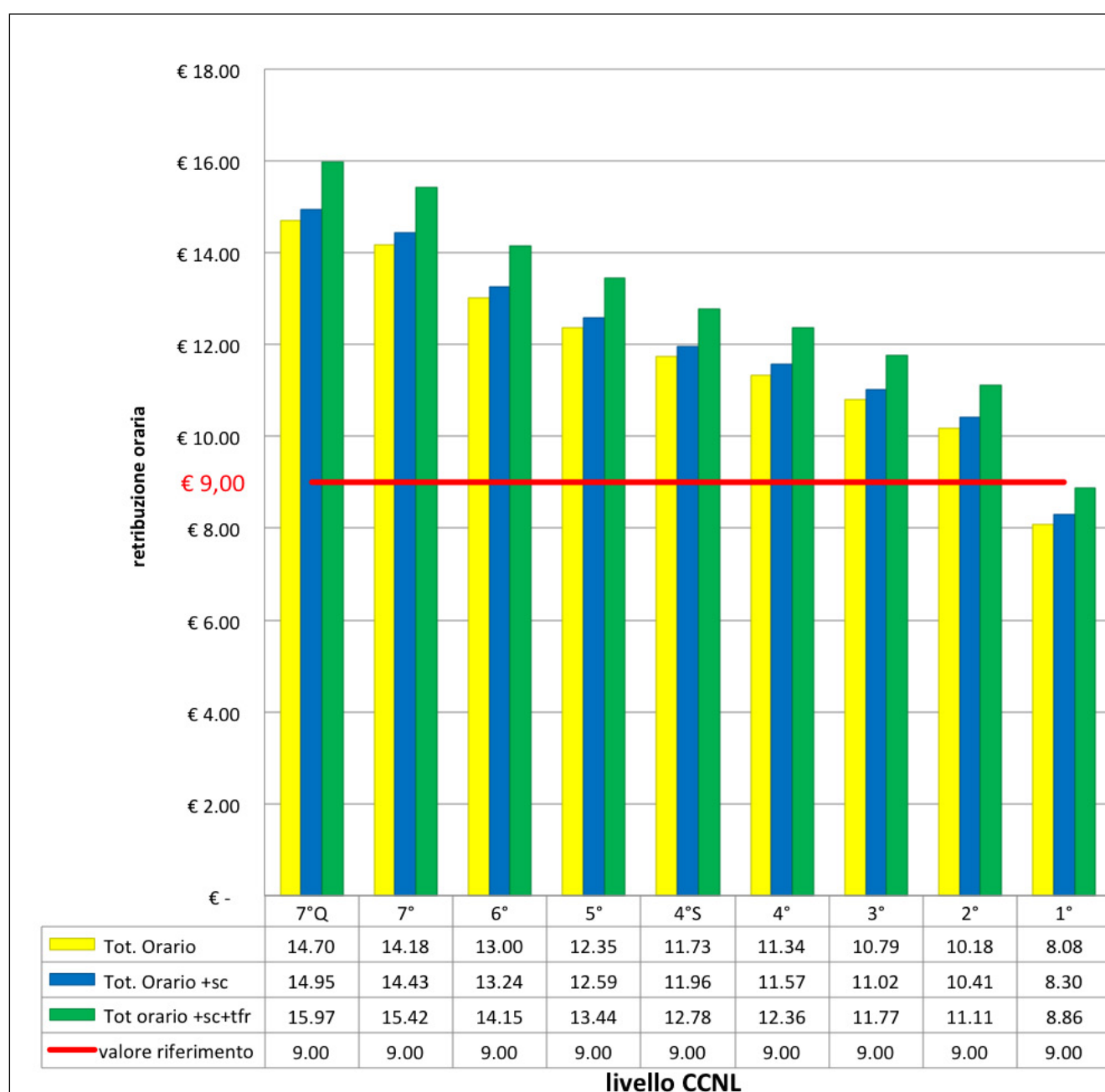
CCNL	dipendenti da aziende di confezione in serie di prodotti di abbigliamento
Firmatari	SMI e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	D014
Macroarea Ateco 1	CS
Macroarea Ateco 2	13,14,32,95
Divisore contrattuale	2080



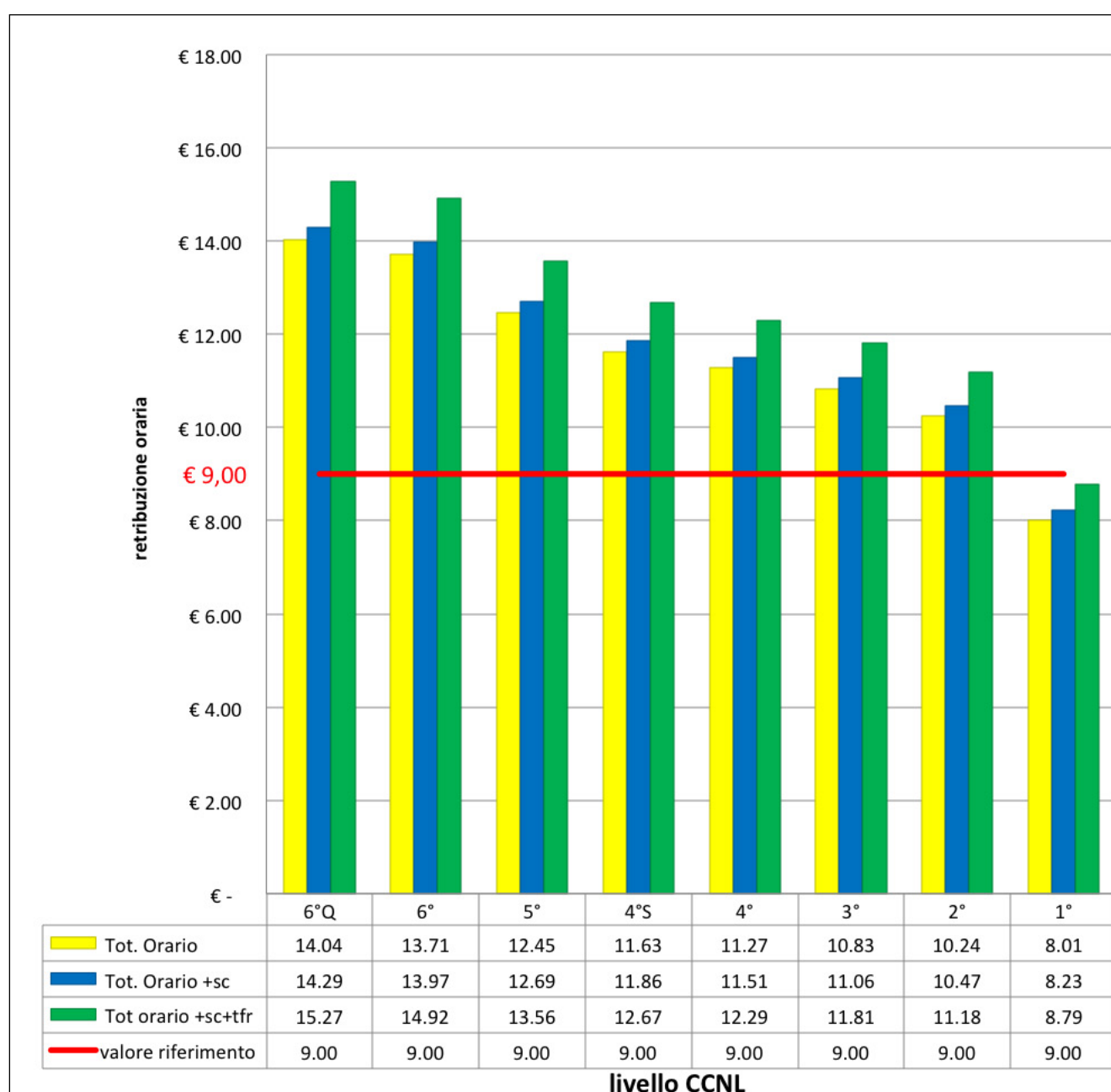
CCNL	CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile - abbigliamento-moda - occhiali
Firmatari	UNIONTESSILE CONFAPI - FEMCA-CISL - FILCTEM-CGIL - UILTEC-UIL
Codice CNEL	D018
Macroarea Ateco 1	CS
Macroarea Ateco 2	13,14,15,16,22,32,95
Divisore contrattuale	2080



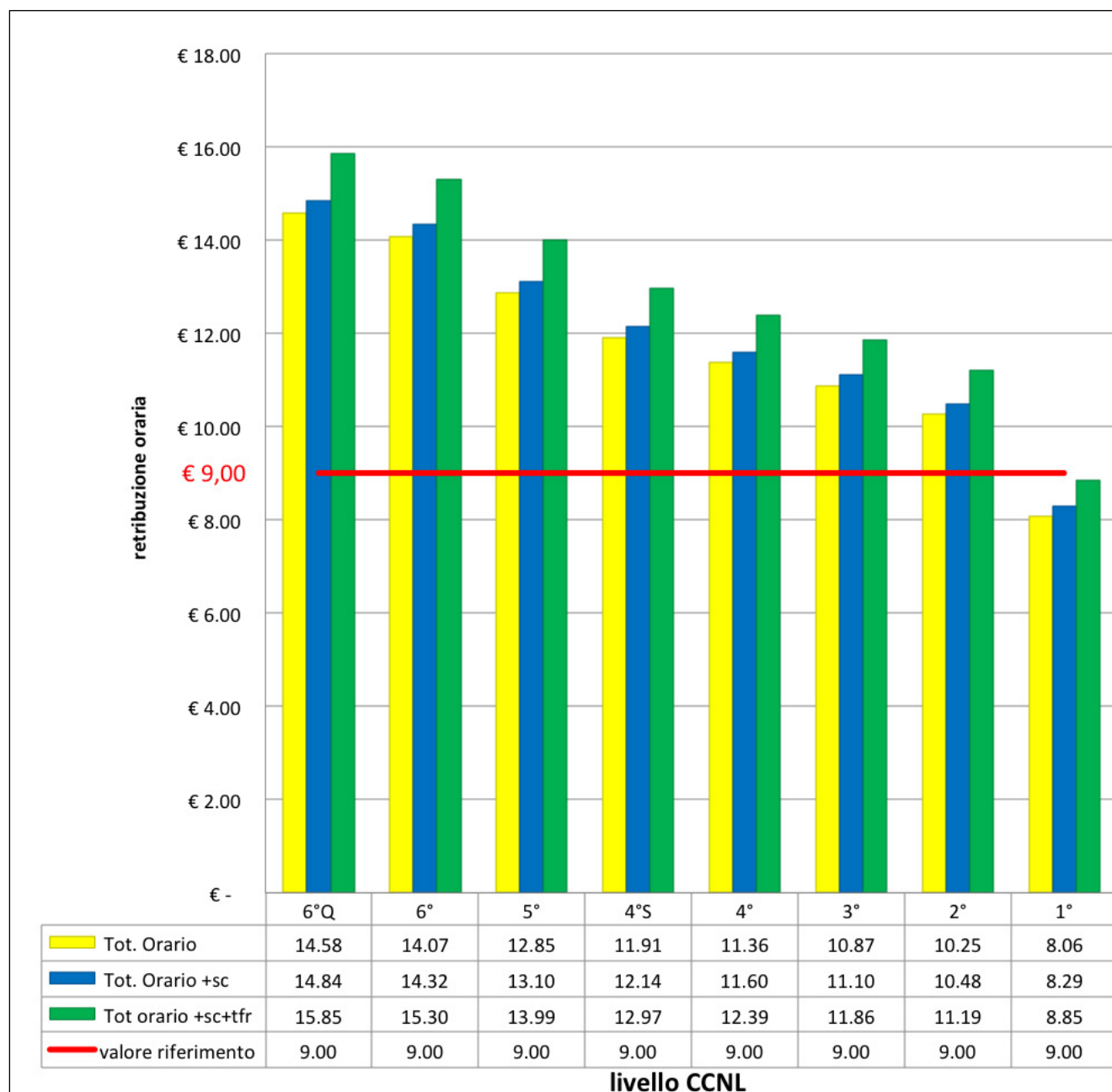
CCNL	CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile - abbigliamento-moda - Penne, Matite e Spazzole
Firmatari	UNIONTESSILE CONFAPI - FEMCA-CISL - FILCTEM-CGIL - UILTEC-UIL
Codice CNEL	D018
Macroarea Ateco 1	CS
Macroarea Ateco 2	13,14,15,16,22,32,95
Divisore contrattuale	2080



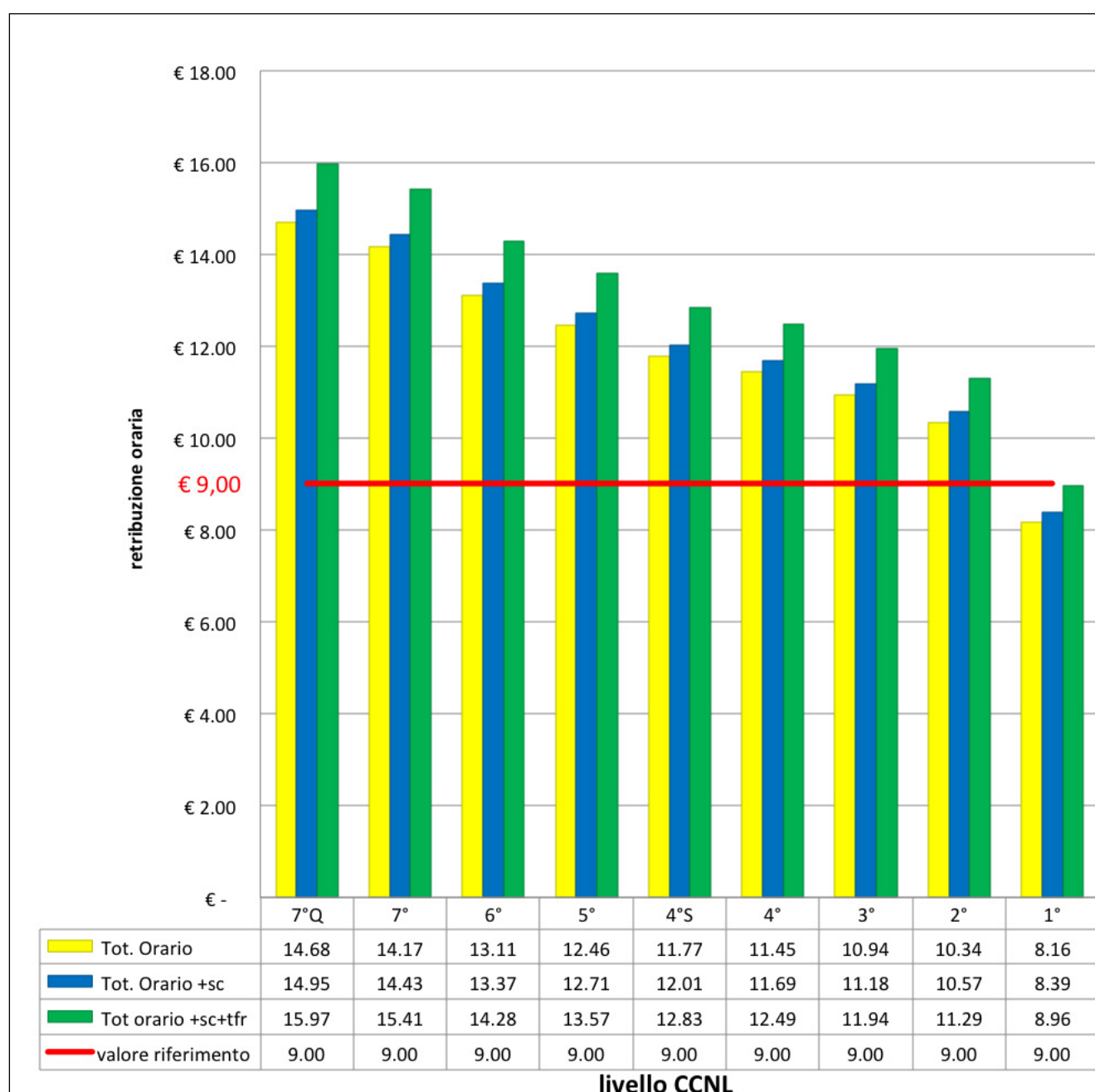
CCNL	CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile - abbigliamento-moda - Pelli e Cuoio
Firmatari	UNIONTESSILE CONFAPI - FEMCA-CISL - FILCTEM-CGIL - UILTEC-UIL
Codice CNEL	D018
Macroarea Ateco 1	CS
Macroarea Ateco 2	13,14,15,16,22,32,95
Divisore contrattuale	2080



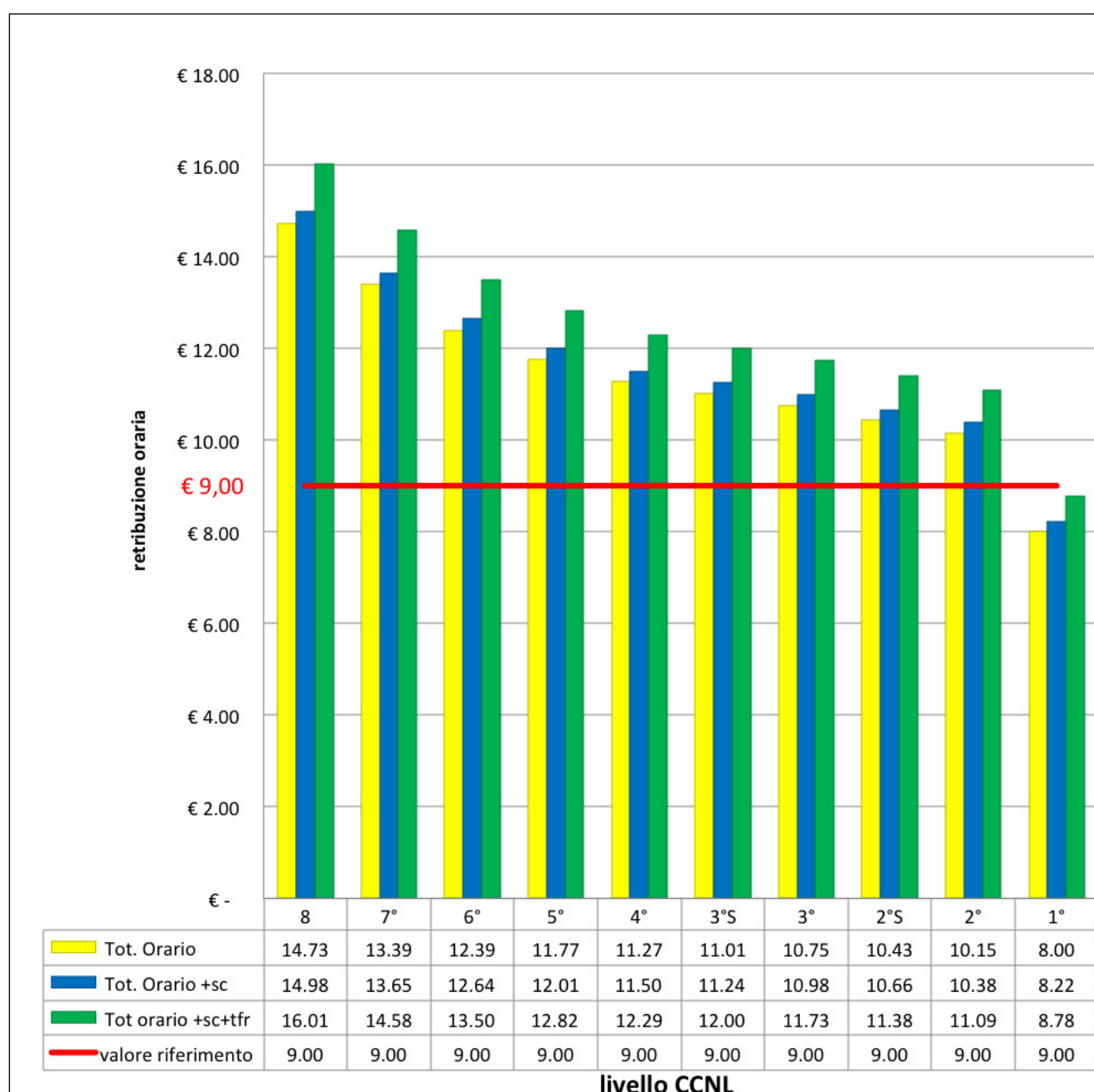
CCNL	CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile - abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali
Firmatari	UNIONTESSILE CONFAPI - FEMCA-CISL - FILCTEM-CGIL - UILTEC-UIL
Codice CNEL	D018
Macroarea Ateco 1	CS
Macroarea Ateco 2	13,14,15,16,22,32,95
Divisore contrattuale	2080



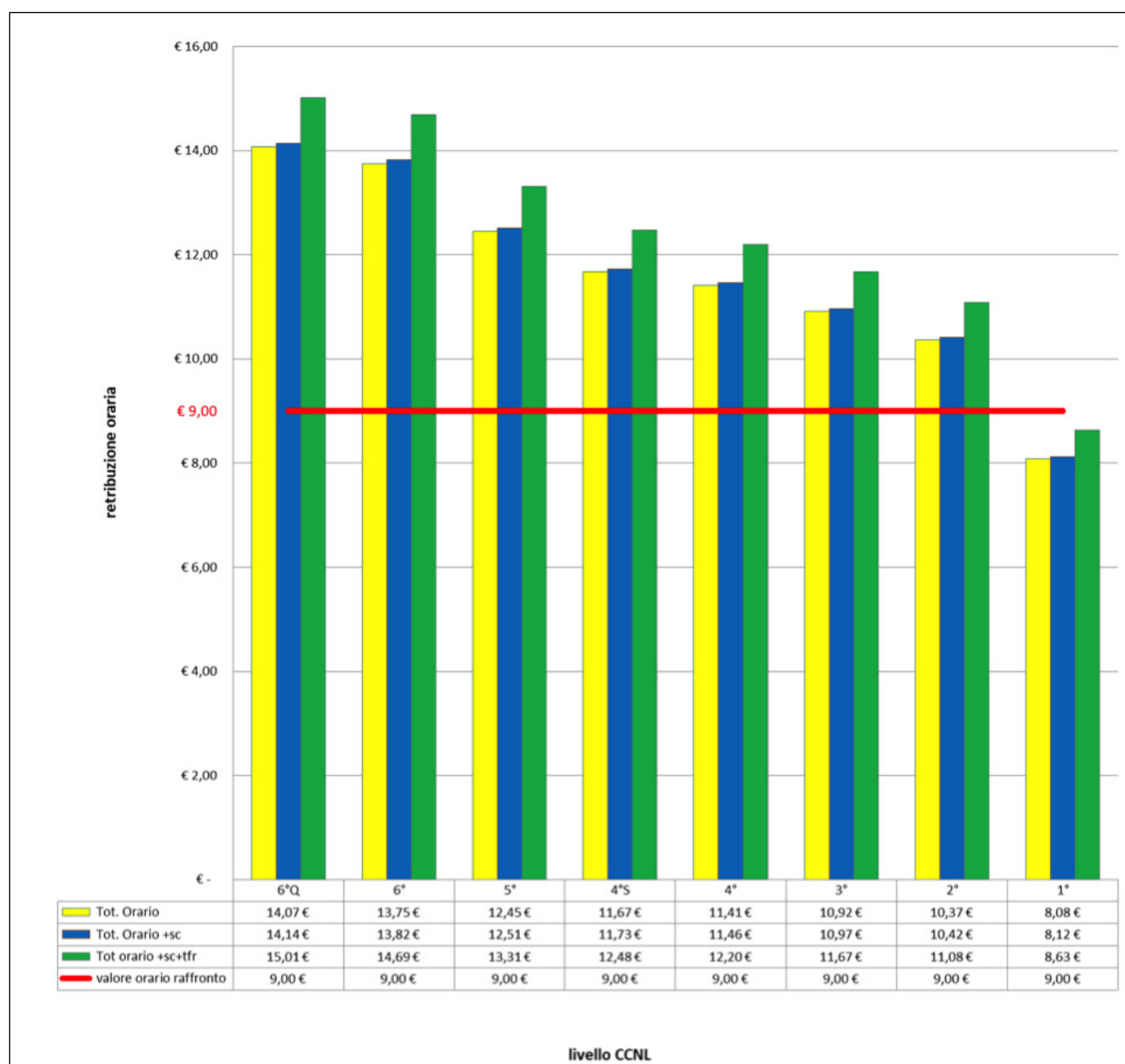
CCNL	CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile - abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli
Firmatari	UNIONTESSILE CONFAPI - FEMCA-CISL - FILCTEM-CGIL - UILTEC-UIL
Codice CNEL	D018
Macroarea Ateco 1	CS
Macroarea Ateco 2	13,14,15,16,22,32,95
Divisore contrattuale	2080



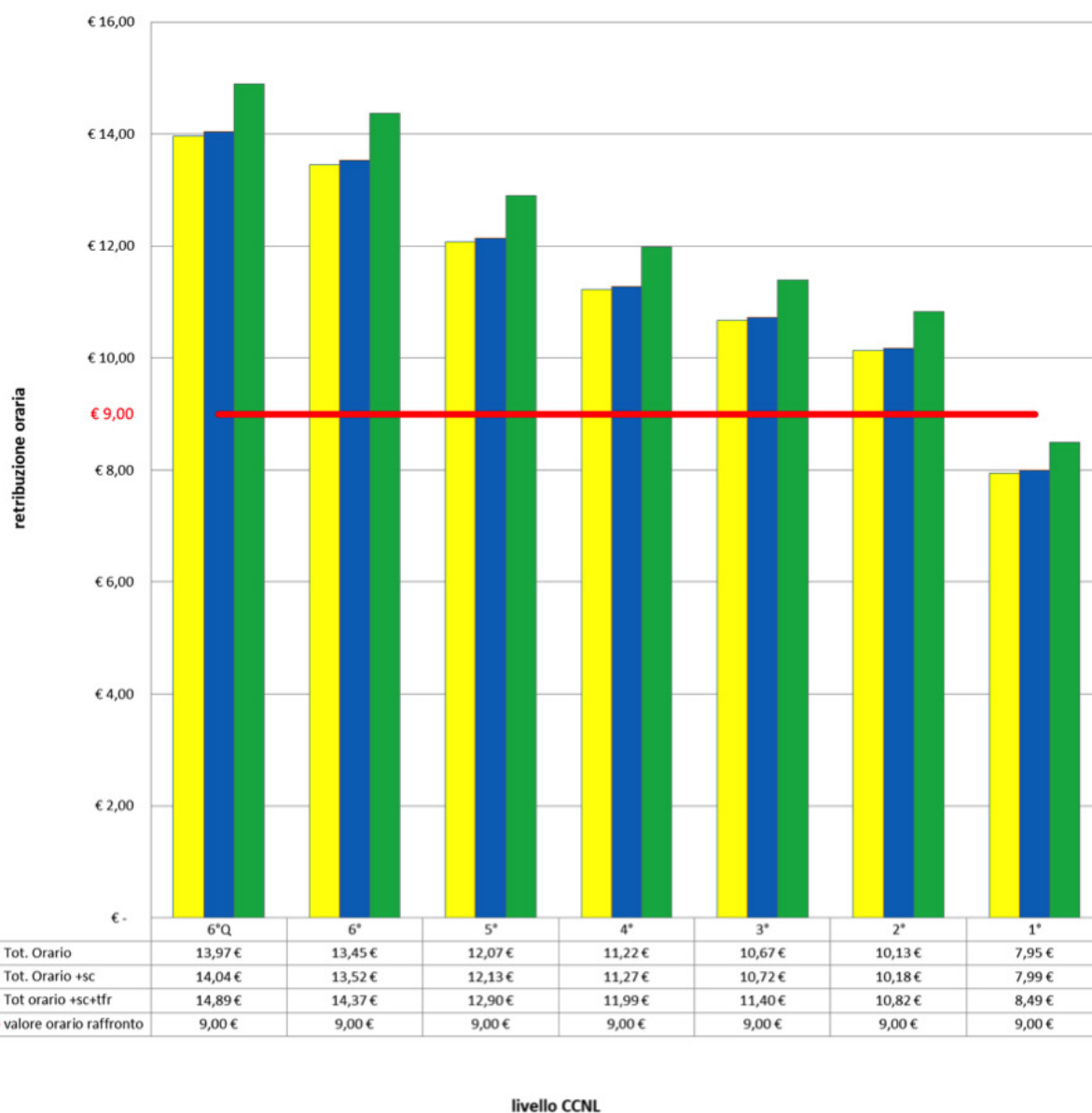
CCNL	Addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento - moda - calzaturieri
Firmatari	UNIONTESSILE CONFAPI - FEMCA-CISL - FILCTEM-CGIL - UILTEC-UIL
Codice CNEL	D018
Macroarea Ateco 1	CS
Macroarea Ateco 2	13,14,15,16,22,32,95
Divisore contrattuale	2080



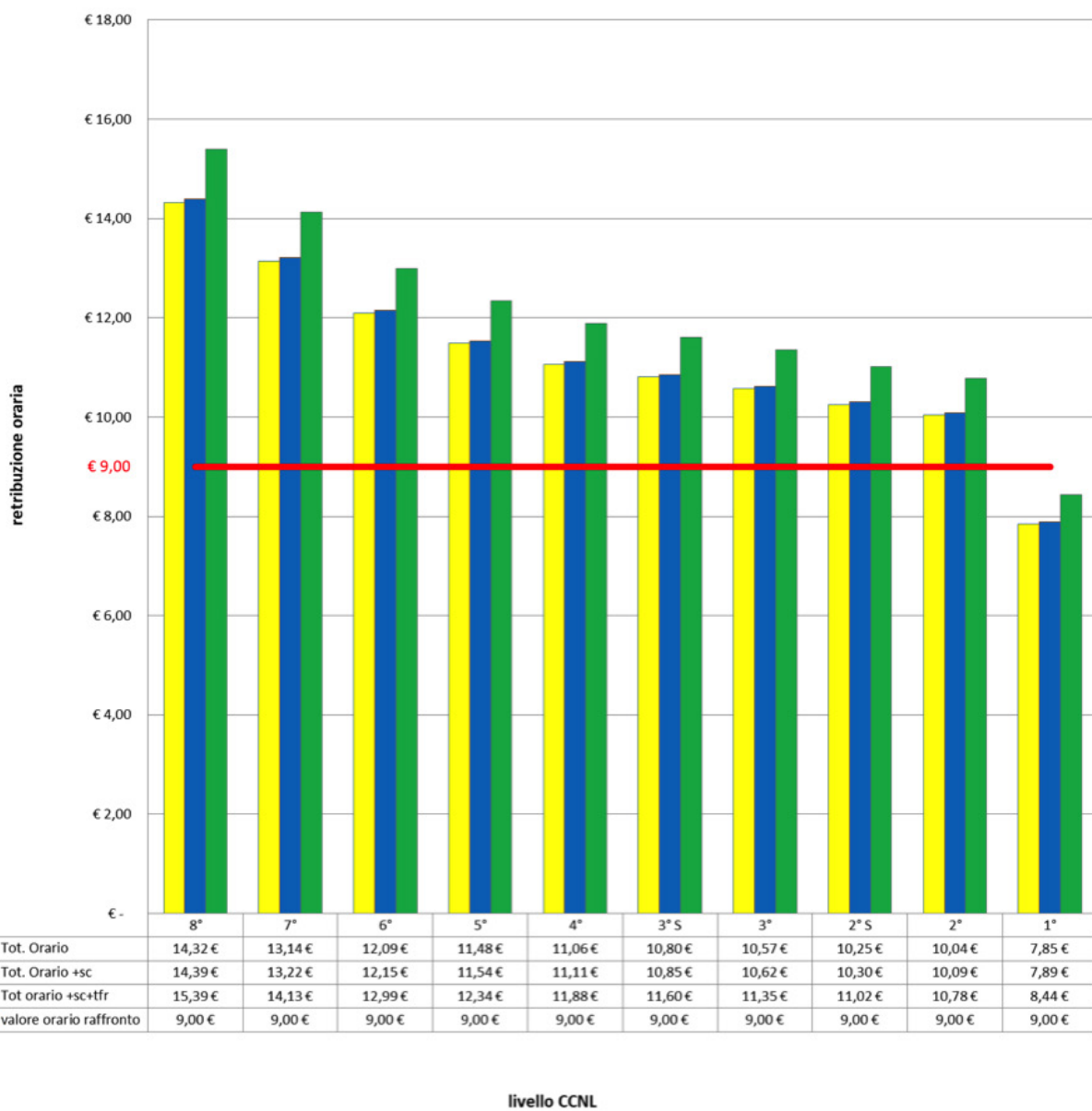
CCNL	addetti alle industrie manifatturiere delle pelli - pelli e cuoio
Firmatari	ASSOPELLETTIERI e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	D111
Macroarea Ateco 1	CS
Macroarea Ateco 2	13,14,15,16,22,32,95
Divisore contrattuale	2080



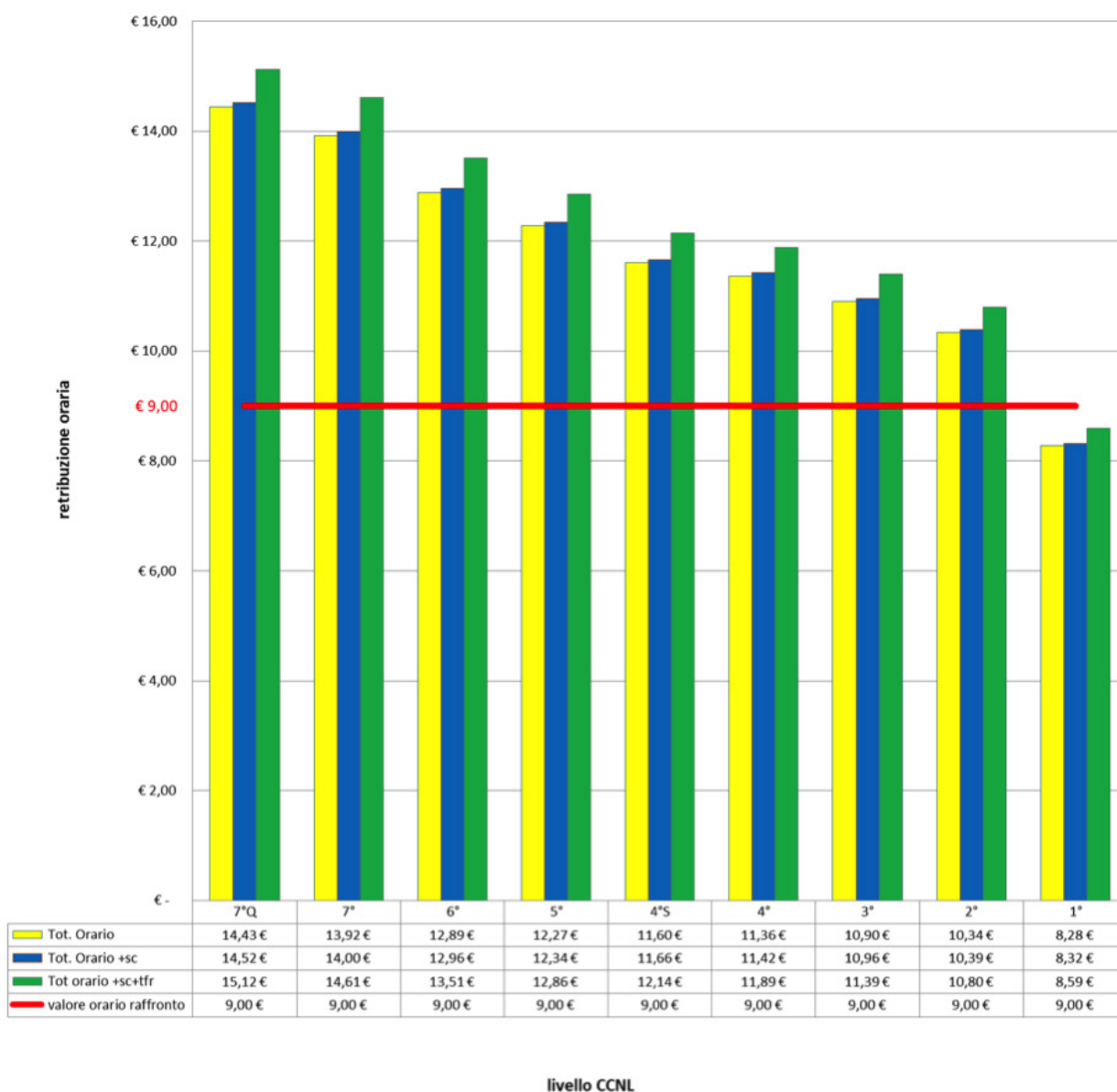
CCNL	addetti alle industrie manifatturiere delle pelli - ombrelli
Firmatari	ASSOPELLETTIERI e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL
Codice CNEL	D111
Macroarea Ateco 1	CS
Macroarea Ateco 2	13,14,15,16,22,32,95
Divisore contrattuale	2080



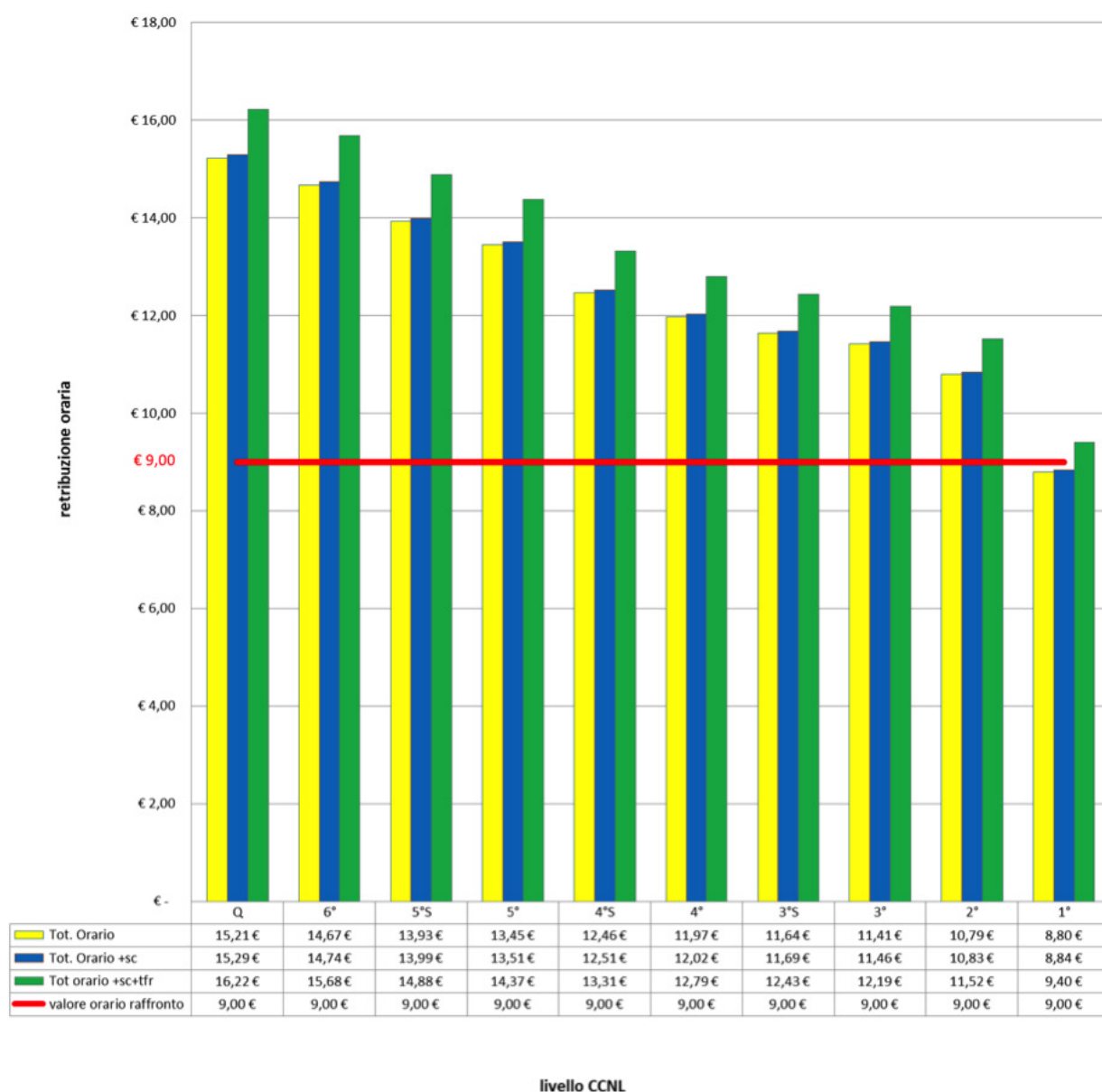
CCNL	Calzaturieri (Industria)
Firmatari	Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil
Codice CNEL	D121
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	15,16,22
Divisore contrattuale	2080



