



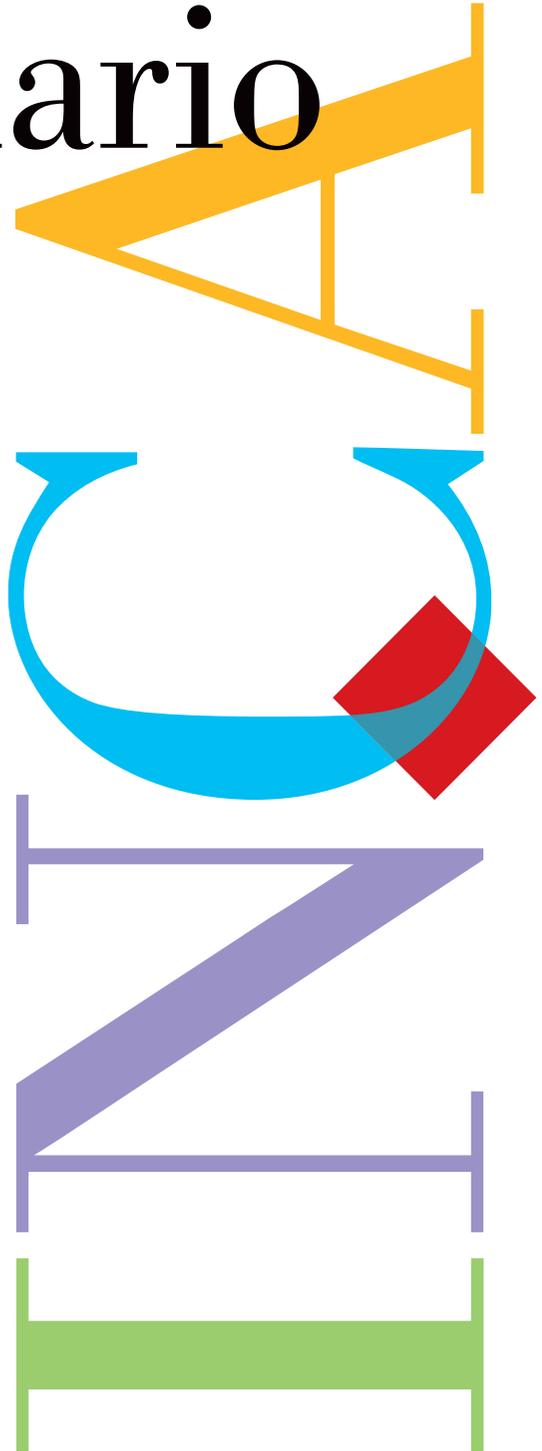
Notiziario

NotiziarioINCAonline
N. 1 / 2015

- Le incognite per il futuro**
- Legge di stabilità 2015**
- Previdenza**
- Welfare State in Europa**
- Malattie professionali**



il Patronato della CGIL





Notiziario INCA online

Rivista Mensile | Inca Cgil

LA RIVISTA TELEMATICA È REGISTRATA PRESSO
IL TRIBUNALE CIVILE DI ROMA - SEZIONE PER LA STAMPA
E L'INFORMAZIONE - AL N. 176/2012 IN DATA 11/6/2012

DIRETTORE RESPONSABILE

Lisa Bartoli

REDAZIONE

Sonia Cappelli

EDITORE E PROPRIETARIO

Ediesse srl

Viale di Porta Tiburtina 36

00185 Roma

Tel. (06) 44870283/260

Fax (06) 44870335

www.ediesseonline.it

AMMINISTRAZIONE

Via Nizza 59 - Roma

Tel./Fax (06) 8552208

Progetto grafico: Antonella Lupi

© EDIESSE SRL

Immagini tratte dal volume

Cgil. Le raccolte d'arte, 2005

CHIUSO IN REDAZIONE

GENNAIO 2015

Sommario

■ **Editoriale**

- Le incognite per il futuro. Il lavoro e la disoccupazione** 5
■ di Lisa Bartoli

■ **Legge di stabilità 2015**

- Interventi in materia previdenziale** 11
■ a cura dell'Area delle Politiche dei diritti e del benessere
dell'Inca Cgil nazionale

■ **Previdenza**

- Cessazione dal servizio del personale
della scuola per l'anno 2015** 25
■ a cura dell'Area delle Politiche dei diritti e del benessere
dell'Inca Cgil nazionale

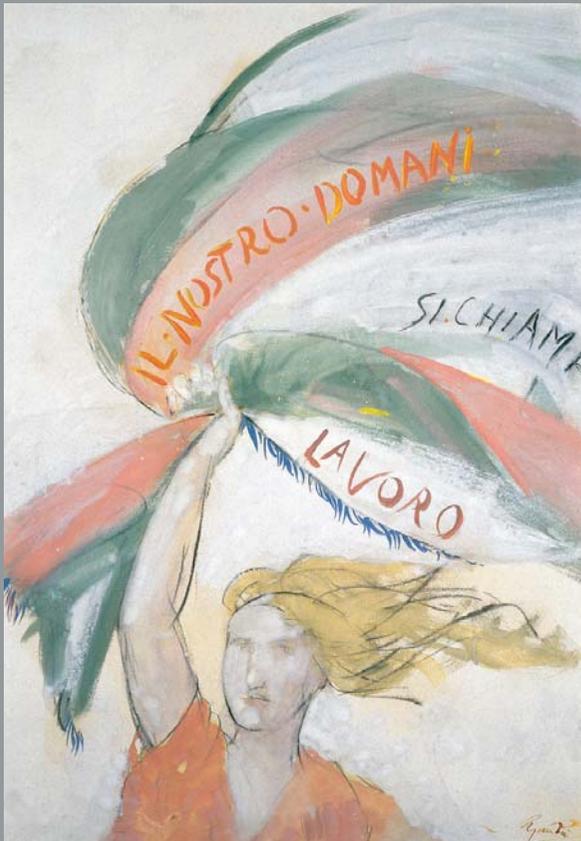
■ **Welfare State in Europa**

- Scuola: la normativa italiana sui contratti
a tempo determinato è contraria al diritto europeo** 33
■ a cura di Carlo Caldarini

■ **Malattie professionali**

- Amianto: modalità eziologiche di esposizione** 39
■ a cura di Marco Bottazzi

Editoriale



Giacomo Manzù, Il nostro domani si chiama lavoro, 1977

Le incognite per il futuro. Il lavoro e la disoccupazione

di Lisa Bartoli *

Ci siamo lasciati alle spalle un altro anno di crisi, ma nulla fa pensare che quello, appena cominciato, sia di segno diverso. In Italia, gli indicatori macroeconomici indicano una disoccupazione galoppante, soprattutto giovanile, e una crescita del Pil che, nella migliore delle ipotesi, farà fatica a superare la soglia dell'1 per cento. Il 2014 sarà ricordato anche come l'anno in cui il governo con determinazione ha accelerato un processo di frantumazione dei diritti e delle tutele senza precedenti, anche cercando di silenziare il ruolo delle organizzazioni di rappresentanza sociale, privati del confronto su materie quali il lavoro e i diritti di cittadinanza, che pure sono di loro competenza. Il taglio di 150 milioni di euro al Fondo Patronati, originariamente previsto nella Legge di stabilità, poi ridotto a 35 milioni solo grazie alla straordinaria mobilitazione unitaria dell'Inca, condotta insieme a Acli, Inas e Ital, andava in questa direzione: cioè privare i cittadini del diritto alla tutela previdenziale e socio-assistenziale gratuita fornita da questi istituti da 70 anni. Una riduzione consistente che, se fosse stata ap-

provata dal Parlamento, avrebbe significato la cancellazione di un altro pezzo fondamentale del welfare italiano. Così fortunatamente non è stato, ma l'emendamento definitivo, introduce altre novità che agiscono sull'organizzazione e sulle modalità di erogazione dei servizi di patronato. Nel segno di una più razionale presenza territoriale questi istituti devono avere sedi proprie in un numero di province, la cui popolazione deve corrispondere al 60 per cento di quella totale e all'estero devono garantire uffici aperti in almeno 8 paesi. È previsto, altresì, che questi istituti possano essere commissariati qualora non realizzino, per due esercizi consecutivi, un volume di attività finanziabile inferiore all'1,5 per cento del totale e non garantiscano una presenza negli otto paesi esteri. Questi vincoli, inspiegabilmente non valgono per i patronati promossi da organizzazioni sindacali agricole. Ben più corposa è la riscrittura dell'articolo 10 della legge 152/2001 che definisce le attività ammesse al finanziamento da parte del Ministero del Lavoro. Allargando le competenze dei patronati, la Legge di stabilità (n. 190/2014) ammette la

* Responsabile Ufficio stampa dell'Inca Cgil nazionale

compartecipazione dei cittadini alle spese per prestazioni, che verranno dettagliate in un apposito decreto ministeriale, da emanarsi entro il 30 giugno 2015, anche attraverso la stipula di convenzioni con soggetti pubblici e privati. Una novità che, per stessa ammissione del governo, rientrerebbe nel progetto di riforma della pubblica amministrazione. Una novità, per nulla marginale, che potrebbe implicare preoccupanti ricadute sui cittadini, costretti a pagare prestazioni, anche di fronte ad uno stato di disagio. Un esempio lampante potrebbe essere il caso in cui si chiedesse ad una persona disoccupata di dover sborsare qualche euro per inviare la domanda di indennità cui ha diritto. «Non possiamo tollerare che la riforma della Pubblica amministrazione avvenga facendo pagare le persone – avverte Morena Piccinini, presidente dell’Inca –. D’accordo sulle convenzioni, ma che siano remunerate dalla stessa Pubblica amministrazione che si avvantaggia del lavoro del patronato. Siamo consapevoli della necessità di una riorganizzazione generale del sistema patronati, ma non possiamo accettare uno snaturamento degli istituti di patronato, che sono nati per aiutare le persone più bisognose. Per quanto ci riguarda, la riorganizzazione della rete di questi istituti deve avere due obiettivi: da un lato, sviluppare ulteriormente la capacità di risposta rispetto ai bisogni nuovi e vecchi, dall’altro, rendere più partecipe della tutela individuale l’insieme del movimento sindacale, consapevoli che gli ambiti nei quali operiamo non sono separati, ma contigui ed esigono una profonda integrazione, perché sempre

più derivano da un bisogno legato alle condizioni, al rapporto e al contratto di lavoro».

La sfida è dunque aperta. Il capitolo patronati è intrinsecamente legato a ciò che il governo sta facendo più in generale sul lavoro. L’imperativo imprescindibile per uscire dalla crisi è come far crescere nuova occupazione. Il governo Renzi attribuisce aspettative, quasi miracolistiche, al Jobs act, cioè la legge che, liberalizzando i licenziamenti e cambiando la regolamentazione dei contratti di lavoro, regala alle imprese vantaggi fiscali e previdenziali per incoraggiarle a investire di più nello sviluppo produttivo. La cancellazione dell’articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, l’introduzione del contratto a tutele crescenti e la riforma degli ammortizzatori sociali, secondo le intenzioni dell’esecutivo, dovrebbero andare in questa direzione, ma è difficile pensare che questi strumenti possano rispondere allo scopo senza alcuna strategia di investimenti industriali, anche con un massiccio contributo dello Stato. Gli scettici del Jobs act non sono solo nel sindacato di Corso d’Italia. Prova ne è che, calcoli alla mano, il professor Luca Ricolfi, editorialista de «La Stampa» e de «Il sole 24 ore», in occasione del forum sull’economia della Cgil, ha affermato che il combinato disposto della liberalizzazione dei licenziamenti e l’introduzione del contratto a tutele crescenti, che prevede l’esonero dal pagamento degli oneri previdenziali per 3 anni, non modificherà i saldi occupazionali, ma indurrà le imprese a licenziare gli occupati con contratti standard, sostituendoli con personale assunto con il

contratto a tutele crescenti, senza l'obbligo del pagamento dei contributi previdenziali. Secondo alcune stime della Cgil, quindi, non ci sarà nessun cambiamento nell'andamento dell'occupazione, ma uno spostamento verso queste nuove tipologie di contratto. Un modello alternativo al Jobs act governativo c'era, ed è il Job Italia, come ribattezzato dallo stesso docente, che doveva scaturire da uno studio selettivo sulle effettive propensioni delle aziende a promuovere quote di occupazione aggiuntive, a fronte di uno sgravio consistente degli oneri previdenziali per tre anni. Vale a dire individuando il moltiplicatore in base al quale verificare la possibilità di legare il vantaggio della decontribuzione alla concreta disponibilità delle aziende ad assumere personale aggiuntivo rispetto a quello già impiegato. Quanto è più alto il moltiplicatore, tanto più se ne avvantaggia lo Stato, che continuerà ad incamerare integralmente su quei redditi le tasse dovute (Irpef), potendo contare su un numero maggiore di nuovi occupati. Con il Job Italia, ha spiegato Luca Ricolfi, si potrebbe incrementare del 40% l'occupazione addizionale, più precisamente: «Alle imprese che aumentano l'occupazione bisognerebbe permettere di usare, limitatamente ai posti di lavoro aggiuntivi e per un massimo di 4 anni, uno speciale contratto con il quale il lavoratore riceve in busta paga l'80% del costo aziendale (anziché il 50% come oggi), mentre il restante 20% affluisce allo Stato, sotto forma di Irpef e di contributi sociali». Una proposta sostenibile anche in termini di finanza pubblica. In questo modo, il Job Italia non

implicherebbe nessuna riduzione del gettito erariale; anzi la quota aggiuntiva delle tasse pagate su questi nuovi redditi da lavoro consentirà allo Stato di coprire la contribuzione previdenziale non versata per tre anni, incoraggiando anche la stabilizzazione dei contratti di lavoro futuri. Il Jobs act governativo, invece, ha scelto una scorciatoia tagliando diritti e tutele in cambio di un lavoro precario senza prospettive, contribuendo a destrutturare il mercato del lavoro già profondamente in sofferenza.

Un quadro sconcertante che si colloca in un contesto europeo ancora avvolto da politiche comunitarie di segno contraddittorio. La Banca centrale europea, con il quantitative easing fa il possibile per aumentare la liquidità degli istituti di credito nazionale da destinare a imprese e famiglie, mentre non accennano a diminuire le spinte dei paesi più forti, Germania in testa, per difendere le politiche di austerità, che finora hanno prodotto soltanto un aumento della conflittualità tra i paesi, esponendo quelli economicamente più fragili ad una condizione sociale e occupazionale fortemente critica. L'Italia si colloca tra questi, con un debito pubblico tra i più elevati, una disoccupazione giovanile che oramai sfiora il 50 per cento e un processo di deindustrializzazione che non accenna a diminuire.

Un indicatore dello stato di sofferenza in cui versa l'Italia è il ricorso agli ammortizzatori sociali, il cui andamento ha già segnato una battuta d'arresto, non certo perché è diminuita la disoccupazione, ma per-

ché il quadro di incertezza, unito alla restrizione dei requisiti di accesso, ne ha scoraggiato le richieste. Già riformati con la legge n. 92/2012, sono stati ulteriormente ritoccati dall'attuale governo Renzi, la cui filosofia segue coerentemente l'impianto del contratto a tutele crescenti, o altrimenti definibile, a garanzie decrescenti, con il dimezzamento delle indennità effettivamente riconosciute e l'inasprimento dei requisiti per il diritto. L'Aspi e mini Aspi, dal primo maggio saranno riassorbiti in un'unica forma di assicurazione generale Naspi, che vincola l'indennità al possesso di almeno 13 settimane di contribuzione e 30 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi

precedenti la cessazione del rapporto di lavoro. L'importo della Naspi è rapportato alla retribuzione negli ultimi 4 anni divisa per il numero di settimane e moltiplicata per 4,33. A fianco della Naspi sono previsti altresì: l'Asdi (Assegno di disoccupazione per i beneficiari della Naspi), a cui si accede solo quando al termine della Naspi non si abbia trovato un altro posto di lavoro e la Discoll, per i collaboratori coordinati e continuativi, iscritti alla gestione separata dell'Inps, che abbiano almeno 3 mesi di contributi accreditati nell'anno precedente e che nell'anno di cessazione del rapporto di lavoro abbiano almeno un mese di contribuzione.

Legge di stabilità 2015



Opera di Giò Pomodoro, 1982

Interventi in materia previdenziale

■ a cura dell'Area delle Politiche dei diritti e del benessere dell'Inca Cgil nazionale

La legge n. 190/2014, disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato, Legge di stabilità 2015, è stata pubblicata nella Gu n. 300 del 29 dicembre 2014. Il testo è composto da un solo articolo e da 735 commi. Ci riserviamo di tornare sui vari temi con note specifiche dopo le istruzioni dell'Inps, intanto illustriamo le maggiori novità in materia previdenziale contenuti nella legge e che di seguito elenchiamo:

1. Abolizione delle penalizzazioni sulle pensioni anticipate (comma 113);
2. Benefici previdenziali lavoratori esposti all'amianto (commi 112, 115 e 117);
3. Modifiche dei benefici previdenziali per le vittime del terrorismo (commi 163, 164, 165);
4. Modifiche del pagamento delle rate di pensione (commi 302, 303 e 304);
5. Misure in materia di calcolo dei trattamenti pensionistici (commi 707 e 708);
6. Proroga del blocco della contrattazione del pubblico impiego (commi 254, 255 e 256);
7. Personale delle forze armate e delle forze di polizia ad ordinamento militare (commi 258, 259, 260 e 261);

8. Bonus bebè (commi 125, 126, 127, 128 e 129);
9. Interventi con riflessi in materia di previdenza complementare (commi da 621 a 626 e comma 26).

▼ 1. Abolizione della penalizzazione sulla pensione anticipata (comma 113)

Il comma 113 dispone che sui trattamenti pensionistici anticipati decorrenti dal 1° gennaio 2015 non sarà applicata la riduzione percentuale a tutti coloro che maturano il requisito contributivo entro il 31.12.2017, indipendentemente dalla tipologia di contribuzione posseduta.

Gli assicurati che perfezioneranno il requisito contributivo a decorrere dal 1° gennaio 2018 avranno, in ogni caso, la riduzione sulla quota retributiva della pensione anticipata se di età inferiore a 62 anni alla data di decorrenza del trattamento.

Il decreto del Ministero dell'Economia del 16.12.2014 ha confermato e fissato l'incremento dei requisiti di 4 mesi per adeguamento alla speranza di vita a decorrere dal 1° gennaio 2016. Pertanto, il diritto al-

la pensione anticipata si matura al raggiungimento della seguente anzianità contributiva:

- ▶ donne: 41 anni e 6 mesi nel 2015, 41 anni e 10 mesi nel periodo 2016-2018;
- ▶ uomini: 42 anni e 6 mesi nel 2015, 42 anni e 10 mesi nel periodo 2016-2018.

Rammentiamo che ai fini del raggiungimento del requisito contributivo nell'Ago, si considera tutta la contribuzione accreditata, fermo restando il perfezionamento dei 35 anni di contributi effettivi in costanza di lavoro escludendo quelli figurativi per malattia, disoccupazione, nonché i periodi di fruizione delle indennità di disoccupazione Aspi e mini-Aspi (circolare Inps n. 180/2014).

La Legge di stabilità, come detto, ha abolito l'applicazione delle penalizzazioni solo alle pensioni aventi decorrenza dal 1° gennaio 2015, pertanto alle pensioni con decorrenza anteriore al 1.1.2015 la riduzione percentuale (ove applicabile) non viene eliminata. La legge 214/2011 aveva previsto la riduzione sulla quota retributiva di pensione anticipata ai lavoratori di età inferiore a 62 anni: 1% annuo per i primi due anni mancanti ai 62 anni e 2% annuo per i restanti anni mancanti a 60. La legge n. 14/2012 aveva disposto la non applicazione della riduzione ai lavoratori che maturano il requisito contributivo entro il 31.12.2017 qualora la contribuzione derivasse esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro (compresa quella riscattata ex art. 13, della legge 1338/62), includendo i periodi di astensione obbligatoria per maternità, servizio militare, infortunio, malattia e di cassa integra-

zione guadagni ordinaria. Successivamente le leggi n. 125 e n. 147 del 2013 avevano incluso tra i predetti periodi le giornate per la donazione di sangue e di emocomponenti ed i congedi parentali di maternità e paternità previsti dal Testo Unico 151/2001, nonché i congedi e i permessi concessi ai sensi dell'art. 33 della legge 104/1992.

In conclusione, come precisato dai messaggi Inps n. 219/2013 e n. 5280/2014, per le pensioni anticipate con decorrenza anteriore al 1° gennaio 2015, la riduzione non trova applicazione in caso di possesso di contribuzione derivante da prestazione effettiva di lavoro inclusi i periodi:

- ▶ di astensione obbligatoria per maternità;
- ▶ per servizio militare;
- ▶ per infortunio e malattia;
- ▶ di cassa integrazione guadagni ordinaria;
- ▶ di giornate di riposo per donazione di sangue e di emocomponenti (con effetto dal 1.11.2013, anche sui trattamenti con decorrenza anteriore);
- ▶ di congedi parentali di maternità (ex periodi di astensione facoltativa) e paternità (con effetto dal 1.11.2013, anche sui trattamenti con decorrenza anteriore);
- ▶ di 3 giorni di permesso mensile di cui alla legge 104/1992 (con effetto dal 1.2.2014 o dal 2.1.2014 se erogate da fondi esclusivi, anche sui trattamenti con decorrenza anteriore);
- ▶ di prolungamento del congedo parentale fruiti dal genitore entro l'ottavo anno di vita del bambino con handicap grave (con effetto dal 1.2.2014 o dal 2.1.2014 se erogate da fondi esclusivi, anche sui trattamenti con decorrenza anteriore).

A seguito di nostra richiesta, la Direzione Centrale Inps, in data 10.9.2014, aveva finalmente chiarito che anche i periodi di contratti di solidarietà per riduzione dell'orario giornaliero venivano inclusi tra quelli non penalizzanti.

Tutte le altre assenze dal lavoro, anche se coperte regolarmente da contribuzione, nonché le maggiorazioni contributive (per esposizione all'amianto, per sordi e invalidi in misura superiore al 74%, ecc.) non erano considerate utili per la non penalizzazione.

Conseguentemente, in caso di liquidazione della pensione anticipata, con decorrenza anteriore al 1° gennaio 2015, con requisiti perfezionati con contribuzione non espressamente prevista dalla legge, la quota retributiva subisce la riduzione.