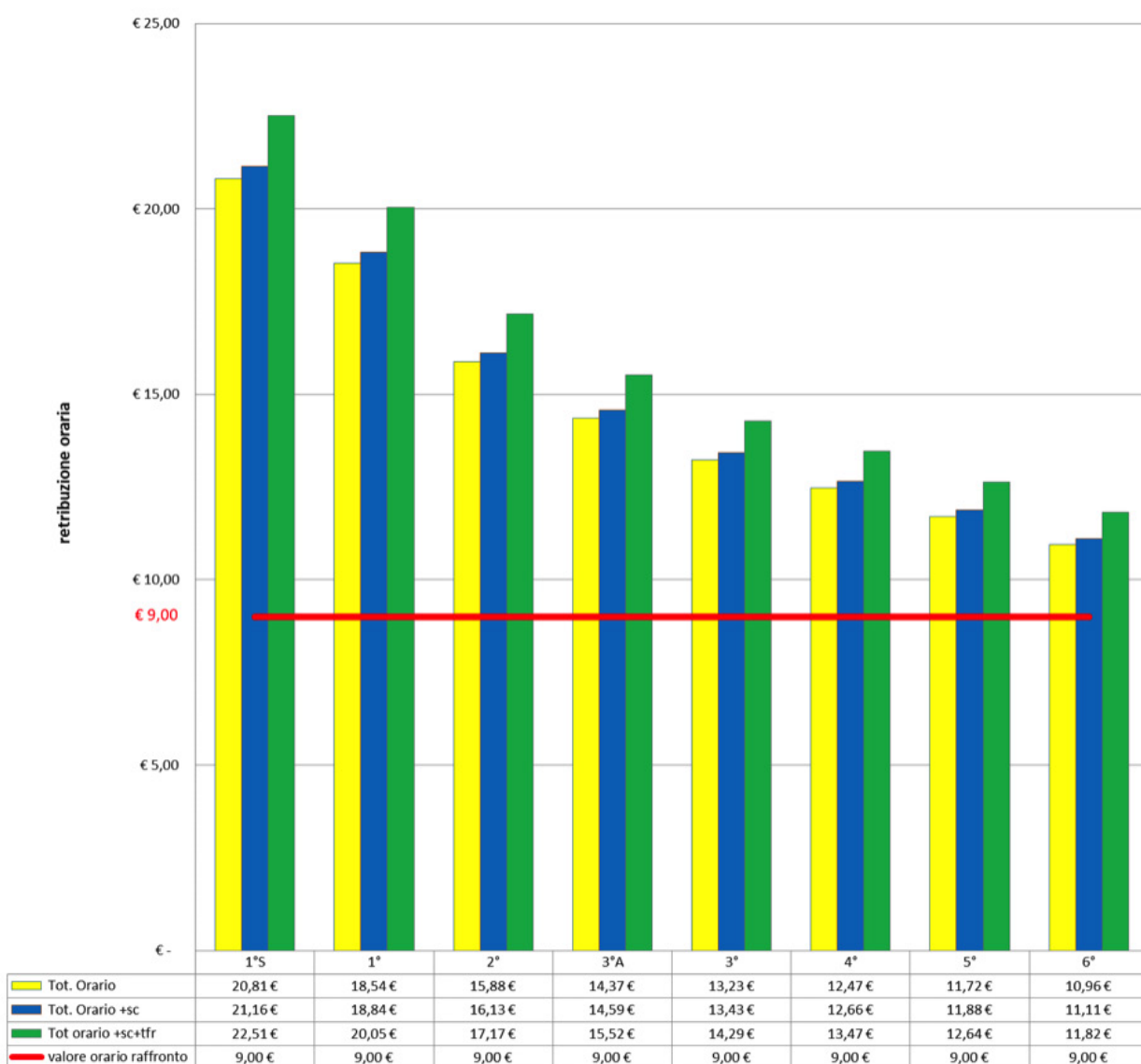
CCNL	dipendenti dalle aziende che producono giocattoli
Firmatari	SMI, Assocalzaturifici, AIMPES, ANFAO, Assospazzole, Assoscrittura, Assogiocattoli e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTA-UIL
Codice CNEL	D231
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	32
Divisore contrattuale	2080



CCNL	addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria
Firmatari	SMI, Assocalzaturifici, AIMPES, ANFAO, Assospazzole, Assoscrittura, Asso-giocattoli e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTA-UIL
Codice CNEL	D271
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	32
Divisore contrattuale	2080

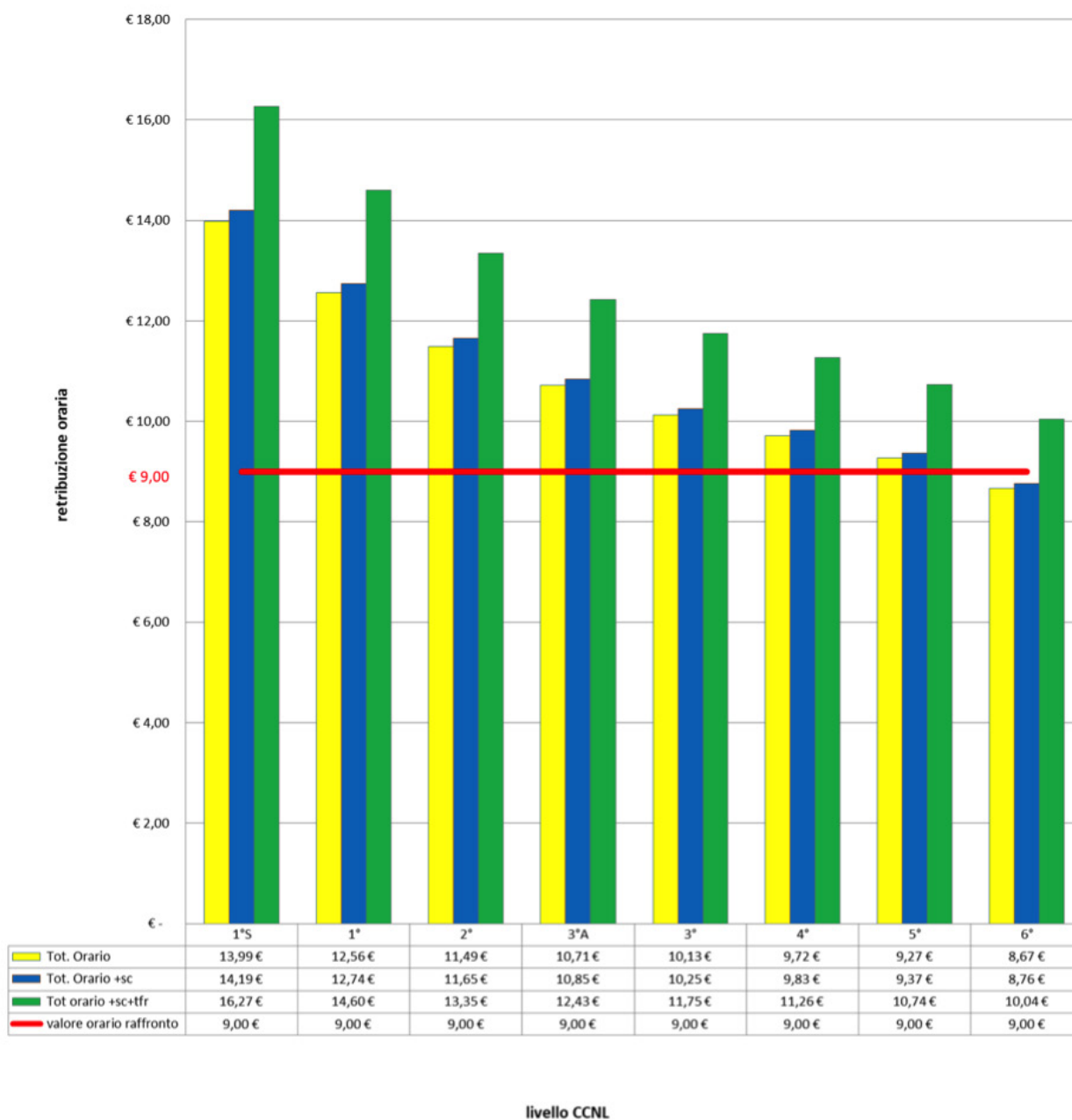


CCNL	Industrie Alimentari
Firmatari	Aidepi, Alipa, Ancit, Anicav, Assalzoo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocami, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unaitalia, Umione Italiana Food, unionzucchero, Federalimentare, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil
Codice CNEL	E012
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	10,11
Divisore contrattuale	2080

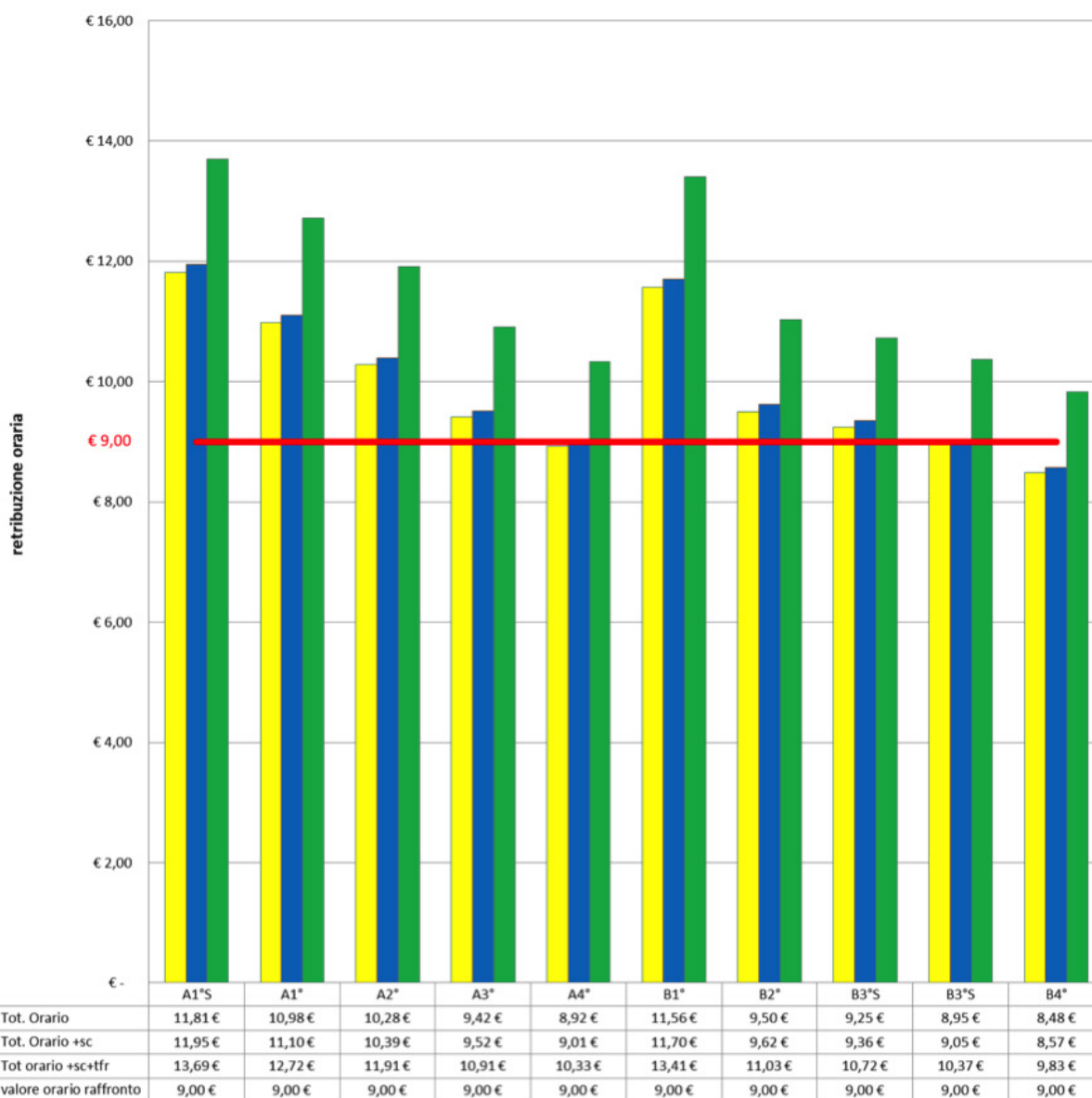


livello CCNL

CCNL	Aziende Artigiane del settore alimentare
Firmatari	Confartigianato Alimentare CNA Agroalimentare, Cassartigiani, Claii E Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil
Codice CNEL	E015
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	10,11
Divisore contrattuale	2080

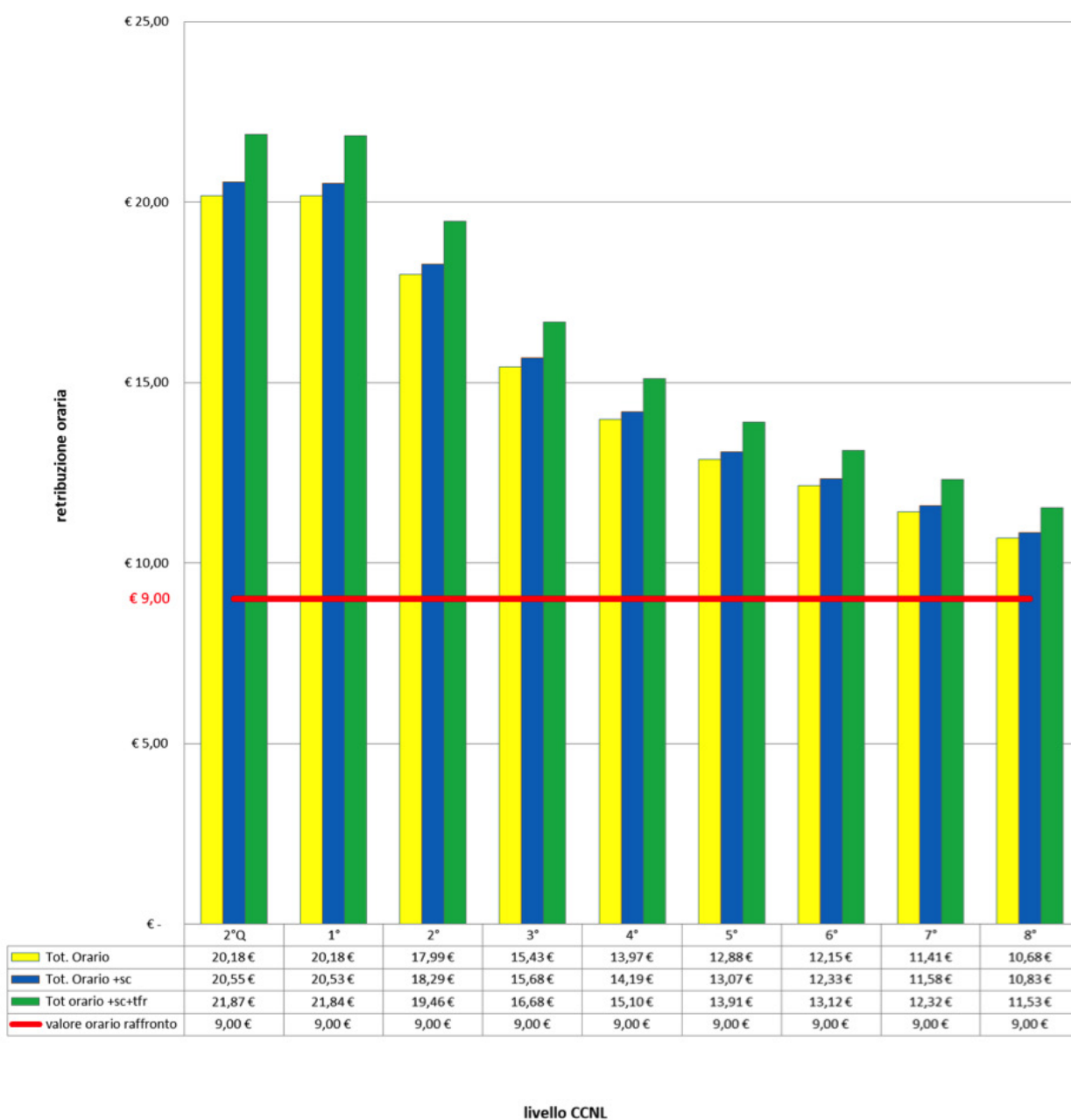


CCNL	Aziende Artigiane del settore panificazione
Firmatari	Confartigianato Alimentare CNA Agroalimentare, Cassartigiani, Clai E Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil
Codice CNEL	E015
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	10,11
Divisore contrattuale	2080

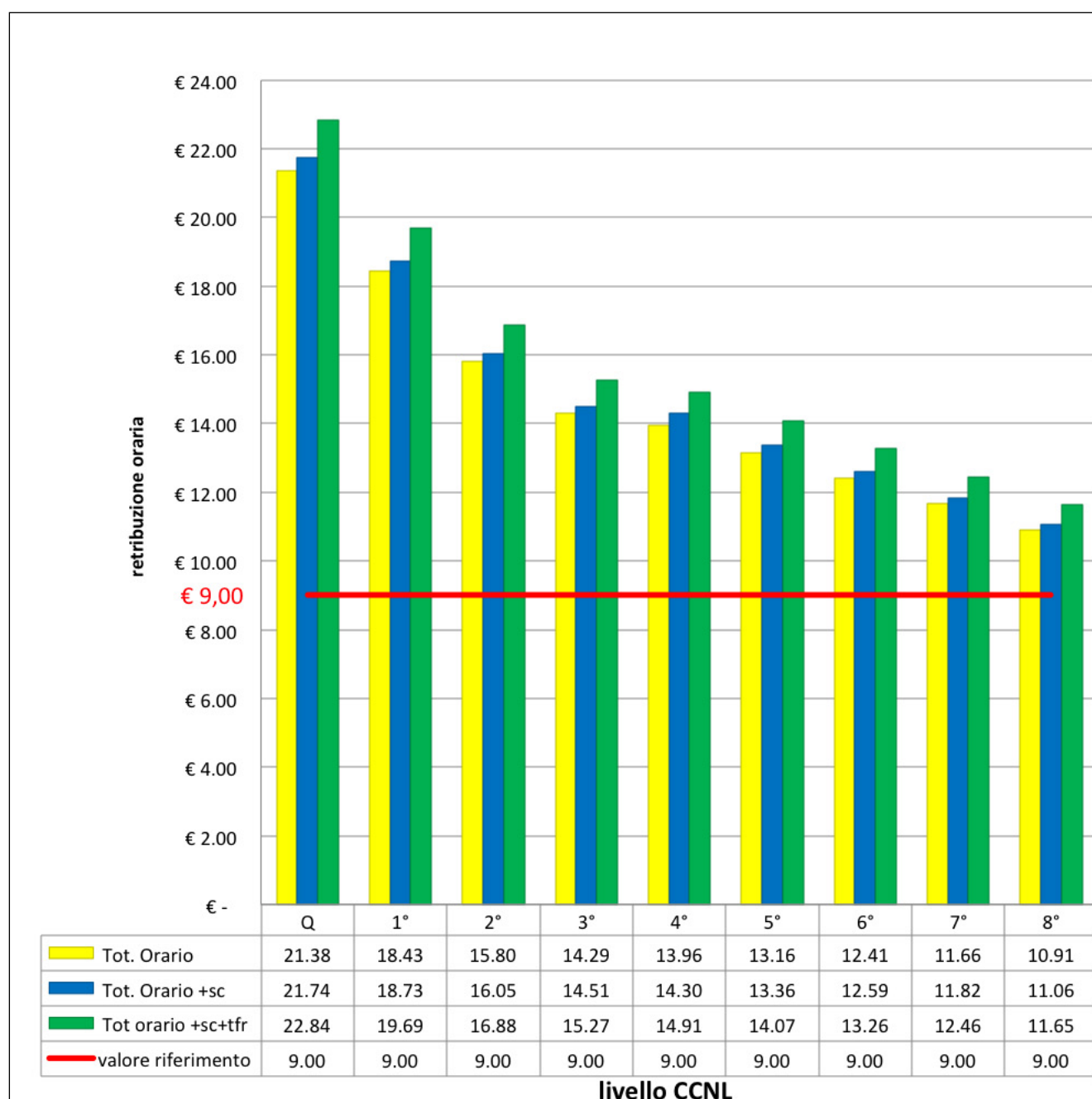


livello CCNL

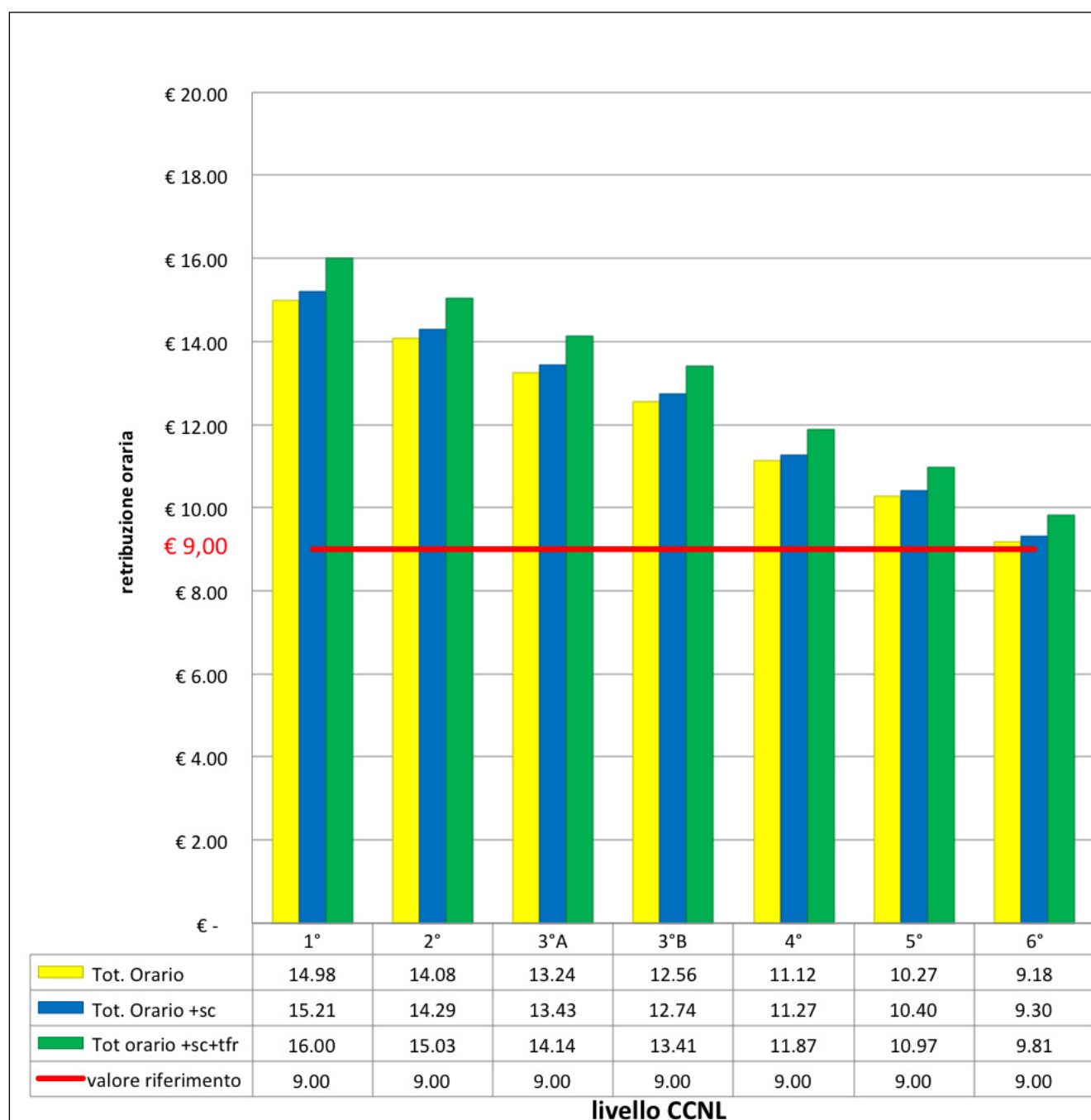
CCNL	Aziende Artigiane del settore alimentare e panificazione - non artigiane <15 dip.
Firmatari	Confartigianato Alimentare CNA Agroalimentare, Cassartigiani, Clai E Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil
Codice CNEL	E015
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	10,11
Divisore contrattuale	2080



CCNL	Piccola e media industria alimentare - settore Alimentare
Firmatari	Unionalimentari-Confapi,Unione nazionale piccola e media industria alimentare,Fai-Cisl,FlaiCgil,Uila-Uil
Codice CNEL	E018
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	10,11
Divisore contrattuale	2080



CCNL	Piccola e media industria alimentare - settore panificazione
Firmatari	Unionalimentari-Confapi,Unione nazionale piccola e media industria alimentare,Fai-Cisl,FlaiCgil,Uila-Uil
Codice CNEL	E018
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	10,11
Divisore contrattuale	2080

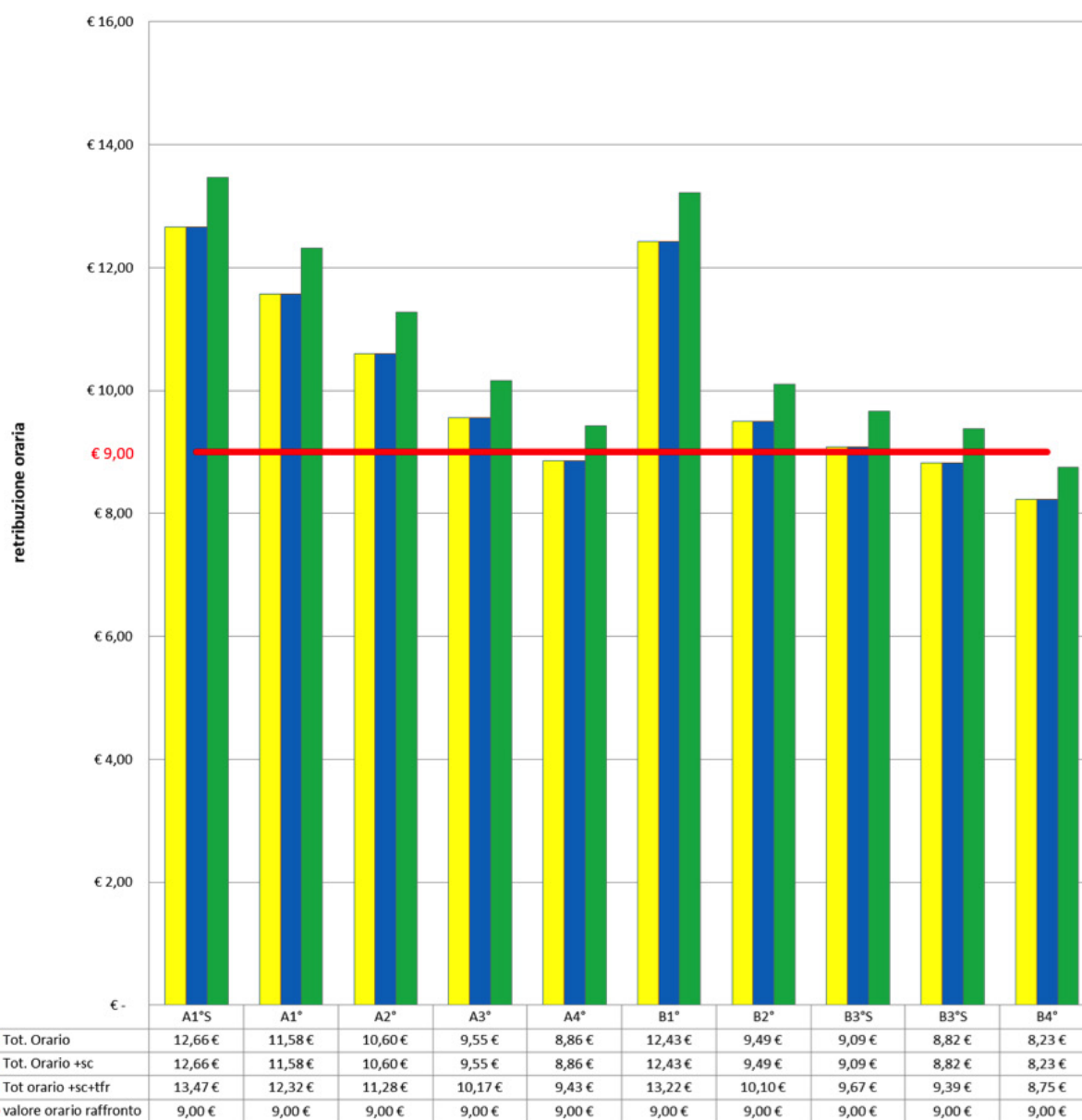


CCNL	Alimentari Settore Panificazione
Firmatari	Conflavoro-Confsal
Codice CNEL	E01G
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	10,11
Divisore contrattuale	2080

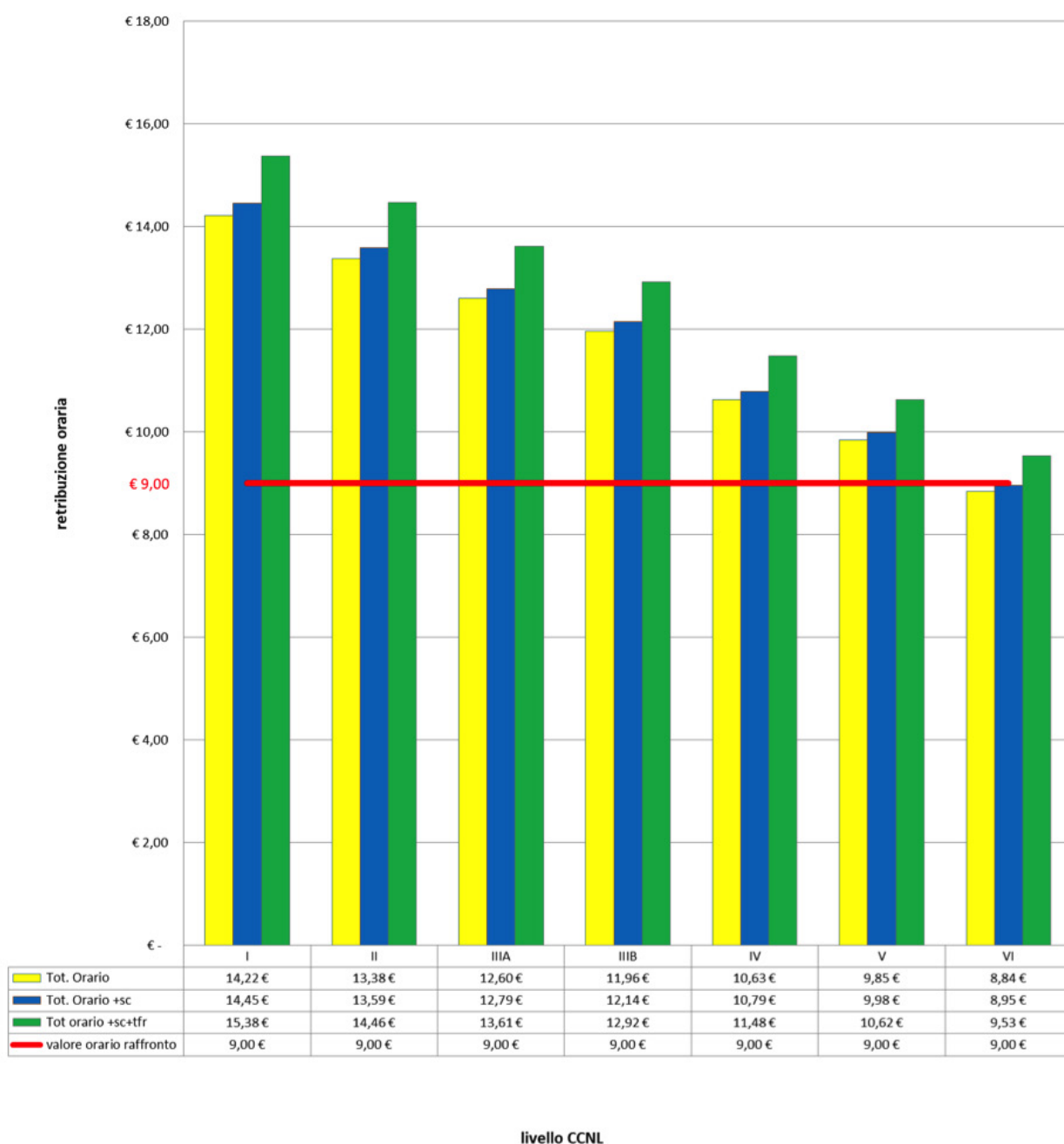


livello CCNL

CCNL	CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione - Aziende artigianali
Firmatari	Assipan-Confcommercio, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil
Codice CNEL	E023
Macroarea Ateco 1	C,G,N
Macroarea Ateco 2	10,46,47,82
Divisore contrattuale	2080



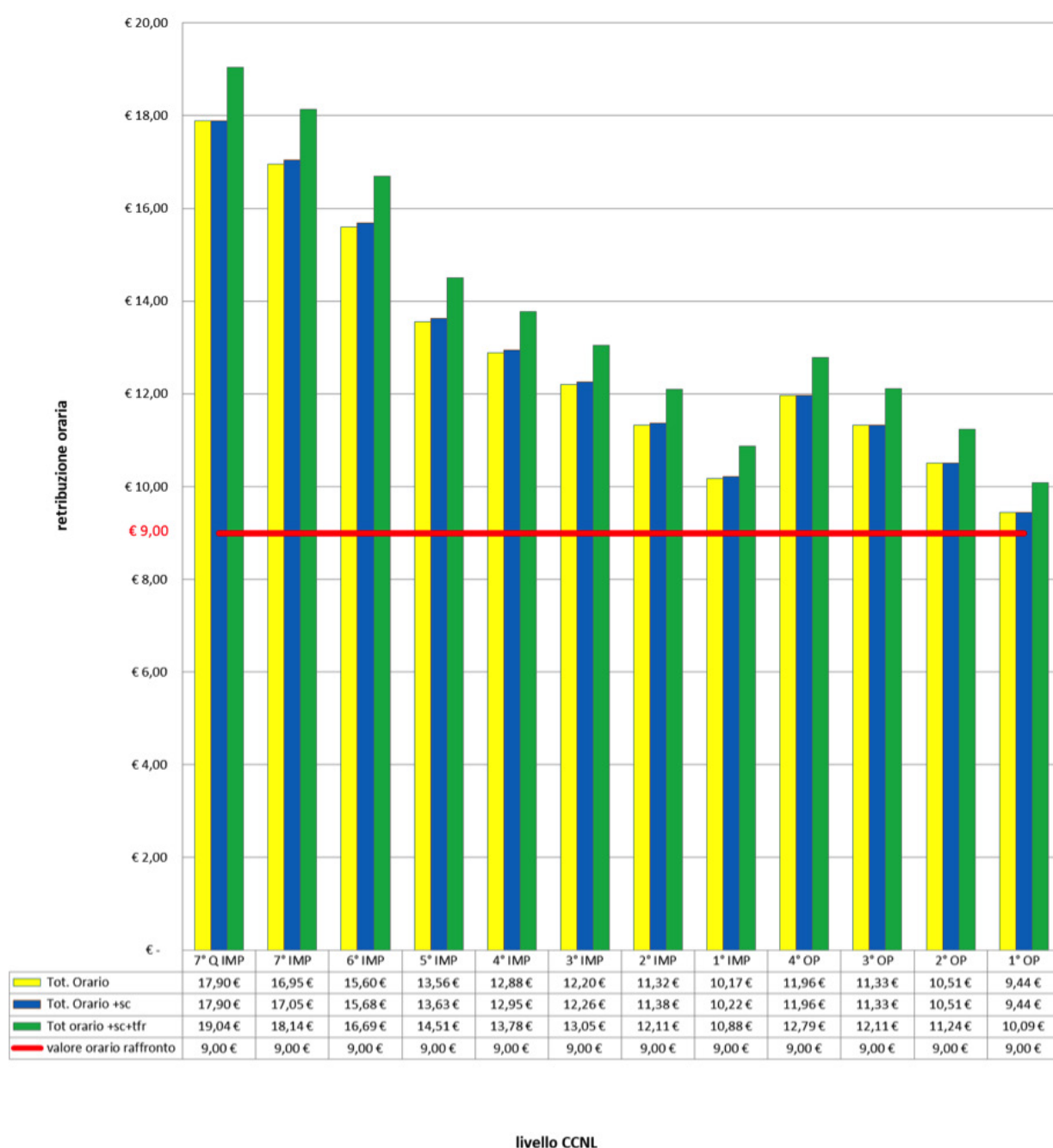
CCNL	CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione - Panifici ad indirizzo produttivo industriale
Firmatari	Assipan-Confcommercio, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil
Codice CNEL	E023
Macroarea Ateco 1	C,G,N
Macroarea Ateco 2	10,46,47,82
Divisore contrattuale	2080



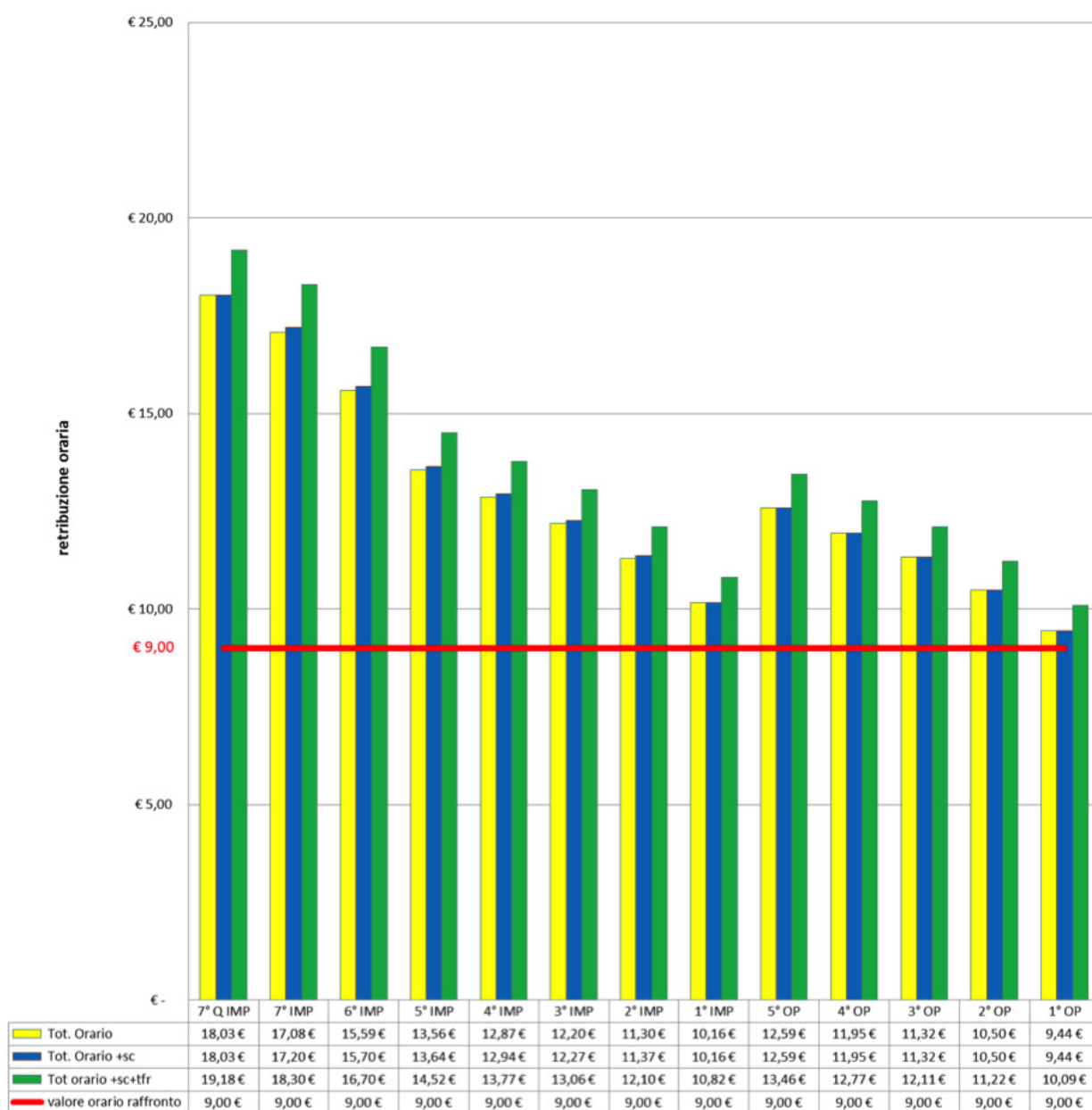
CCNL	Panificazione
Firmatari	Assipan-Ugl
Codice CNEL	E024
Macroarea Ateco 1	G,C
Macroarea Ateco 2	47,1
Divisore contrattuale	2080



CCNL	lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini
Firmatari	Ance, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e AGCI Produzione e lavoro, Feneal-Uil. Filca- Cisl, Fillea-Cgil
Codice CNEL	F012 (ex F011)
Macroarea Ateco 1	F,R
Macroarea Ateco 2	41,42,43,90
Divisore contrattuale	2080

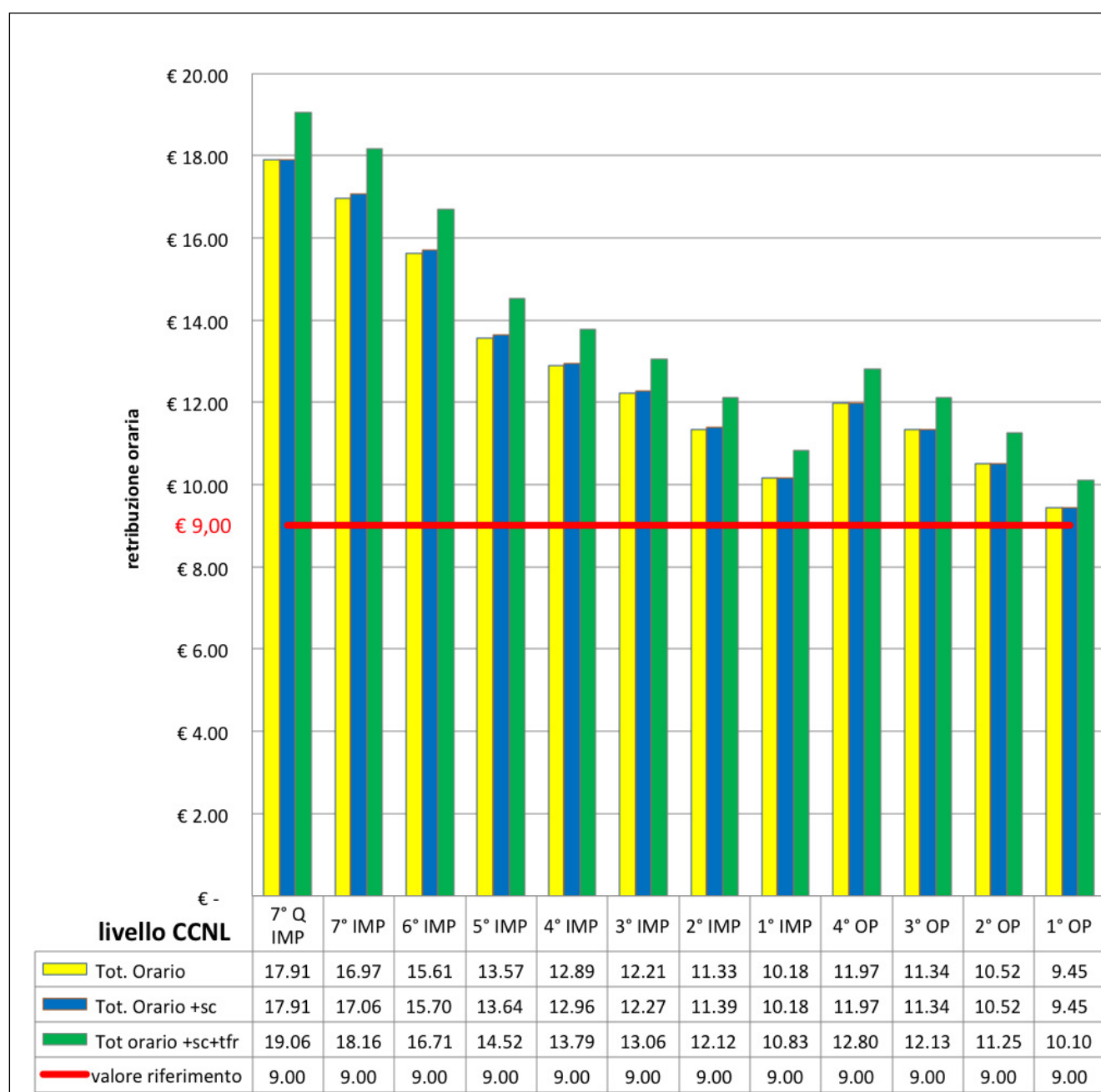


CCNL	Aziende artigiane del settore edilizia e affini
Firmatari	Anaepa/Confartigianato Edilizia, Cna Costruzioni, Fiae-Casartigiani, Clai Edilizia, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea- Cgil
Codice CNEL	F015
Macroarea Ateco 1	F,R
Macroarea Ateco 2	41,42,43,90
Divisore contrattuale	2080