Come Ce.Pa abbiamo chiesto insistente-mente all'Inps, anche in considerazione delle notevoli difficoltà riscontrate dall'istituto per una corretta ed uniforme applicazione della norma nei confronti di tutti gli assicurati, una interpretazione meno rigida e restrittiva della legge rispetto a quella attuata.

La Legge di stabilità, eliminando le penalizzazioni alle pensioni aventi decorrenza dal 1° gennaio 2015 (limitatamente per coloro che maturano il requisito contributivo entro il 2017), crea una discriminazione nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori andati in pensione anticipata fino al mese di dicembre 2014: trattasi di circa 25.400 trattamenti anticipati liquidati con la riduzione (circa 21.300 donne e 4.100 uomini). Come patronati del Ce.Pa., ci impegniamo a valutare ogni possibile azione

volta ad evitare la disparità di trattamento determinata dalla legge.

▼ 2. Benefici previdenziali lavoratori esposti all'amianto (commi 112, 115 e 117)

Con la Legge di stabilità vengono introdotte alcune specifiche modifiche alla disciplina relativa ai benefici previdenziali in favore di determinate tipologie di lavoratori che hanno ottenuto il riconoscimento dell'esposizione all'amianto.

Il comma 112, dispone che ai fini del conseguimento delle prestazioni pensionistiche in favore dei lavoratori in servizio, con effetto dal 1° gennaio 2015, senza correzione di ratei arretrati, non si tiene conto dei provvedimenti di annullamento delle certificazioni rilasciate dall'Inail per il conseguimento dei benefici derivanti dall'esposizione all'amianto di cui all'art. 13, comma 8, della legge n. 257/1992, salvo il caso di dolo dell'interessato accertato in via giudiziale con sentenza definitiva.

Dalla relazione tecnica si rileva che la disposizione riguarda sostanzialmente i lavoratori dell'area industriale e portuale di Genova ai quali, a seguito di una indagine della Procura di Genova riguardante presunte irregolarità, è stata revocata la certificazione di esposizione all'amianto rilasciata dall'Inail.

Con la parziale sanatoria introdotta dal comma 112, non si deve tener conto del provvedimento di annullamento della certificazione di esposizione all'amianto, pertanto i predetti lavoratori possono ottenere

la prestazione pensionistica con i benefici dell'esposizione all'amianto.

Il comma 115 interviene in favore dei lavoratori, assicurati presso l'Ago Inps e l'Inail, collocati in mobilità a seguito di cessazione dell'attività dell'azienda e che, avendo presentato domanda di certificazione di esposizione all'amianto dopo il 2.10.2003, hanno ottenuto in via giudiziale definitiva il riconoscimento dell'esposizione ultradecennale all'amianto, secondo la disciplina di cui all'art. 47 comma 1 del decreto legge 269/2003 convertito nella legge n. 326/2003, con rivalutazione del periodo di esposizione al rischio con coefficiente 1,25, utile solo ai fini della maggiorazione dell'importo della pensione.

I predetti lavoratori possono ottenere, presentando specifica **domanda all'Inps entro il 31 gennaio 2015**, il riconoscimento della maggiorazione, secondo il regime vigente al tempo in cui l'esposizione si è realizzata, ai sensi dell'articolo 13, comma 8, della legge n. 257 del 1992, quindi con rivalutazione del periodo di esposizione con coefficiente 1,5 utile per il diritto e per la misura della pensione.

Le prestazioni conseguenti non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 2015.

Come detto, i lavoratori che si trovano nelle suddette condizioni, per beneficiare della rivalutazione del periodo di esposizione all'amianto con il coefficiente 1,5, devono necessariamente presentare domanda all'Inps entro e non oltre il 31 gennaio 2015. Secondo la stima contenuta nella relazione tecnica, la numerosità della platea interes-

sata al provvedimento è di circa 450/500 soggetti.

Il comma 117 interviene in favore dei lavoratori, ex dipendenti di imprese che hanno svolto attività di scoibentazione e bonifica, che hanno contratto malattia con patologia asbesto-correlata accertata e riconosciuta dall'Inail ai sensi dell'articolo 13, comma 7, della legge 257/1992 e che hanno cessato il rapporto di lavoro per effetto della chiusura, dismissione o fallimento dell'impresa, il cui sito è interessato da piano di bonifica da parte dell'ente territoriale, senza aver maturato il diritto a pensione.

Tali lavoratori possono conseguire il diritto alla decorrenza della pensione, nel corso del 2015, secondo le disposizioni di cui all'art. 13, comma 2, della legge 257/1992, in deroga ai requisiti previsti dall'art. 24 della legge 214/2011.

L'art. 13, comma 2, della legge 257/1992, aveva disposto, con effetto fino a 730 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, per i lavoratori con almeno 30 anni di anzianità contributiva, occupati nelle imprese che utilizzano ovvero estraggono amianto, la possibilità di richiedere la pensione con una maggiorazione dell'anzianità assicurativa e contributiva pari al periodo necessario per la maturazione del requisito dei 35 anni.

In sostanza il comma 117 riapre, per i lavoratori che si trovano nelle predette condizioni, i termini per conseguire il diritto alla decorrenza della pensione (prepensionamento), nel corso dell'anno 2015, secondo le disposizioni di cui all'art. 13, comma 2, della legge 257/1992.

▼ **3. Modifiche alla disciplina dei benefici previdenziali per le vittime del terrorismo (commi 163, 164 e 165)**

Con i commi 163, 164 e 165, vengono apportate alcune specifiche modifiche alla disciplina dei benefici previdenziali in favore delle vittime del terrorismo e delle stragi di tale matrice.

Il comma 163, con l'inserimento del comma 1 bis, dopo il comma 1 dell'art. 2 della legge 206/2004, modifica il parametro con cui rivalutare la retribuzione pensionabile da prendere a base per determinare gli incrementi di pensione e di trattamento di fine rapporto, per i dipendenti privati invalidi, nonché per i loro eredi aventi diritto a pensione di reversibilità, che abbiano presentato domanda entro il 30.11.2007. In luogo dell'incremento del 7,5 per cento, già previsto dall'art. 2, comma 1, della legge 206/2004, si deve fare riferimento, se più favorevole, alla percentuale di incremento tra la retribuzione contrattuale immediatamente superiore e quella contrattuale posseduta dall'invalido al momento del pensionamento, a prescindere da qualsiasi sbarramento al conseguimento della qualifica superiore, se prevista dai rispettivi contratti di categoria.

Il comma 164, inserendo, dopo il comma 1 bis dell'art. 3 della legge 206/2004, il comma 1 ter, dispone che l'incremento della contribuzione figurativa di 10 anni utile ai fini del diritto e della misura della pensione, nonché ai fini del trattamento di fine rapporto o altro trattamento equipollente, spettante all'invalido, al coniuge, ai figli anche maggiorenni, ed in mancan-

za, ai genitori, viene riconosciuta al coniuge e ai figli dell'invalido, anche se il matrimonio è stato contratto o i figli sono nati dopo l'evento terroristico. Nel caso in cui l'invalido contragga matrimonio dopo che il beneficio è stato attribuito ai genitori, il coniuge e i figli di costui ne sono esclusi.

Il comma 165, con l'aggiunta, dopo l'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 4 della legge 206/2004, di due ulteriori periodi dispone che per coloro che hanno subito un'invalidità superiore all'80 per cento a causa di atti di terrorismo o dalle stragi di tale matrice, il diritto immediato a pensione diretta, spetta indifferentemente dal fatto che la posizione assicurativa obbligatoria dell'invalido sia aperta al momento dell'evento terroristico o successivamente.

Inoltre, viene previsto che non sono opponibili termini o altre limitazioni temporali alla titolarità della posizione e del diritto al beneficio che ne consegue.

▼ **4. Modifiche del pagamento delle rate di pensione (commi 302, 303 e 304)**

Il comma 302 riguarda il pagamento da parte dell'Inps dei trattamenti pensionistici del settore pubblico e privato, degli assegni, pensioni e indennità rivolti ai minorenziani civili ma anche delle rendite dell'Inail che, da gennaio 2015, dovrebbe slittare dal 1° al 10 di ogni mese. Il condizionale è d'obbligo in quanto dalla lettura letterale della disposizione non è ben chiaro se il pagamento si sposta al 10 del mese per tut-

ti coloro che beneficiano di almeno due dei suddetti trattamenti pensionistici anche se già unificati e ad oggi in pagamento il 1° del mese o soltanto per i titolari di almeno due diverse prestazioni accreditate in giorni diversi del mese (il 1° pensioni Inps, il 16 trattamenti ex Inpdap). La seconda ipotesi, oltre ad essere allineata allo spirito del legislatore, che chiaramente mira esclusivamente all'unificazione dei pagamenti con conseguente risparmio dei costi per commissioni bancarie, rispecchia anche la posizione dell'Inps. L'istituto infatti con il comunicato stampa diramato il 30 dicembre u.s. n. 9974 (non pubblicato sul sito), oltre ad affermare che per gennaio 2015 rimarranno invariate le date dei pagamenti delle pensioni (il 1° del mese per le pensioni Inps, il 16 per i trattamenti ex Inpdap), aggiunge che per i mesi successivi resterà da trovare una soluzione al problema che riguarda però solo i pensionati che hanno titolo sia alla pensione Inps che alla pensione ex Inpdap. Inoltre l'Inps, nonostante la legge fissi al 10 del mese la nuova data di pagamento per i plurititolari di pensione, è intenzionato a far rimanere in vigore le precedenti date del 1° e del 16 del mese e a non aggiungere un'altra scadenza per i pagamenti.

Il **comma 303**, modificando l'articolo 33 del Dl 663/1979, introduce una norma che dovrebbe consentire all'Inps di non continuare ad effettuare il pagamento delle pensioni dopo il decesso dei titolari. La disposizione prevede che, a decorrere dal 2015, il medico necroscopo che accerta il decesso è obbligato a trasmettere telematicamente al-

l'Inps, entro le 48 ore dall'evento, il certificato di morte. Il medico che viola tale obbligo è soggetto alle sanzioni previste all'articolo 46 del decreto legge 269/2003, convertito il legge 326/2003.

Il **comma 304**, ancora in materia di prestazioni erogate dopo il decesso, dispone che le stesse prestazioni saranno corrisposte con riserva su conto corrente bancario o postale e che gli istituti bancari o postali saranno tenuti alla loro restituzione, qualora il beneficiario non ne avesse il diritto, nei limiti di quanto disponibile sul conto dal quale gli stessi Istituti bancari e postali non potranno estrapolare somme per l'estinzione dei propri crediti prima della restituzione all'Inps. Sono tenuti alla restituzione degli importi erogati indebitamente anche coloro che hanno riscosso in contanti per delega o hanno avuto la disponibilità di operare sul conto del dante causa. In tale ultimo caso la norma dispone che gli Istituti bancari e postali sono tenuti a comunicare all'Inps le generalità dei soggetti che hanno operato e dell'eventuale nuovo titolare del conto corrente.

▼ **5. Misure in materia di calcolo dei trattamenti pensionistici (commi 707 e 708)**

L'art. 24, comma 2 della legge n. 214/2011, ha disposto che la quota di pensione corrispondente all'anzianità contributiva maturata dal 1° gennaio 2012 deve essere calcolata secondo il sistema contributivo, anche per i soggetti con almeno 18 anni di contributi al 31.12.1995.