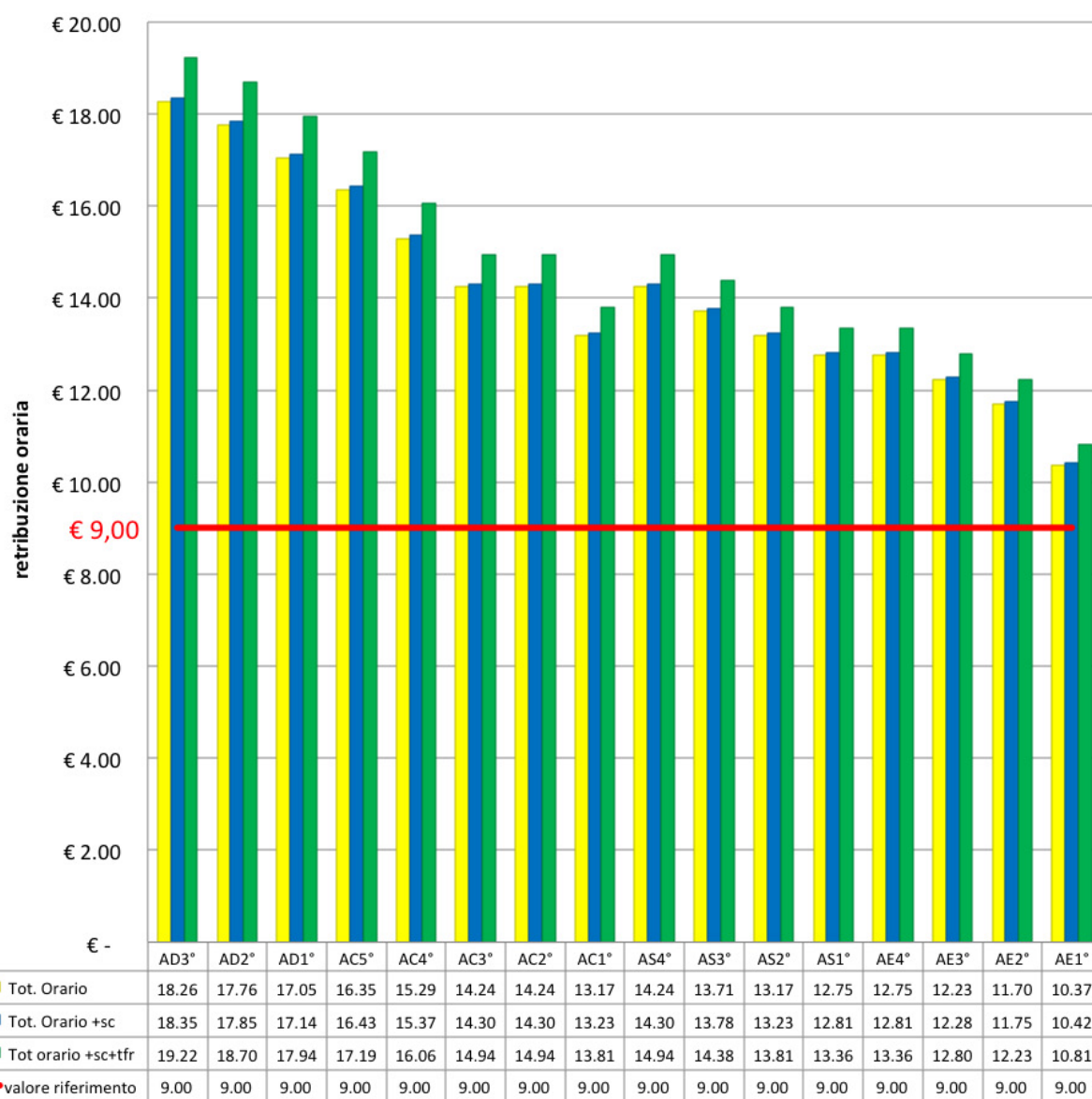


livello CCNL

CCNL	ADDETTI DELLE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE EDILI ED AFFINI
Firmatari	CONFAPI ANIEM; FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL
Codice CNEL	F018
Macroarea Ateco 1	F-R
Macroarea Ateco 2	41,42,43,90
Divisore contrattuale	2080

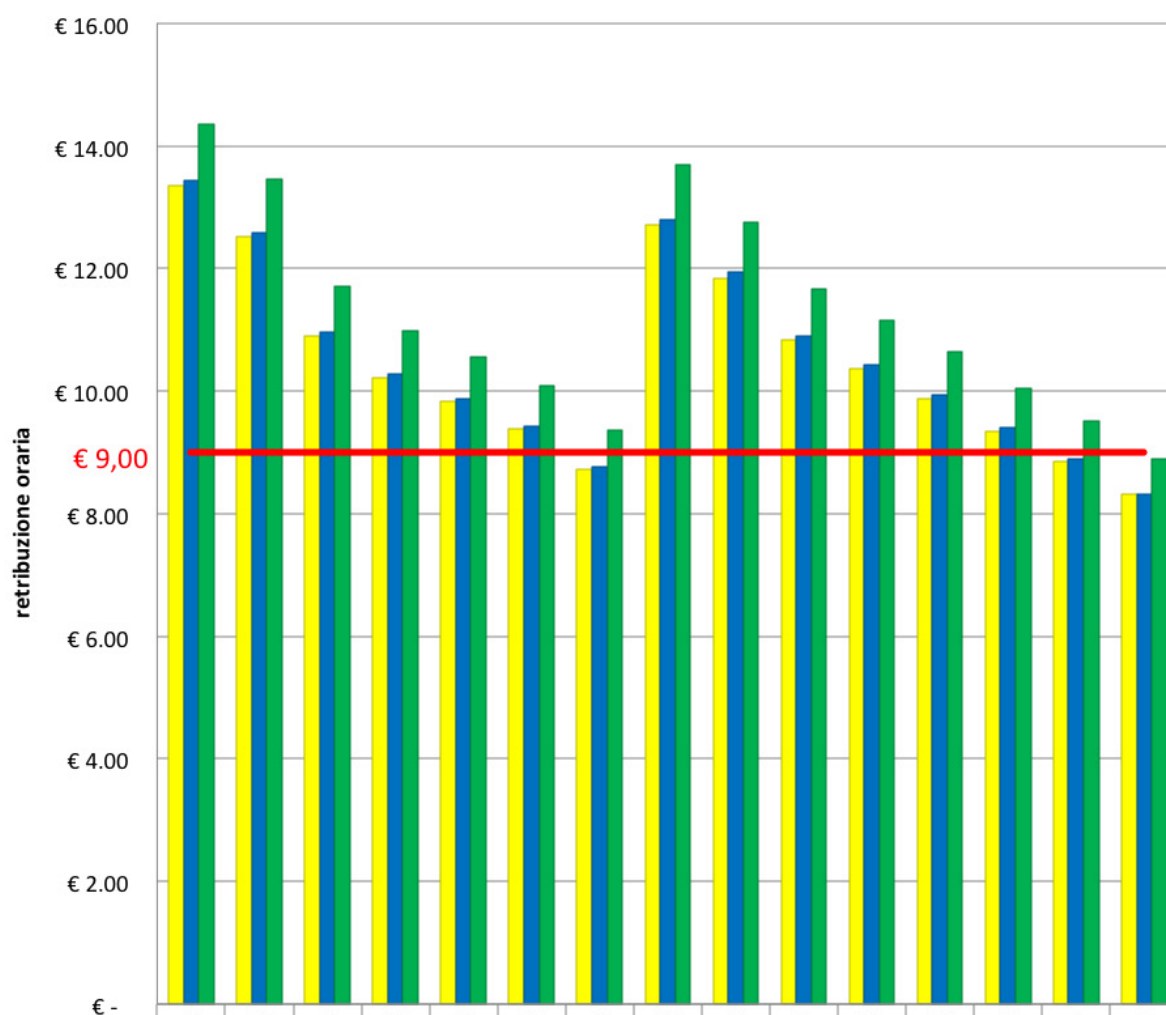


CCNL	LEGNO, SUGHERO, MOBILE, ARREDAMENTO E BOSCHIVI E FORESTALI
Firmatari	FEDERLEGNOARREDO; FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL; UGL COSTRUZIONI
Codice CNEL	F051
Macroarea Ateco 1	A-C-R
Macroarea Ateco 2	02,16,31,32,33,90
Divisore contrattuale	2080



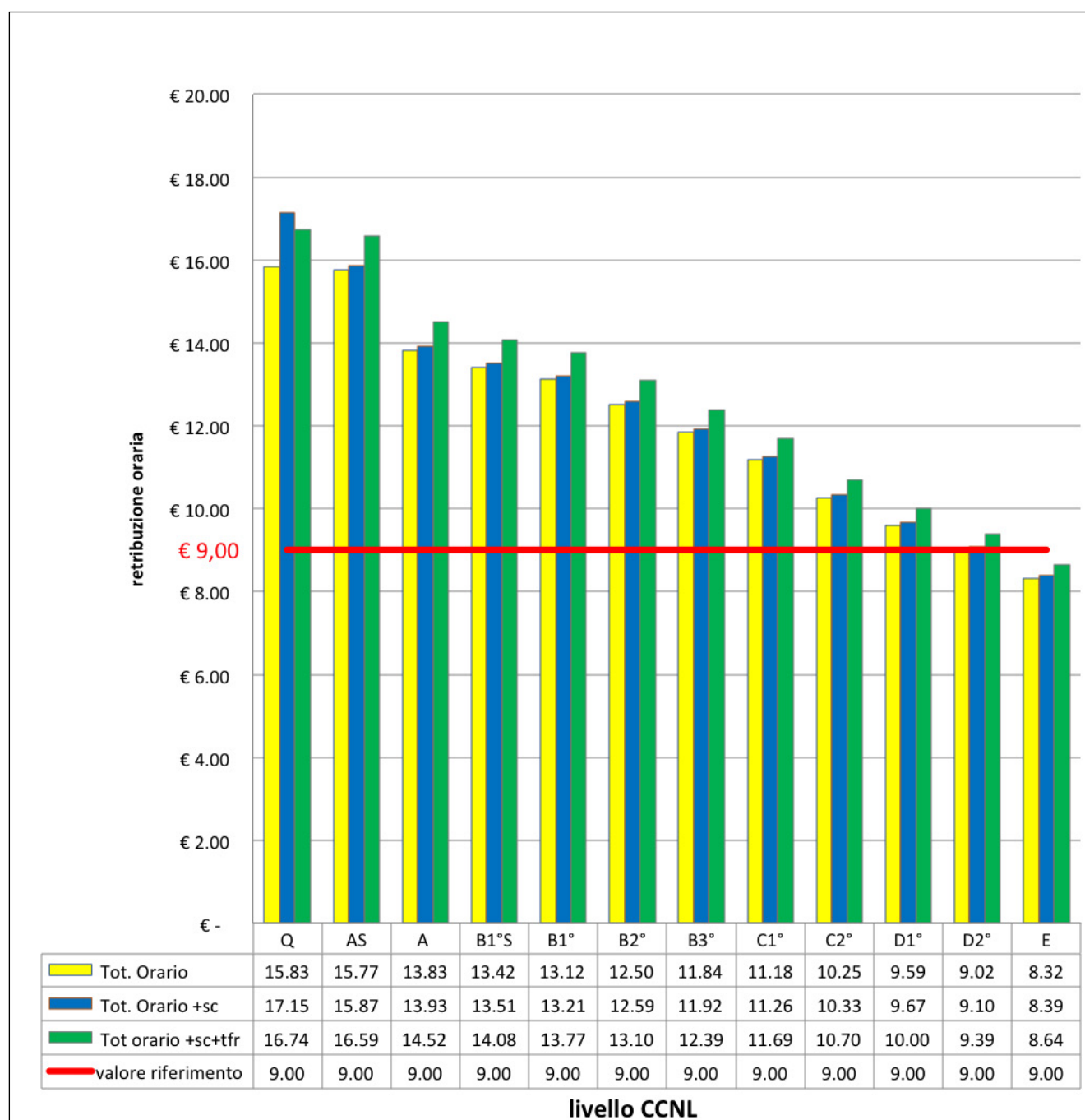
livello CCNL

CCNL	ARTIGIANI AREA LEGNO-LAPIDEI
Firmatari	CONFAPI ANIEM; FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL
Codice CNEL	F060
Macroarea Ateco 1	A-C-R
Macroarea Ateco 2	02,16,23,31,32,33,90
Divisore contrattuale	2080

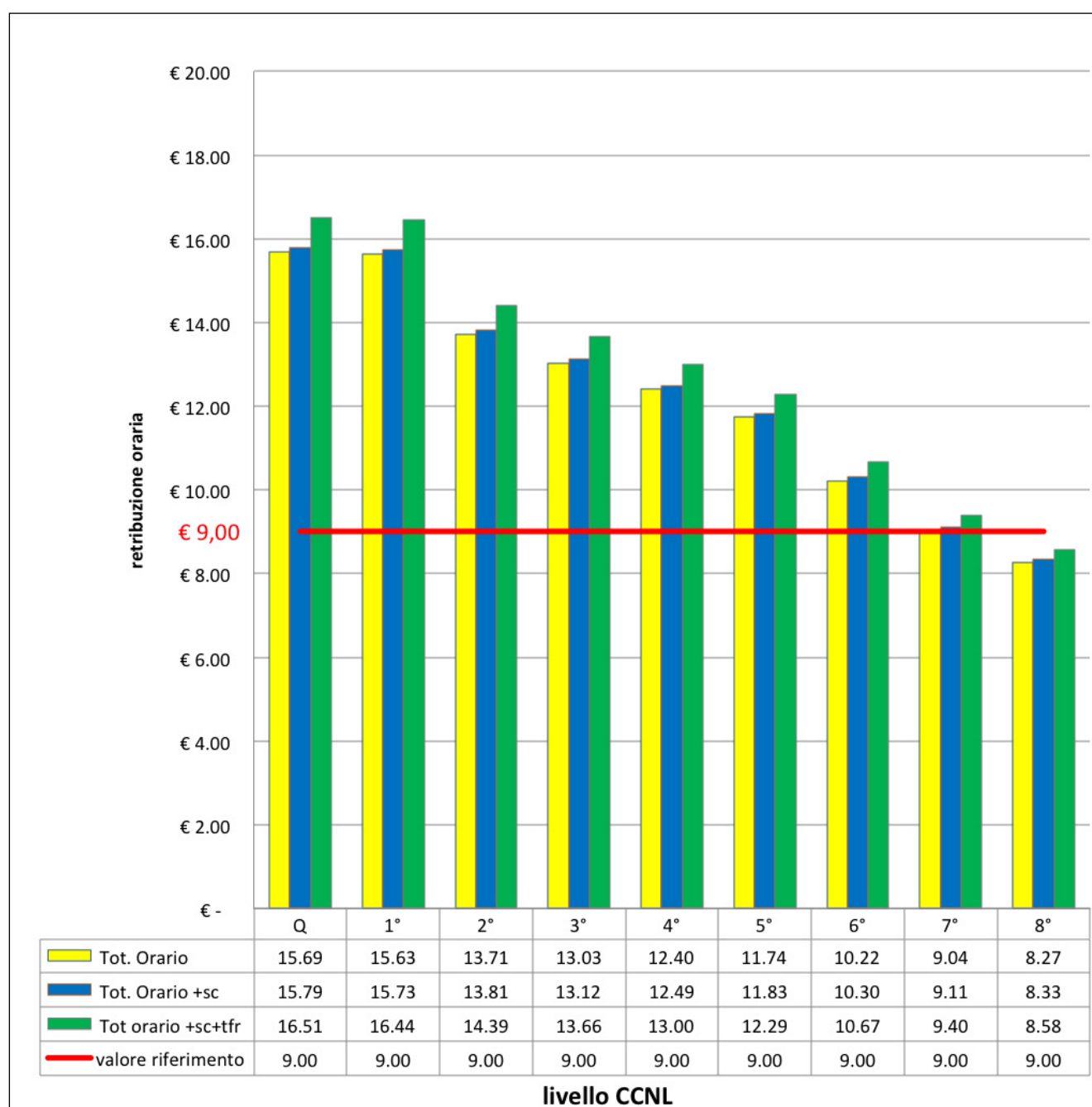


livello CCNL

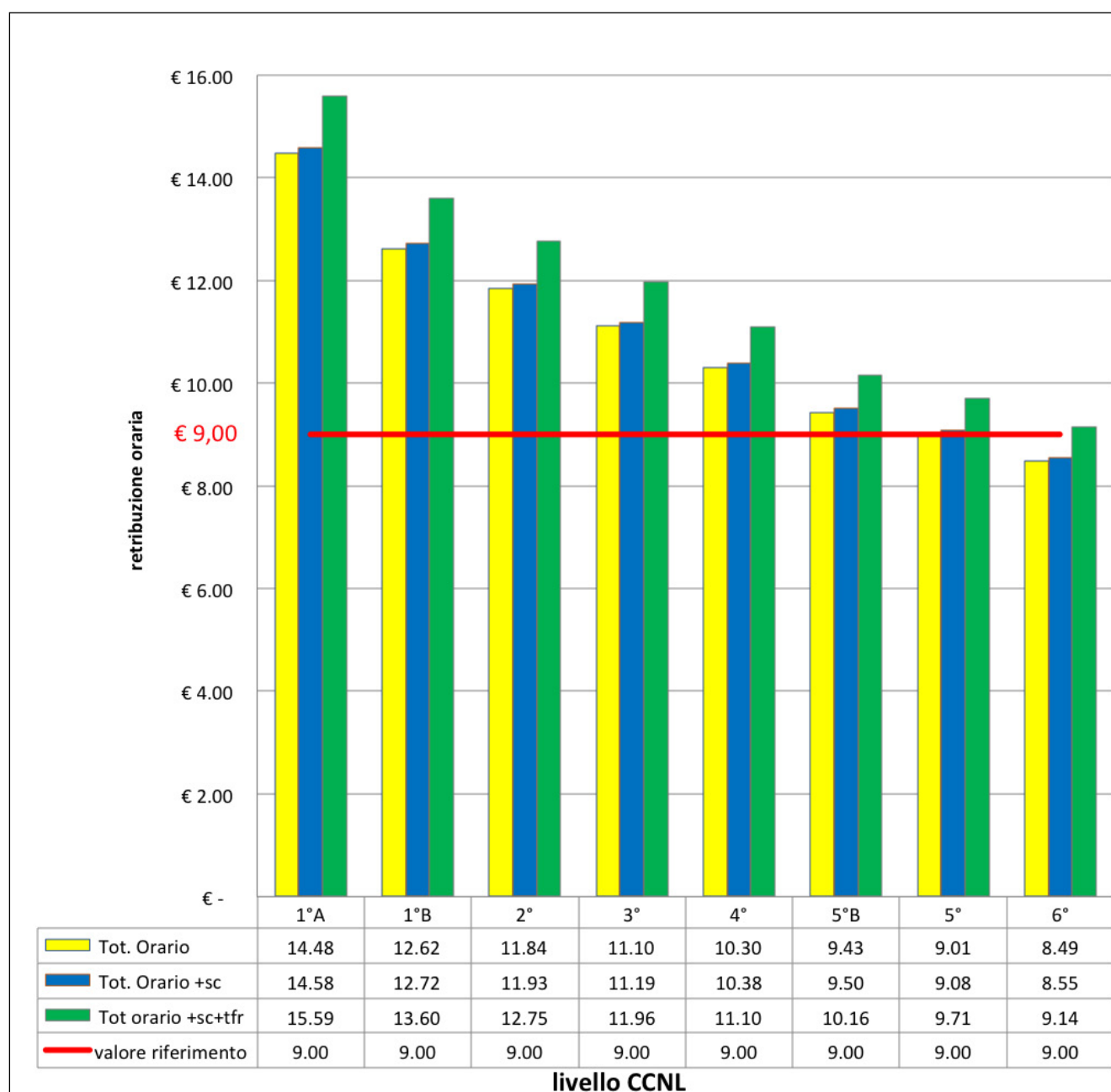
CCNL	GRAFICI EDITORI – settore grafici
Firmatari	ASSOGRAFICI; ANES SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL; UGL CHIMICI CARTA STAMPA (in firma separata)
Codice CNEL	G011
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	18,74
Divisore contrattuale	2080



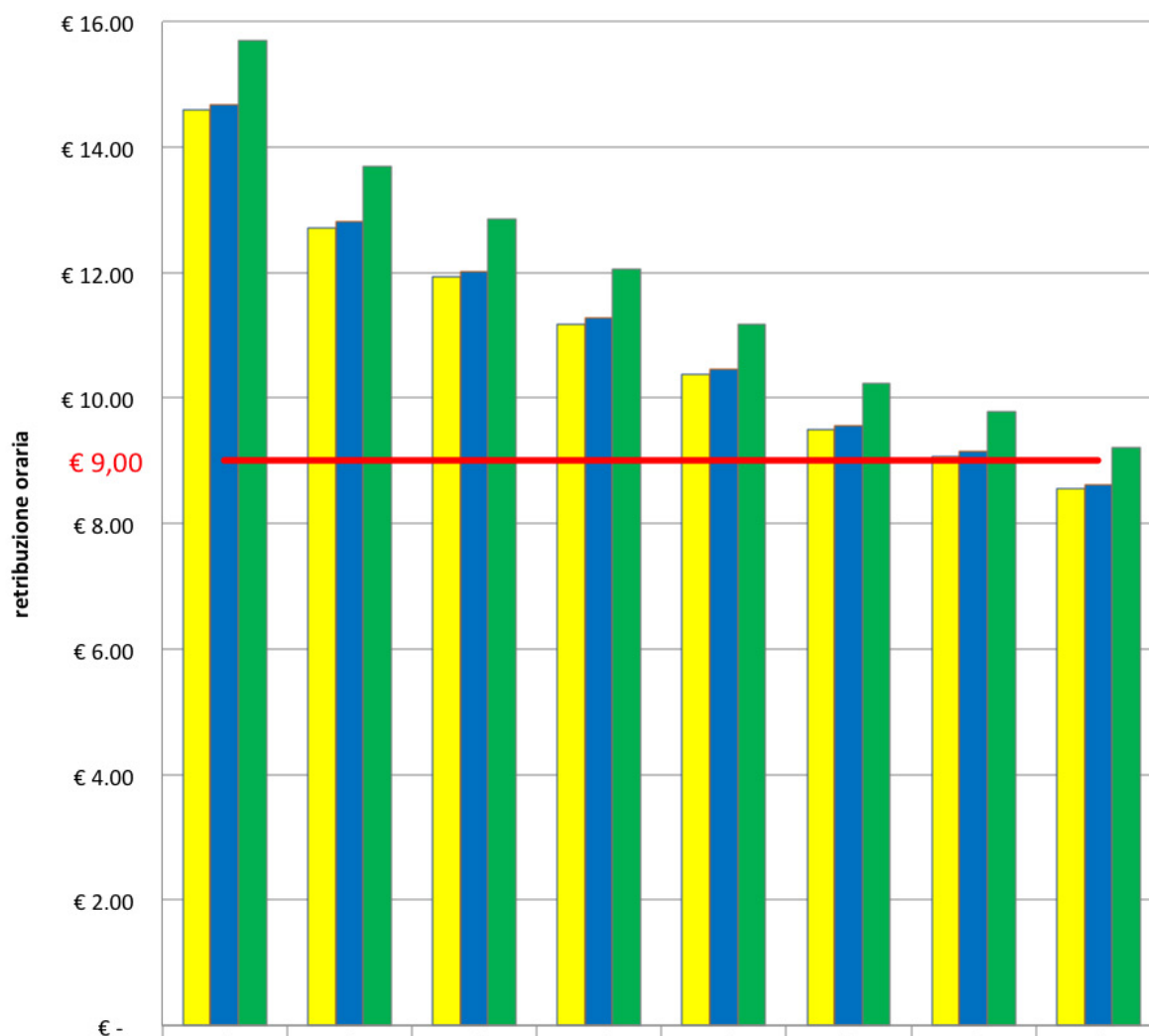
CCNL	GRAFICI EDITORI – settore editoria
Firmatari	AIE; ANES SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL;
Codice CNEL	G011
Macroarea Ateco 1	J-M
Macroarea Ateco 2	58
Divisore contrattuale	2080



CCNL	Area Comunicazione - Imprese artigiane
Firmatari	CNA Comunicazione e terziario avanzato - Confartigianato Comunicazione - CASARTIGIANI - CLAAI - SLC-CGIL - FISTEL-CISL - UILCOM - UIL
Codice CNEL	G016
Macroarea Ateco 1	F-J-L-M-N
Macroarea Ateco 2	43,58,62,63,68,69,70,73,81,82
Divisore contrattuale	2080



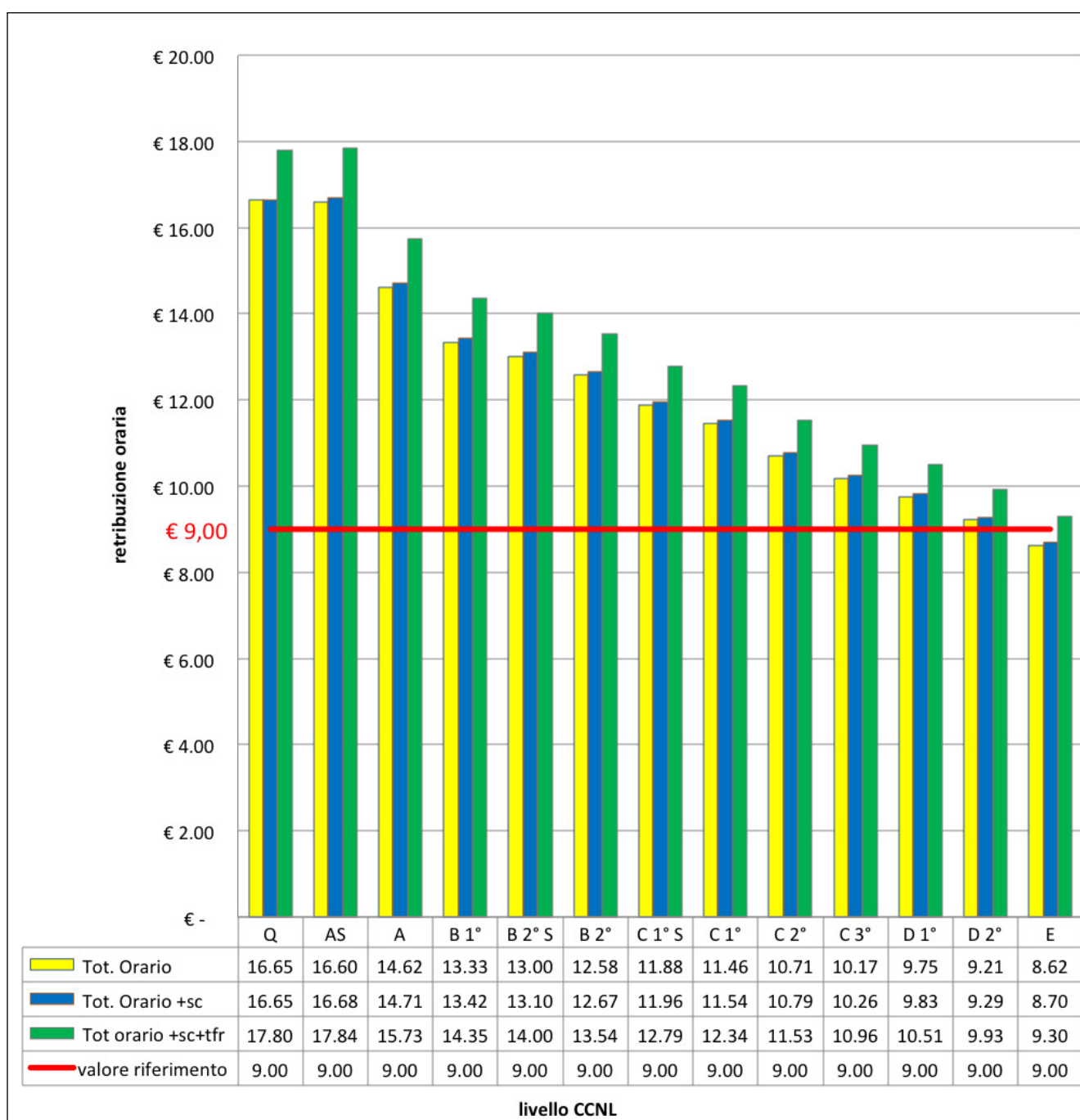
CCNL	Area Comunicazione – PMI
Firmatari	CNA Comunicazione e terziario avanzato - Confartigianato Comunicazione - CASARTIGIANI - CLAAI - SLC-CGIL - FISTEL-CISL - UILCOM - UIL.
Codice CNEL	G016
Macroarea Ateco 1	F-J-L-M-N
Macroarea Ateco 2	43,58,62,63,68,69,70,73,81,82
Divisore contrattuale	2080



■ Tot. Orario	14.59	12.71	11.93	11.19	10.38	9.49	9.08	8.55
■ Tot. Orario +sc	14.69	12.81	12.01	11.27	10.46	9.57	9.15	8.61
■ Tot. orario +sc+tfr	15.70	13.70	12.84	12.05	11.18	10.23	9.78	9.21
— valore riferimento	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00

livello CCNL

CCNL	Cartai (Industria)
Firmatari	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Carta e Stampa
Codice CNEL	G022
Macroarea Ateco 1	C
Macroarea Ateco 2	17
Divisore contrattuale	2080



CCNL	PMI della comunicazione - Cartai Piccola Industria
Firmatari	UNIGEC CONFAPI - UNIMATICA CONFAPI - SLC-CGIL - FISTEL-CISL - UILCOM - UIL
Codice CNEL	G029
Macroarea Ateco 1	F-J-L-M-N
Macroarea Ateco 2	43,58,62,63,68,69,70,73,81,82
Divisore contrattuale	2080



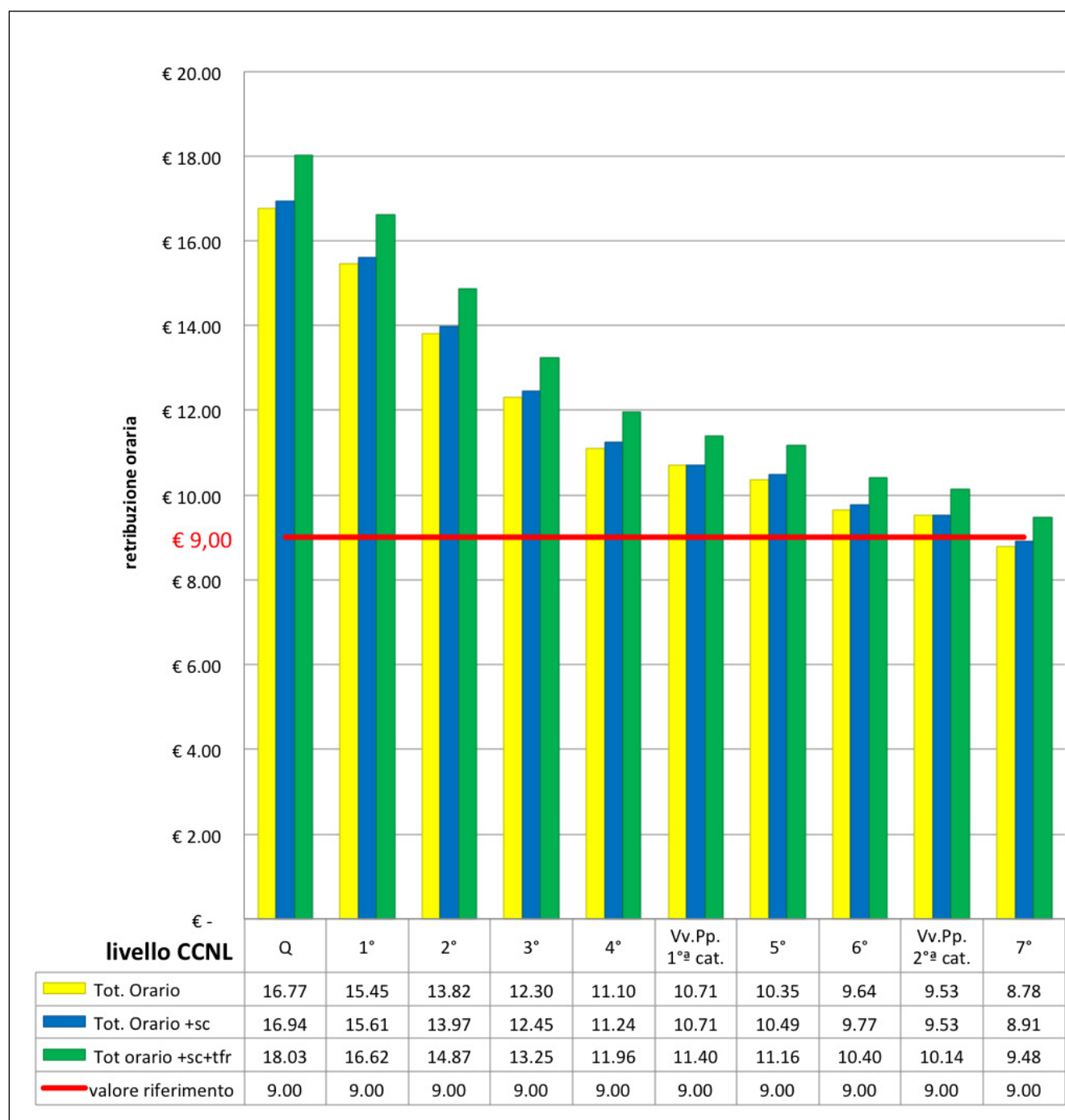
livello CCNL

CCNL	PMI della comunicazione, Grafici-Editoriali, Informatico-Servizi Innovativi
Firmatari	UNIGEC CONFAPI - UNIMATICA CONFAPI - SLC-CGIL - FISTEL-CISL - UILCOM - UIL
Codice CNEL	G029
Macroarea Ateco 1	F-J-L-M-N
Macroarea Ateco 2	43,58,62,63,68,69,70,73,81,82
Divisore contrattuale	2080

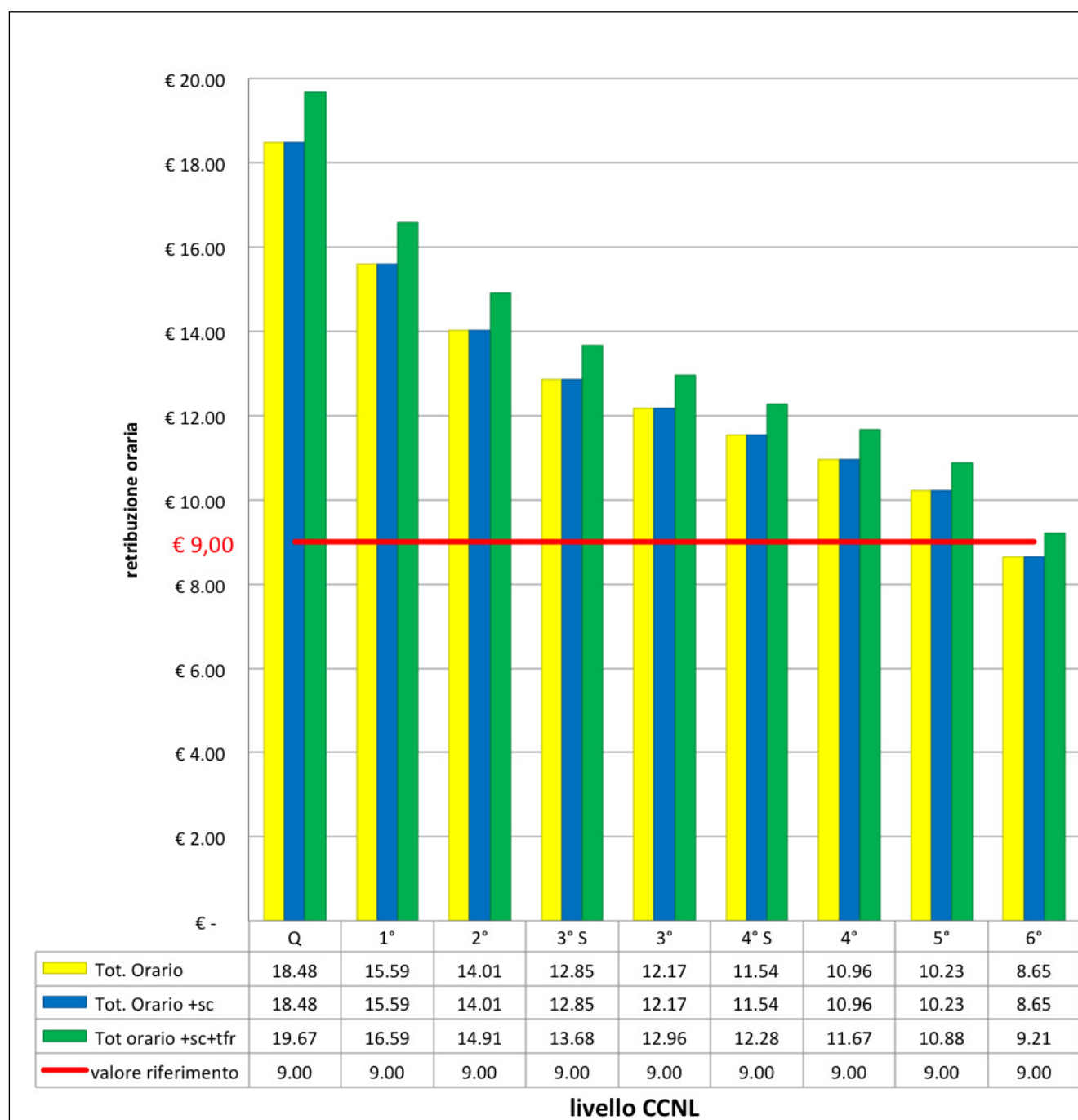


livello CCNL

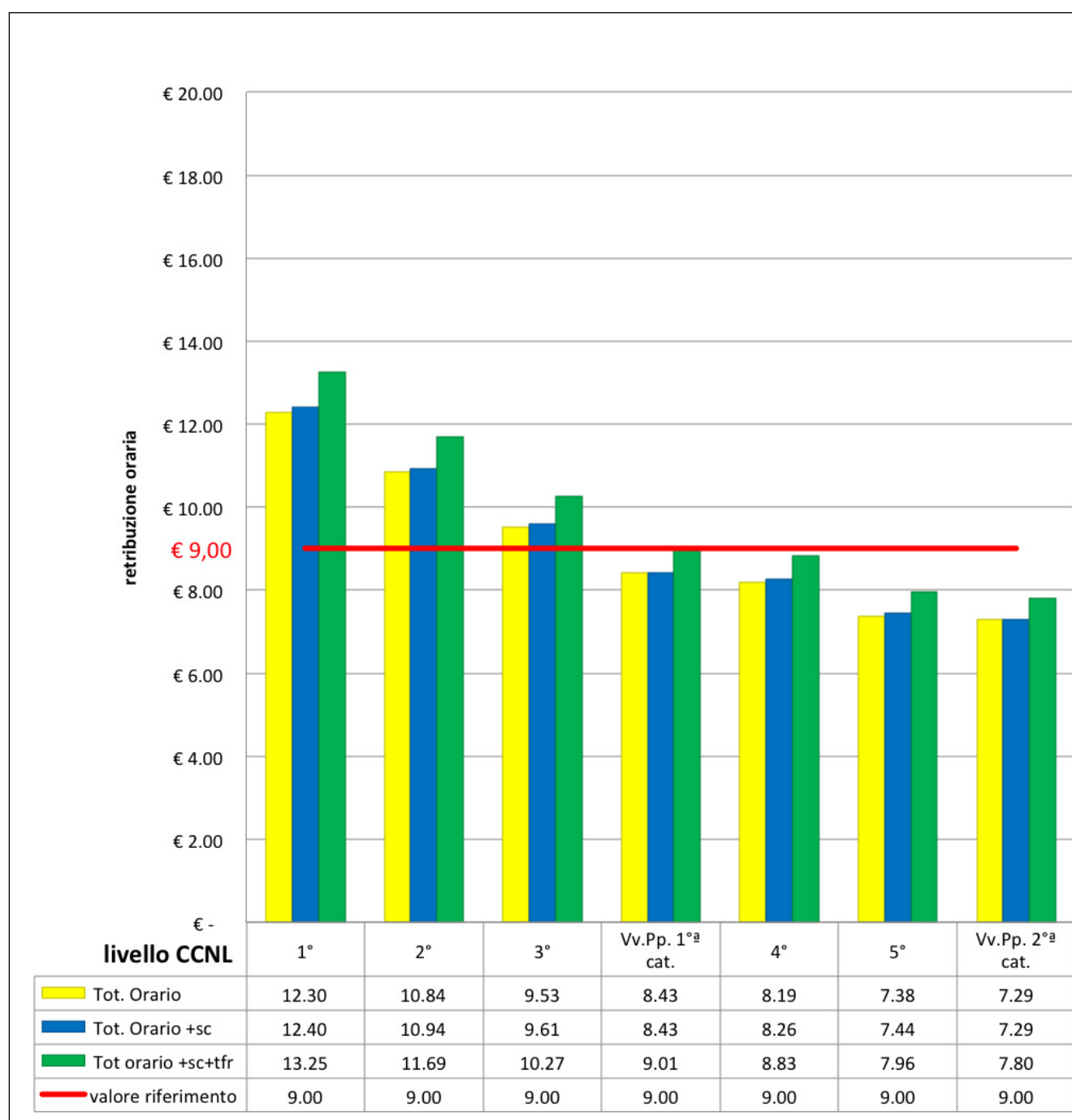
CCNL	Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi
Firmatari	Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
Codice CNEL	H011
Macroarea Ateco 1	C-G-H-J-K-L-M-N-P-R-S
Macroarea Ateco 2	33,45,46,47,52,58,61,62,63,64,66,68,69,70,71,72,73,74,77,78,79,80,81,82,85,90,91,92,93,95,96
Divisore contrattuale	2080