Il **comma 707**, della legge 190/2014, con lo scopo di limitare l'importo della quota di pensione relativa all'anzianità contributiva maturata dopo il 31.12.2011, determinata secondo la disposizione di cui all'art. 24, comma 2 della legge 214/2011, prevede che: «In ogni caso, l'importo complessivo del trattamento pensionistico non può eccedere quello che sarebbe stato liquidato con l'applicazione delle regole di calcolo vigenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto computando, ai fini della determinazione della misura del trattamento, l'anzianità contributiva necessaria per il conseguimento del diritto alla prestazione, integrata da quella eventualmente maturata fra la data di conseguimento del diritto e la data di decorrenza del primo periodo utile per la corresponsione della prestazione stessa».

Con il comma 707, dispositivo di non facile interpretazione, traspare che l'intento del legislatore sia quello di evitare, per i soggetti con almeno 18 anni di contributi al 1995, che l'importo della quota di pensione calcolata con il sistema contributivo risulti superiore a quello calcolato con il sistema retributivo.

Infatti, con il predetto comma, viene disposto che in ogni caso, l'importo della pensione non può eccedere quello che sarebbe stato liquidato con l'applicazione delle regole di calcolo vigenti prima dell'entrata in vigore della legge 214/2011. Pertanto per determinare la quota di pensione relativa al periodo di anzianità contributiva successiva al 31.12.2011 va effettuato sia il calcolo contributivo che quello re-

tributivo e, l'importo da porre in pagamento è quello che risulta inferiore.

Dalla lettura della norma non è, invece, sufficientemente chiaro se l'anzianità contributiva successiva al 31.12.2011 da considerare per il calcolo sia tutta quella maturata fino al pensionamento, oppure solo quella necessaria per conseguire il diritto a pensione, integrata da quella eventualmente maturata fino alla decorrenza del trattamento di pensione.

L'Inps non ha ancora fornito istruzioni operative relative all'applicazione della norma. Infatti, l'Istituto con messaggio n. 211 del 12.1.2015, ha chiarito che la norma interessa i soggetti iscritti all'Ago ed alle forme sostitutive ed esclusive della stessa che alla data del 31.12.1995 possono far valere un'anzianità contributiva pari o superiore a 18 anni, ed ha disposto, nelle more della diramazione di istruzioni operative relative all'applicazione della norma, che i trattamenti pensionistici con decorrenza da gennaio 2015 spettanti ai predetti soggetti devono essere liquidati in via provvisoria.

Una interpretazione restrittiva della norma, di prendere a riferimento la sola contribuzione necessaria al pensionamento, senza tener conto della contribuzione maturata fino al momento del pensionamento, comporterebbe delle situazioni paradossali.

Per le pensioni anticipate, infatti, a parità di contribuzione versata, per esempio 43 anni, per una donna verrebbero utilizzati per il calcolo 41 anni e sei mesi di contribuzione mentre per l'uomo 42 anni e sei mesi. Si determinerebbe, così, una palese discriminazione nei confronti delle donne.

Il **comma 708** stabilisce che la limitazione all'importo dei trattamenti pensionistici introdotta dal comma 707 si applica, anche ai trattamenti pensionistici già liquidati alla data del 1° gennaio 2015, con effetto a decorrere dalla medesima data. Vale a dire che devono essere ricalcolati, secondo le disposizioni di cui al comma 707, anche i trattamenti pensionistici liquidati con decorrenza successiva al 1° gennaio 2012 e anteriore al 1° gennaio 2015, in favore dei soggetti con almeno 18 anni di contributi al 31.12.1995. Il ricalcolo avrà effetto dal 1° gennaio 2015, pertanto le eventuali somme eccedenti, erogate fino al 31.12.2014, non devono essere restituite. Approfondiremo con il collegio dei legali dell'Inca la legittimità della retroattività della norma.

Non è chiaro il motivo per cui il legislatore, nella seconda parte del comma 708, si preoccupi di confermare il termine di 24 mesi per la liquidazione dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche che accedono al pensionamento ad età inferiore a quella corrispondente ai limiti di età, con esclusione delle cessazioni per inabilità e per decesso.

▼ **6. Proroga del blocco della contrattazione del pubblico impiego (commi 254, 255 e 256)**

Il comma 254 proroga fino al 31.12.2015 il blocco della parte economica della contrattazione nel pubblico impiego già previsto, fino al 31.12.2014, dall'art. 9, comma 17 della legge 122/2010.

Il blocco non riguarda invece la parte giuridica della contrattazione e non ripropone il vincolo che non consentiva al lavoratore di percepire un trattamento individuale superiore a quello percepito nel 2010.

Inoltre, vengono svincolate le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio, bloccate a più riprese all'importo complessivo previsto per il 2010 (da ultimo, dall'articolo 1, comma 452 della legge 147/2013).

Il comma 255 estende, fino a tutto il 2018, il blocco all'importo attribuito al 31.12.2013 dell'indennità di vacanza contrattuale, attribuita al personale contrattualizzato (personale in regime di diritto privato) come anticipazione dei futuri benefici contrattuali.

Il comma 256 proroga al 31.12.2015 il blocco degli automatismi stipendiali previsto per il personale della pubblica amministrazione non contrattualizzato (personale in regime di diritto pubblico: militari, professori universitari, ecc.) con esclusione dei magistrati (articolo 9, commi 21 e 22, della legge 122/2010 e Dpr 122/2013).

Per quanto riguarda la nostra attività, i blocchi previsti dai commi da 254 a 256 acquisiscono interesse per gli effetti del contenimento sul calcolo delle future prestazioni pensionistiche e dei trattamenti di fine servizio o di fine rapporto.

▼ **7. Personale delle forze armate e delle forze di polizia ad ordinamento militare (commi 258, 259, 260 e 261)**

Il comma 258 prevede l'abrogazione della

norma, riservata ai Generali delle Forze Armate e delle Forze di Polizia ad ordinamento militare e dei Dirigenti Generali e Dirigenti Superiori della Polizia di Stato con almeno 5 anni di anzianità nella qualifica, che prevedeva la promozione alla qualifica superiore il giorno precedente la cessazione dal servizio con conseguente beneficio sul trattamento pensionistico e sul trattamento di fine servizio (articoli 1076, 1077, 1082 e 1083, del D.Lgs. 66/2010; articolo 1, comma 260, lett. b), della legge 266/2005).

Il comma 259 prevede la riduzione dal 70% al 50% dell'indennità di ausiliaria percepita dagli appartenenti delle Forze Armate e delle Forze di Polizia ad ordinamento militare quale differenza tra il trattamento di quiescenza e quello del pari grado in servizio.

Tale percentuale di riduzione trova applicazione nei confronti del personale che transita nella posizione di ausiliaria a decorrere dal 1° gennaio 2015.

▼ **8. Bonus bebè (commi 125, 126, 127, 128 e 129)**

La legge 190/2014 (commi dal 125 al 129) prevede un bonus fino ai tre anni di età, o fino ai tre anni dall'ingresso in famiglia se adottati, per i figli di cittadini italiani, di cittadini di uno Stato membro dell'Unione Europea, di cittadini extracomunitari residenti in Italia con permesso di soggiorno Ce per i lungo soggiornanti, nati o adottati tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017.

Il bonus dell'importo di 80 euro al mese per tre anni, spetta se il nucleo familiare del genitore richiedente non supera i 25.000 euro annui secondo il valore stabilito dal «nuovo» Isee, di cui al Dpcm n. 159 del 5.12.2013 (art. 7 «Prestazioni agevolate rivolte ai minorenni»), che ha stabilito nuove norme relative alla dichiarazione dei redditi per il 2015.

Per le famiglie bisognose, il cui reddito annuale non supera i 7.000 euro sempre secondo l'Isee, l'assegno mensile raddoppia. L'importo del bonus non rileva ai fini dei limiti reddituali richiesti.

Entro 30 giorni dall'entrata in vigore della presente legge deve essere emanato un decreto con le disposizioni attuative per la richiesta del bonus. L'Inps provvede al monitoraggio dei fondi previsti.

▼ **9. Interventi con riflessi in materia di previdenza complementare (commi da 621 a 625 e comma 26)**

Gli interventi che hanno riflessi sulla previdenza complementare previsti dalla Legge di stabilità riguardano:

- a. La tassazione sui rendimenti;
- b. Il Tfr in busta paga.

a. La tassazione sui rendimenti dei Fondi pensione (articolo 1, commi da 621 a 625)

Viene disposto – all'articolo 1, commi da 621 a 625 – l'incremento dall'11% (elevata all'11,50% per il 2014, legge 89/2014) al 20% dell'imposta sostitutiva sul risultato netto maturato dai fondi pensione in cia-

scun periodo di imposta. Per la parte investita in titoli di Stato, la base imponibile dell'imposta sostitutiva è, invece, determinata in base al rapporto tra l'aliquota vigente (12,50%) e quella dell'imposta sostitutiva stessa. In deroga al principio di irretroattività delle norme tributarie, la nuova aliquota è applicata a partire dal periodo d'imposta in corso al 31.12.2014 seppur in forma «mitigata».

A decorrere dal 1° gennaio 2015 la tassazione della rivalutazione del Tfr (articolo 2120 del codice civile) non destinato alla previdenza complementare – quindi lasciato presso il datore di lavoro – passa dall'11% al 17%.

b. Il Tfr in busta paga (art. 1, comma 26)

È prevista – in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° marzo 2015 al 30 giu-

gno 2018 – per lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi i lavoratori domestici e i lavoratori del settore agricolo) che abbiano un rapporto di lavoro in essere da almeno sei mesi presso il medesimo datore di lavoro, la possibilità di chiedere la liquidazione diretta mensile in busta paga della quota di Tfr.

Tale intervento incide sulla previdenza complementare poiché anche la quota di Tfr maturando ad oggi destinata alla previdenza complementare può essere oggetto di liquidazione mensile in busta paga.

Occorre sottolineare che tale retribuzione è soggetta a tassazione ordinaria, non è imponibile ai fini previdenziali e non rileva ai fini della verifica dei limiti di reddito complessivo.

Qualora esercitata tale facoltà è irrevocabile fino al 30 giugno 2018.

ALLEGATO

Subject: Comunicato stampa sul pagamento delle pensioni a gennaio 2015

Mittente: 0027/Ufficio Stampa

AI DIRIGENTI CENTRALI E PERIFERICI AI DIRETTORI DELLE AGENZIE
AI RESPONSABILI DELLA COMUNICAZIONE AI COORDINATORI GENERALI,
CENTRALI E PERIFERICI DEI RAMI PROFESSIONALI
AI PRIMARI COORDINATORI GENERALI E PRIMARI MEDICO-LEGALI
E, P.C:
AL COMMISSARIO STRAORDINARIO
AL PRESIDENTE E AI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA
AI PRESIDENTI DEI COMITATI AMMINISTRATORI DI FONDI, GESTIONI E CASSE
AI PRESIDENTI DEI COMITATI REGIONALI
AI PRESIDENTI DEI COMITATI PROVINCIALI

Si trasmette il comunicato stampa diramato in data odierna dall'Ufficio Stampa dell'Istituto alle agenzie di stampa e ai quotidiani a diffusione nazionale.

Si interessano i responsabili della comunicazione per la più ampia diffusione sugli organi di informazione locali.

Il responsabile dell'Ufficio Stampa
Marco Barbieri

Inps: nessuna novità sui pagamenti di gennaio

Nel mese di gennaio non ci sarà nessuna novità sul calendario dei pagamenti delle pensioni. Lo afferma una nota dell'Inps, in cui si ribadisce che «gli assegni verranno liquidati come sempre il primo del mese e il 16 del mese, a seconda che si tratti rispettivamente di pensioni Inps o ex Inpdap». Per il mese di gennaio non verrà data altra disposizione dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale. «Resterà da trovare per i mesi successivi una soluzione. Il problema riguarda i soli pensionati che incassano più assegni legati a carriere sia nel settore pubblico che in quello privato. Ma l'Istituto sta studiando modalità che non penalizzino i pensionati, evitando di procrastinare anche se di pochi giorni il pagamento delle loro spettanze». La norma contenuta nella Legge di stabilità indica nel 10 del mese la data di liquidazione per i titolari di più di un assegno pensionistico. «È ferma intenzione dell'Istituto non creare danno ai pensionati. Inps farà di tutto per non introdurre una nuova scadenza di pagamento, che non sia il primo e il 16 del mese».

ALLEGATO

Sede: 0013 D.C. Pensioni

Messaggio numero: 000211 del 12/01/2015 16.54.34

Classificazione:

Tipo messaggio: Standard

Visibilità Messaggio: Strutture Inps

Area/Dirigente: Direzione [Crudo Antonello]

Messaggio:

Oggetto: Articolo 1, comma 707, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, importo complessivo del trattamento pensionistico.

Corpo del messaggio:

Direzione Centrale Pensioni

AI DIRETTORI CENTRALI AI DIRETTORI REGIONALI
AI DIRETTORI PROVINCIALI E SUB-PROVINCIALI

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 300 del 29 dicembre 2014, Supplemento ordinario n. 99, è stata pubblicata la legge 23 dicembre 2014, n. 190, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2015).

L'articolo 1, comma 707, della citata legge ha modificato, integrandolo, l'art. 24, comma 2, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. Il testo coordinato dell'articolo 24, comma 2, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, alla luce delle modifiche normative risulta così riformulato: «*A decorrere dal 1° gennaio 2012, con riferimento alle anzianità contributive maturate a decorrere da tale data, la quota di pensione corrispondente a tali anzianità è calcolata secondo il sistema contributivo. In ogni caso, l'importo complessivo del trattamento pensionistico non può eccedere quello che sarebbe stato liquidato con l'applicazione delle regole di calcolo vigenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto computando, ai fini della determinazione della misura del trattamento, l'anzianità contributiva necessaria per il conseguimento del diritto alla prestazione, integrata da quella eventualmente maturata fra la data di conseguimento del diritto e la data di decorrenza del primo periodo utile per la corresponsione della prestazione stessa.*».

Al riguardo si chiarisce che la norma interessa i soggetti iscritti all'Ago ed alle forme sostitutive ed esclusive della stessa che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un'anzianità contributiva pari o superiore a 18 anni e con riferimento ai quali la quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate dal 1° gennaio 2012 è calcolata secondo il sistema contributivo (vedi punto 4 della circolare n. 35 del 14 marzo 2012).

Pertanto, nelle more della diramazione delle istruzioni operative relative all'applicazione della norma in oggetto, i trattamenti pensionistici spettanti ai predetti soggetti ed aventi decorrenza da gennaio 2015 devono essere liquidati in via provvisoria.

Sarà cura delle Sedi informare gli interessati e tenere in apposita evidenza le relative pratiche al fine di procedere alla ricostituzione d'ufficio delle pensioni provvisoriamente liquidate.

A tale fine, per la Gestione Dipendenti Pubblici, si dispone che sia apposta nel provvedimento di pensione la seguente annotazione: «In considerazione dei tempi tecnici necessari all'Istituto per l'attuazione dell'art. 1, comma 707 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, la presente liquidazione è da considerarsi provvisoria».

Il Direttore Centrale
Antonello Crudo



Previdenza



Cagnaccio di San Pietro (Natalino Bentivoglio Scarpa), Lacrime della cipolla, 1929

Cessazione dal servizio del personale della scuola per l'anno 2015

■ a cura dell'Area delle Politiche dei diritti e del benessere dell'Inca Cgil nazionale

Con circolare ministeriale n. 18851/2014, il Miur ha fornito indicazioni operative per l'applicazione del Dm n. 886/2014, recante disposizioni per le cessazioni dal servizio del personale della scuola dal 1° settembre 2015.

Per tutto il personale di ruolo della scuola, docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario, compresi gli insegnanti di religione e coloro che svolgono servizio all'estero, il Dm ha fissato in un primo momento al 15 gennaio 2015 il termine per la presentazione delle domande di cessazione dal servizio, successivamente prorogato al 17 gennaio.

L'eventuale collocamento a riposo avrà effetto dal 1° settembre 2015, ma entro il 17 gennaio 2015 dovranno essere corredate con la seguente documentazione:

- ▶ la cessazione dal servizio finalizzata o meno al pensionamento;
- ▶ il trattenimento in servizio oltre il limite di età al solo fine di maturare il requisito contributivo minimo per la pensione di vecchiaia;
- ▶ la cessazione dal servizio prima del termine previsto da un precedente provvedimento di trattenimento in servizio;

- ▶ la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con contestuale attribuzione del trattamento di pensione (Dm n. 331/97);
- ▶ la revoca delle domande sopra elencate se precedentemente presentate.

▼ **Requisiti per il diritto a pensione**

Possono accedere al pensionamento dal 1° settembre 2015 i lavoratori che maturano i requisiti previsti, a partire dal 2012, dalla riforma Monti-Fornero (legge n. 214/2011) oltre a quelli che hanno maturato il diritto a pensione entro il 2011 in base al previdente ordinamento.

▼ **Requisiti per il diritto a pensione ordinaria nel sistema retributivo (lavoratori che vantano contribuzione entro il 1995)**

■ **Pensione di vecchiaia**

Accedono alla pensione di vecchiaia al 1° settembre 2015 le lavoratrici e i lavoratori che vantano almeno **20 anni** di contributi e **66 anni e 3 mesi** di età entro il **31.12.2015**.

Inoltre, hanno diritto alla pensione di vecchiaia le lavoratrici che al 31.12.2011 hanno compiuto almeno **61 anni** di età e maturato almeno **20 anni** di contributi (ridotti a **15 anni** in caso di possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1992).

■ **Pensione anticipata o di anzianità**

Ai fini del diritto alla pensione anticipata al 1° settembre 2015, occorre maturare entro il 31.12.2015 il requisito contributivo di almeno:

- ▶ 41 anni e 6 mesi per le donne;
- ▶ 42 anni e 6 mesi per gli uomini.

Sulle quote di pensione calcolate con il metodo retributivo, si applica una riduzione in ragione di ogni anno di anticipo rispetto all'età di 62 anni, tranne nel caso in cui l'anzianità contributiva derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, comprensiva dei periodi:

- ▶ di astensione obbligatoria per maternità;
- ▶ per servizio militare;
- ▶ per infortunio;
- ▶ per malattia;
- ▶ cassa integrazione guadagni ordinaria;
- ▶ per la donazione di sangue e di emocomponenti;
- ▶ per i congedi parentali di maternità/paternità previsti dal testo unico di cui al decreto legislativo n. 151/2001, nonché per i congedi e i permessi concessi ai sensi dell'art. 33 legge 104/92.

La penalizzazione viene applicata se il periodo intercorrente tra il 1° settembre e il 31 dicembre 2015 risulta decisivo per il

perfezionamento del requisito, in quanto non si configura come prestazione effettiva di lavoro.

Occorre tenere presente che la Legge di stabilità nella versione attualmente in discussione in Parlamento prevede l'abolizione di tale penalizzazione per coloro i quali accedono a pensione prima dei 62 anni entro il 2017 indipendentemente dalla contribuzione che ha determinato il diritto a pensione.

Pertanto, occorre seguire l'esito dell'approvazione della legge al fine di orientare i lavoratori interessati nel modo più consapevole e corretto possibile.

L'accesso alla pensione di anzianità con decorrenza 1° settembre 2015 è previsto anche per i lavoratori che alla data del **31 dicembre 2011** abbiano maturato «**quota 96**» con almeno **35 anni** di contribuzione e **60 anni** di età.

Inoltre, possono accedere a pensione al 1° settembre 2015 esclusivamente le lavoratrici che vantano, entro il 31.12.2014, almeno **57 anni e 3 mesi** di età e i **35 anni** di anzianità contributiva, a condizione che il trattamento venga calcolato secondo il metodo contributivo.

▼ **Requisiti per il diritto a pensione ordinaria nel sistema contributivo (lavoratori che vantano contribuzione esclusivamente dopo il 1995)**

Nel sistema contributivo possono accedere a pensione con decorrenza 1° settembre 2015 i lavoratori che vantano almeno:

- ▶ 20 anni di contributi;
- ▶ 66 anni e 3 mesi di età;
- ▶ un importo di pensione di circa 8.745 € (il valore ufficiale non è ancora stato comunicato).

In alternativa, i lavoratori possono conseguire il diritto a pensione all'età di **70 anni e 3 mesi** con almeno **5 anni** di anzianità contributiva effettiva, indipendentemente dall'importo del trattamento pensionistico maturato.

Inoltre, il personale scolastico può accedere alla pensione di vecchiaia, secondo le regole del sistema contributivo, se alla data del 31 dicembre 2011, ha compiuto **65 anni** di età (sia uomini che donne) e almeno **5 anni** di contribuzione effettiva.

Ricordiamo che le lavoratrici che alla data del **31 dicembre 2011** risultano in possesso di un'età anagrafica compresa tra **61 e 64 anni** possono conseguire il diritto a pensione con almeno **5 anni** di anzianità contributiva effettiva, a condizione che l'importo della pensione a tale data non risulti inferiore a **€ 6.522,67** (1,2 volte l'assegno sociale).

▼ **Requisiti per il diritto a pensione in regime di cumulo (articolo 1, commi 239 e 241 legge n. 228/ 2012)**

Il personale con contribuzione accreditata in diverse gestioni pensionistiche può conseguire il diritto a pensione di vecchiaia se vanta almeno **66 anni e 3 mesi** di età e **20 anni** di anzianità contributiva complessiva. Tale facoltà di cumulo può essere richiesta

per periodi assicurativi, non coincidenti, da coloro che non hanno maturato il diritto autonomo al trattamento pensionistico in nessuna delle forme assicurative oggetto di cumulo e che non siano già titolari di trattamento pensionistico diretto a carico di una delle predette gestioni.

Il cumulo deve avere per oggetto tutti i periodi assicurativi accreditati presso le diverse gestioni; sono esclusi i periodi accreditati presso le Casse dei Libero-professionisti. Il trattamento pensionistico viene determinato con il calcolo in pro-quota in ragione delle regole vigenti in ciascuna gestione e della relativa contribuzione versata anche se coincidente con quella di altre casse.

Ai fini dell'applicazione del metodo di calcolo della pensione (quote retributive e contributive), si sommano le anzianità contributive non coincidenti di tutte le gestioni interessate. Ovviamente, per le anzianità contributive maturate dal 2012, la quota di pensione è calcolata in ogni caso con il metodo contributivo.