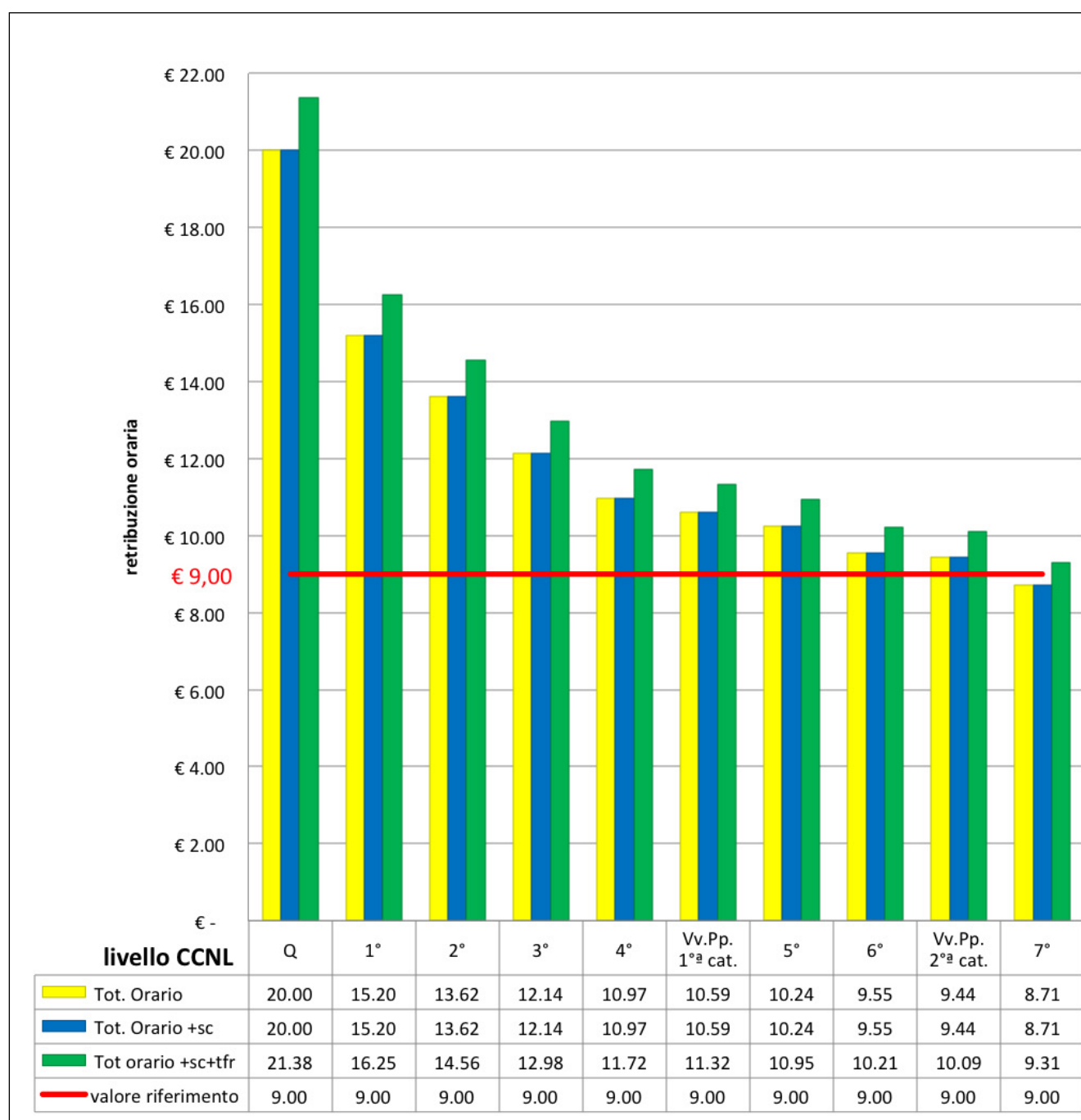
CCNL	Dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa
Firmatari	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
Codice CNEL	H016
Macroarea Ateco 1	C-G-H-J-K-L-M-N-P-R-S
Macroarea Ateco 2	33,45,46,47,52,58,61,62,63,64,66,68,69,70,71,72,73,74,77,78,79,80,81,82,85,90,91,92,93,95,96
Divisore contrattuale	2080



CCNL	Commercio (fino a 14 dipendenti)
Firmatari	CNAI; UCICT; FISMIC CONFESAL; FILCOM FISMIC
Codice CNEL	H019
Macroarea Ateco 1	G-H-J-K-M-N-P-S
Macroarea Ateco 2	45,46,47,52,61,66,73,74,82,85,95
Divisore contrattuale	2080



CCNL	Commercio Conflavoro
Firmatari	Conflavoro-Confsal
Codice CNEL	H02H
Macroarea Ateco 1	C-G-H-J-K-L-M-N-P-R-S
Macroarea Ateco 2	33,45,46,47,52,58,61,62,63,64,66,68,69,70,71,72,73,74,77,78,79,80,81,82,85,90,91,92,93,95,96
Divisore contrattuale	2080

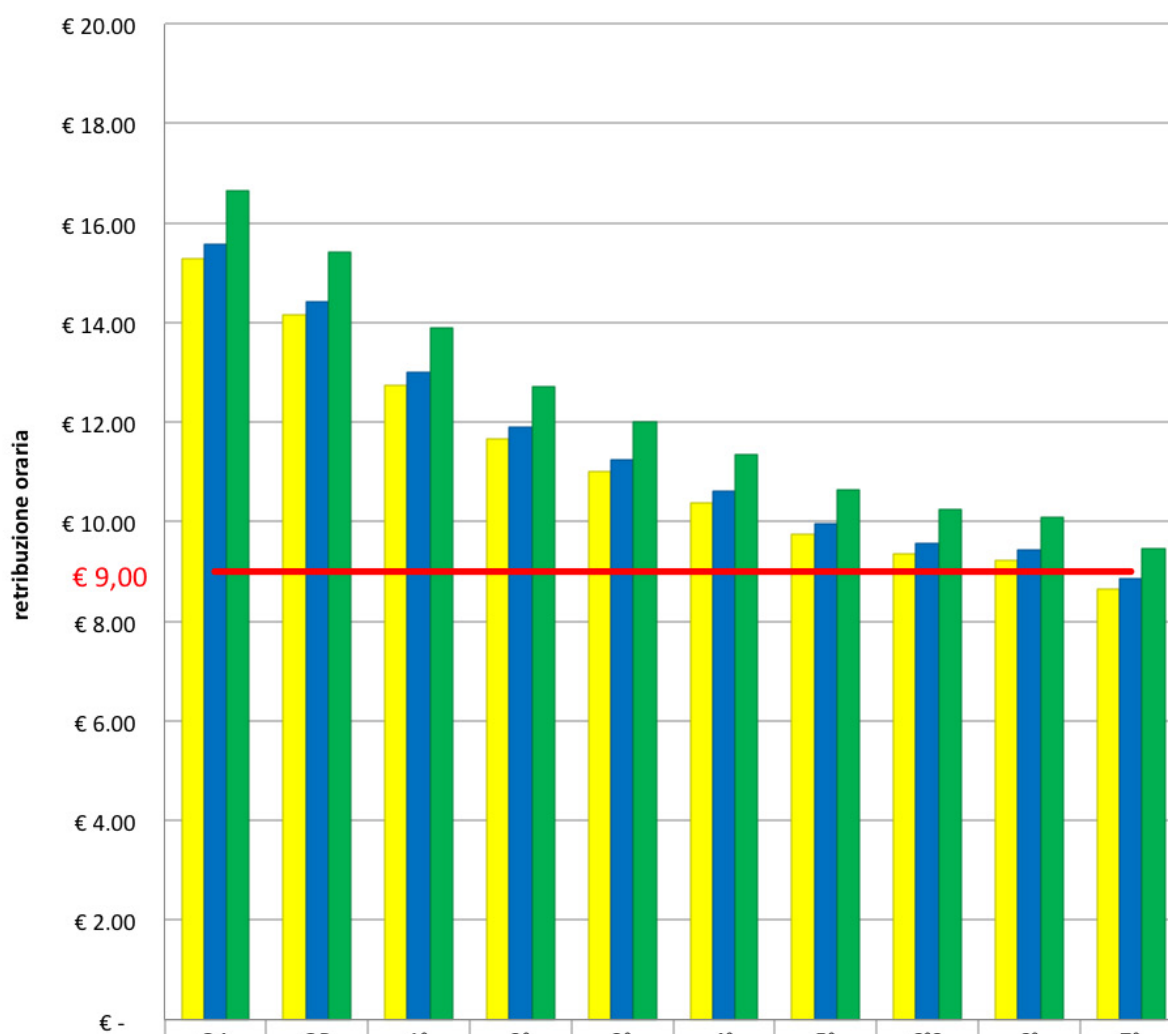


CCNL	Turismo - AZIENDE ALBERGHIERE; CAMPEGGI E VILLAGGI TURISTICI; ALBERGHI DIURNI
Firmatari	FEDERALBERGHI - FIPE - FIAVET - FAITA-FEDERCAMPING - CONFCOMMERCIO - FEDERRETI - FILCAMS-CGIL - FISASCAT-CISL - UILTuCS
Codice CNEL	H052
Macroarea Ateco 1	I-R-S
Macroarea Ateco 2	55,93,96
Divisore contrattuale	2080



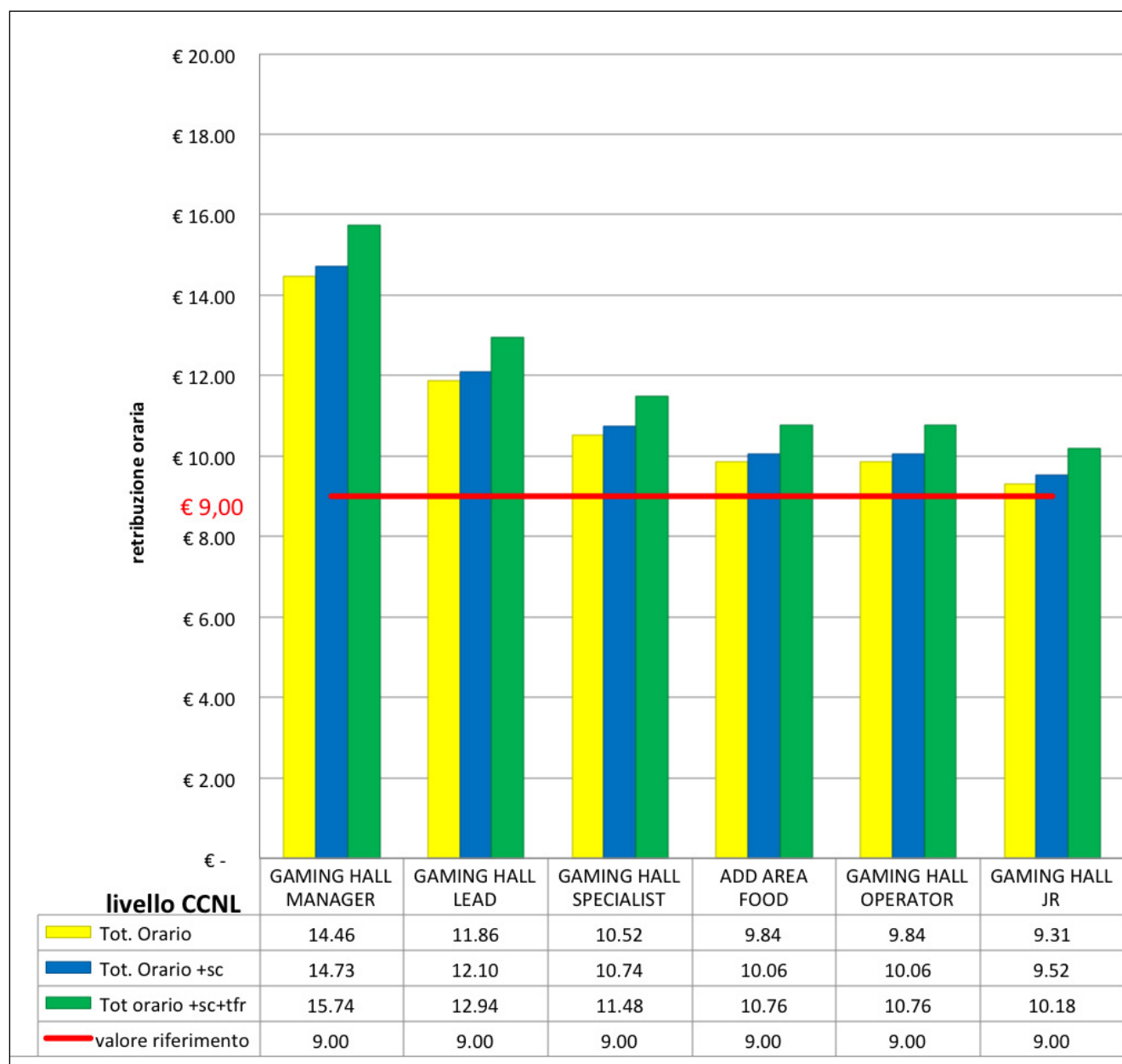
livello CCNL

CCNL	CCNL Turismo - Confcommercio - AZIENDE ALBERGHIERE; CAMPEGGI E VILLAGGI TURISTICI; ALBERGHI DIURNI - minori
Firmatari	FEDERALBERGHI - FIPE - FIAVET - FAITA-FEDERCAMPING - CONFCOMMERCIO - FEDERRETI - FILCAMS-CGIL - FISASCAT-CISL - UILTuCS
Codice CNEL	H052
Macroarea Ateco 1	I-R-S
Macroarea Ateco 2	55,93,96
Divisore contrattuale	2080

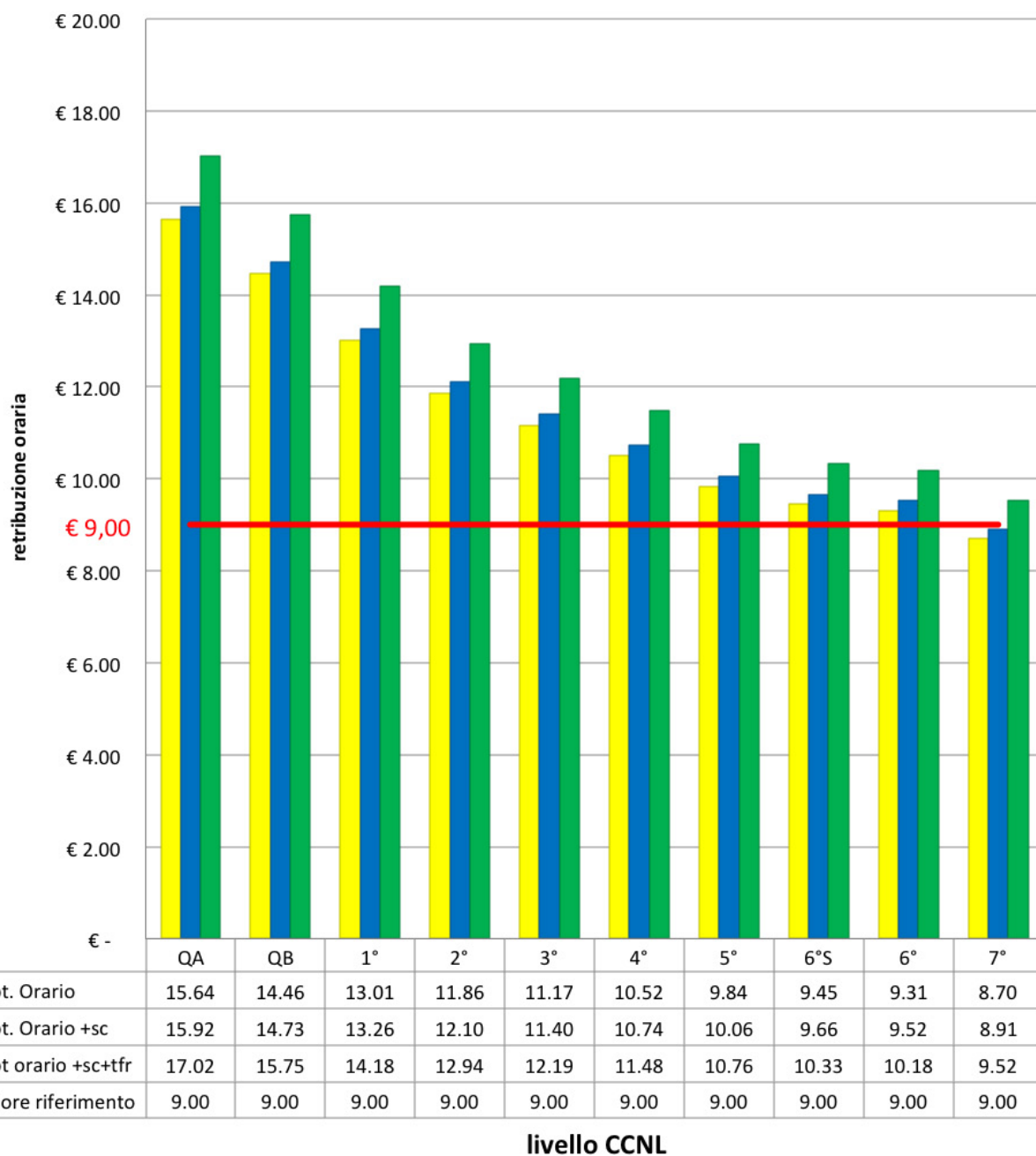


livello CCNL

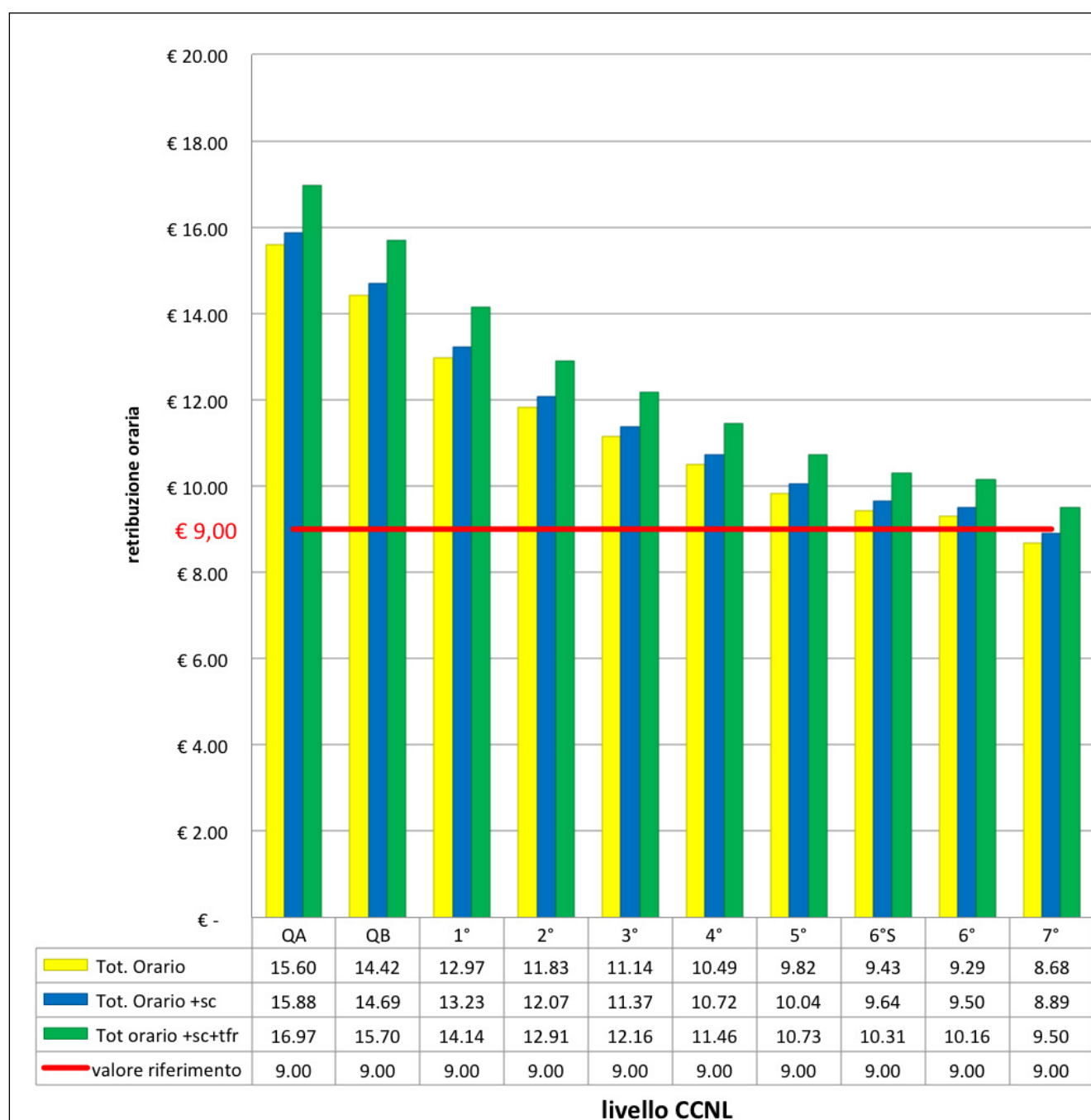
CCNL	Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, turismo - Fipe
Firmatari	FIPE - ANGEM - Lega Coop Produzione e Servizi - Federlavoro e Servizi Confcooperative - AGCI - CONFCOMMERCIO - FILCAMS CGIL - FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, ALBERGHI, MENSE E SERVIZI - FISASCAT/CISL - UILTuCS
Codice CNEL	H05Y
Macroarea Ateco 1	G-I-J-N-R-S
Macroarea Ateco 2	47,55,56,61,79,92,93,96
Divisore contrattuale	2080



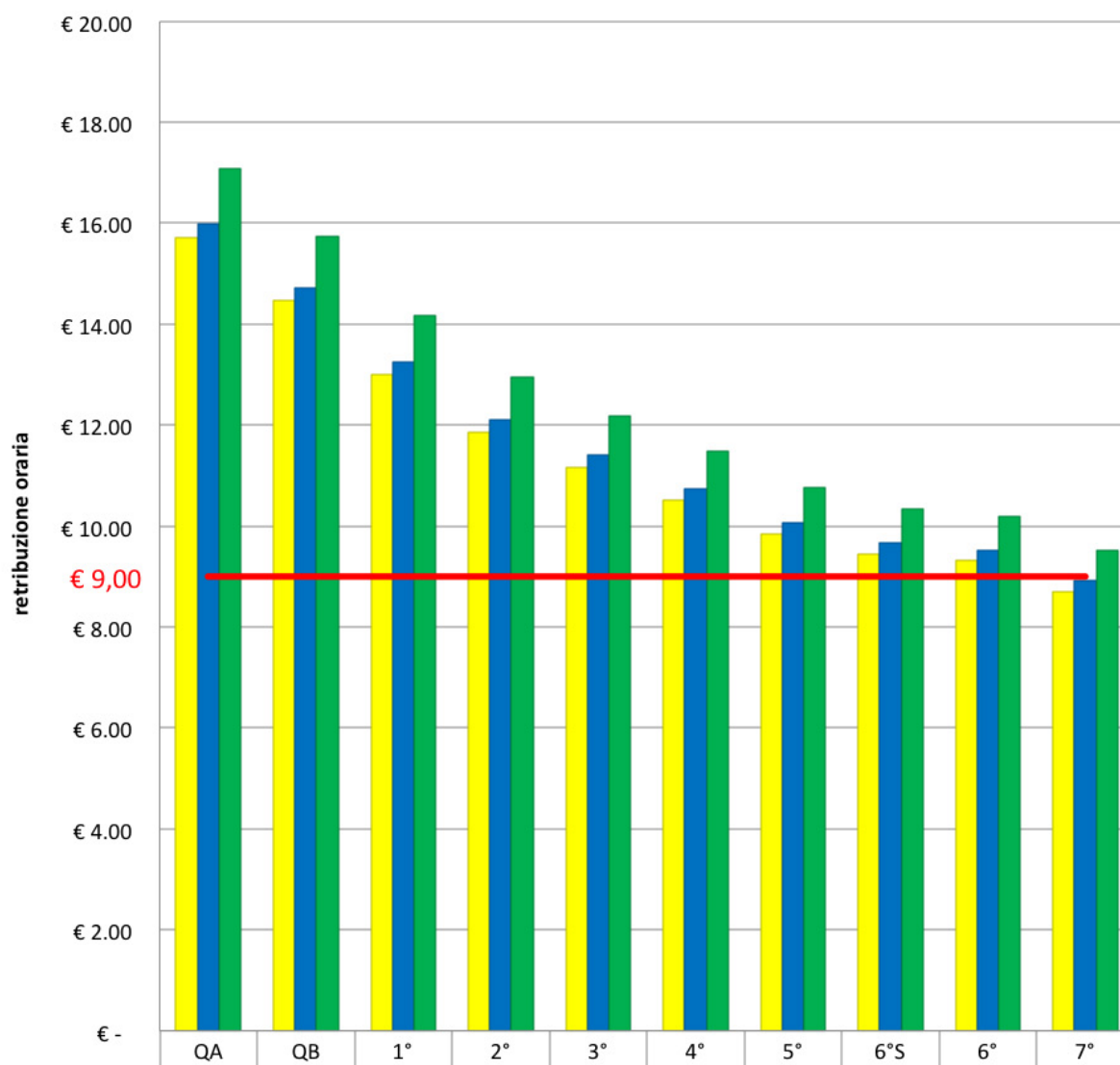
CCNL	Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, turismo - Fipe - PUBBLICI ESERCIZI
Firmatari	FIPE - ANGEM - Lega Coop Produzione e Servizi - Federlavoro e Servizi Confcooperative - AGCI - CONFCOMMERCIO - FILCAMS CGIL - FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, ALBERGHI, MENSE E SERVIZI - FISASCAT/CISL - UILTuCS
Codice CNEL	H05Y
Macroarea Ateco 1	G-I-J-N-R-S
Macroarea Ateco 2	47,55,56,61,79,92,93,96
Divisore contrattuale	2080



CCNL	Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, turismo - Fipe - PUBBLICI ESERCIZI - minori
Firmatari	FIPE - ANGEM - Lega Coop Produzione e Servizi - Federlavoro e Servizi Confcooperative - AGCI - CONFCOMMERCIO - FILCAMS CGIL - FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, ALBERGHI, MENSE E SERVIZI - FISASCAT/CISL - UILTuCS
Codice CNEL	H05Y
Macroarea Ateco 1	G-I-J-N-R-S
Macroarea Ateco 2	47,55,56,61,79,92,93,96
Divisore contrattuale	2080

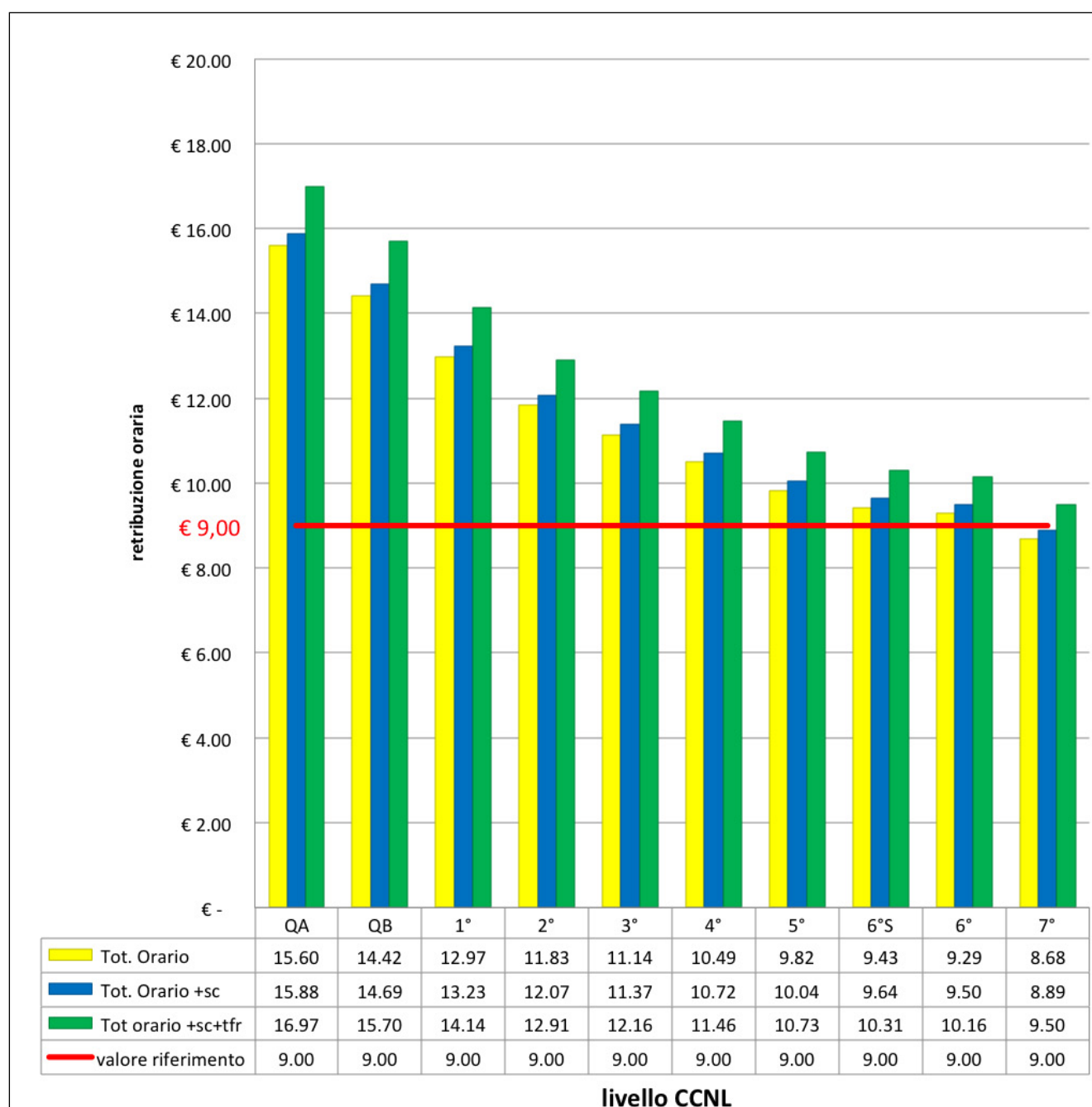


CCNL	CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, turismo - Fipe- STABILIMENTI BALNEARI
Firmatari	FIPE - ANGEM - Lega Coop Produzione e Servizi - Federlavoro e Servizi Confcooperative - AGCI - CONFCOMMERCIO - FILCAMS CGIL - FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, ALBERGHI, MENSE E SERVIZI - FISASCAT/CISL - UILTuCS
Codice CNEL	H05Y
Macroarea Ateco 1	G-I-J-N-R-S
Macroarea Ateco 2	47,55,56,61,79,92,93,96
Divisore contrattuale	2080

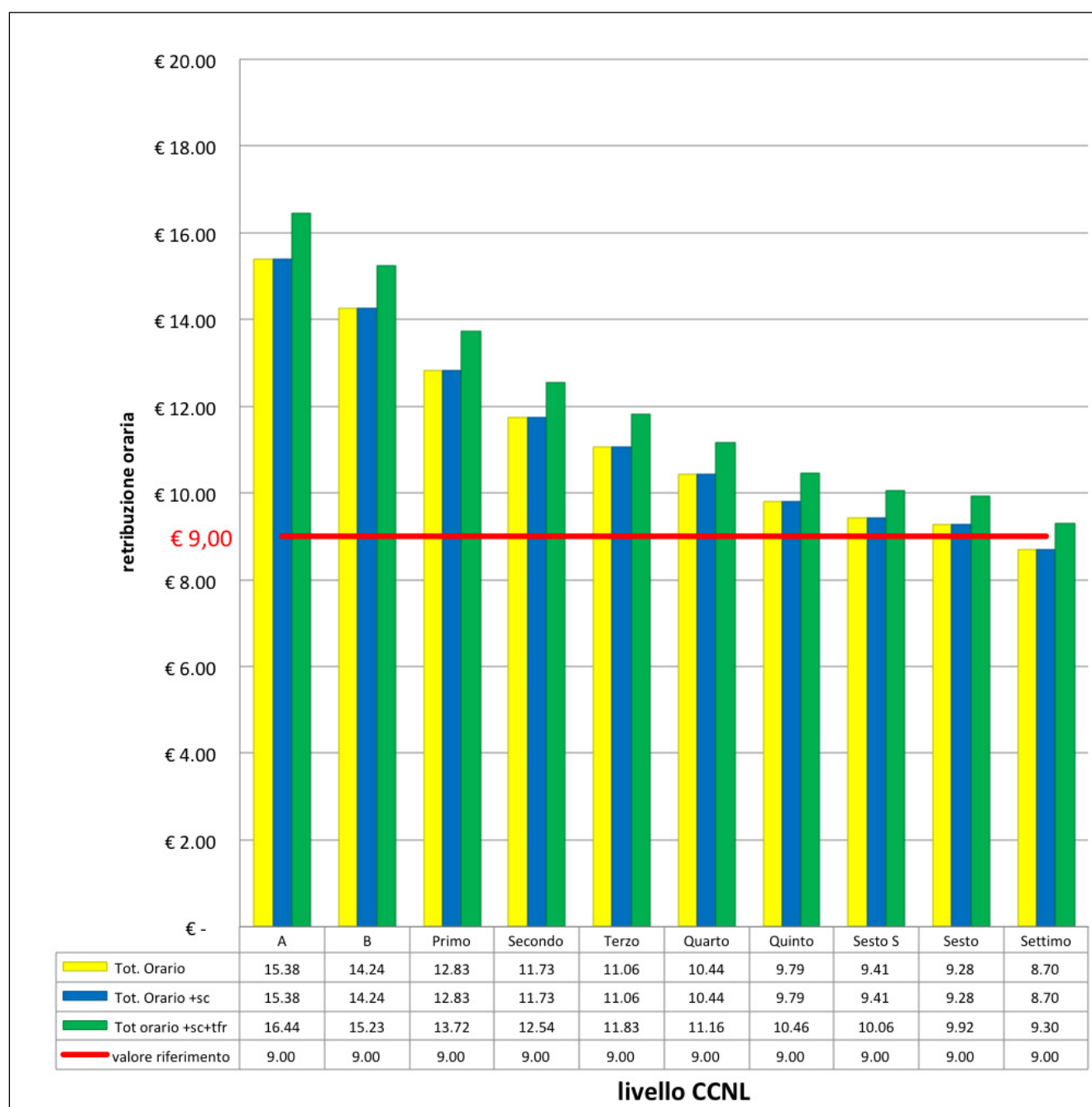


livello CCNL

CCNL	CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale, turismo - Fipe- STABILIMENTI BALNEARI - MINORI
Firmatari	FIPE - ANGEM - Lega Coop Produzione e Servizi - Federlavoro e Servizi Confcooperative - AGCI - CONFCOMMERCIO - FILCAMS CGIL - FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, ALBERGHI, MENSE E SERVIZI - FISASCAT/CISL - UILTuCS
Codice CNEL	H05Y
Macroarea Ateco 1	G-I-J-N-R-S
Macroarea Ateco 2	47,55,56,61,79,92,93,96
Divisore contrattuale	2080



CCNL	Aziende Alberghiere, Complessi Turistico-ricettivi dell'aria aperta e Porti e Approdi Turistici
Firmatari	Conflavoro-Confsal
Codice CNEL	H05Z
Macroarea Ateco 1	G-I-J-N-R-S
Macroarea Ateco 2	47,55,56,61,79,92,93,96
Divisore contrattuale	2080



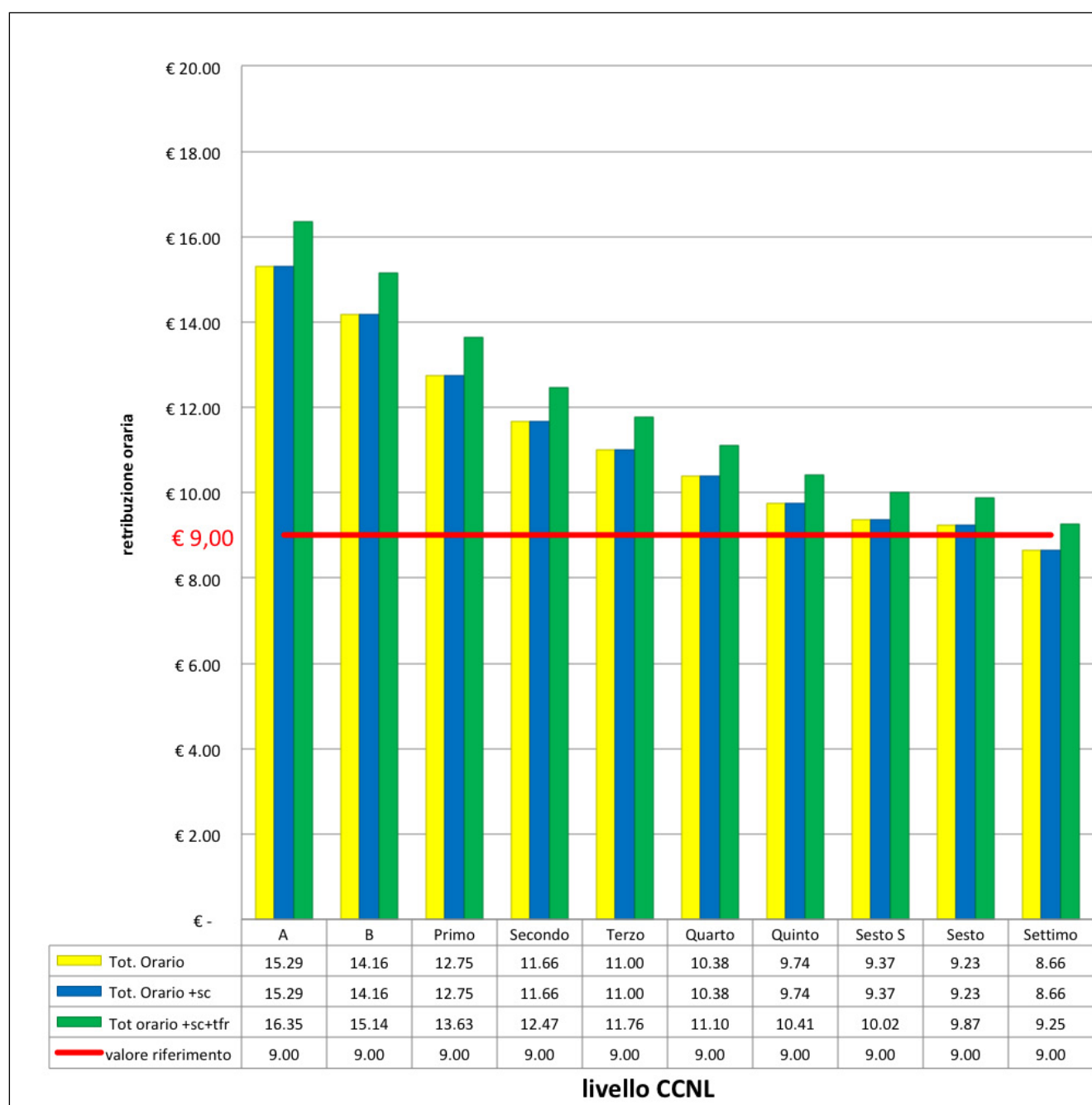
CCNL	Pubblici Esercizi - Ristorazione collettiva e commerciale - Rifugi Alpini - Stabilimenti Balneari - Alberghi Diurni - Imprese di viaggio e turismo, tour operator e network di agenzie di viaggio e turismo
Firmatari	Conflavoro-Confsal
Codice CNEL	H05Z
Macroarea Ateco 1	G-I-J-N-R-S
Macroarea Ateco 2	47,55,56,61,79,92,93,96
Divisore contrattuale	2080



Tot. Orario	15.64	14.46	13.01	11.86	11.17	10.52	9.84	9.45	9.31	8.72
Tot. Orario +sc	15.64	14.46	13.01	11.86	11.17	10.52	9.84	9.45	9.31	8.72
Tot. Orario +sc+tfr	16.73	15.46	13.91	12.68	11.94	11.24	10.52	10.11	9.96	9.32
valore riferimento	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00

livello CCNL

CCNL	Settore Aziende Alberghiere Minori
Firmatari	Conflavoro-Confsal
Codice CNEL	H05Z
Macroarea Ateco 1	G-I-J-N-R-S
Macroarea Ateco 2	47,55,56,61,79,92,93,96
Divisore contrattuale	2080

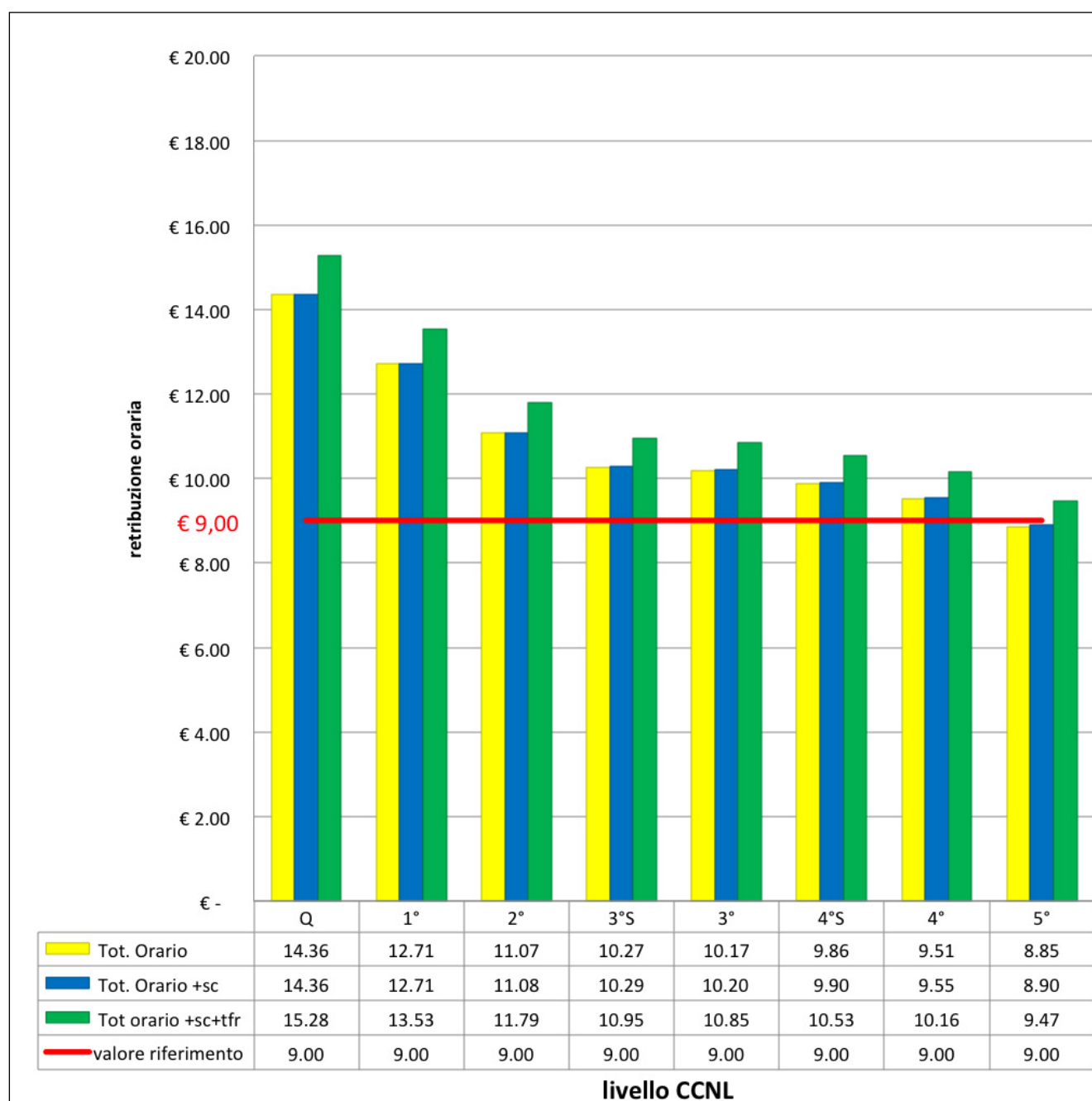


CCNL	Settore Pubblici Esercizi e Stabilimenti Balneari Minori
Firmatari	Conflavoro-Confsal
Codice CNEL	H05Z
Macroarea Ateco 1	G-I-J-N-R-S
Macroarea Ateco 2	47,55,56,61,79,92,93,96
Divisore contrattuale	2080

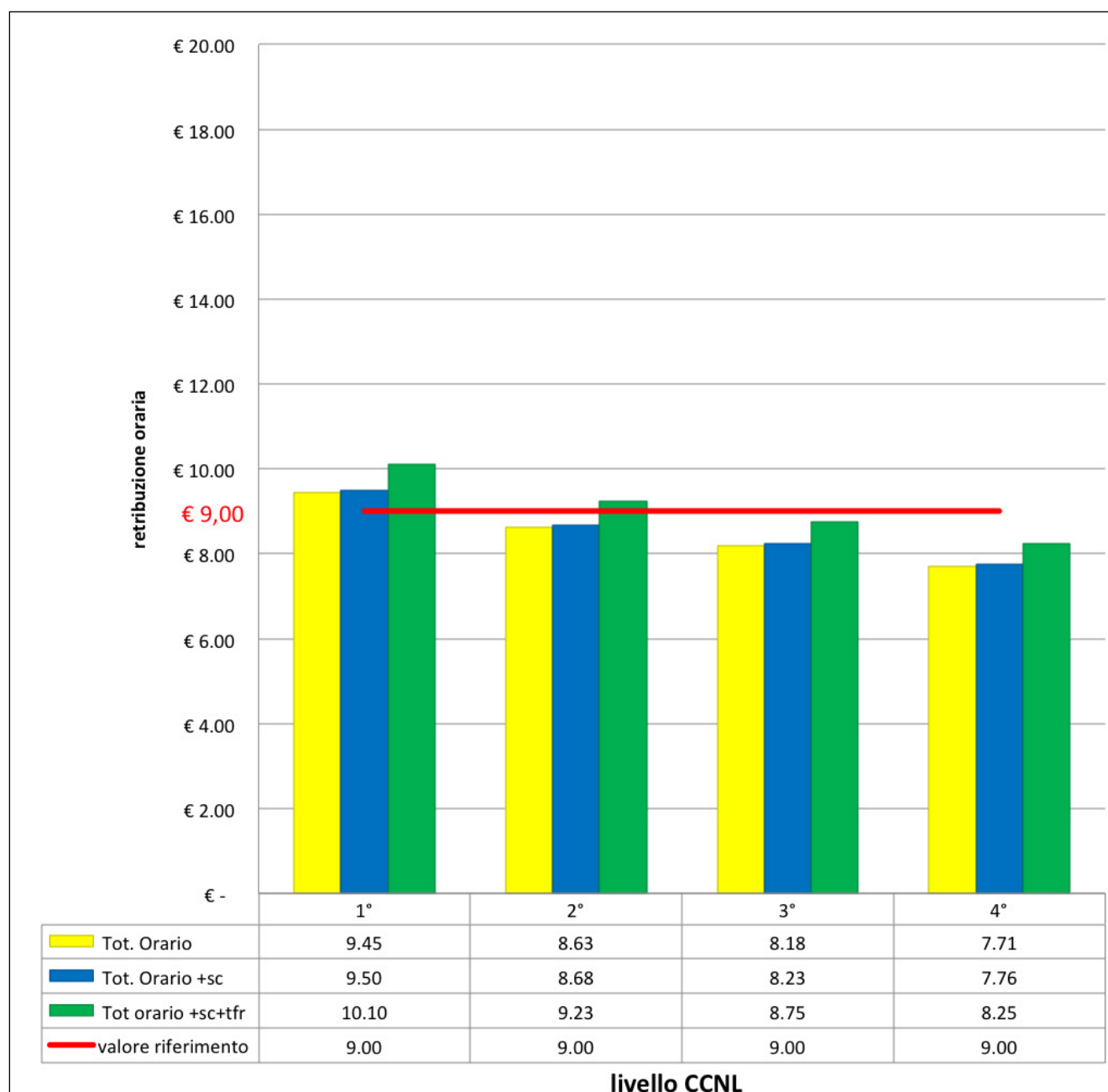


livello CCNL

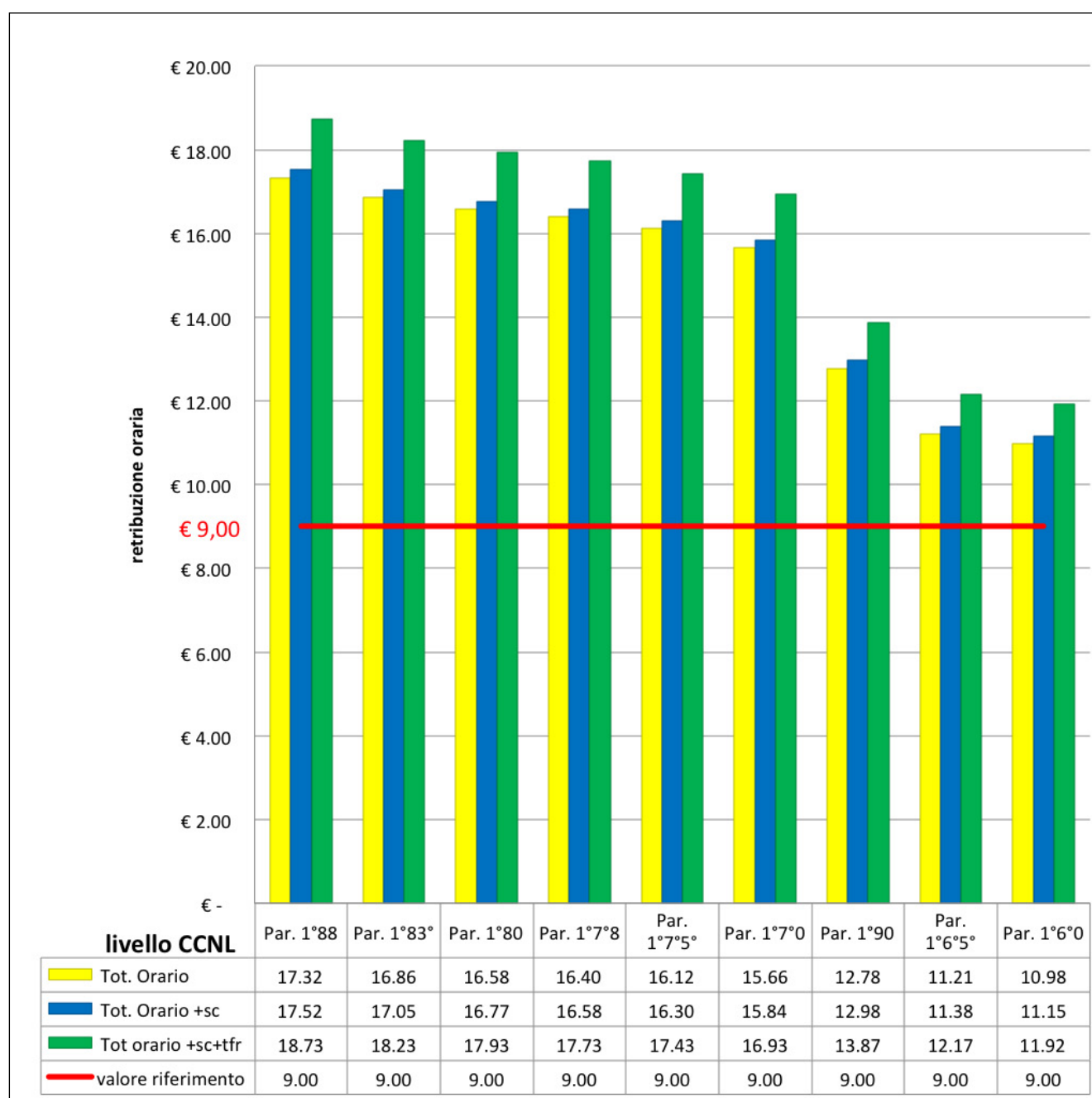
CCNL	Dipendenti degli studi professionali
Firmatari	Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
Codice CNEL	H442
Macroarea Ateco 1	C-F-H-J-K-L-M-N-O-P-Q-R-S-T
Macroarea Ateco 2	32,41,52,62,63,64,65,66,68,69,70,71,72,73,74,75,77,78,80,81,82,84,85,86,88,90,93,94,96,97
Divisore contrattuale	2080



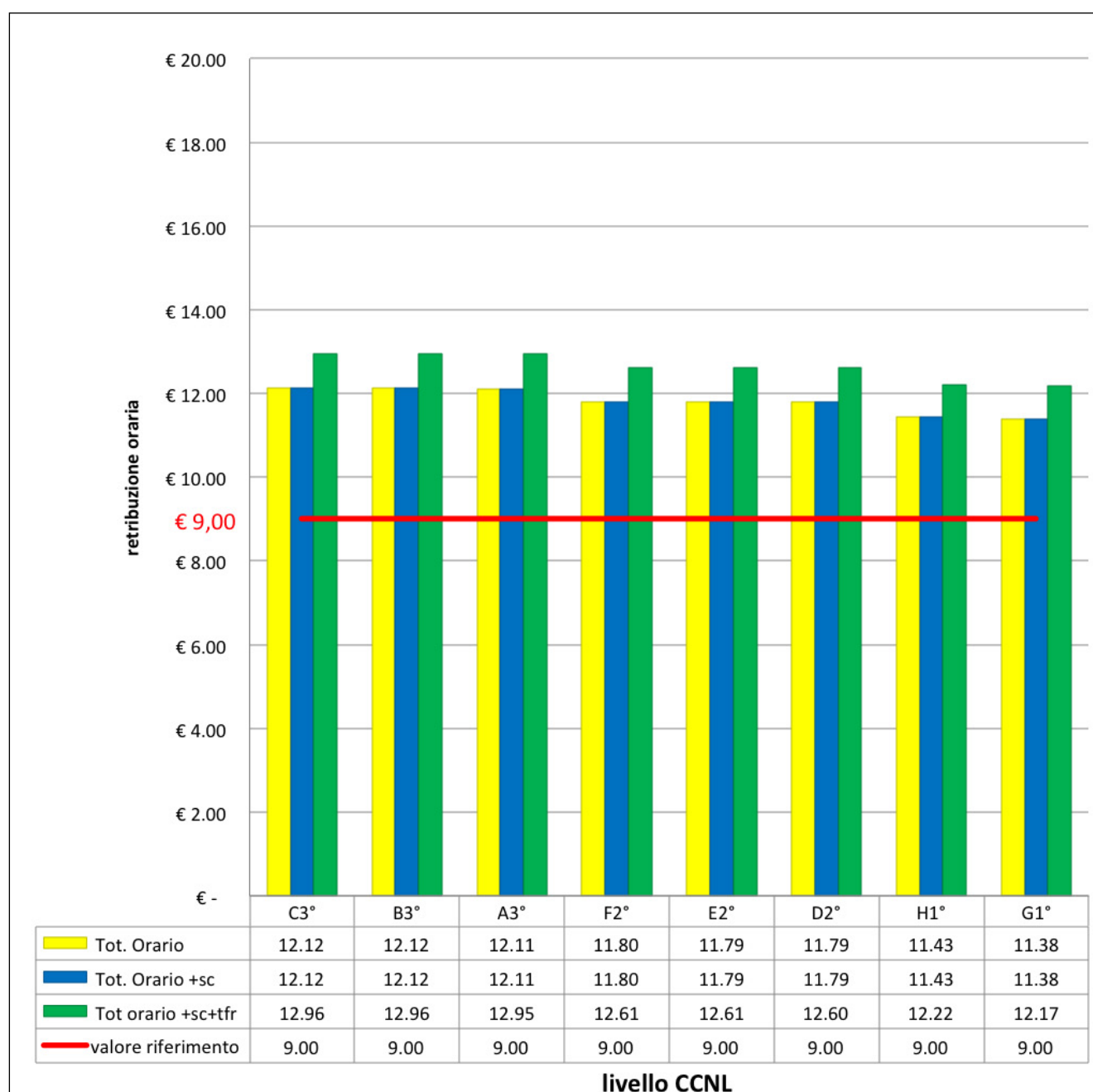
CCNL	Dipendenti dalle imprese di acconciatura, estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere
Firmatari	Confartigianato Benessere acconciatori, Confartigianato Benessere estetica, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI-FEDERMAS-UNAMEM e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL
Codice CNEL	H515
Macroarea Ateco 1	Q-S
Macroarea Ateco 2	86,96
Divisore contrattuale	2080



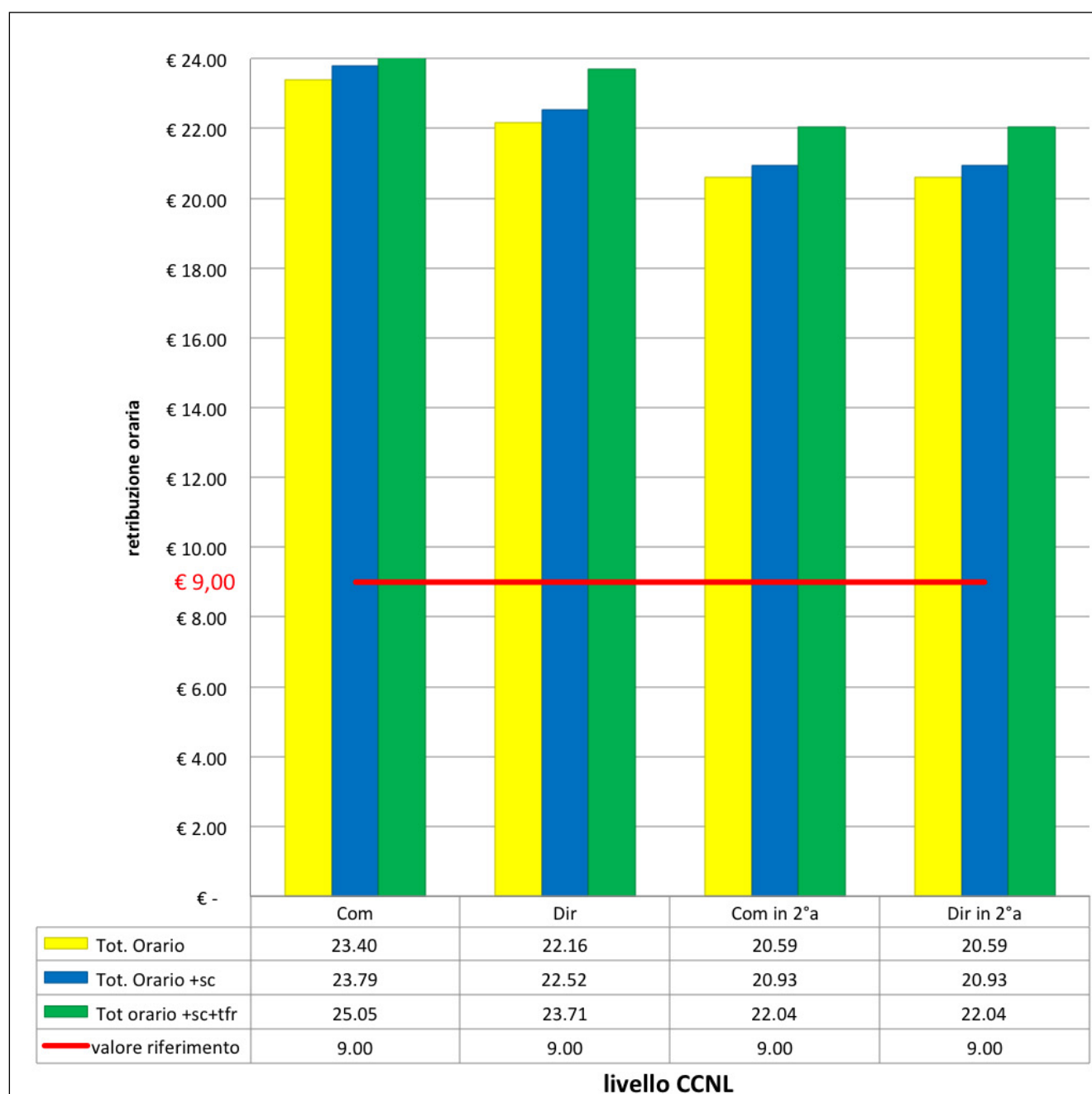
CCNL	Autoferrotranvieri Autoferrotranvieri-Mobilità
Firmatari	Filt-Cgil, Fit-Cisl, ultrasporti, Faisa-Cisal, Ugl-Fna
Codice CNEL	I022
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	49,50,52
Divisore contrattuale	2080



CCNL	Logistica trasporto merci e spedizioni
Firmatari	FILD CIU, FILD CONFSA
Codice CNEL	I100
Macroarea Ateco 1	H-N
Macroarea Ateco 2	49,50,52,77
Divisore contrattuale	2080

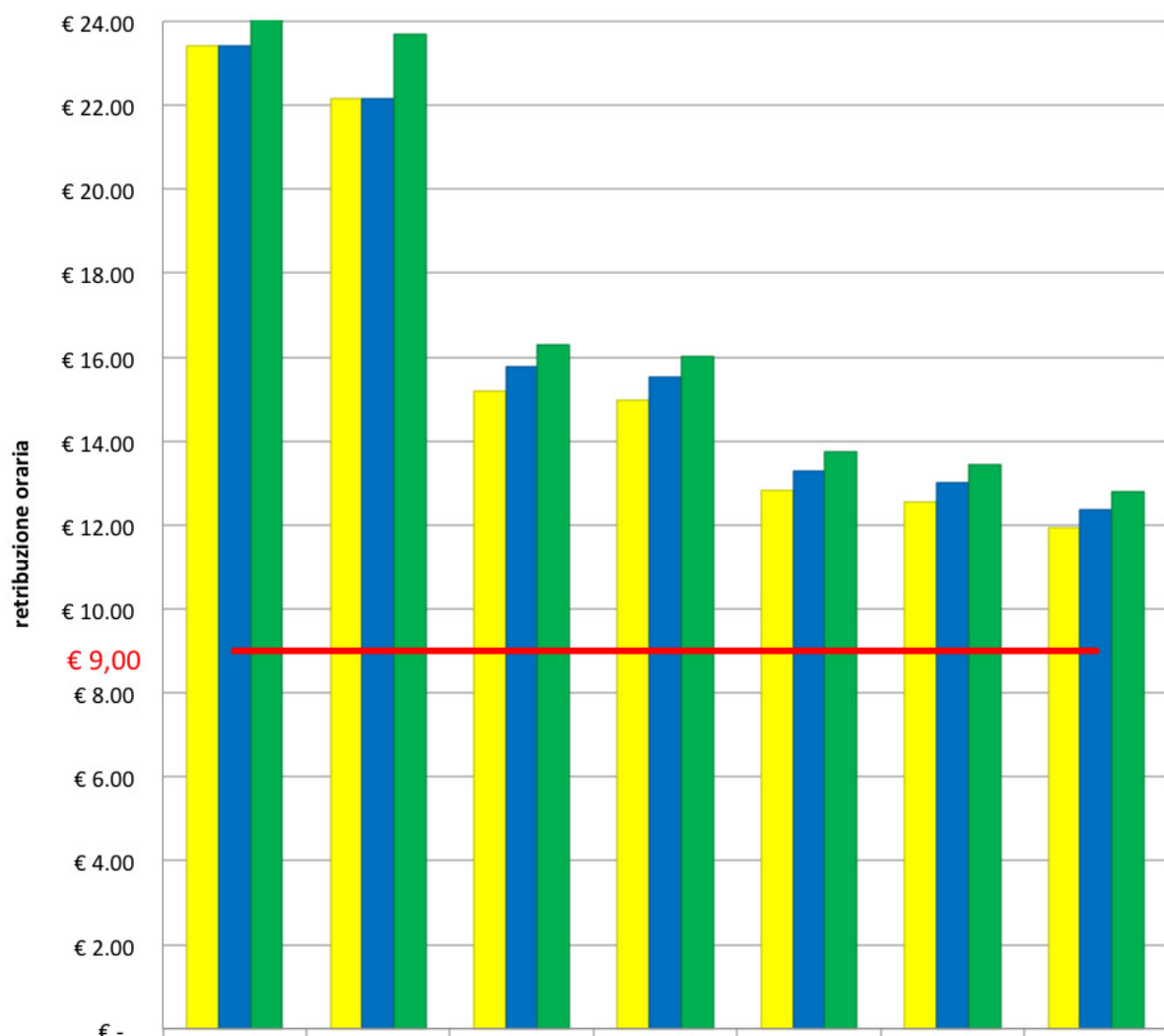


CCNL	comandanti e i direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri e merci sup. a 3.000 t.s.l. dell'armamento nazionale - aliscafi
Firmatari	Confitarma e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080



CCNL	marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/ merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 T.S.L. o 4.000 T.S.C. - aliscafi
Firmatari	Confindustria e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080

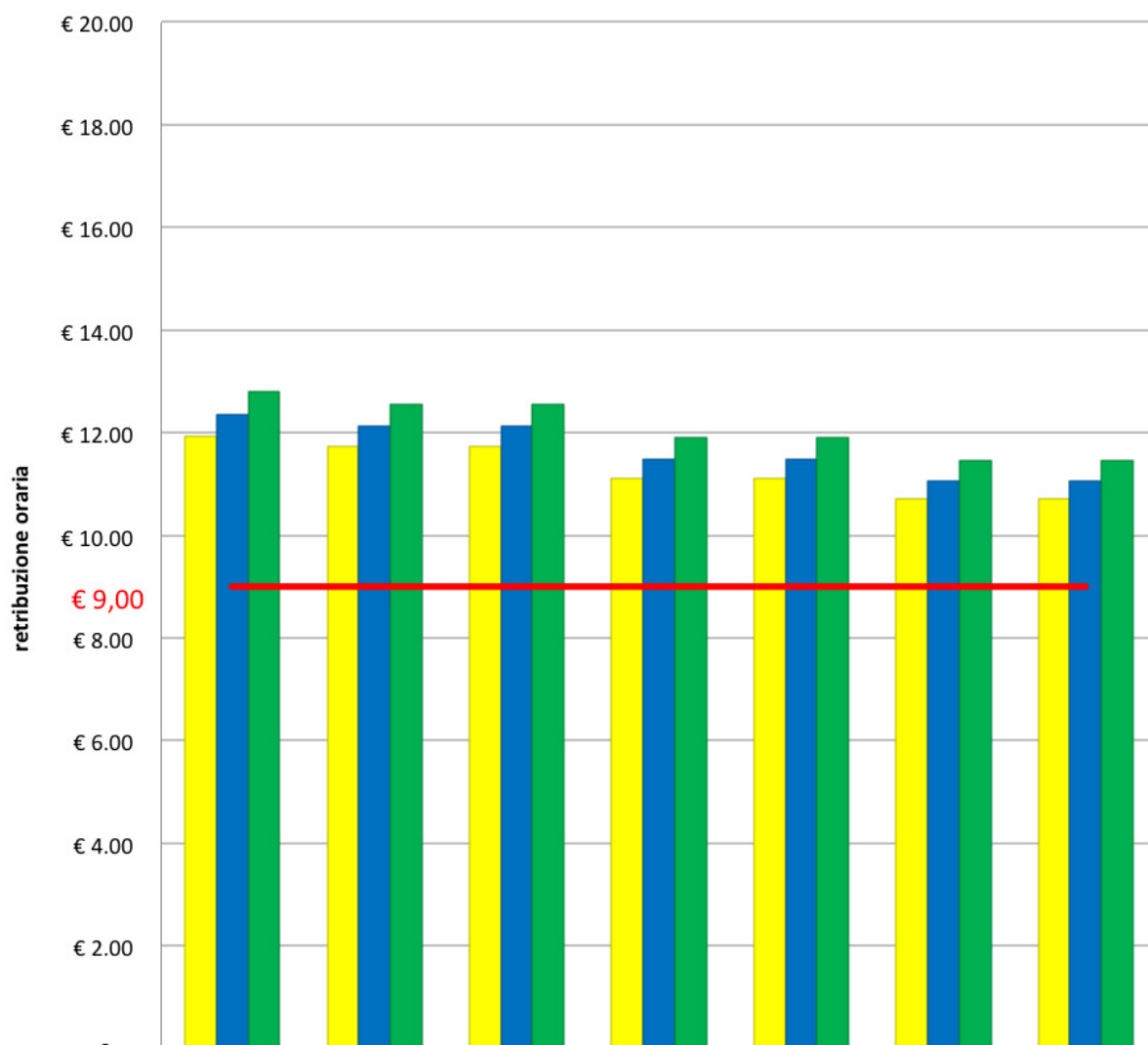
1 di 4

**livello CCNL**

■ Tot. Orario	23.40	22.16	15.19	14.96	12.83	12.55	11.94
■ Tot. Orario +sc	23.40	22.16	15.77	15.52	13.29	12.99	12.36
■ Tot orario +sc+tfr	25.02	23.69	16.28	16.03	13.75	13.44	12.79
— valore riferimento	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00

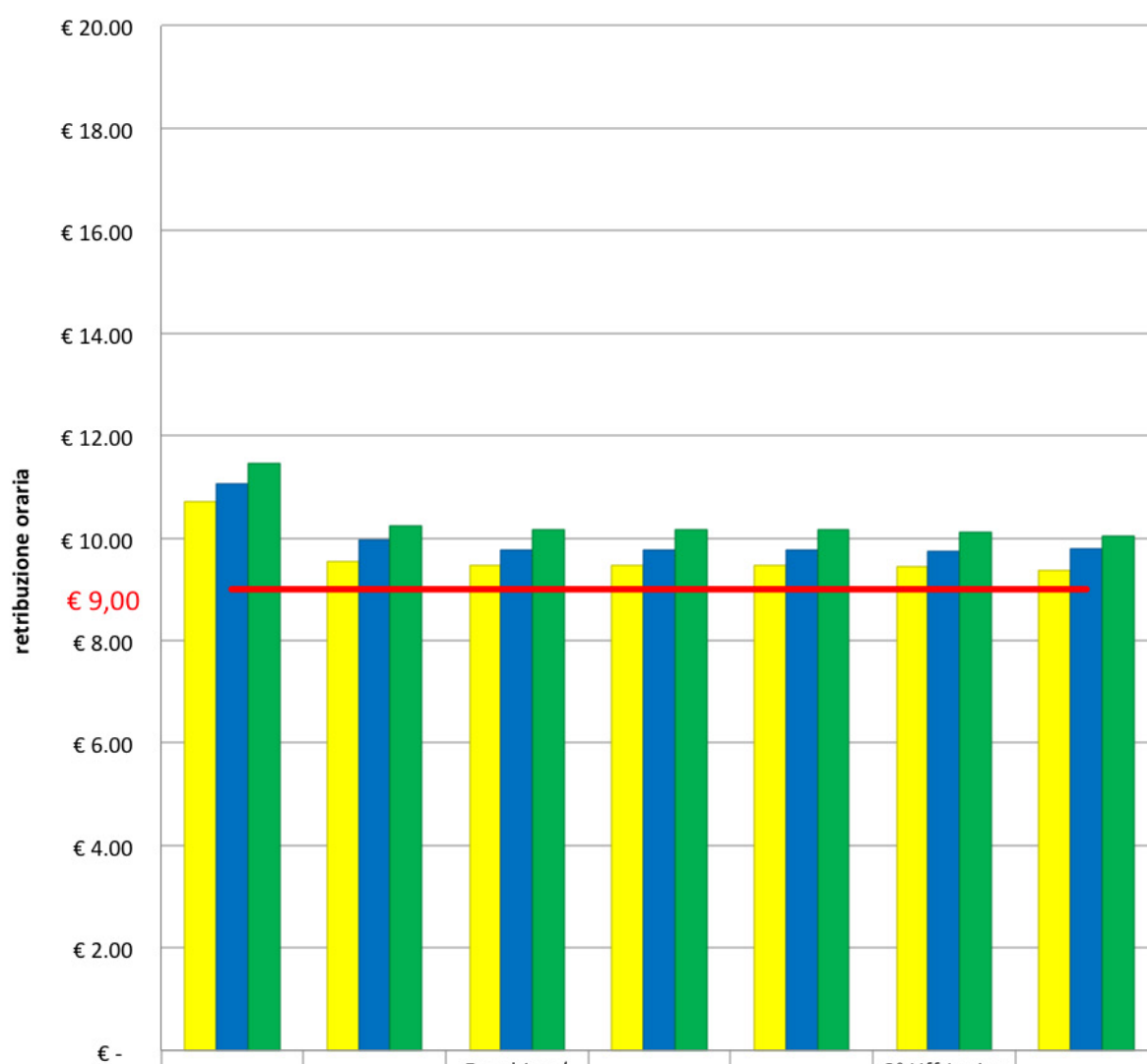
CCNL	marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/ merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 T.S.L. o 4.000 T.S.C. - aliscafi
Firmatari	Confindustria e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080

2 di 4



CCNL	marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/ merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 T.S.L. o 4.000 T.S.C. - aliscafi
Firmatari	Confitarma e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080

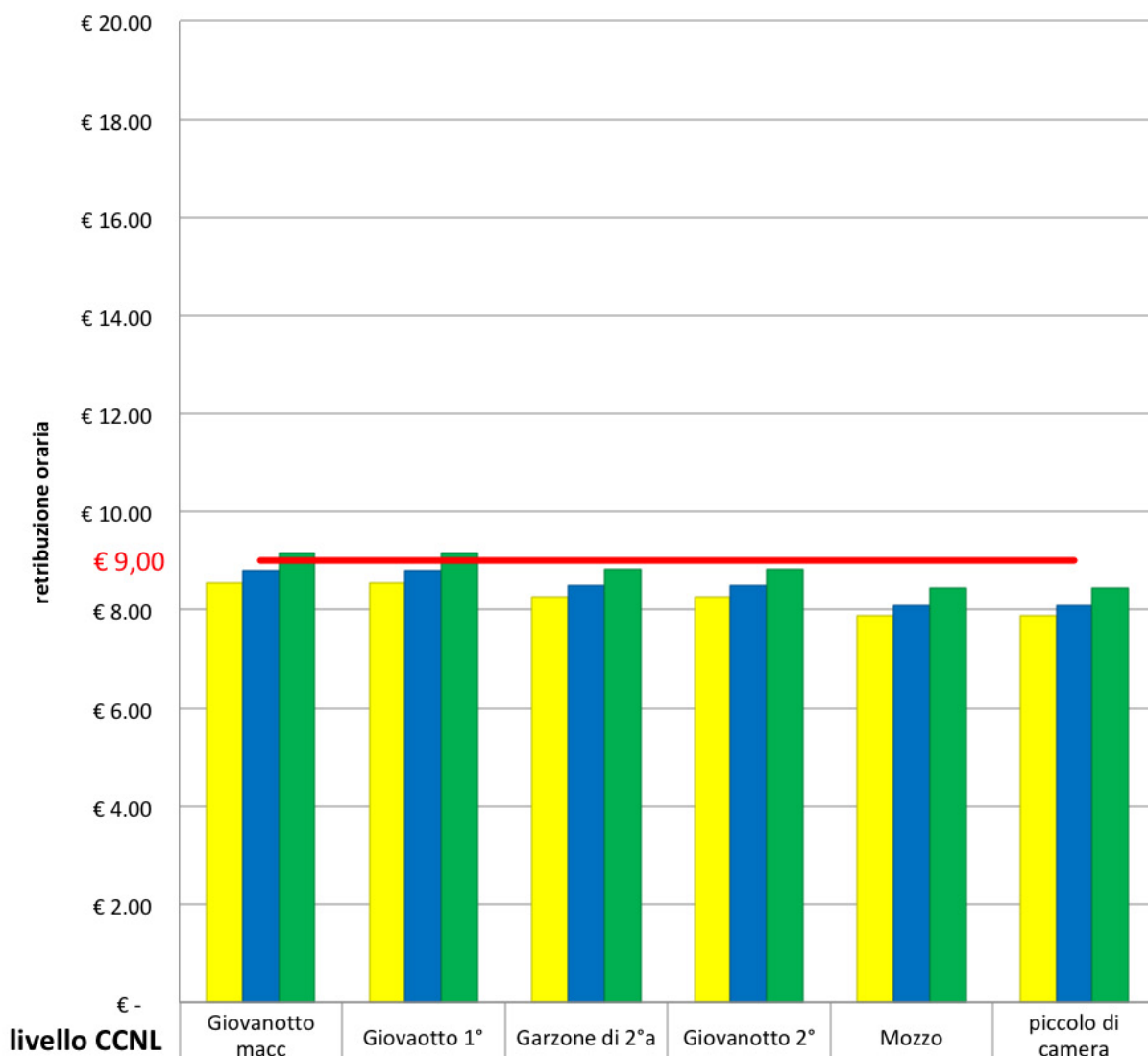
3 di 4



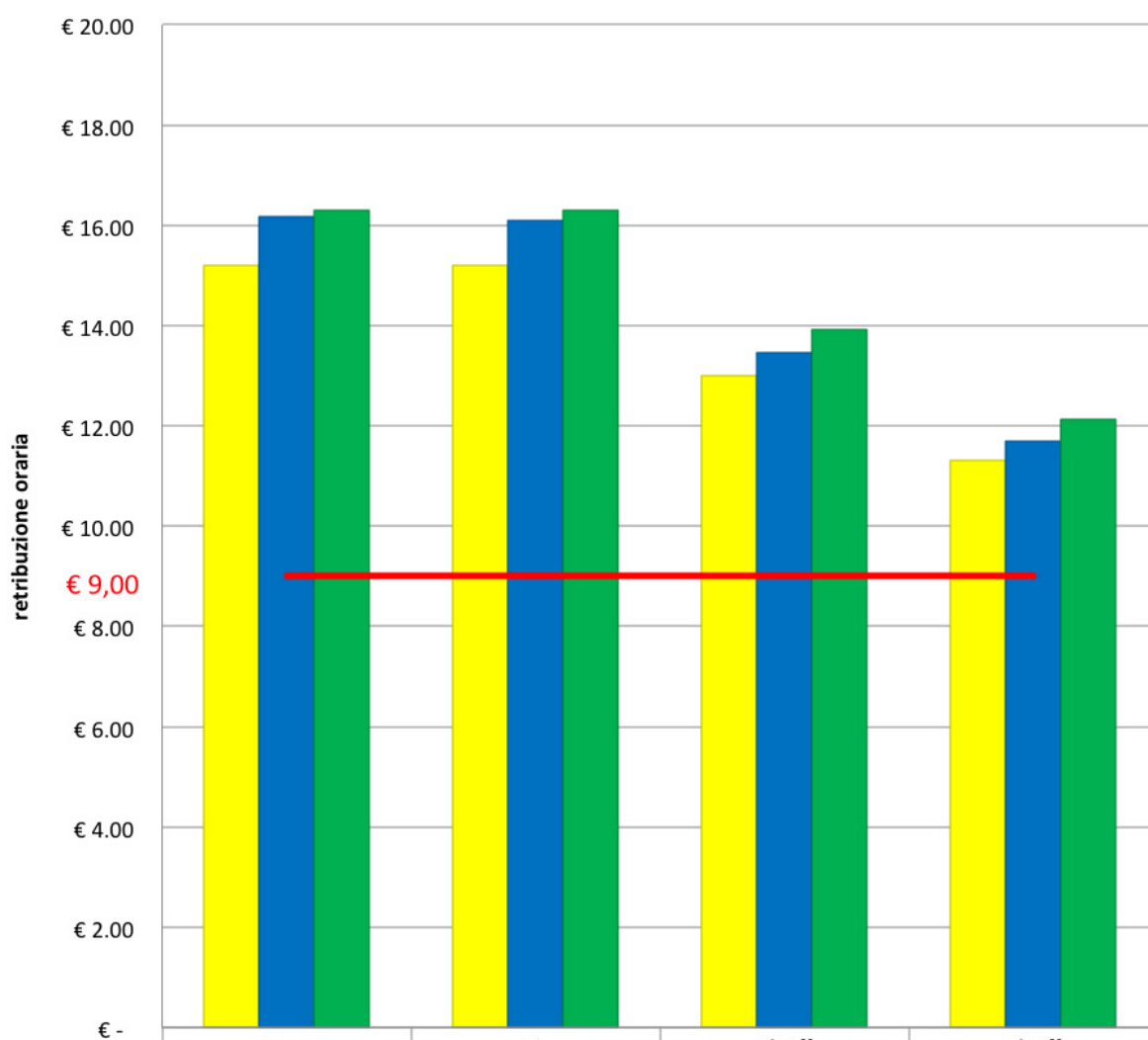
livello CCNL	3° Uff Junior lungo corso	cameriere/2° cuoco	Fuochista/comune elettri	Marinaio	Carbonaio	3° Uff Junior Mediterraneo	Garzone di 1ª
Tot. Orario	10.70	9.55	9.48	9.48	9.48	9.44	9.37
Tot. Orario +sc	11.05	9.97	9.78	9.78	9.78	9.74	9.78
Tot. Orario +sc+tfr	11.46	10.24	10.15	10.15	10.15	10.11	10.05
valore riferimento	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00

CCNL	marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/ merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 T.S.L. o 4.000 T.S.C. - aliscafi
Firmatari	Confitarma e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080