▼ **Requisiti per il diritto a pensione in regime di totalizzazione (d.lgs. n. 42/2006)**

Anche dopo l'introduzione dell'istituto del cumulo, per espressa previsione legislativa, rimangono confermate le vigenti disposizioni in materia di totalizzazione dei periodi assicurativi di cui al decreto legislativo n. 42 del 2 febbraio 2006.

In particolare, il diritto a pensione si matura con **20 anni** di contribuzione complessiva e **65 anni e 3 mesi** di età, ovvero con

un'anzianità contributiva complessiva di **40 anni e 3 mesi** indipendentemente dall'età. Si ricorda che, per il personale scolastico che si avvale dell'istituto della totalizzazione, la decorrenza della pensione è fissata al 1° settembre dell'anno successivo a quello di maturazione dei requisiti (cfr. circolare Inps n. 37/2012).

Pertanto, potranno accedere a pensione in regime di totalizzazione con decorrenza 1° settembre 2015 solo i lavoratori che hanno maturato i predetti requisiti entro il 31.12.2014.

Ciascuna gestione calcola la propria quota di pensione applicando il metodo di calcolo contributivo, ad eccezione di quelle dove risulta maturato il diritto autonomo a pensione che calcolano la propria quota secondo il metodo ordinario (retributivo o misto).

Con messaggio n. 16583 del 12.10.2012, l'Istituto previdenziale ha chiarito che «in presenza però di una specifica domanda da parte degli interessati, opportunamente informati di tale possibilità, le Sedi territoriali dovranno liquidare con il sistema di calcolo contributivo, ove più favorevole, le pensioni in totalizzazione, anche nei casi in cui sia stato raggiunto il diritto ad un'autonoma pensione in una gestione ed il sistema di calcolo del pro-quota secondo le regole della gestione sarebbe stato retributivo o misto».

▼ **Lavoratori salvaguardati dai requisiti della l. 214/2011**

I lavoratori, a tempo indeterminato, che hanno fruito nel corso dell'anno 2011 del

congedo o dei permessi per assistenza handicap grave, anche per se stessi, possono accedere al pensionamento in salvaguardia, nel limite massimo di 1.800 unità, presentando specifica istanza alla Direzione Territoriale del Lavoro entro il 5 gennaio 2015. Nel comparto scuola, tali lavoratori devono perfezionare i requisiti previgenti la l. 214/2011 entro il 31.12.2014.

Per ulteriori approfondimenti sulla salvaguardia rinviamo alle circolari Inca n. 76 e 80 del 2014.

▼ **Risoluzione unilaterale del rapporto del lavoro e trattenimento in servizio**

Il Dl n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, ha disposto in via definitiva le ipotesi di risoluzione unilaterale per raggiunti limiti d'età e di servizio disponendo che:

- ▶ i dipendenti delle amministrazioni al compimento dell'età per il collocamento a riposo d'ufficio non potranno chiedere il trattenimento in servizio per il successivo biennio ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 503/92 (commi 1 e 2). È fatto salvo il trattenimento in servizio, previsto dal comma 5 dell'articolo 509 del D.Lgs. n. 297/1994, fino al limite massimo del 70° anno di età, al fine di garantire la maturazione dei requisiti contributivi minimi richiesti per il pensionamento di vecchiaia. In tal caso l'amministrazione è tenuta a disporre il trattenimento in servizio.
- ▶ la generalizzazione della risoluzione del rapporto di lavoro in caso di maturazione del requisito contributivo per la pensione

anticipata. Le amministrazioni non potranno comunque esercitare la risoluzione prima del compimento dei 62 anni d'età ove la pensione anticipata fosse soggetta all'applicazione delle penalizzazioni previste per tale tipologia di prestazione.

Ricapitolando, le ipotesi di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro riguardano:

- ▶ il compimento dei 65 anni d'età entro il 31.8.2015 senza diritto a pensione, salvo domanda di trattenimento in servizio al fine di maturare, entro il 70° anno d'età, il requisito minimo per la pensione di vecchiaia;
- ▶ il compimento dei 65 anni entro il 31.8.2015 per coloro i quali hanno maturato il diritto a pensione a qualsiasi titolo entro il 2011 (vecchiaia, anzianità massima, dispositivo delle quote).

Ricordiamo che tale risoluzione viene applicata, con più di un anno di anticipo alle lavoratrici che, entro il 2011, hanno maturato la pensione di vecchiaia con requisiti inferiori rispetto a quello per gli uomini: 61 anni d'età e 20 anni di contribuzione (ridotti a 15 per chi vantava contribuzione entro il 1992).

- ▶ Al compimento di 66 anni e 3 mesi entro il 31.8.2015 e maturazione di 20 di contribuzione entro il 31.12.2015;
- ▶ la maturazione dei 40 anni di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2011;
- ▶ la maturazione, entro il 31 agosto 2015, dell'anzianità contributiva di 41 anni e 6 mesi per le donne o 42 anni e 6 mesi per gli uomini, salvo il caso in cui la pensio-

ne anticipata fosse soggetta all'applicazione delle penalizzazioni previste per tale tipologia di prestazione.

▼ **La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con contestuale attribuzione del trattamento di pensione (Dm n. 331/97)**

Tale possibilità sussiste solo per coloro i quali, non avendo compiuto ancora i 65 anni di età, hanno maturato il diritto a pensione a mezzo di:

- ▶ «quota 96» entro il 31 dicembre 2011;
- ▶ pensione anticipata: 41 anni e 6 mesi (per le donne) ovvero 42 anni e 6 mesi (per gli uomini) entro il 2015;
- ▶ regime sperimentale donna con 35 anni e 57 anni e 3 mesi di età entro il 2014 (ipotesi non citata dalla circolare ministeriale).

Gli interessati che intendono presentare le domande finalizzate alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con contestuale attribuzione del trattamento di pensione di anzianità, come previsto dal Dm n. 331/97, devono anche esprimere, nella stessa istanza, nel caso di cause ostative alla concessione del part-time, l'opzione per la cessazione dal servizio o per la permanenza in servizio a tempo pieno.

▼ **Presentazione e gestione delle istanze**

Le domande di cessazione dal servizio e le revoche delle stesse devono essere presenta-

te utilizzando, esclusivamente, la procedura web Polis «istanze on line», disponibile sul sito internet del Ministero (www.istruzione.it).

Al personale in servizio all'estero è consentito presentare l'istanza anche con modalità cartacea.

È previsto l'invio della domanda in formato cartaceo solo per:

- ▶ il personale delle province di Trento, Bolzano ed Aosta, da presentare alla sede scolastica di servizio/titolarità, che provvederà ad inoltrarle ai competenti Uffici territoriali;
- ▶ i lavoratori che chiedono il trattenimento in servizio per maturare il requisito minimo contributivo.

Poiché la procedura on line non prevede la possibilità di accedere al pensionamento in regime di:

- ▶ cumulo ai sensi della legge 228/2011;
- ▶ totalizzazione ai sensi del D.Lgs. 42/2006;
- ▶ sperimentazione per le donne che accedono a pensione con 57 anni e 3 mesi d'età e 35 anni di contribuzione al 2014 consigliamo, in tali ipotesi, di presentare domanda in forma cartacea, entro il 15 gennaio 2015, specificando la forma di pensionamento richiesta.

L'accertamento del diritto a pensione resta di competenza degli Uffici territoriali degli Usrc (uffici scolastici regionali) o delle Istituzioni scolastiche nel caso di personale assunto in ruolo dopo il 2000.

Nella domanda di cessazione gli interessa-

ti devono dichiarare la volontà di cessare comunque o di permanere in servizio in caso di accertamento di mancata maturazione del diritto a pensione. In tale ultima evenienza gli Uffici scolastici competenti dovranno comunque darne comunicazione agli interessati.

Le domande di pensione devono essere inviate direttamente all'Inps esclusivamente attraverso le seguenti modalità, che saranno le uniche ritenute valide ai fini dell'accesso alla prestazione pensionistica:

- ▶ compilazione della domanda on line con l'assistenza gratuita del Patronato;
- ▶ compilazione della domanda on line accedendo al sito dell'Istituto, previa registrazione;
- ▶ presentazione della domanda tramite Contact Center Integrato (n. 803164).

▼ **Dirigenti scolastici**

Per i dirigenti scolastici, la disciplina della cessazione dal servizio è regolata dall'art. 12 del Ccnl dell'area V della dirigenza del 15.07.2010, che fissa al **28 febbraio** di ogni anno la data di presentazione delle domande di dimissioni. Tale termine è confermato anche per l'anno 2015.

Il dirigente scolastico che presenti la domanda di cessazione oltre il 28 febbraio 2015 non potrà usufruire delle particolari disposizioni che regolano le cessazioni del personale del comparto scuola e, pertanto, sarà soggetto alla disciplina vigente per la generalità dei lavoratori.

Welfare State in Europa



Eduardo Arranz-Bravo, Buho-Home, 1970

Scuola: la normativa italiana sui contratti a tempo determinato è contraria al diritto europeo

■ a cura di Carlo Caldarini *

I precari della scuola con più di 36 mesi di servizio hanno diritto all'assunzione a tempo indeterminato. Una sentenza della Corte di giustizia europea, del 26 novembre, fa da apripista e restituisce la speranza alle centinaia di migliaia di precari che da anni coprono posti vacanti facendo così funzionare le scuole, gli enti di ricerca, le università e tutte le pubbliche amministrazioni in generale.

La normativa italiana esclude, infatti, il risarcimento del danno subito a causa del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore dell'insegnamento, e non consente neanche la trasformazione di tali contratti in contratti a tempo indeterminato.

Secondo la Corte europea, il fatto che un lavoratore che abbia effettuato supplenze non possa ottenere un contratto a tempo indeterminato se non con l'immissione in ruolo per effetto dell'avanzamento in graduatoria è aleatorio e non costituisce quindi una sanzione sufficientemente effettiva e dissuasiva ai fini di garantire la piena effi-

cacia delle norme adottate in applicazione dell'accordo quadro.

La Corte sottolinea che, sebbene il settore dell'insegnamento testimoni un'esigenza particolare di flessibilità, lo Stato italiano non può esimersi dall'osservanza dell'obbligo di prevedere una misura adeguata per sanzionare debitamente il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Per tali motivi, la Corte giunge alla conclusione che l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato non ammette una normativa che, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali dirette all'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, autorizzi il rinnovo di contratti a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti e di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza indicare tempi certi per l'espletamento di dette procedure concorsuali ed escludendo il risarcimento del danno subito a causa di un siffatto rinnovo.

Tale normativa, infatti, non prevede criteri

* Osservatorio Inca Cgil per le politiche sociali in Europa

obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo risponda ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine. Essa non contempla neanche altre misure dirette a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo a siffatti contratti.

Per la Cgil, la sentenza con la quale la Corte di giustizia europea sanziona l'Italia, dichiarando la normativa nazionale in violazione della Direttiva europea sul tempo determinato, è importantissima e obbliga il governo ad assumere iniziative coerenti e conseguenti non solo per quanto riguarda i precari della scuola ma anche per quelli della Pubblica amministrazione. Ad affermarlo è il responsabile Settori pubblici della Cgil nazionale, Michele Gentile.