4 di 4



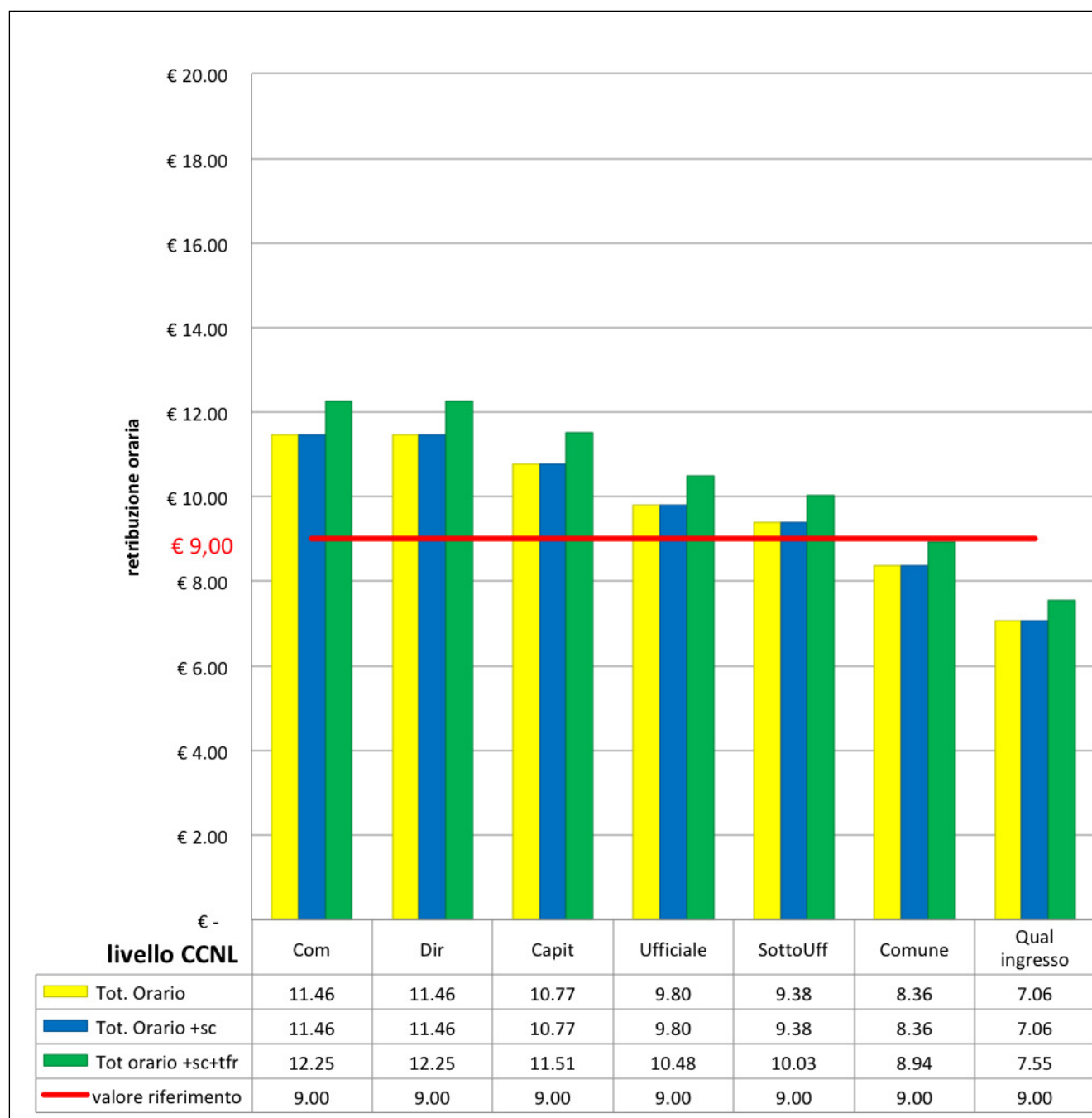
CCNL	marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/ merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e Navi fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.
Firmatari	Confitarma e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080



■ Tot. Orario	15.19	15.19	12.99	11.31
■ Tot. Orario +sc	16.17	16.11	13.46	11.70
■ Tot. Orario +sc+tftr	16.31	16.31	13.92	12.12
— valore riferimento	9.00	9.00	9.00	9.00

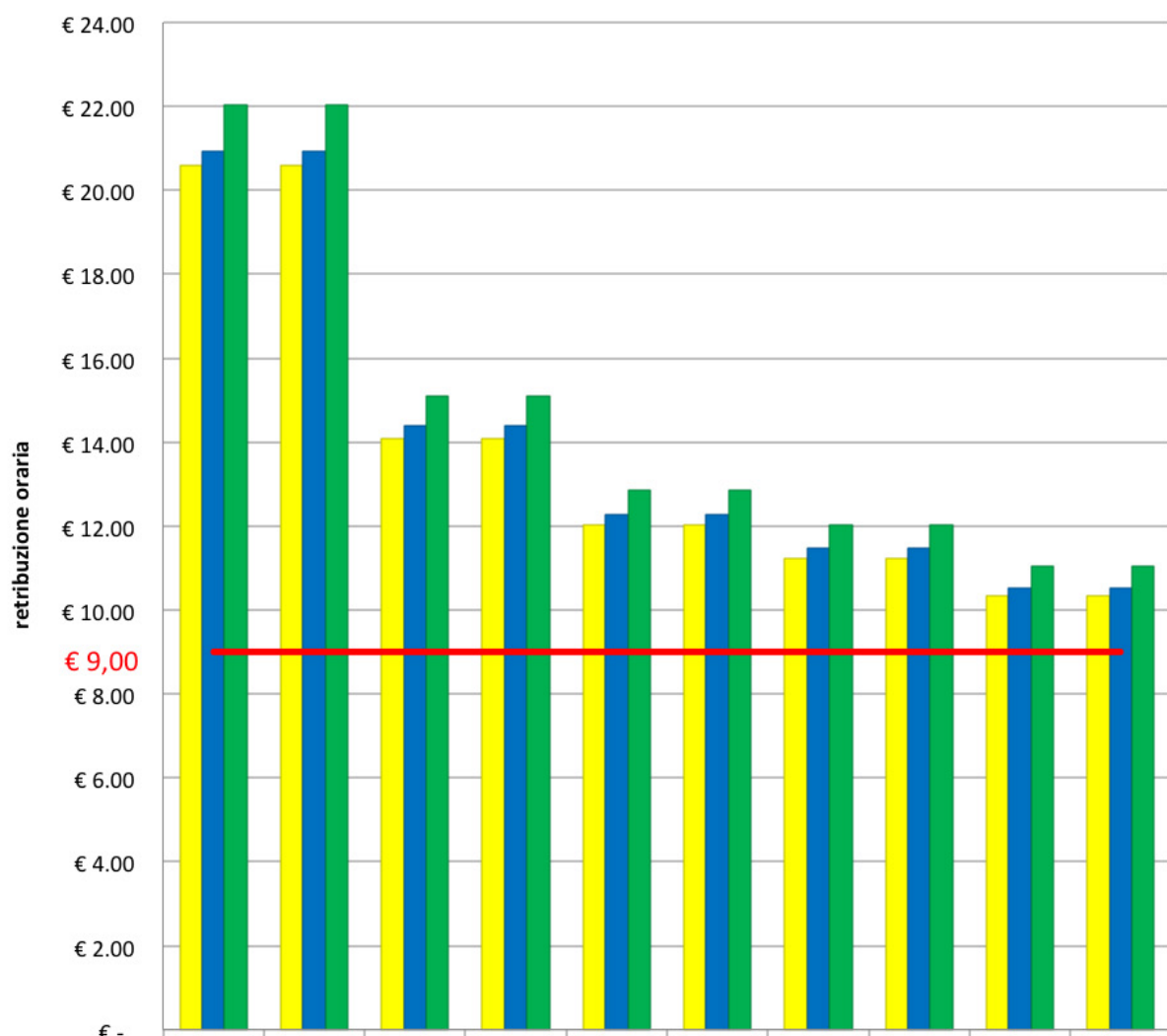
livello CCNL

CCNL	marittimi imbarcati su unità da diporto destinate a scopi commerciali anche non in via esclusiva - aliscafi
Firmatari	Confitarma e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080



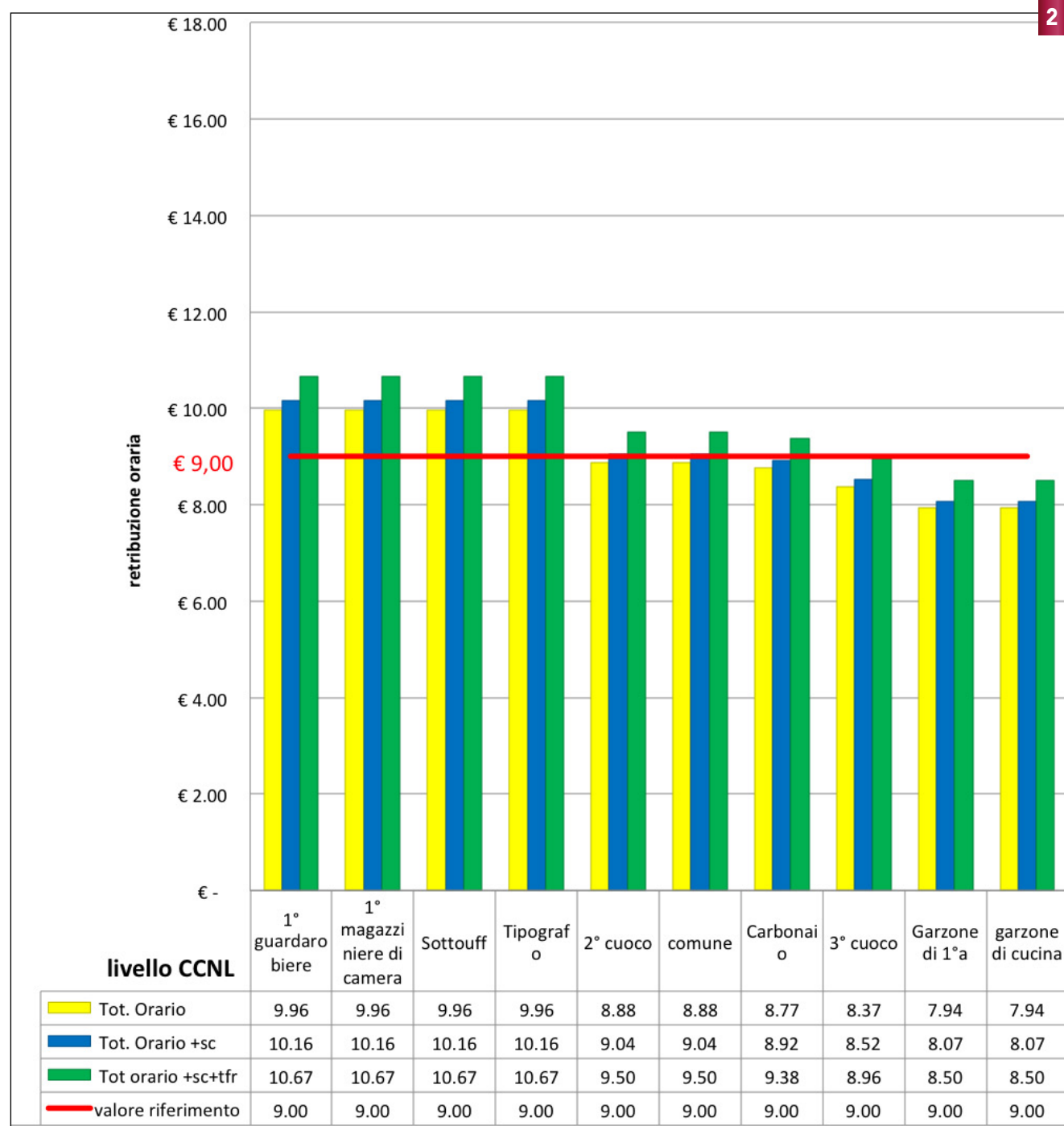
CCNL	marittimi imbarcati sulle navi da crociera
Firmatari	Confindustria e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080

1 di 3



Tot. Orario	20.59	20.59	14.09	14.09	12.01	12.01	11.23	11.23	10.33	10.33
Tot. Orario +sc	20.93	20.93	14.40	14.40	12.26	12.26	11.46	11.46	10.53	10.53
Tot orario +sc+tfr	22.04	22.04	15.08	15.08	12.86	12.86	12.02	12.02	11.06	11.06
valore riferimento	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00

CCNL	marittimi imbarcati sulle navi da crociera
Firmatari	Confindustria e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080

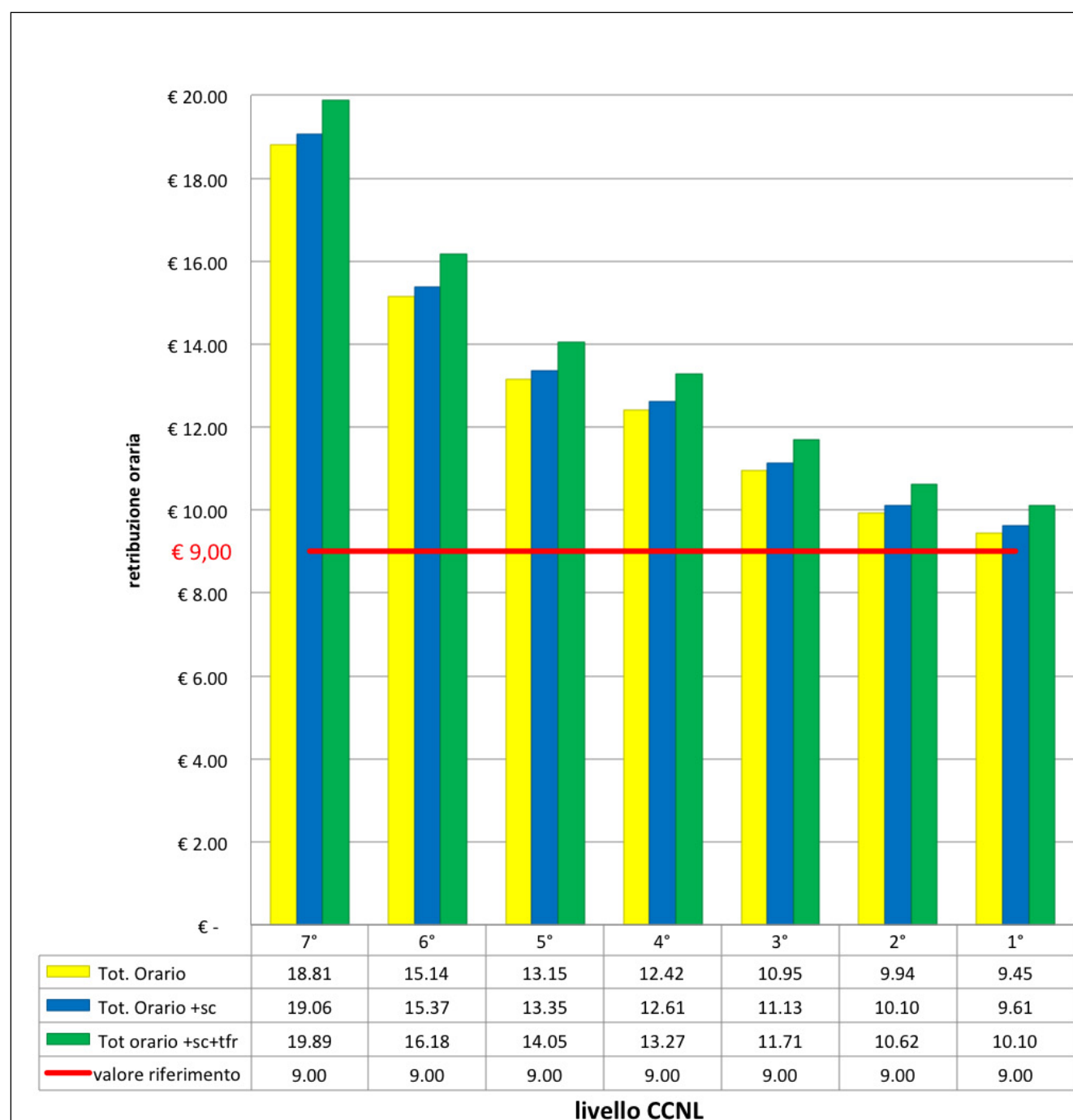


CCNL	marittimi imbarcati sulle navi da crociera
Firmatari	Confitarma e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080

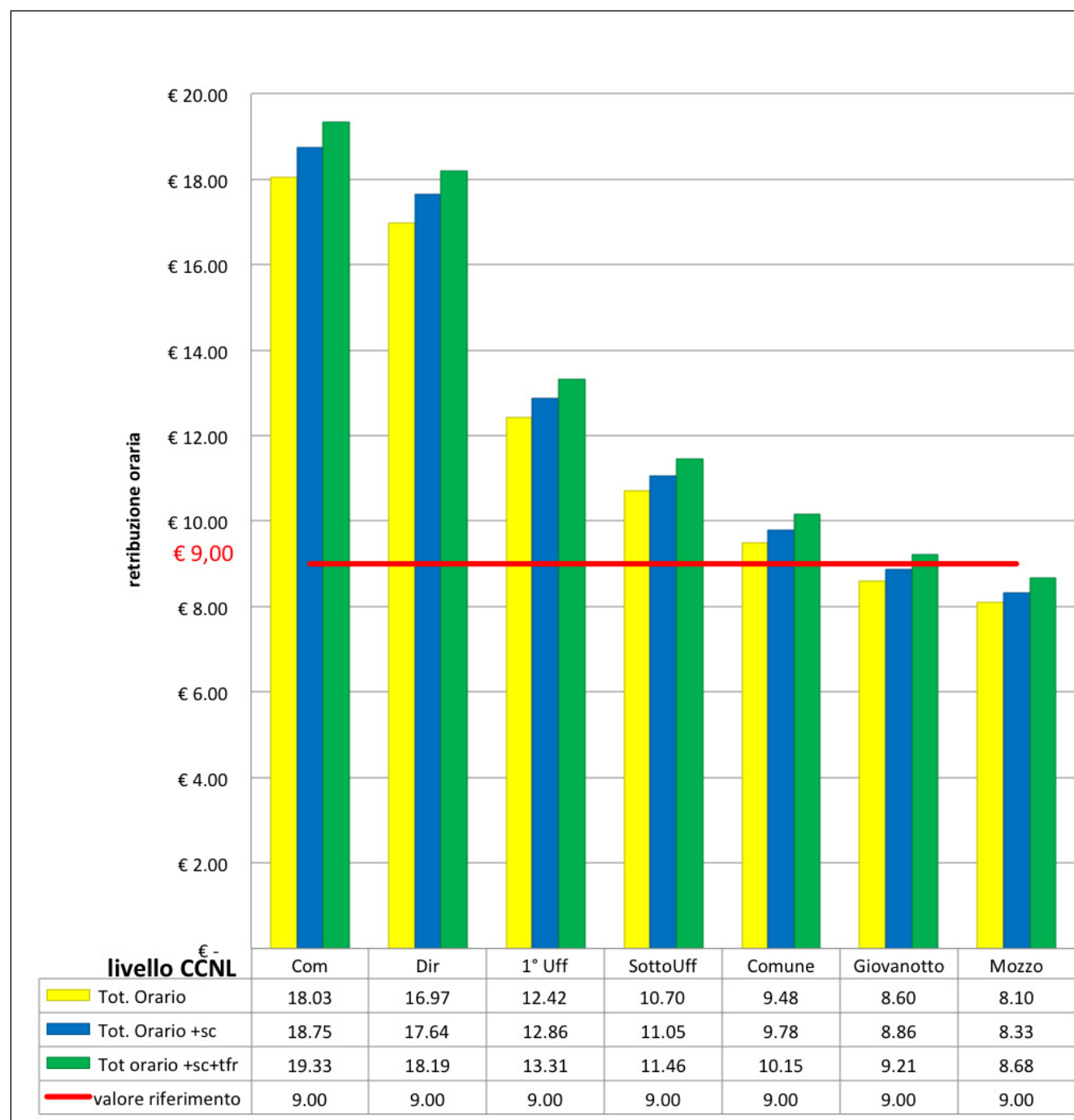
3 di 3



CCNL	per il settore privato dell'industria armatoriale-addetti uffici - aliscafi
Firmatari	Confindustria e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080



CCNL	per il settore privato dell'industria armatoriale-addetti uffici - aliscafi
Firmatari	Confindustria e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	I391
Macroarea Ateco 1	H
Macroarea Ateco 2	50,52
Divisore contrattuale	2080



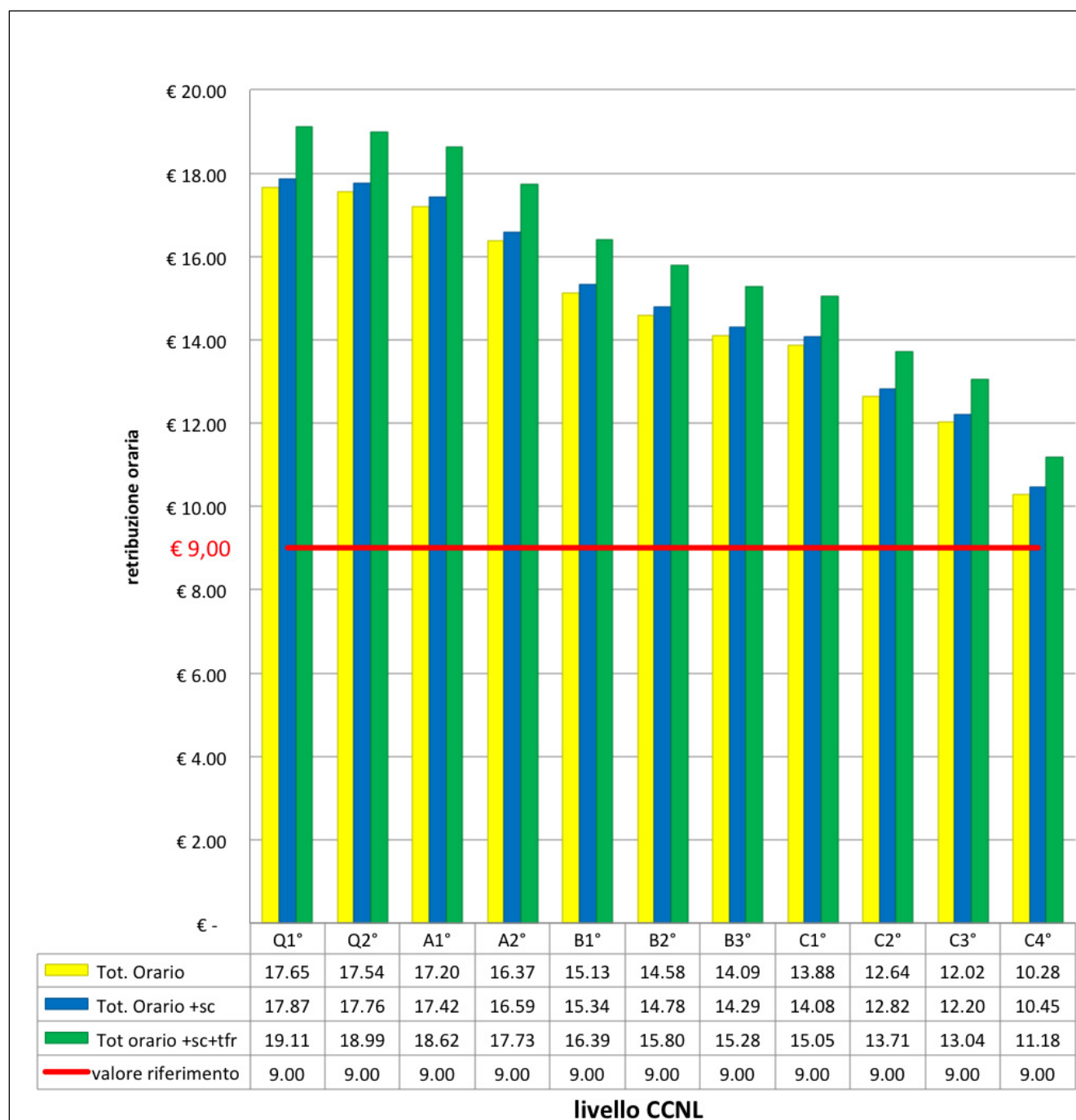
CCNL	Industria del settore aereo (gestione aeroportuale)
Firmatari	Filt-Cgil, FitCisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporto Aereo
Codice CNEL	I810
Macroarea Ateco 1	H-N
Macroarea Ateco 2	51,52,77
Divisore contrattuale	2080



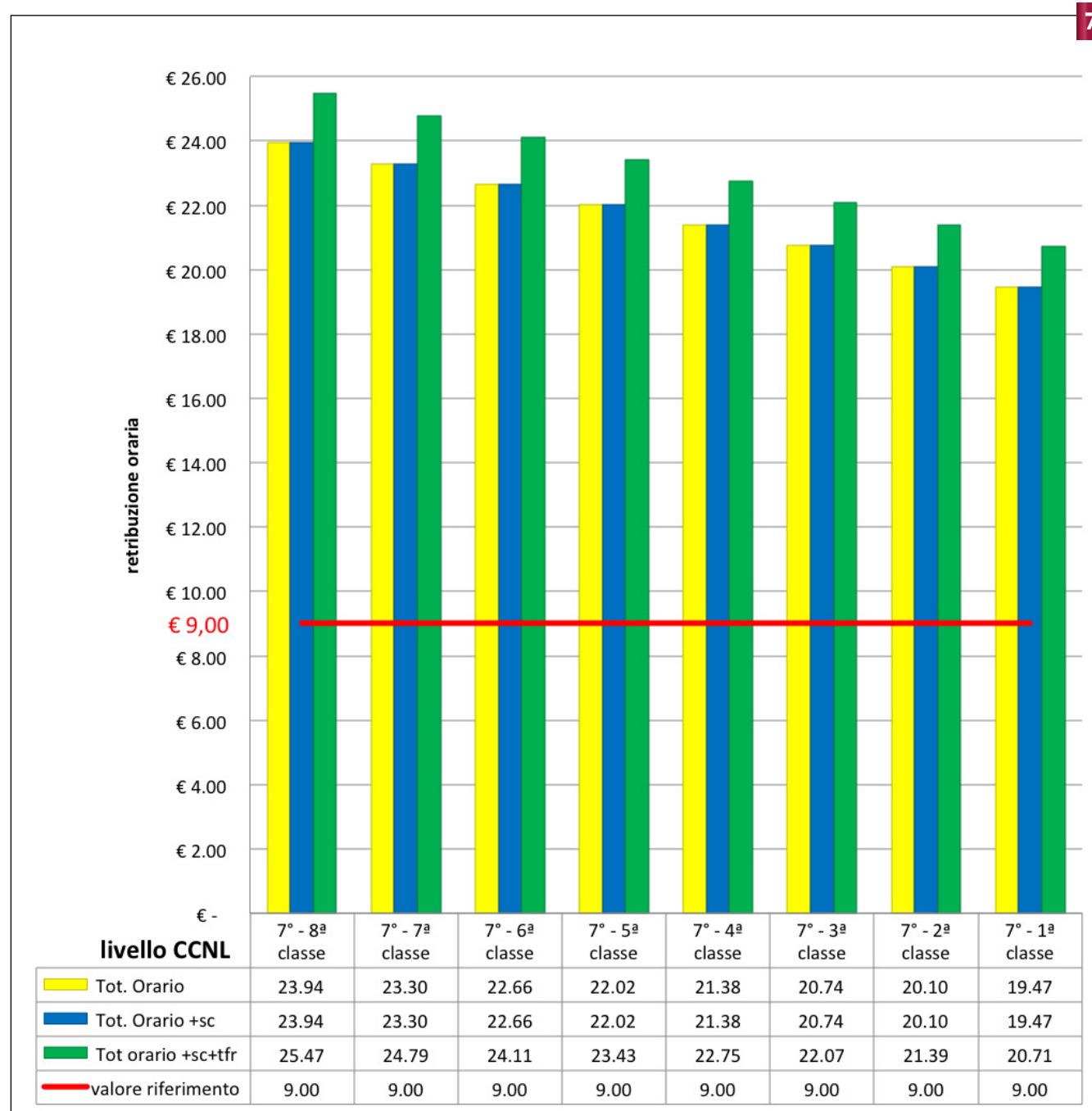
Tot. Orario	16.48	15.27	14.26	13.57	12.84	11.92	11.44	10.95	10.17	9.49	8.23
Tot. Orario +sc	16.73	15.50	14.47	13.78	13.04	12.11	11.62	11.12	10.34	9.65	8.23
Tot. Orario +sc+tfr	17.89	16.58	15.47	14.73	13.94	12.94	12.42	11.89	11.05	10.31	8.80
valore riferimento	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00

livello CCNL

CCNL	Autorimesse e noleggio automezzi
Firmatari	Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti
Codice CNEL	IC35
Macroarea Ateco 1	H-N
Macroarea Ateco 2	49,52,77
Divisore contrattuale	2080

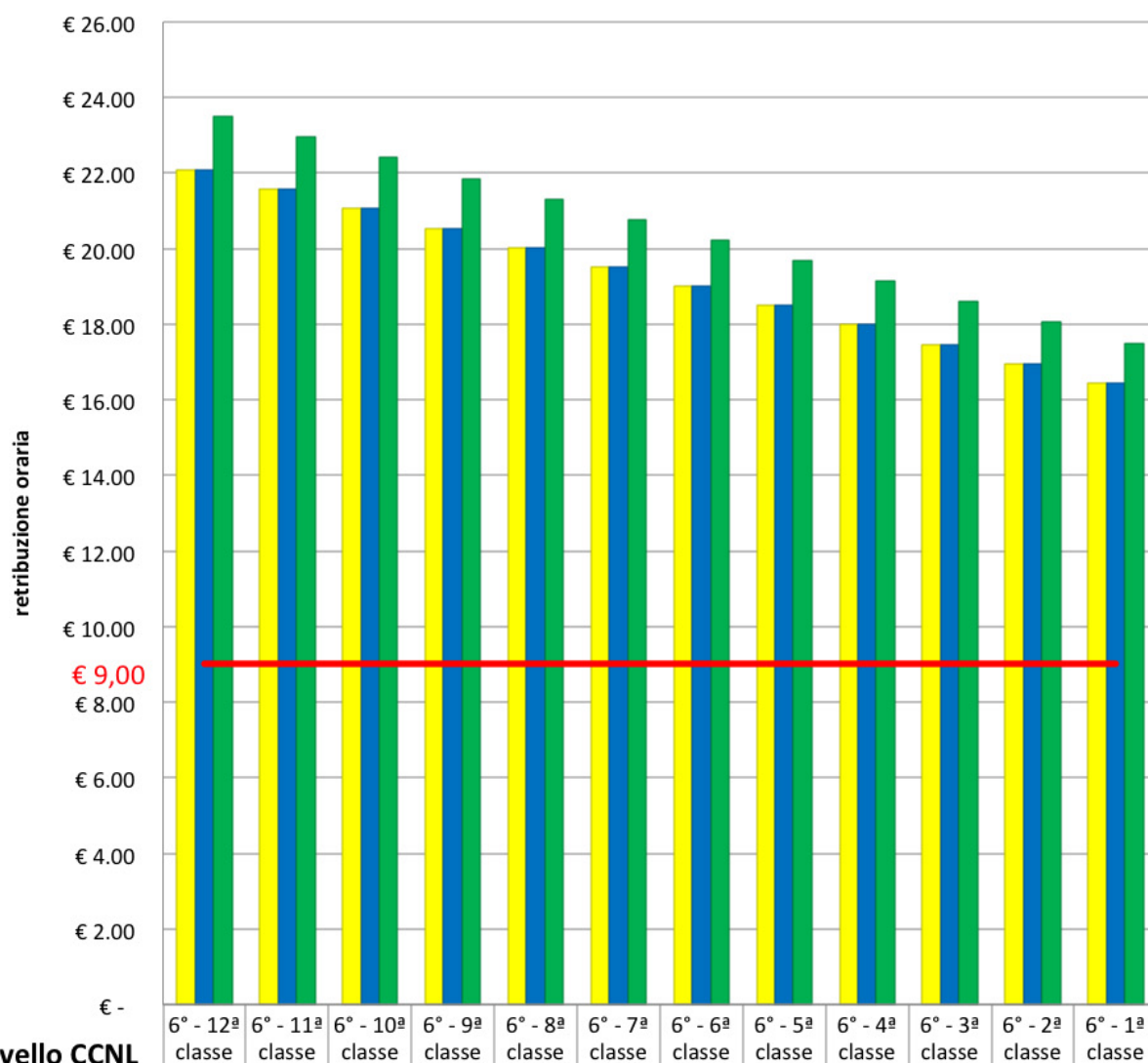


CCNL	Personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione
Firmatari	Associazione nazionale imprese assicuratrici (Ania) e First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Fna, Snifia
Codice CNEL	J121
Macroarea Ateco 1	K
Macroarea Ateco 2	65,66
Divisore contrattuale	1.924



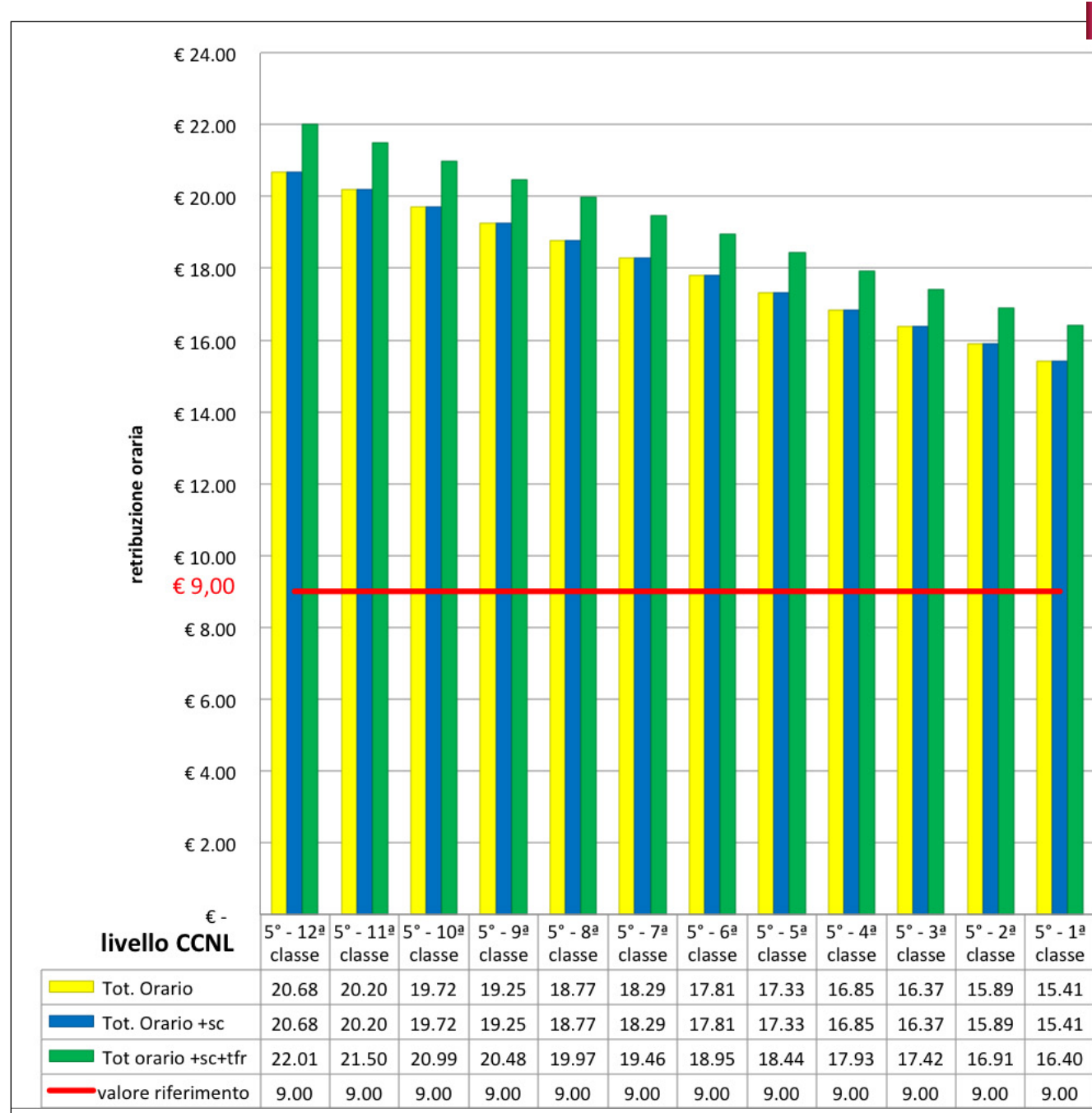
CCNL	Personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione
Firmatari	Associazione nazionale imprese assicuratrici (Ania) e First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Fna, Snifia
Codice CNEL	J121
Macroarea Ateco 1	K
Macroarea Ateco 2	65,66
Divisore contrattuale	1.924

6

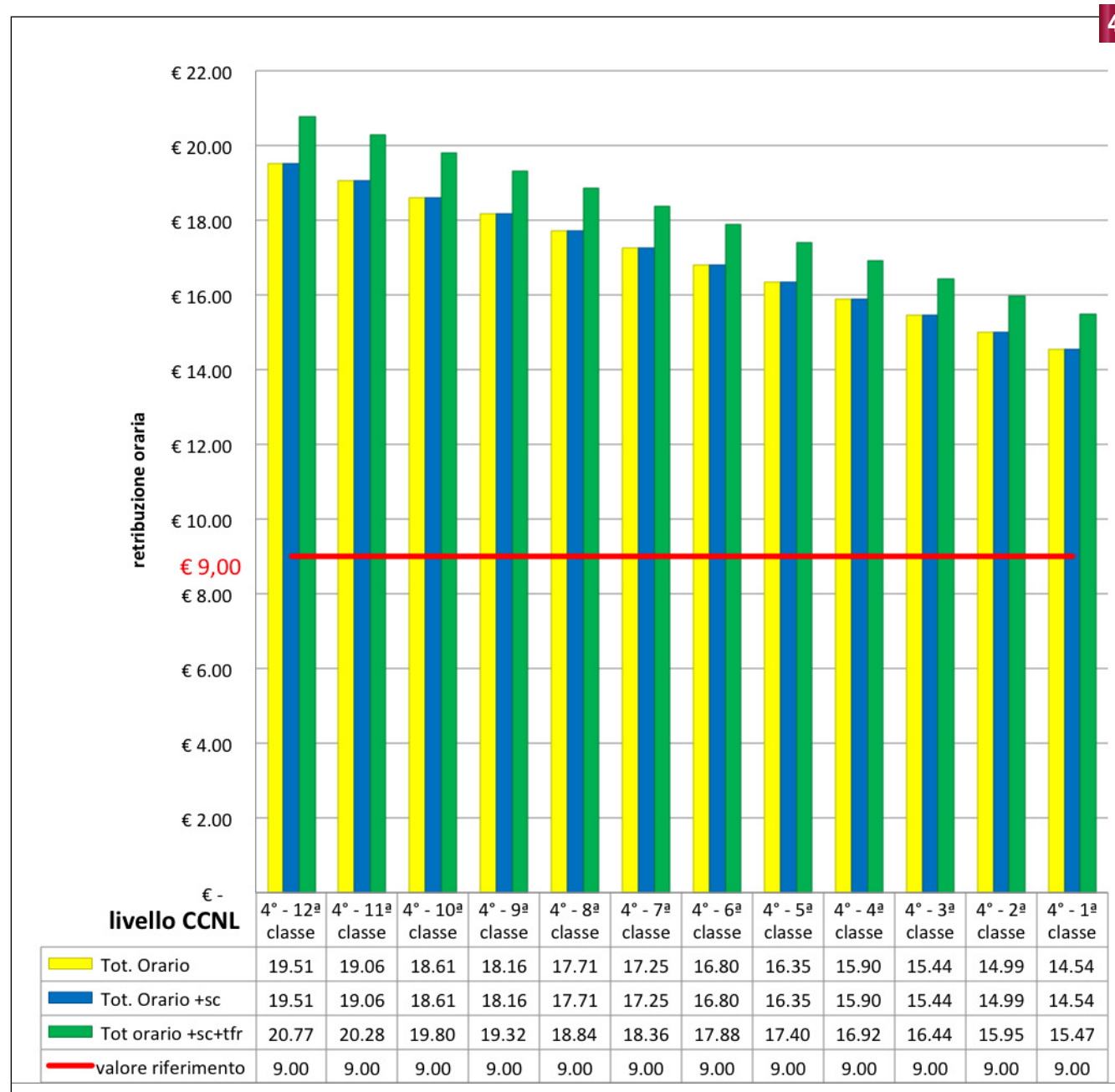


Tot. Orario	22.07	21.57	21.05	20.54	20.03	19.51	19.00	18.49	17.98	17.47	16.96	16.45
Tot. Orario +sc	22.07	21.57	21.05	20.54	20.03	19.51	19.00	18.49	17.98	17.47	16.96	16.45
Tot. orario +sc+tfr	23.49	22.95	22.40	21.85	21.31	20.77	20.22	19.68	19.13	18.59	18.05	17.50
valore riferimento	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00

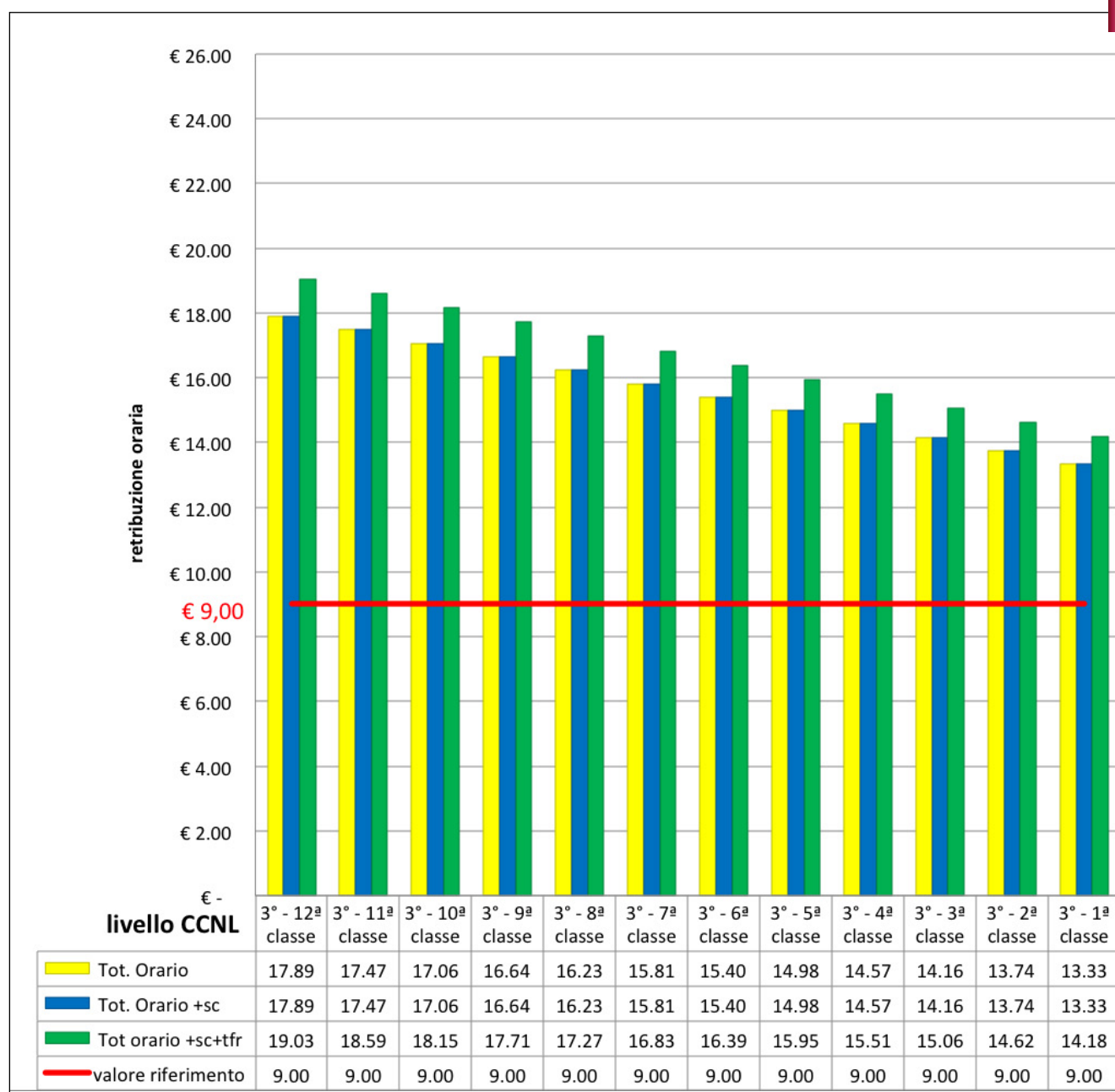
CCNL	Personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione
Firmatari	Associazione nazionale imprese assicuratrici (Ania) e First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Fna, Snifia
Codice CNEL	J121
Macroarea Ateco 1	K
Macroarea Ateco 2	65,66
Divisore contrattuale	1.924



CCNL	Personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione
Firmatari	Associazione nazionale imprese assicuratrici (Ania) e First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Fna, Snifia
Codice CNEL	J121
Macroarea Ateco 1	K
Macroarea Ateco 2	65,66
Divisore contrattuale	1.924

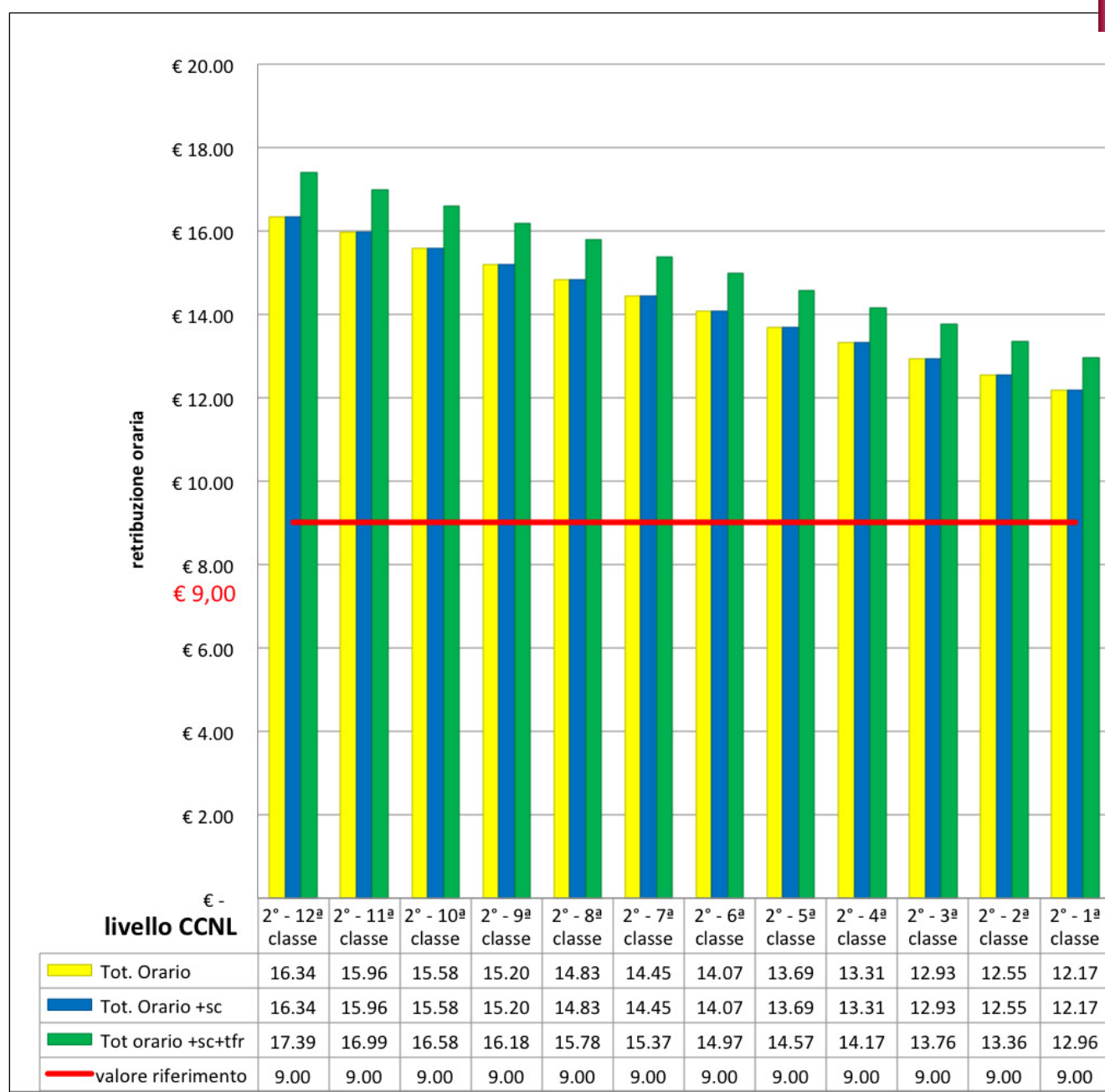


CCNL	Personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione
Firmatari	Associazione nazionale imprese assicuratrici (Ania) e First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Fna, Snifia
Codice CNEL	J121
Macroarea Ateco 1	K
Macroarea Ateco 2	65,66
Divisore contrattuale	1.924

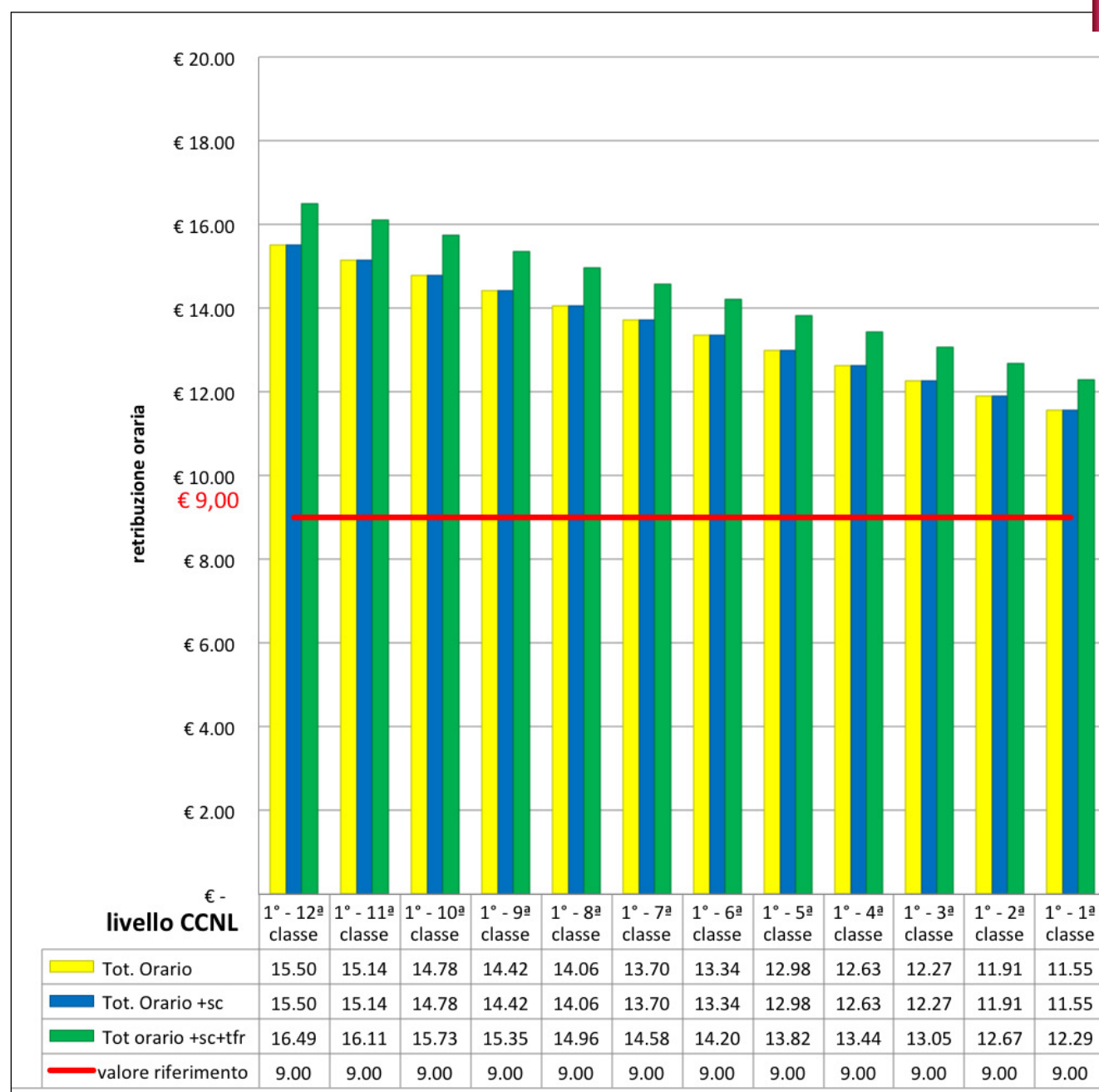


CCNL	Personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione
Firmatari	Associazione nazionale imprese assicuratrici (Ania) e First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Fna, Snifia
Codice CNEL	J121
Macroarea Ateco 1	K
Macroarea Ateco 2	65,66
Divisore contrattuale	1.924

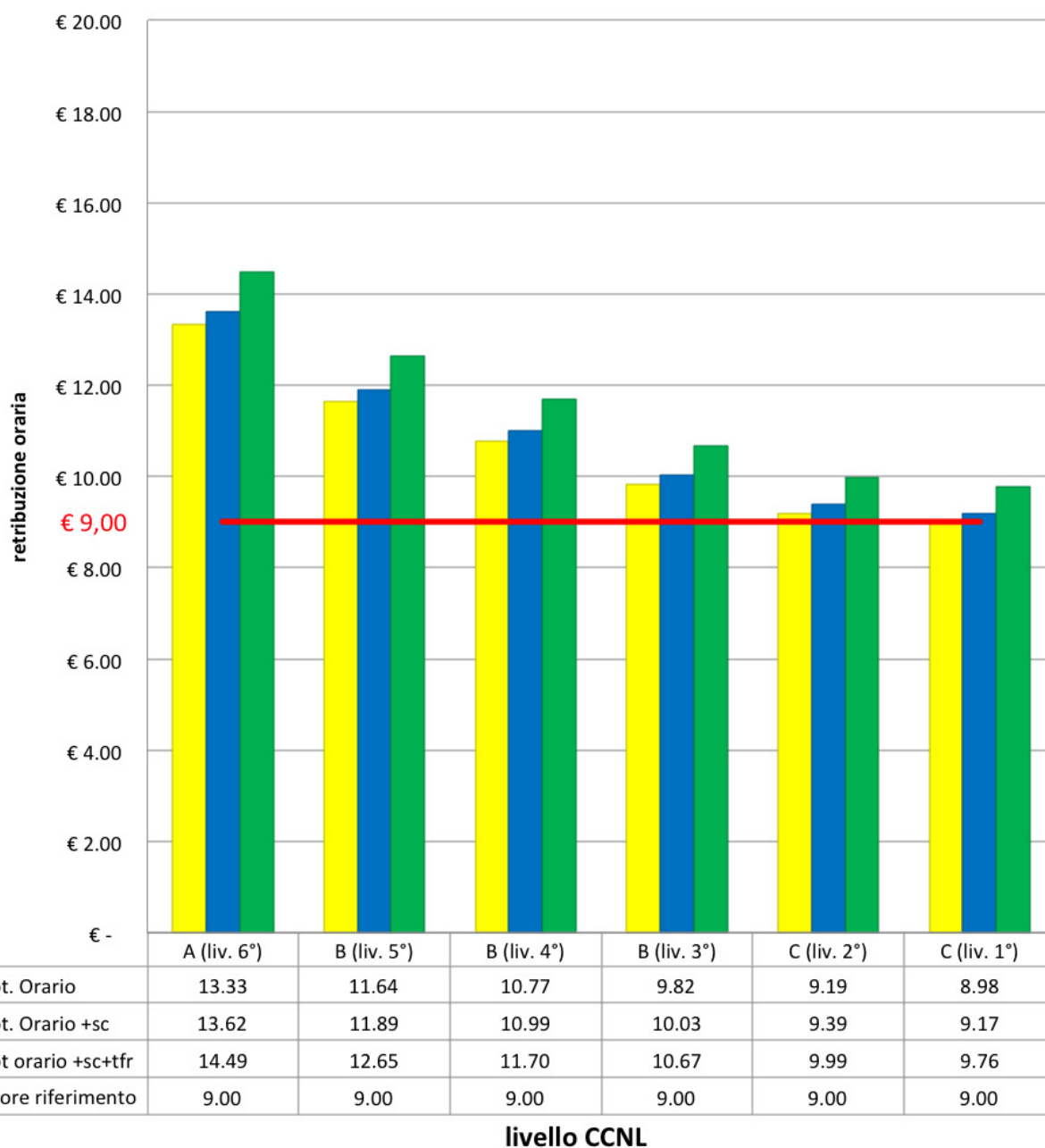
2



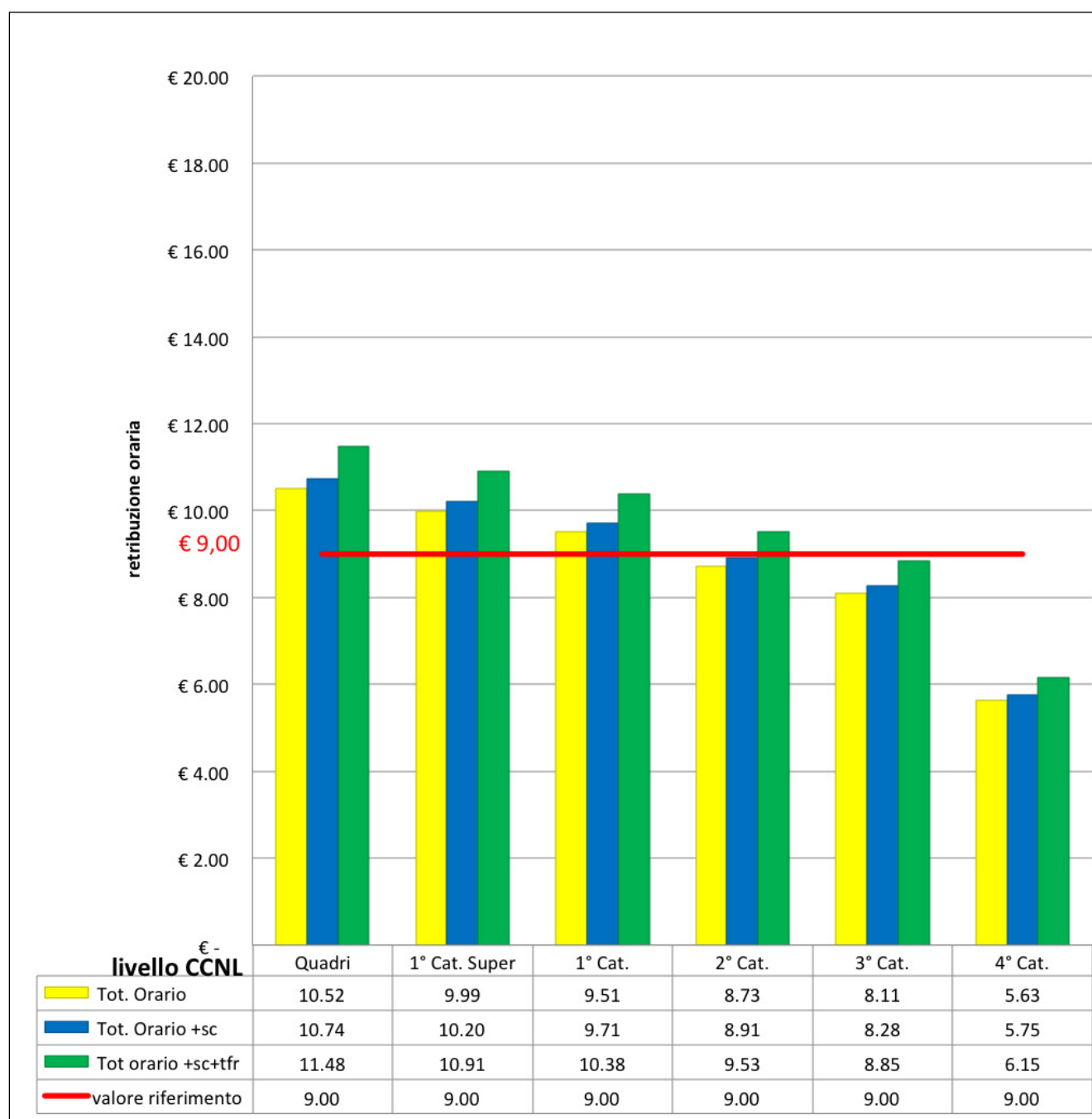
CCNL	Personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione
Firmatari	Associazione nazionale imprese assicuratrici (Ania) e First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Fna, Snifia
Codice CNEL	J121
Macroarea Ateco 1	K
Macroarea Ateco 2	65,66
Divisore contrattuale	1.924



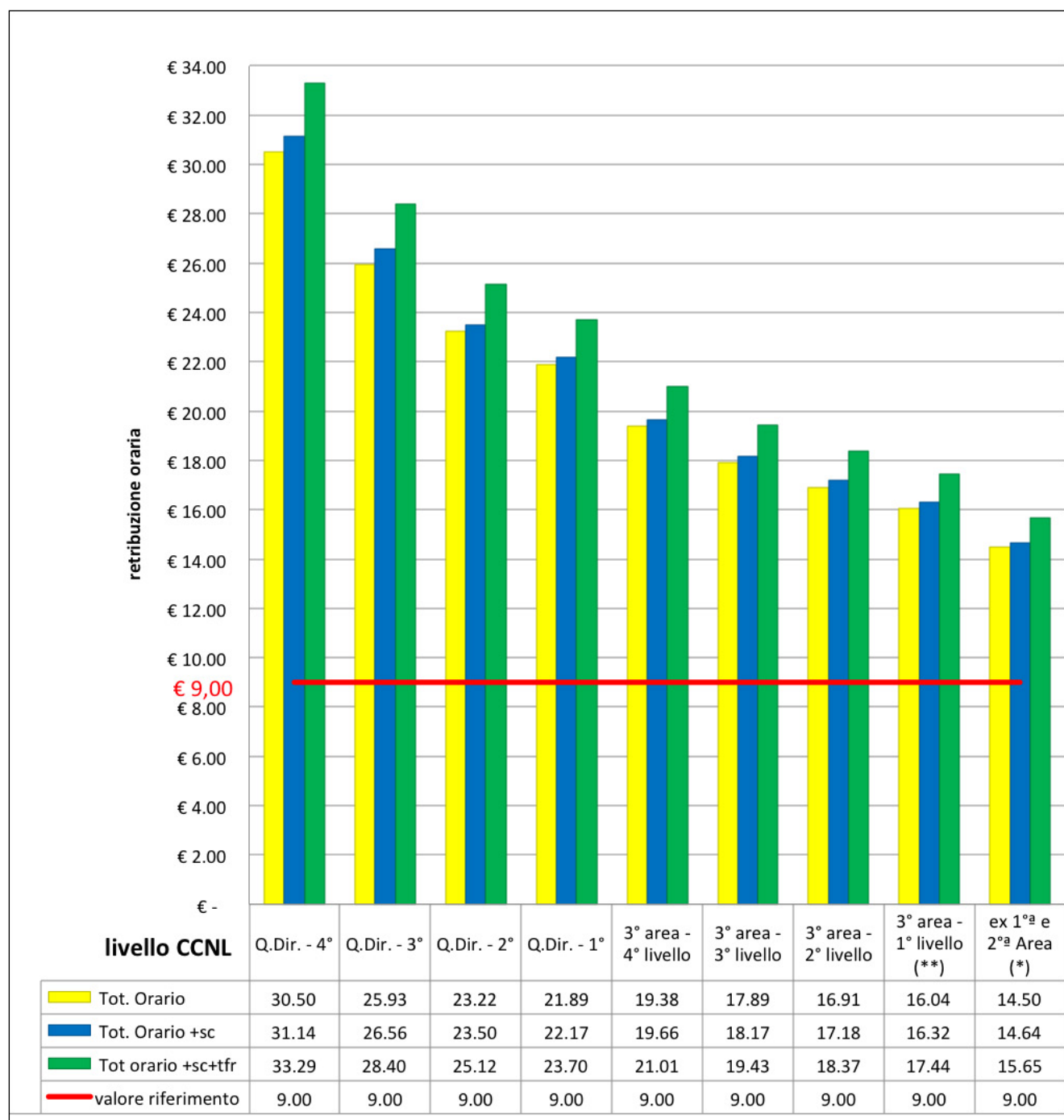
CCNL	Dipendenti dalle agenzie di assicurazione in gestione libera
Firmatari	Anapa con l'assistenza di Confcommercio Imprese per L'Italia, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca Uil e Fna
Codice CNEL	J153
Macroarea Ateco 1	K
Macroarea Ateco 2	65,66
Divisore contrattuale	1950



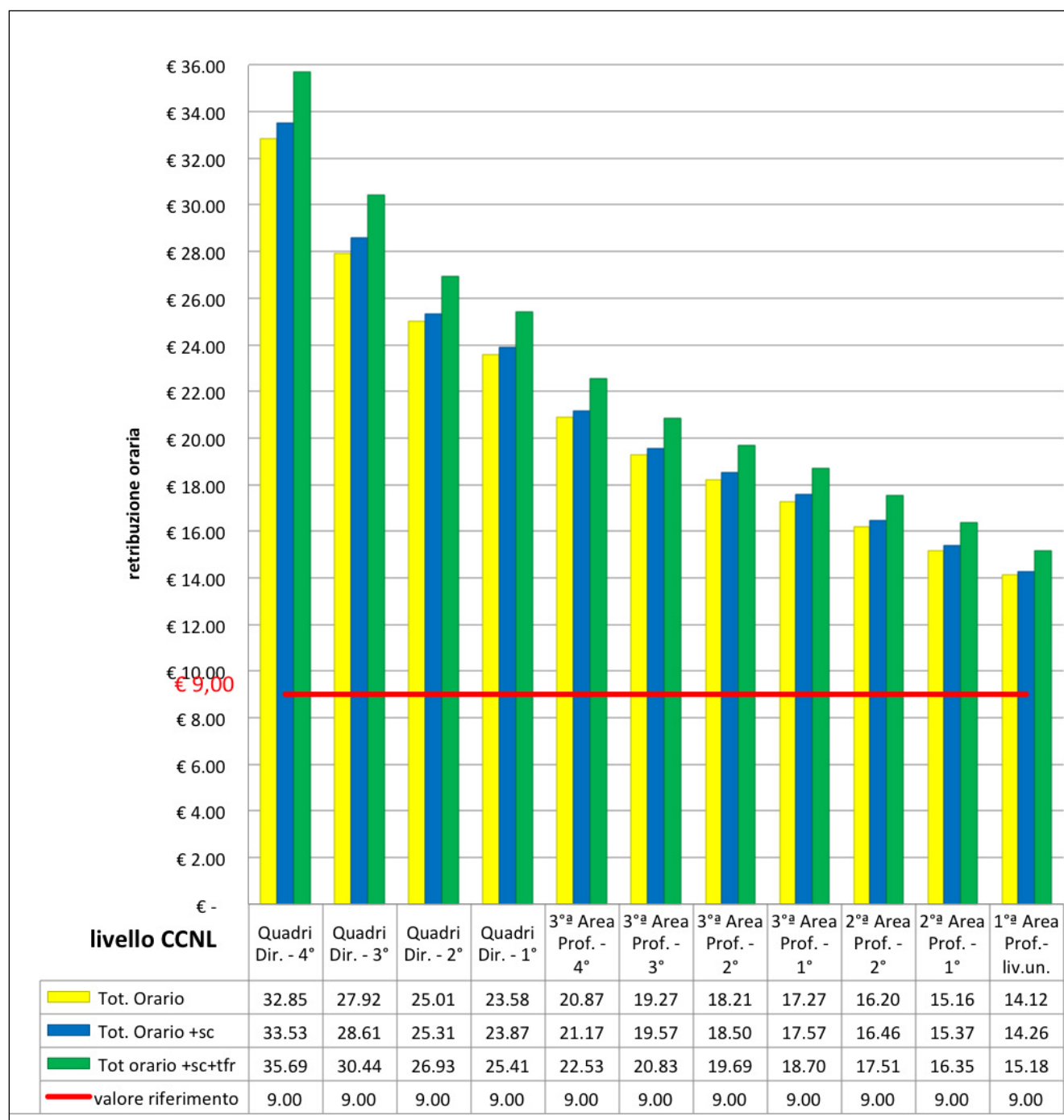
CCNL	Agenzie di Assicurazione Sna
Firmatari	SNA e Fesica Confsal, Confsal Fisals
Codice CNEL	J154
Macroarea Ateco 1	K
Macroarea Ateco 2	65,66
Divisore contrattuale	1950



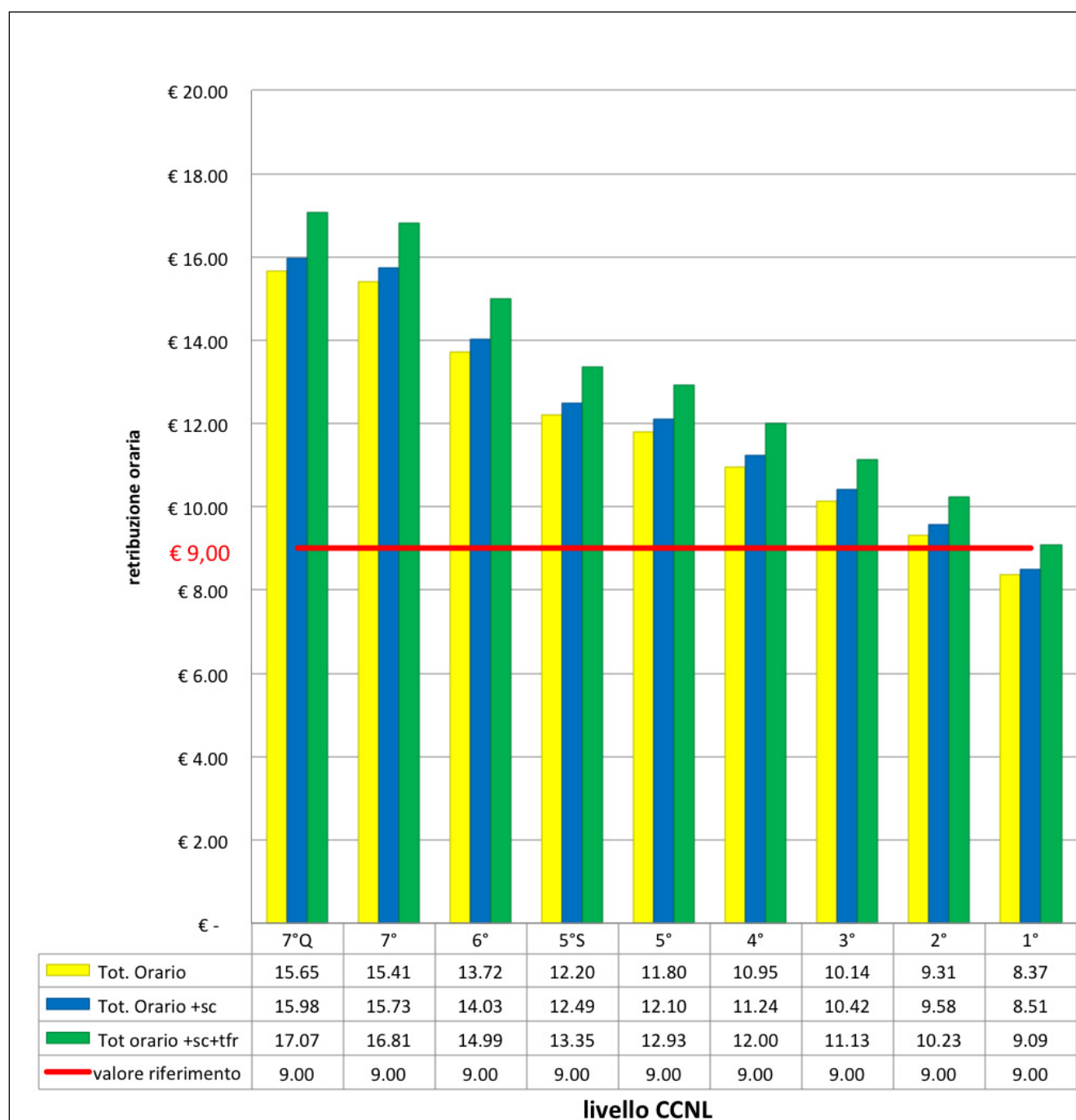
CCNL	Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali
Firmatari	Abi, Fabi, First- Cisl, Fisac- Cgil, Uilca, Unità sindacale Falcri Silcea Sinfub
Codice CNEL	J241
Macroarea Ateco 1	K
Macroarea Ateco 2	64,65,66
Divisore contrattuale	1950



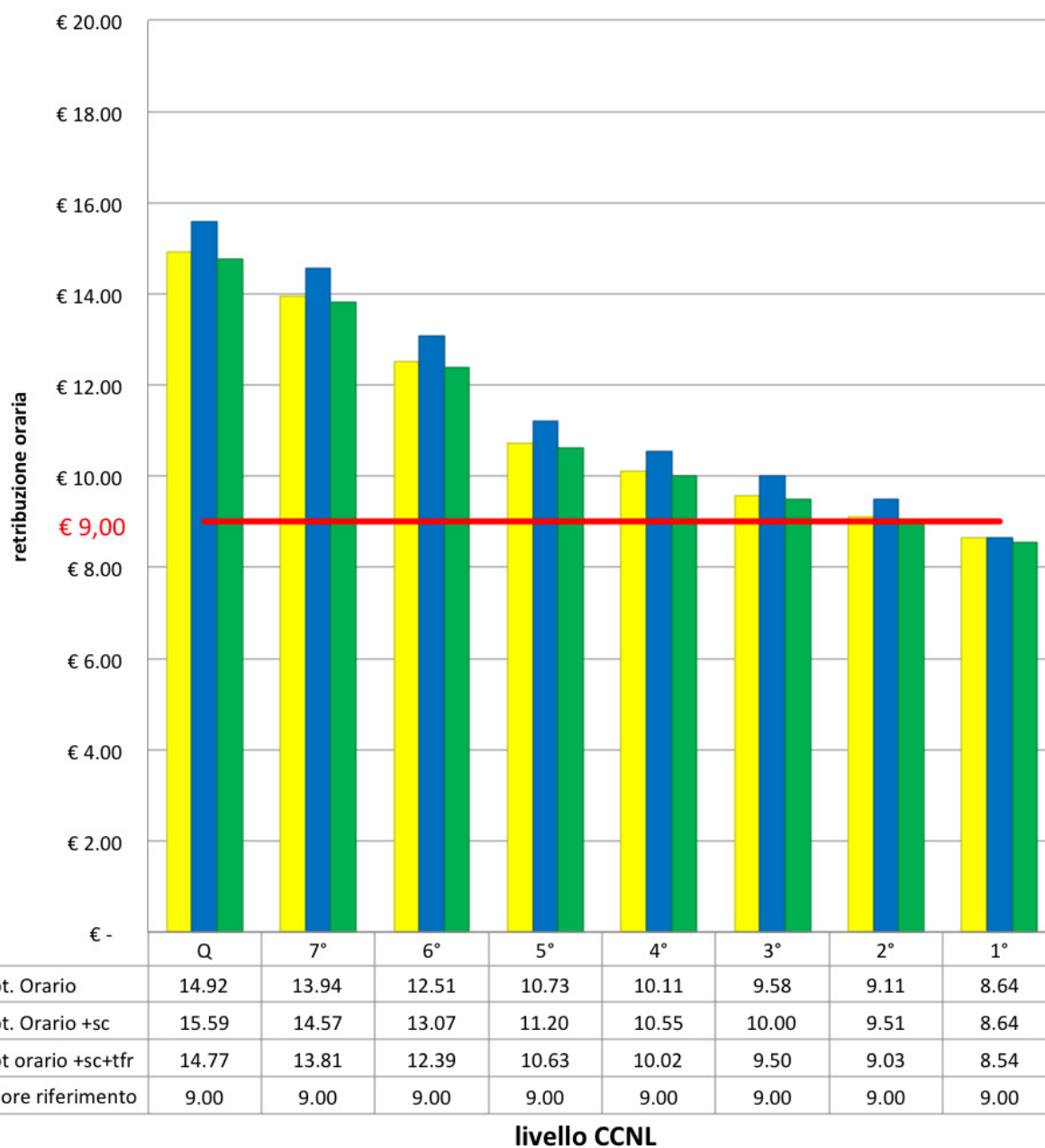
CCNL	Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane
Firmatari	Feder casse - Fabi - First/Cisl - Fisac/Cgil - Sin cra Ugl Credito - Uil Credito e Assicurazioni
Codice CNEL	J271
Macroarea Ateco 1	K
Macroarea Ateco 2	64,66
Divisore contrattuale	1950



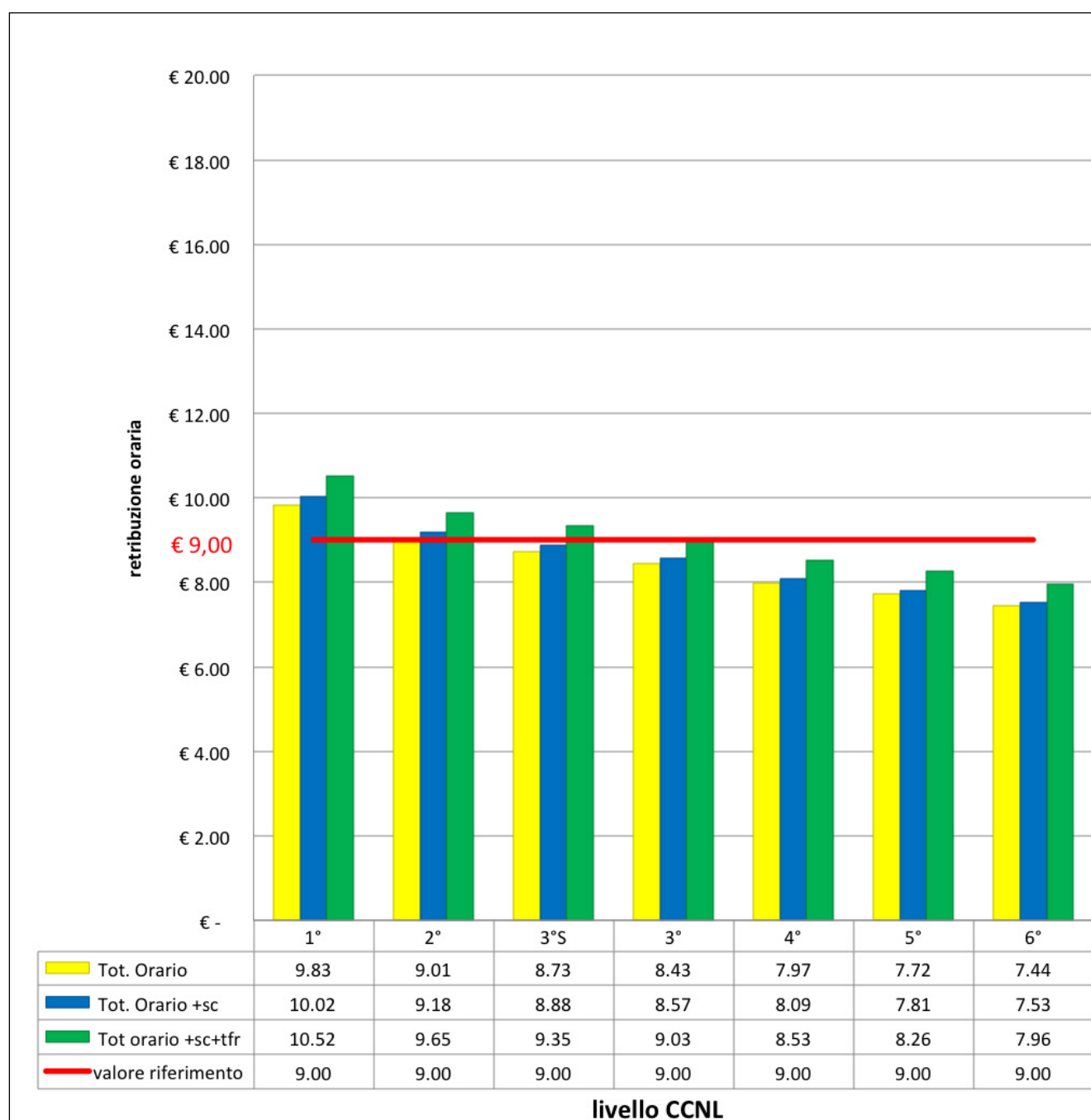
CCNL	Personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione
Firmatari	ASSTEL - SLC-CGIL - FISTEL-CISL - UILCOM-UIL
Codice CNEL	K411
Macroarea Ateco 1	J-M-N
Macroarea Ateco 2	61,62,63,73,82
Divisore contrattuale	2080



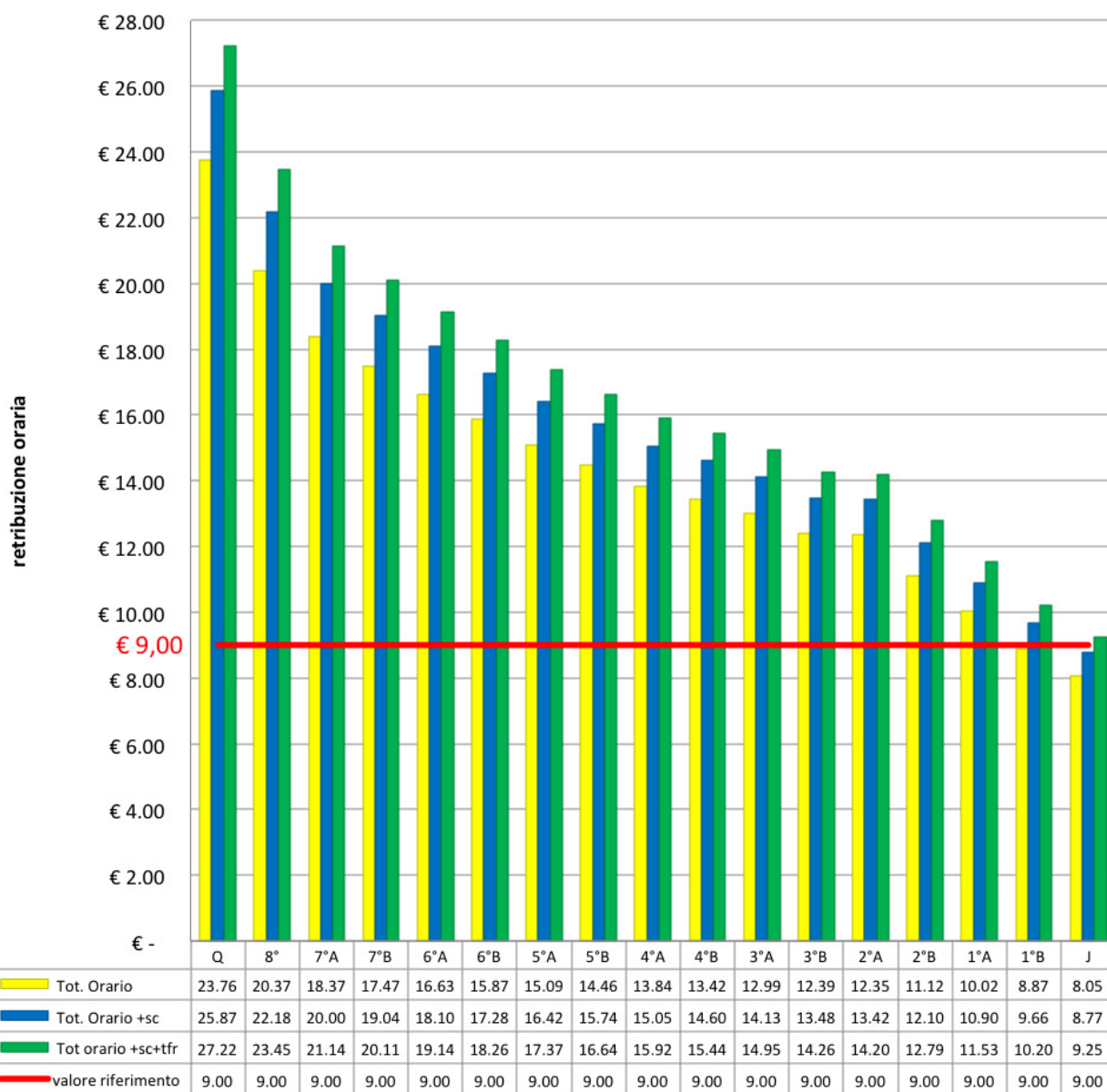
CCNL	Personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi
Firmatari	ANIP CONFINDUSTRIA; LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI SERVIZI DI LAVORO; UNIONSERVIZI CONFAPI
Codice CNEL	K511
Macroarea Ateco 1	N
Macroarea Ateco 2	81
Divisore contrattuale	2080