Le motivazioni addotte dalla Corte, infatti, spiega Gentile, hanno un risvolto anche per tutti gli 80 mila tempi determinati delle Pubbliche amministrazioni, che siano centrali, locali, della sanità, dell'Università e della ricerca. Si tratta in questo caso di contratti prorogati da anni, anche da quat-

tordici e quindici anni, che svolgono funzioni fondamentali delle amministrazioni in presenza di blocco totale o parziale del turn over. Una situazione, quest'ultima, che determina contratti a tempo determinato per un periodo indeterminato, senza soluzioni di continuità e senza risarcimento economico.

La sentenza apre anche il problema delle altre forme di lavoro flessibile oggi esistenti nelle pubbliche amministrazioni. Infatti, anche alla luce del testo del Jobs Act approvato alla Camera, si pone il problema per i 40 mila Co.co.co per i quali il «superamento» deve significare l'avvio delle procedure di stabilizzazione a tempo indeterminato. Contratti di collaborazione utilizzati, anche questi, per supplire a vuoti di organico senza «prevedere congrue e certe procedure concorsuali». Ecco perché, conclude Gentile, ora il Governo deve agire per adempiere a quanto previsto dalla sentenza, individuando nel contempo le soluzioni coerenti e conseguenti per i precari delle pubbliche amministrazioni.

ALLEGATO



Corte di giustizia dell'Unione europea

COMUNICATO STAMPA n. 161/14

Lussemburgo, 26 novembre 2014

Sentenza nelle cause riunite C-22/13, C-61/13, C-62/13, C-63/13, C-418/13
Raffaella Mascolo e a. / Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della

Stampa e Informazione

Ricerca

La normativa italiana sui contratti di lavoro a tempo determinato nel settore della scuola è contraria al diritto dell'Unione

Il rinnovo illimitato di tali contratti per soddisfare esigenze permanenti e durevoli delle scuole statali non è giustificato

La normativa italiana prevede un sistema per la sostituzione del personale docente e amministrativo nelle scuole statali¹. Secondo tale sistema si provvede, in particolare, alla copertura dei posti effettivamente vacanti e disponibili entro il 31 dicembre mediante supplenze annuali «in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali». Tali supplenze sono effettuate attingendo da graduatorie nelle quali sono iscritti in ordine di anzianità i docenti che hanno vinto un concorso, senza tuttavia ottenere un posto di ruolo, nonché quelli che hanno seguito dei corsi di abilitazione tenuti da scuole di specializzazione per l'insegnamento. I docenti che effettuano siffatte supplenze possono essere immessi in ruolo in funzione dei posti disponibili e della loro progressione in tali graduatorie. L'immissione in ruolo può anche avvenire direttamente in seguito al superamento di concorsi. Tali concorsi sono stati tuttavia interrotti tra il 1999 e il 2011.

Le sig.re Raffaella Mascolo e Carla Napolitano nonché altre persone sono state assunte in istituti pubblici come docenti e collaboratori amministrativi in base a contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione. Esse hanno lavorato durante periodi differenti, fermo restando che non sono mai state impiegate per meno di 45 mesi su un periodo di 5 anni. Sostenendo l'illegittimità di tali contratti, detti lavoratori hanno chiesto giudizialmente la riqualificazione dei loro contratti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la loro immissione in ruolo, il pagamento degli stipendi corrispondenti ai periodi di interruzione tra i contratti nonché il risarcimento del danno subito.

La Corte costituzionale nonché il Tribunale di Napoli chiedono alla Corte di giustizia se la normativa italiana sia conforme all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato² e, in particolare, se quest'ultimo consenta il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, senza la previsione di tempi certi per l'espletamento dei concorsi ed escludendo qualsiasi risarcimento del danno subito a causa di un siffatto rinnovo.

Nella sua sentenza odierna, la Corte ricorda innanzitutto che **l'accordo quadro si applica a tutti i lavoratori, senza che si debba distinguere in base alla natura pubblica o privata del loro datore di lavoro nonché al settore di attività interessato. L'accordo quadro si applica quindi ai lavoratori – docenti o collaboratori amministrativi – assunti per effettuare supplenze annuali nelle scuole pubbliche**³. Al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo

¹ Legge del 3 maggio 1999 n. 124 - Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (GURI n. 107 del 10 maggio 1999)

² Accordo quadro del 18 marzo 1999 che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175, pag. 43).

³ Sentenze della Corte del 4 luglio 2006, Adeneler e a. (causa C-212/04, v. anche comunicato stampa n. 54/06), del 23 aprile 2009, Angelidaki e a. (cause da C-378/07 a C-380/07) e del 11 aprile 2013, Della Rocca (causa C-290/12).

determinato, l'accordo quadro impone⁴ agli Stati membri di prevedere, in primo luogo, almeno una delle seguenti misure: l'indicazione delle **ragioni obiettive che giustifichino il rinnovo dei contratti** ovvero la determinazione della **durata massima totale dei contratti** o del **numero dei loro rinnovi**. Peraltro, al fine di garantire la piena efficacia dell'accordo quadro, una **misura sanzionatoria** deve essere applicata in caso di utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato. Tale misura **deve essere proporzionata, effettiva e dissuasiva**.

Le misure di prevenzione

La normativa italiana non prevede alcuna misura che limiti la durata massima totale dei contratti o il numero dei loro rinnovi; essa non prevede neanche misure equivalenti⁵. In tali circostanze, il rinnovo deve essere giustificato da una «ragione obiettiva», quale la particolare natura delle funzioni, le loro caratteristiche o il perseguimento di una legittima finalità di politica sociale.

Secondo la Corte, la sostituzione temporanea di lavoratori per motivi di politica sociale (congedi per malattia, parentali, per maternità o altri) costituisce una ragione obiettiva che giustifica la durata determinata del contratto.

La Corte rileva inoltre che l'insegnamento è correlato a un diritto fondamentale garantito dalla Costituzione italiana che impone allo Stato italiano di organizzare il servizio scolastico garantendo un adeguamento costante tra il numero di docenti e il numero di scolari, cosa che dipende da un insieme di fattori, taluni difficilmente controllabili o prevedibili. Tali fattori attestano una particolare esigenza di flessibilità, che può oggettivamente giustificare il ricorso a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Allo stesso tempo, la Corte ammette che, qualora uno Stato membro riservi, nelle scuole da esso gestite, l'accesso ai posti permanenti al personale vincitore di concorso, tramite l'immissione in ruolo, può altresì oggettivamente giustificarsi che, in attesa dell'espletamento di tali concorsi, i posti da occupare siano coperti con una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Tuttavia – contrariamente a quanto sostiene il governo italiano – il solo fatto che la normativa nazionale, che consente proprio il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura, tramite supplenze annuali, di posti vacanti e disponibili in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali, possa essere giustificato da una «ragione obiettiva» non è sufficiente a renderla conforme all'accordo quadro, se risulta che l'applicazione concreta di detta normativa conduce, nei fatti, a un ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Ciò si verifica quando tali contratti sono utilizzati per soddisfare esigenze permanenti e durevoli delle scuole statali in materia di personale.

Orbene, la Corte rileva che, nel presente caso, il termine di immissione in ruolo dei docenti nell'ambito di tale regime è variabile e incerto, poiché essa dipende da circostanze aleatorie e imprevedibili. Infatti, da un lato, l'immissione in ruolo per effetto dell'avanzamento dei docenti in graduatoria è in funzione della durata complessiva dei contratti di lavoro a tempo determinato nonché dei posti che sono nel frattempo divenuti vacanti. Dall'altro lato, non è previsto alcun termine preciso per l'organizzazione delle procedure concorsuali. Ne deriva che la normativa italiana, sebbene limiti formalmente il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato per provvedere a supplenze annuali per posti vacanti e disponibili solo per un periodo temporaneo fino all'espletamento delle procedure concorsuali, non consente di garantire che l'applicazione concreta delle ragioni oggettive sia conforme ai requisiti dell'accordo quadro⁶.

⁴ Invece, l'accordo quadro non enuncia un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato (sentenza della Corte del 3 luglio 2014, *Fleming e. a.*, causa [C-362/13](#), v. comunicato stampa n. [92/14](#)).

⁵ Il decreto legislativo n. 368/2001 enuncia che la disposizione secondo la quale i contratti a tempo determinato di durata superiore a 36 mesi sono trasformati in contratti a tempo indeterminato (consentendo così un numero di rinnovi illimitato di contratti) non si applica alle scuole statali.

⁶ A seconda degli anni e delle fonti, circa il 30%, o addirittura il 61% del personale amministrativo, tecnico e ausiliario delle scuole statali sarebbe impiegato con contratti a tempo determinato. Tra il 2006 e il 2011, il personale docente di tali

Inoltre, le considerazioni di bilancio non costituiscono di per sé, un obiettivo perseguito dalla politica sociale e, pertanto, non possono giustificare l'assenza di qualsiasi misura diretta a prevenire il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Di conseguenza, **la normativa italiana non prevede alcuna misura diretta a prevenire il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.**

Le misure sanzionatorie

La normativa italiana esclude il risarcimento del danno subito a causa del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore dell'insegnamento. Esso non consente neanche la trasformazione di tali contratti in contratti a tempo indeterminato.

Il fatto che un lavoratore che abbia effettuato supplenze non possa ottenere un contratto a tempo indeterminato se non con l'immissione in ruolo per effetto dell'avanzamento in graduatoria è aleatorio e non costituisce quindi una sanzione sufficientemente effettiva e dissuasiva ai fini di garantire la piena efficacia delle norme adottate in applicazione dell'accordo quadro.

La Corte sottolinea che, sebbene il settore dell'insegnamento testimoni un'esigenza particolare di flessibilità, lo Stato italiano non può esimersi dall'osservanza dell'obbligo di prevedere una misura adeguata per sanzionare debitamente il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Per tali motivi, la Corte giunge alla conclusione che **l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato non ammette una normativa che, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali dirette all'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, autorizzi il rinnovo di contratti a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti e di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza indicare tempi certi per l'espletamento di dette procedure concorsuali ed escludendo il risarcimento del danno subito a causa di un siffatto rinnovo.**

Tale normativa, infatti, **non prevede criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo risponda ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine. Essa non contempla neanche altre misure dirette a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo a siffatti contratti.**

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna la Corte di giustizia.

Il [testo integrale](#) della sentenza è pubblicato sul sito CURIA il giorno della pronuncia

Contatto stampa: Estella Cigna Angelidis ☎ (+352) 4303 2582

Immagini della pronuncia della sentenza sono disponibili su «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106

scuole vincolato da siffatti contratti avrebbe rappresentato tra il 13% e il 18% di tutto il personale. Nessuna procedura concorsuale è stata organizzata tra il 2000 e il 2011.

Malattie professionali



Sonia Alvarez, *Riflesso nel quadro*, 1970

Amianto: modalità eziologiche di esposizione

■ a cura di Marco Bottazzi *

In Italia l'amianto è vietato. Non si può vendere, comprare, lavorare e nemmeno tirare fuori dalle cave. Eppure lo si importa dall'India. Non si tratta di contrabbando o di chissà quale altra attività: è tutto scritto in documenti ufficiali. Nel solo biennio 2011-2012 l'India ha esportato in Italia, 1.040 tonnellate di asbesto, una quantità che ha trasformato il nostro Paese nel primo interlocutore di Nuova Delhi, al secondo figura il Nepal con 124 e al terzo la Nigeria con 38. Le aziende interessate sono in tutto una decina sparse su tutto il territorio nazionale. Si servono dell'amianto, secondo le indagini svolte dalla procura di Torino, per confezionare guarnizioni per freni e frizioni o per fabbricare lastre e pannelli in fibrocemento. E tutto ciò nonostante la legge n. 57/1992 vieti queste attività... (a cura della redazione)

Le diverse normative intervenute dopo la legge 257/92 di messa al bando dell'amianto hanno introdotto una vasta gamma di termini per individuare con sinteticità sia

gli usi che le modalità con cui si impiega amianto.