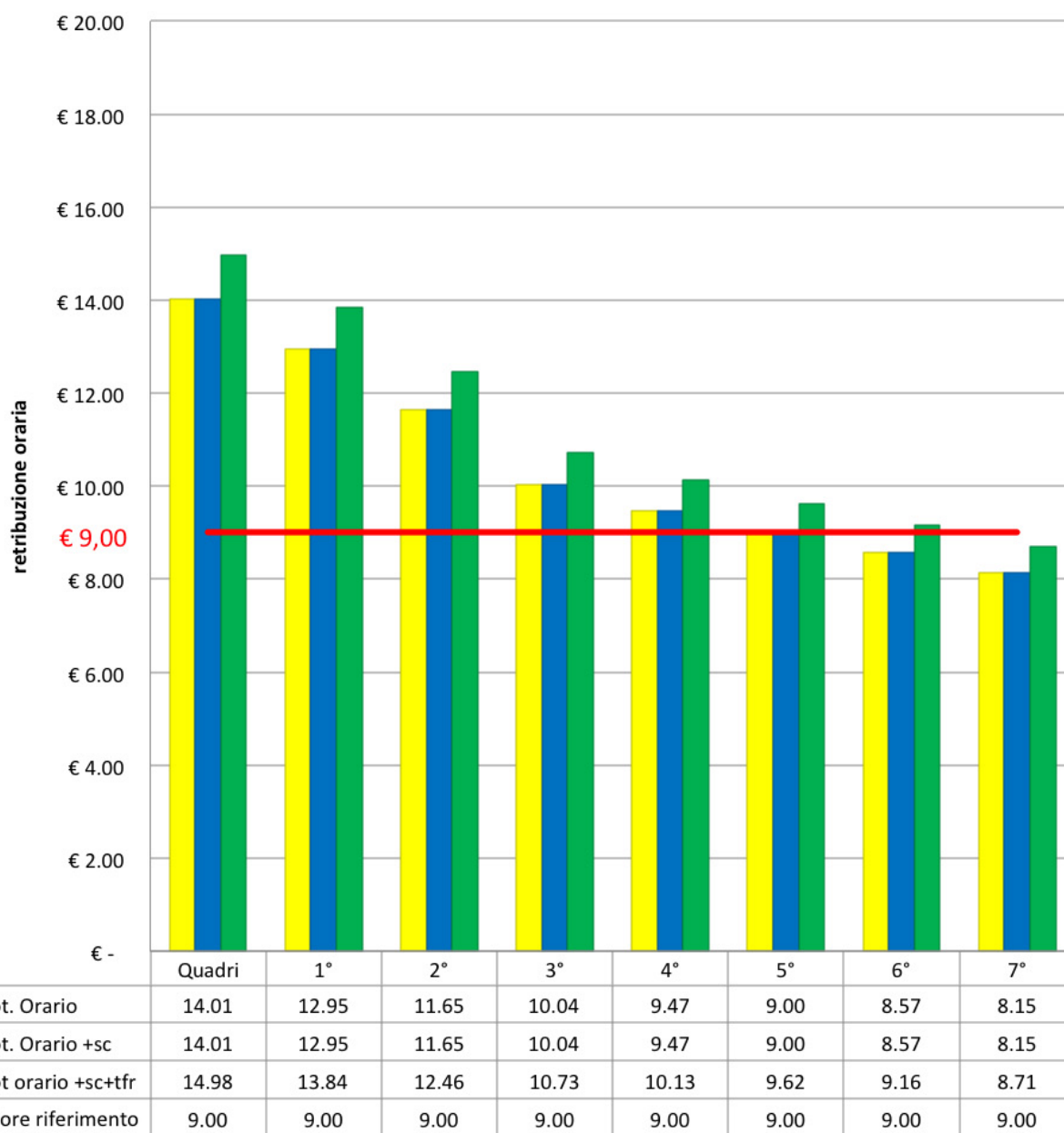
CCNL	Dipendenti delle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione
Firmatari	CNA Costruzioni; CNA Imprese di Pulizia; CONFARTIGIANATO Imprese di Pulizia; CASARTIGIANI; CLAAI
Codice CNEL	K521
Macroarea Ateco 1	N
Macroarea Ateco 2	81
Divisore contrattuale	2080



CCNL	Dipendenti di imprese esercenti servizi ambientali
Firmatari	Assoambiente, Fise e FP-CGIL, FIT-CISL, Ultrasporti, Fiadel
Codice CNEL	K531
Macroarea Ateco 1	E
Macroarea Ateco 2	37,38,39
Divisore contrattuale	1.976



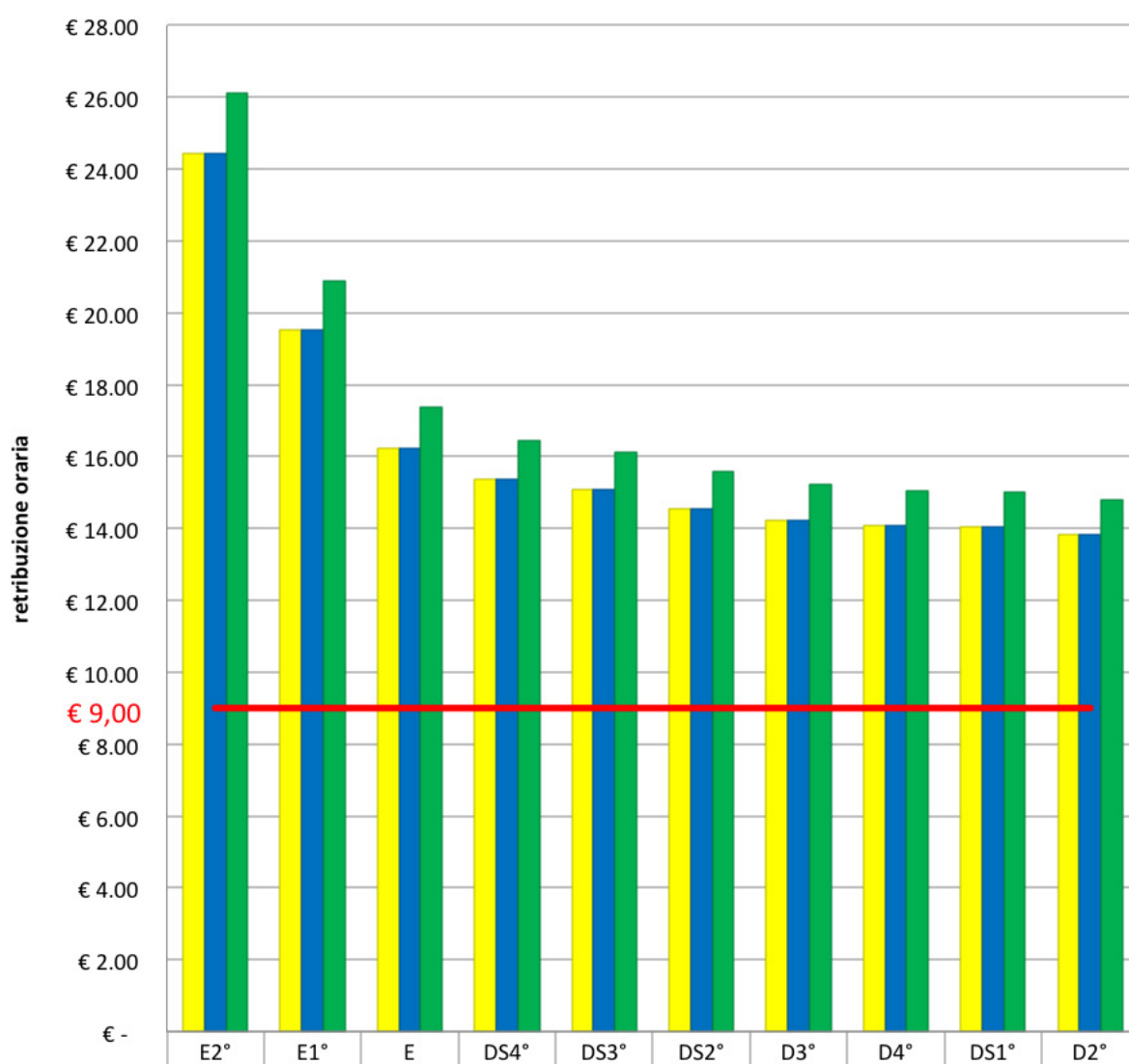
CCNL	Pulizia e Multiservizi Conflavoro Confsal
Firmatari	Conflavoro Pmi, Fesica-Confsal, Confsal-Fisals
Codice CNEL	K574
Macroarea Ateco 1	N
Macroarea Ateco 2	81
Divisore contrattuale	2080



livello CCNL

CCNL	Personale non medico della sanità privata
Firmatari	AIOP, ARIS, FP-CGIL, CISL-FP e UIL-FPL
Codice CNEL	T011
Macroarea Ateco 1	Q
Macroarea Ateco 2	86
Divisore contrattuale	2080

1 di 3



CCNL	Personale non medico della sanità privata
Firmatari	AIOP, ARIS, FP-CGIL, CISL-FP e UIL-FPL
Codice CNEL	T011
Macroarea Ateco 1	Q
Macroarea Ateco 2	86
Divisore contrattuale	2080

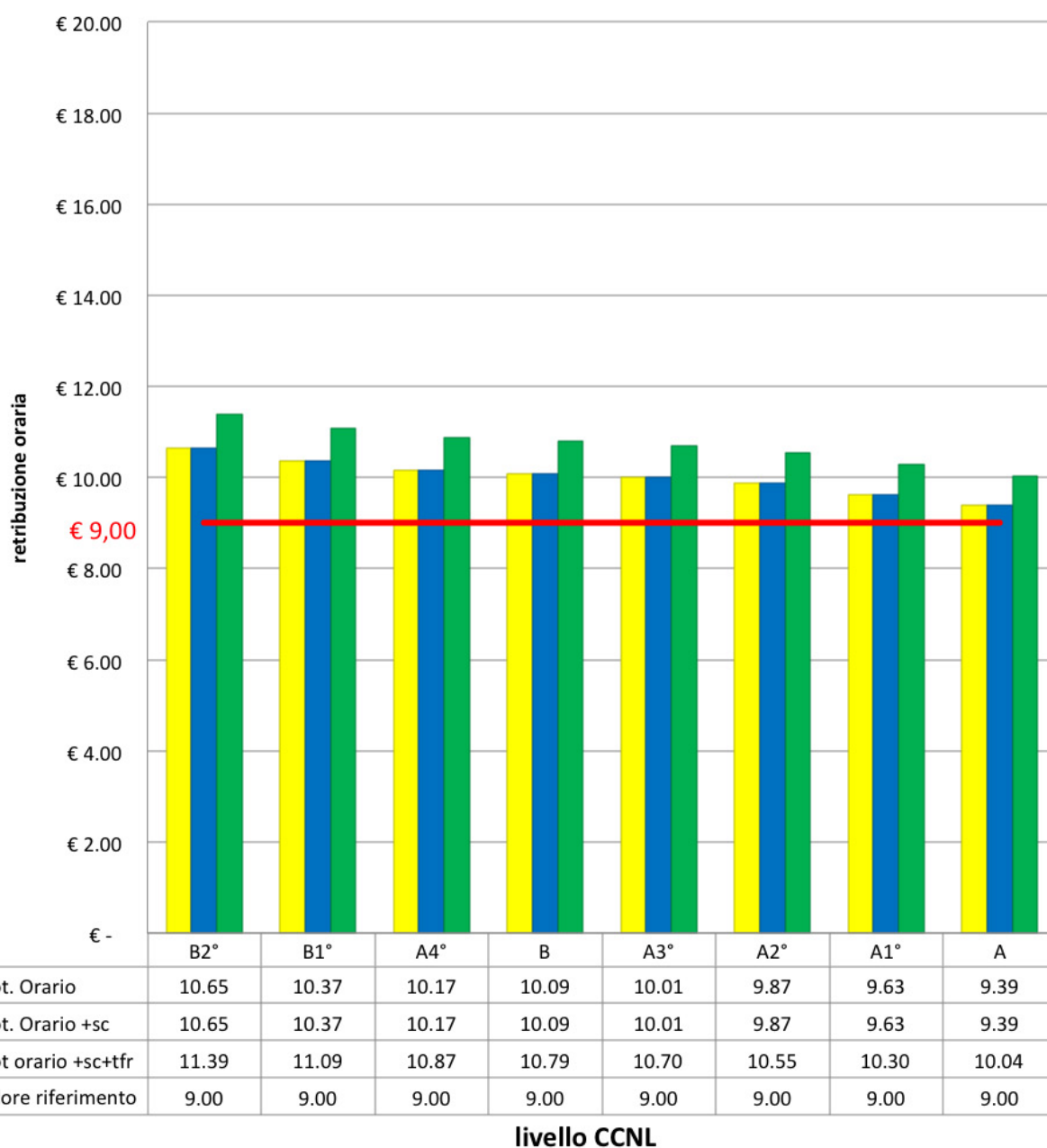
2 di 3



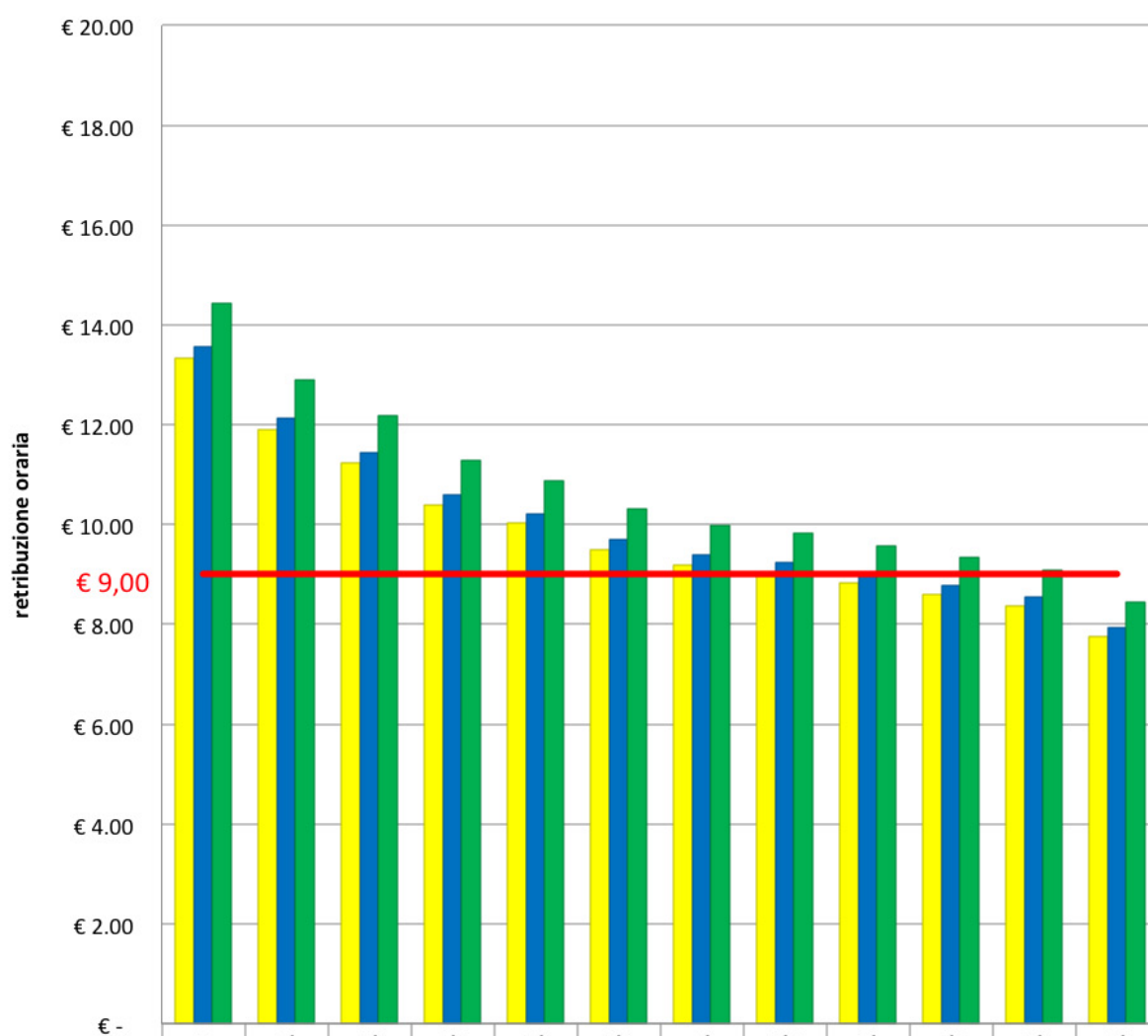
livello CCNL

CCNL	Personale non medico della sanità privata
Firmatari	AIOP, ARIS, FP-CGIL, CISL-FP e UIL-FPL
Codice CNEL	T011
Macroarea Ateco 1	Q
Macroarea Ateco 2	86
Divisore contrattuale	2080

3 di 3



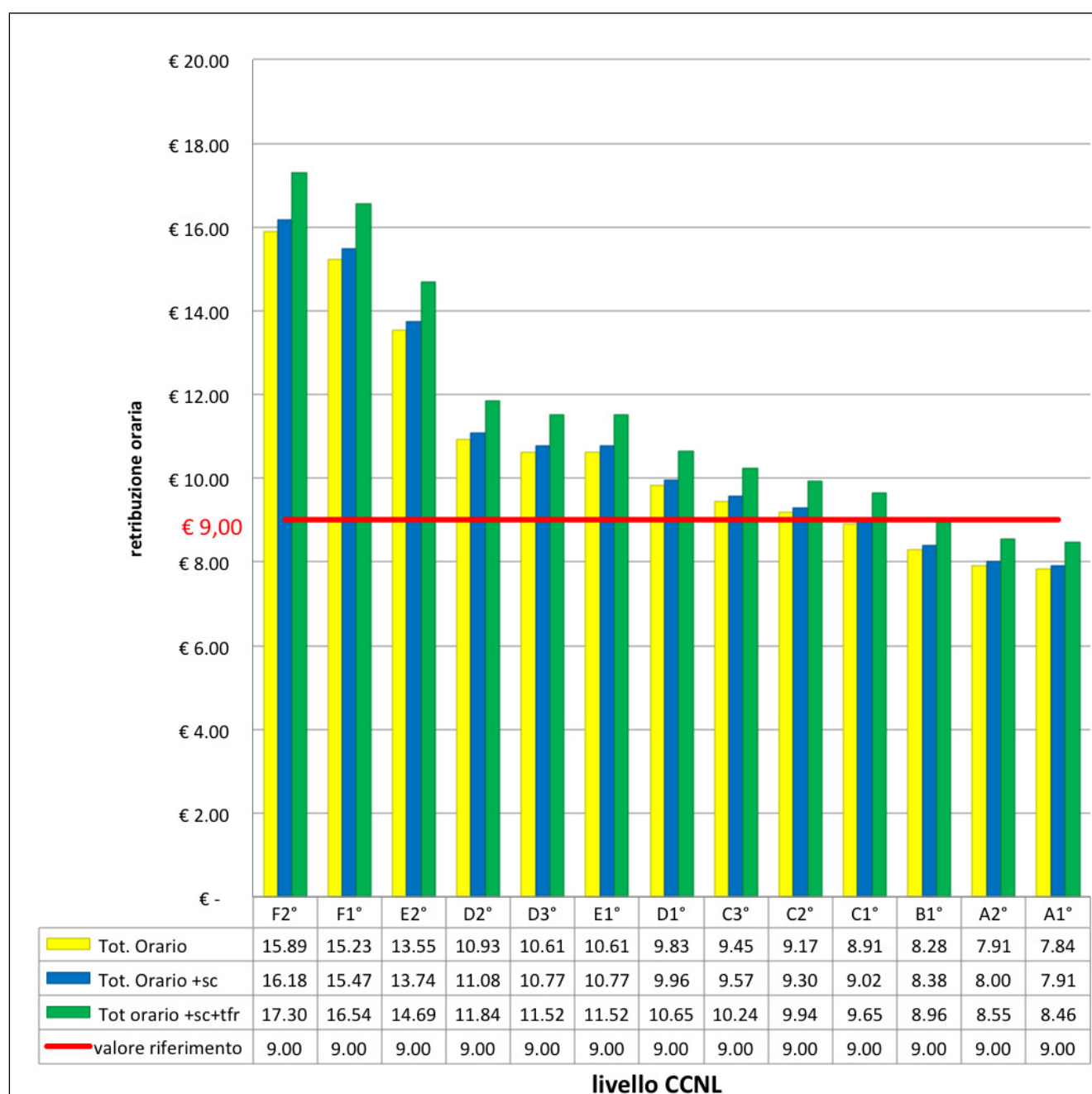
CCNL	Settori socio assistenziale, socio sanitario ed educativo UNEBA
Firmatari	Uneba, Fisascat-Cisl, Fp-Cgil, Uiltucs, Fp-Cisl, Uil-Fpl
Codice CNEL	T141
Macroarea Ateco 1	P-Q-S
Macroarea Ateco 2	85,87,88,94
Divisore contrattuale	2080



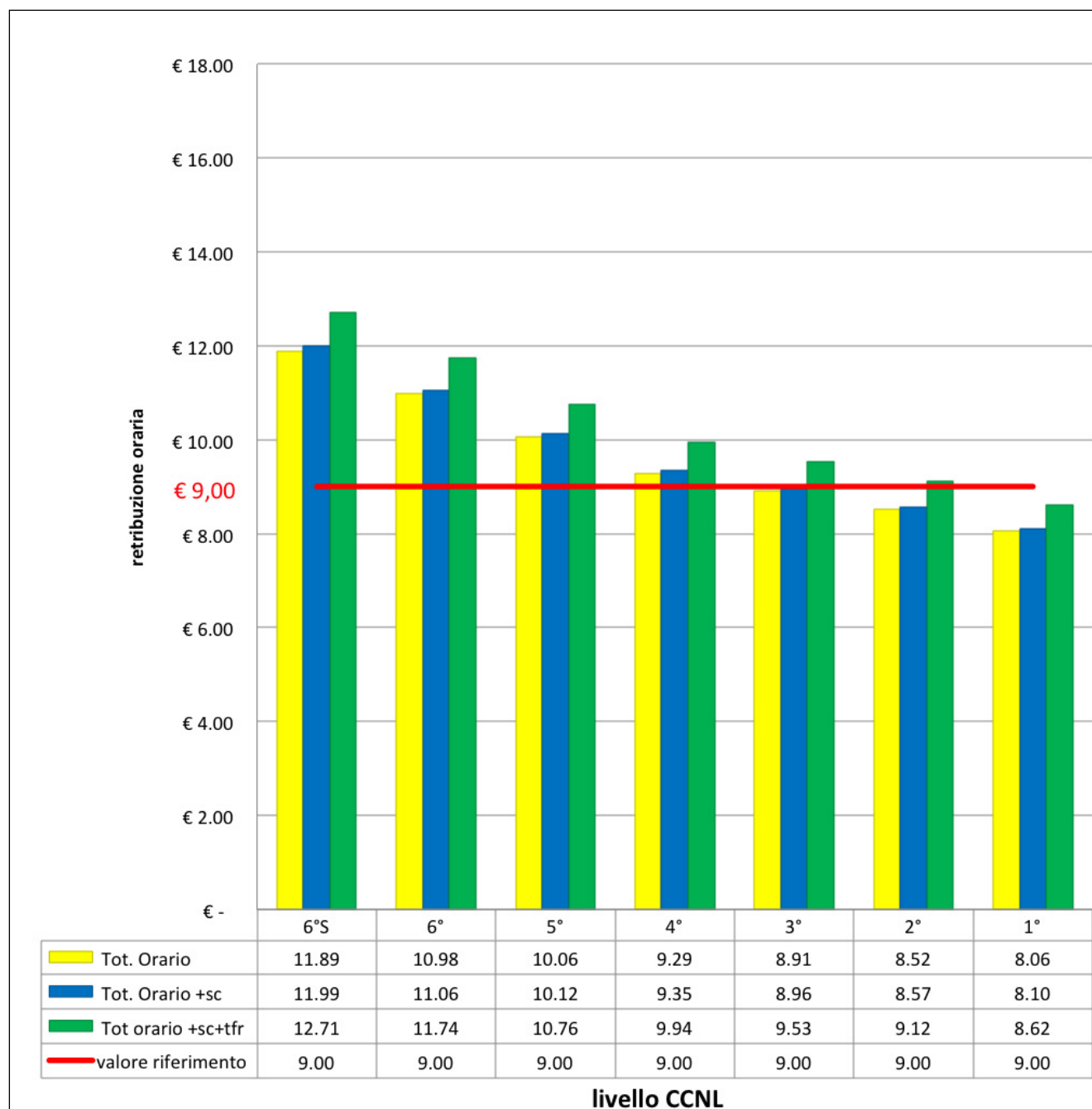
Tot. Orario	13.33	11.91	11.23	10.40	10.02	9.50	9.19	9.04	8.82	8.59	8.37	7.76
Tot. Orario +sc	13.56	12.13	11.44	10.60	10.22	9.69	9.38	9.23	9.00	8.77	8.54	7.93
Tot. orario +sc+tfr	14.43	12.91	12.17	11.28	10.87	10.31	9.98	9.82	9.58	9.33	9.09	8.43
valore riferimento	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00

livello CCNL

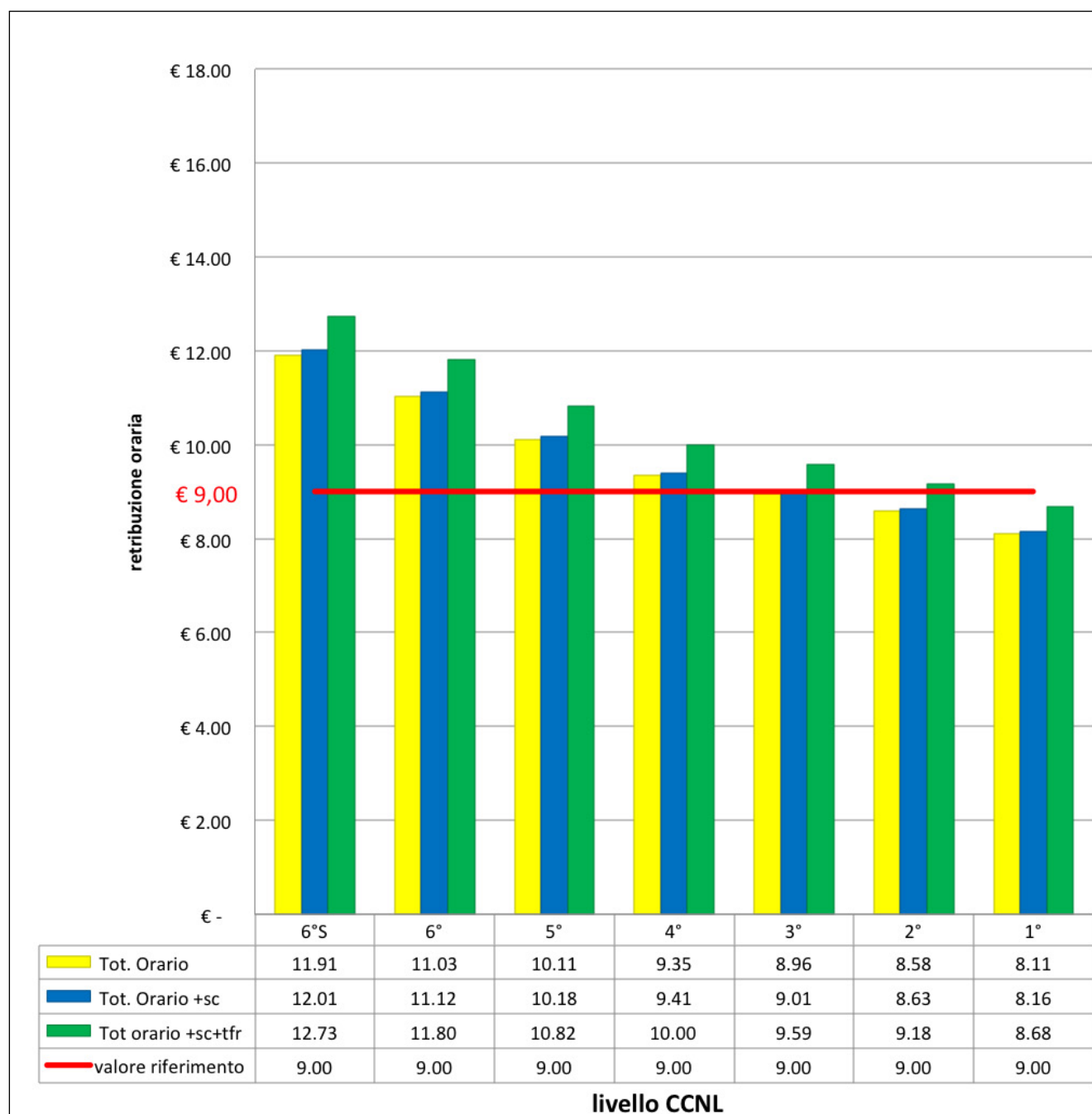
CCNL	Cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di ins. lavorativo
Firmatari	Legacoopsociali, Federsolidarietà -Confcooperative, Agci-Solidarietà, Fp-Cgil, Fps-Cisl, Uil-Fpl, Fisascat-Cisl, Uiltucs
Codice CNEL	T151
Macroarea Ateco 1	P-Q-S
Macroarea Ateco 2	85,87,88,94
Divisore contrattuale	2080



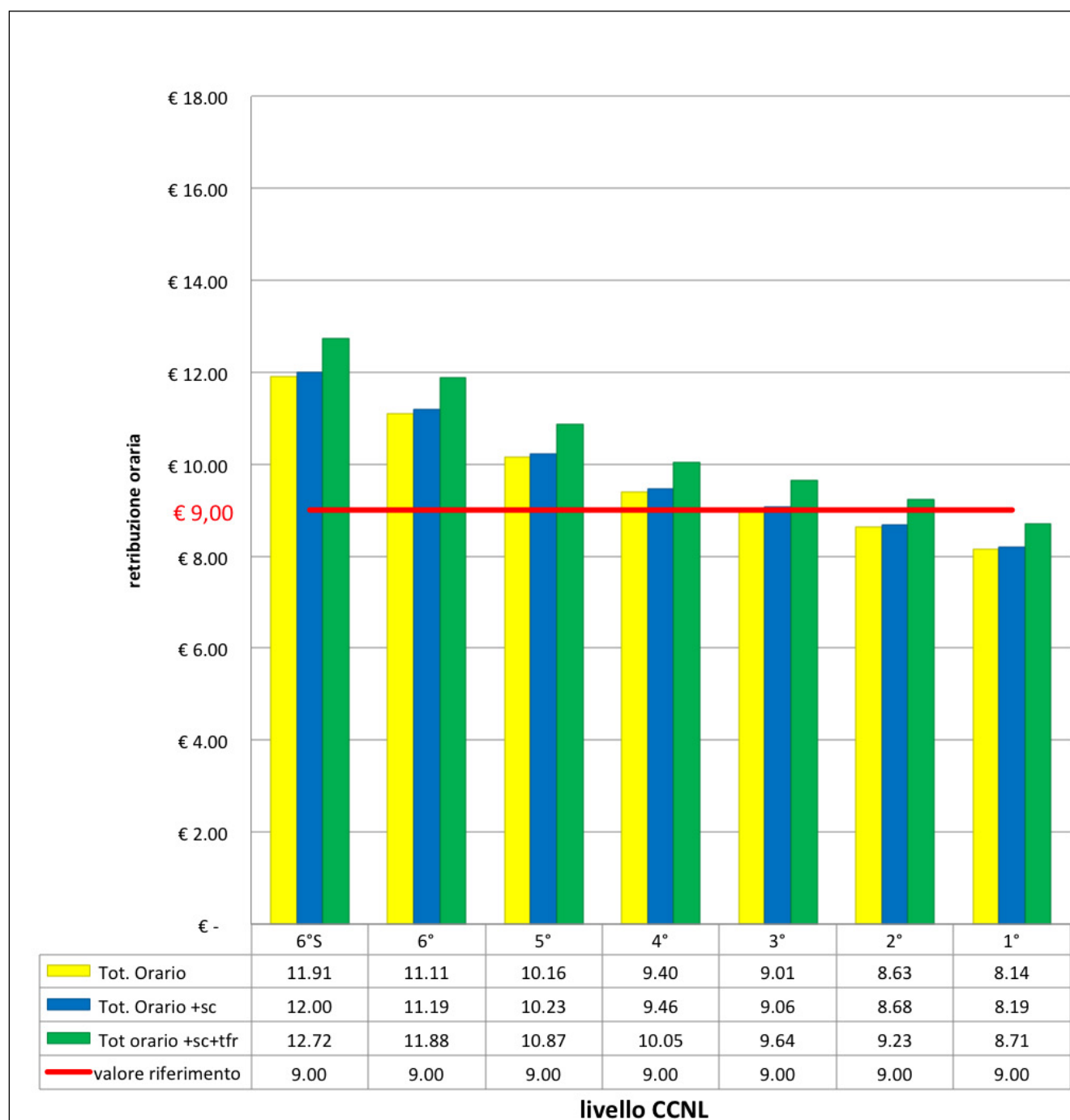
CCNL	Aziende artigiane dei settori tessile lavorazioni a mano - su misura
Firmatari	CNA, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-IL
Codice CNEL	V571
Macroarea Ateco 1	C-S
Macroarea Ateco 2	13,14,20,21,23,32,95
Divisore contrattuale	2080



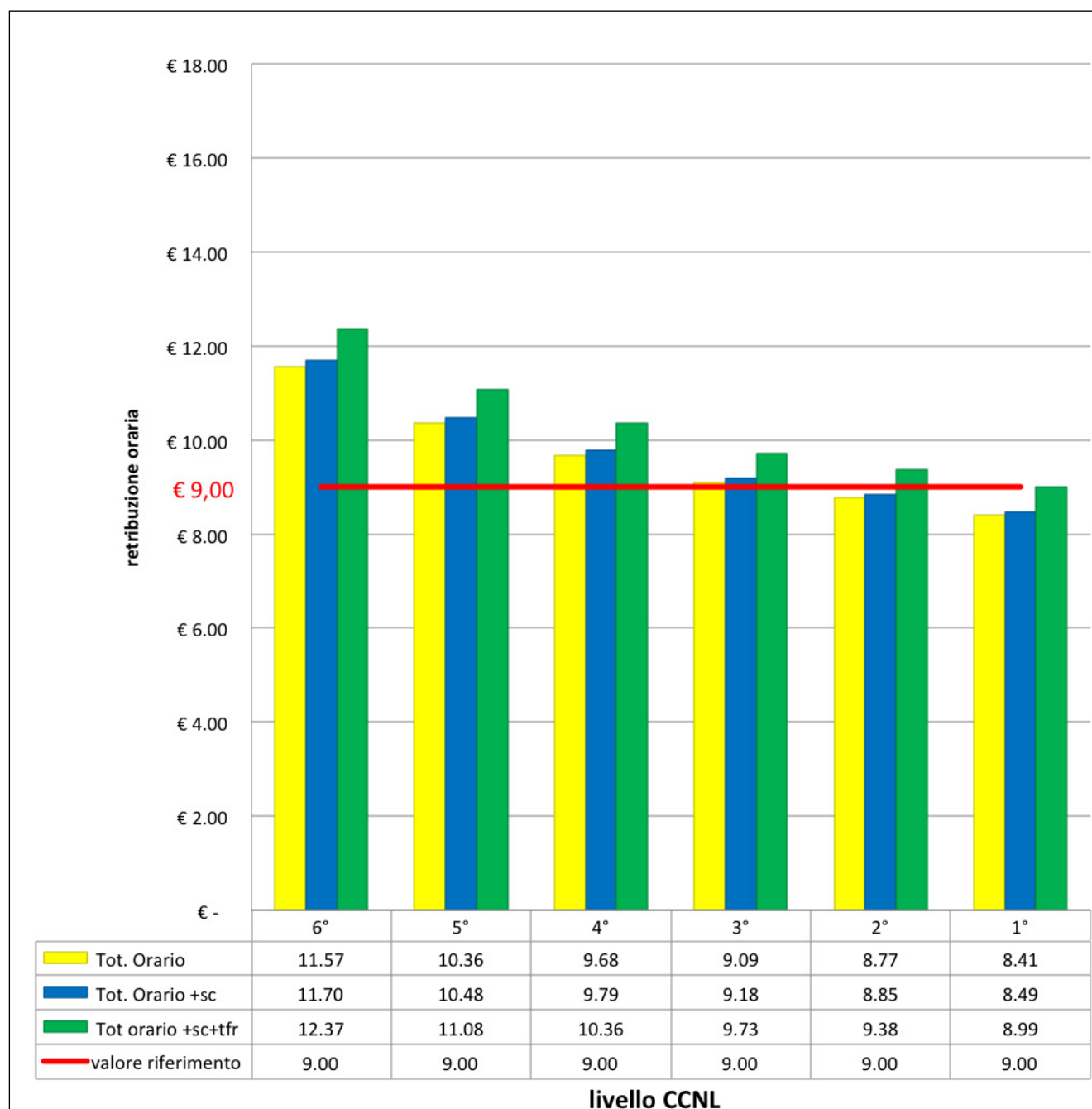
CCNL	Aziende artigiane dei settori tessile, abbigliamento
Firmatari	CNA, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-IL
Codice CNEL	V571
Macroarea Ateco 1	C-S
Macroarea Ateco 2	13,14,20,21,23,32,95
Divisore contrattuale	2080



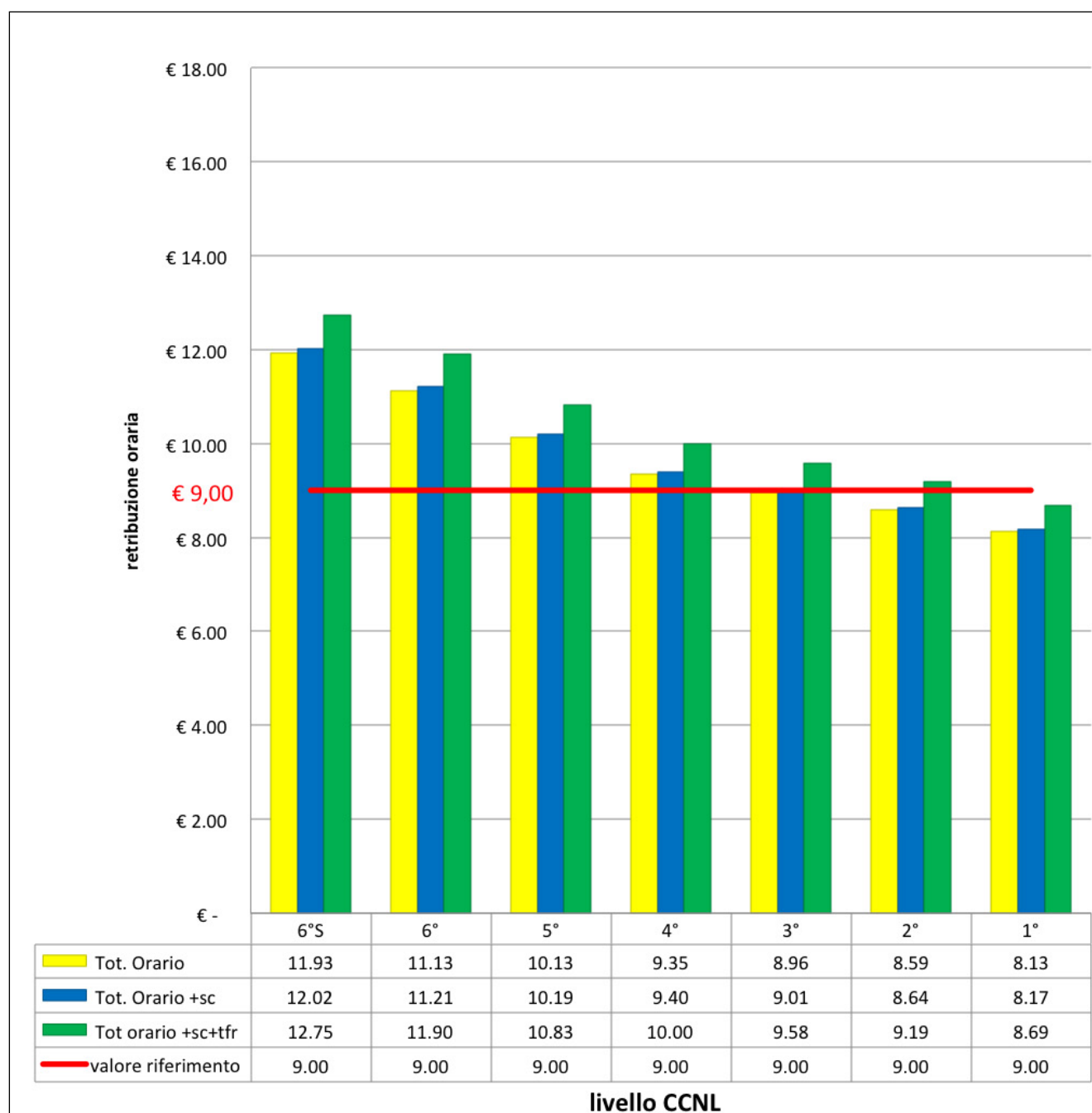
CCNL	Aziende artigiane dei settori tessile, calzaturiero
Firmatari	CNA, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-IL
Codice CNEL	V571
Macroarea Ateco 1	C-S
Macroarea Ateco 2	13,14,20,21,23,32,95
Divisore contrattuale	2080



CCNL	Aziende artigiane dei settori tessile, occhialeria
Firmatari	CNA, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-IL
Codice CNEL	V571
Macroarea Ateco 1	C-S
Macroarea Ateco 2	13,14,20,21,23,32,95
Divisore contrattuale	2080



CCNL	Aziende artigiane dei settori tessile, pulitintolavanderia
Firmatari	CNA, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-IL
Codice CNEL	V571
Macroarea Ateco 1	C-S
Macroarea Ateco 2	13,14,20,21,23,32,95
Divisore contrattuale	2080



CCNL	CCNL vigilanza privata e servizi di sicurezza - SERVIZI FIDUCIARI
Firmatari	ASSIV - LEGACOOOP Servizi - Federlavoro e Servizi Confcooperative - AGCI Servizi - FILCAMS-CGIL - FISASCAT-CISL
Codice CNEL	HV17
Macroarea Ateco 1	N
Macroarea Ateco 2	
Divisore contrattuale	2080