In qualche caso vi è stata una sovrapposizione con una terminologia già in uso nel campo, ad esempio, dell'igiene industriale. Si rende necessario pertanto riassumere brevemente alcuni concetti fondamentali e collegarli a termini specifici.

► *Uso «diretto» di amianto*

Con questo termine si intende indicare quell'utilizzazione che prevede l'amianto come costituente del prodotto finito di un'azienda. Ad esempio industrie del cemento amianto, produzione di motori a scoppio con coibentazioni o guarnizioni di amianto.

► *Uso «indiretto» di amianto*

Si tratta dell'impiego di amianto come ausilio al processo produttivo. Ad esempio i guanti del fonditore o la coibentazione della tubazione di vapore dalla caldaia al punto di utilizzazione.

* Coordinatore medico-legale dell'Inca Cgil nazionale

Per distinguere queste due situazioni in passato venivano usati rispettivamente i termini «attivo» e «passivo» che adesso utilizzeremo per indicare invece due diverse situazioni di esposizione. Pertanto:

► *Esposizione «attiva»*

Quando un soggetto è esposto a fibre aerodisperse che si sprigionano dal materiale che sta lavorando.

► *Esposizione «passiva»*

Quando un soggetto è comunque esposto a fibre di amianto aerodisperse ma che provengono da una lavorazione che egli non sta eseguendo.

► *Esposizione «passiva ambientale»*

È la condizione di esposizione di soggetti che lavorano in ambienti dove siano presenti delle coibentazioni della struttura costituente l'edificio sede dell'ambiente di lavoro.

Studi epidemiologici in Italia e in molti altri paesi hanno posto in evidenza i rischi da esposizione non-lavorative ad amianto, particolarmente in tre circostanze:

- Presenza di manufatti di amianto nelle abitazioni ed in altri comparti dell'ambiente generale;
- Contaminazione dell'ambiente domestico veicolata da parte di lavoratori dell'amianto al proprio domicilio, attraverso i capelli e gli indumenti da lavoro e conseguente esposizione dei conviventi;
- Contaminazione, in modo diretto o indiretto, con amianto dell'ambiente gene-

rale dove vive la comunità, da parte di aziende dove si lavorava l'amianto.

È documentato come tutte e tre queste fonti di rischio, in alcune circostanze, abbiano causato mesoteliomi, mentre l'eventuale associazione di esposizioni extralavorative con i tumori professionali è di più difficile esplorazione.

Per esposizione familiare si deve intendere, quindi, quella di soggetti non esposti professionalmente ed esposti in ambiente domestico perché conviventi con almeno un lavoratore assegnabile alle categorie professionali certa o probabile.

Per i casi con esposizione familiare il parente esposto che ha causato la malattia è il genitore (5,5%), il coniuge/convivente (4,7%) ed il figlio/figlia (0,7%).

Piemonte, Veneto e Liguria coprono circa i 2/3 della casistica con questa modalità eziologica ed i settori di attività sono quelli con esposizione massiva (cantieri navali, industria del cemento amianto) ma anche quello emergente dell'edilizia.

Con esposizione ambientale si definisce, poi, la situazione di soggetti non esposti professionalmente e che hanno vissuto in vicinanza di insediamenti produttivi che lavoravano o utilizzavano amianto (o materiali contenenti amianto) oppure hanno frequentato ambienti con presenza di amianto per motivi non professionali.

Mentre la gran parte dei casi con esposizione di tipo ambientale è dovuta all'industria del cemento-amianto. Le situazioni di contaminazioni ambientali più rilevanti sono quelle di Casale Monferrato, Bari e Broni.

Infatti oltre il 70% dei casi ambientali riguarda residenti in Piemonte, Puglia e Lombardia all'atto della diagnosi.

È osservata la combinazione contemporanea di esposizioni ad amianto ambientali e familiari, per aver abitato con conviventi esposti ad amianto e, simultaneamente, in luoghi ritenuti inquinati da amianto.

Nel caso dell'esposizione familiare ed ambientale si tratta principalmente di mesoteliomi della pleura e del peritoneo.

Nel quaderno sull'amianto del Ministero della Salute propedeutico alla II Conferenza Governativa di Venezia sono indicati i 61 Comuni con un tasso grezzo di mesoteliomi maggiore di 4 casi per 100.000 abitanti, si tratta di una classificazione utile a definire le diverse modalità espositive.

Il primo insieme di Comuni è quello di Casale Monferrato e dei Comuni limitrofi di San Giorgio, Rosignano e Villanova Monferrato. I lavoratori dell'azienda Eternit sono i più colpiti ma è presente un numero molto rilevante di casi di origine ambientale (soggetti residenti nei pressi dell'azienda o comunque entrati in contatto con le fibre in occasione di vita non strettamente professionali) ma numerosi sono poi i lavoratori dell'edilizia per l'utilizzo di materiali contenenti amianto.

All'industria del cemento-amianto deve essere attribuito anche il secondo insieme di Comuni formato da Broni e Stradella, nel Comune di Broni si registra il più alto tasso grezzo fra tutti i Comuni d'Italia (82 casi, 7 all'anno ogni 100.000 abitanti).

In Friuli abbiamo le realtà di Monfalcone (e la cintura composta da San Canzian,

ronchi dei Legionari e Staranzano), di Trieste e Muggia in cui l'attività economica è stata la costruzione, riparazione, demolizione nei cantieri navali e la movimentazione portuale di merci.

La stessa attività economica risulta prevalente per i Comuni della costa ligure di La Spezia (e i limitrofi di Sarzana, Lerici, Arcole e Vezzano Ligure), di Genova (oltre a Sestri Levante, Chiavari e Rapallo) e di Savona e Cairo Montenotte.

Per i Comuni di Ciriè e Nole in provincia di Torino devono essere segnalate la vicinanza al sito estrattivo di Balangero, la presenza di industrie della carta e di manifatture di tessili in amianto. L'industria tessile che utilizzava l'amianto come materia prima è anche responsabile del numero di mesoteliomi nei Comuni di Collegno, Grugliasco e Rivoli.

Abbiamo poi l'attività di riparazione e demolizione delle carrozze ferroviarie responsabile dei casi di Savigliano e Fossano in provincia di Cuneo.

Il cluster di Verbania è attribuito alle attività di fabbricazione di fibre sintetiche artificiali.

In Lombardia i casi registrati a Sarnico, Saronno e Rho sono legati all'industria tessile, in questi Comuni come anche in quelli di Vigevano e Limbiate le esposizioni in edilizia risultano prevalenti nell'interpretazione dei casi registrati. L'esposizione ad amianto nel settore della riparazione di materiale rotabile ferroviario fornisce il più importante elemento di spiegazione per il polo industriale di Voghera, mentre per Cinisello Balsamo, Lodi e Lecco i casi di me-

sotelioma sono per esposizioni professionali diversificate nei settori del tessile, metalmeccanica, gomma, carta e riparazione rotabili ferroviari.

I casi insorti nei lavoratori e fra la popolazione residente identificati a Venezia (e i limitrofi Mira e Spinea) sono legati alle attività industriali nei cantieri navali, mentre quelli dei Porto Marghera sono in relazione alle esposizioni del polo chimico e industriale di trasformazione.

Mentre all'attività della cantieristica navale sono dovuti i casi di Ancona (e Falconara Marittima) e Castellamare di Stabia.

In Toscana abbiamo il cluster di Piombino legato all'acciaieria, di Rosignano legato alla centrale elettrica e all'industria chimica e, infine, di Livorno legato ai cantieri navali e ai numerosi siti industriali (chimici, siderurgici, meccanici).

In Emilia il cluster di casi di Correggio è dovuto alla presenza fino al 1990 di una azienda di produzione di manufatti in cemento-amianto, mentre per il comune di Castel San Giovanni devono essere segnalate la contiguità con il comune di Broni e la contaminazione ambientale dell'area dovuta alla attività di lavorazione del cemento amianto.

In Sicilia sono evidenziati i comuni di Biancavilla Etnea (vedi newsletter 43/2014) e di Augusta dove è presente il polo dell'industria petrolchimica e delle raffinerie.

Infine dovuta a più fonti (impianti siderurgici e cantieri navali prevalentemente) è l'esposizione ad amianto responsabile dei casi del Comune di Taranto.

Per completezza riportiamo anche una pro-

posta di disaggregazione sperimentale delle classi espositive familiare ed ambientale.

- 1) esposizione familiare certa: casi che hanno abitato con familiare o convivente al quale verrebbe attribuita una esposizione ad amianto certa, anche sulla base di essere stato esposto in una azienda nella quale siano insorti casi di mesotelioma, per il quale il trasporto del rischio in ambiente domestico sia desumibile con certezza dalle diverse fonti possibili;
- 2) esposizione familiare probabile: casi che hanno abitato con familiare o convivente al quale verrebbe attribuita una esposizione ad amianto certa ma per il quale il trasporto del rischio in ambiente domestico non sia desumibile con certezza dalle diverse fonti possibili;
- 3) esposizione familiare possibile: casi che hanno abitato con familiare o convivente al quale verrebbe attribuita una esposizione ad amianto non certa, ma solo probabile o possibile, per il quale il trasporto dell'eventuale rischio, qualora sia stato effettivamente presente in ambiente domestico sia desumibile con certezza dalle diverse fonti;
- 4) esposizione ambientale certa: casi che hanno vissuto per residenza o per motivi professionali, di studio o altri, in ambienti con affaccio su/o adiacenti ad aziende, attività industriali o in generale «antropiche» che hanno contaminato con certezza le matrici ambientali circo-

- stanti o aerodisperse fibre provenienti da contaminazioni naturali del terreno;
- 5) esposizione ambientale probabile: casi che hanno vissuto per residenza o per motivi professionali, di studio o altri in ambienti situati in prossimità di aziende, attività industriali o più in generale «antropiche» che hanno con certezza utilizzato amianto o aerodisperso fibre provenienti da contaminazioni naturali del terreno, ma per cui non siano documentabili con certezza contaminazioni delle matrici ambientali circostanti. Casi che hanno fatto un utilizzo regolare e non sporadico di mezzi di trasporto con presenza certa di amianto in matrice friabile nella coibentazione. Casi che hanno vissuto per residenza o per motivi professionali in ambienti con affaccio su strade ferrate in un periodo non antecedente alla fine degli anni '50.
- 6) esposizione ambientale possibile: casi che hanno vissuto per residenza o per motivi professionali, di studio o altri in ambienti situati in prossimità di aziende, attività industriali o più in generale «antropiche» sulle quali non sono disponibili informazioni dettagliate ma che comunque appartengono a comparti in cui l'amianto veniva utilizzato.

Nell'ambito dei casi «professionali» rientrano anche i casi di mesotelioma insorti in conseguenza di esposizione durante il servizio militare di leva (sia semplice che protratta) in particolare a bordo di navi e sommergibili, casi che giova ricordarlo godono della doppia tutela data dalla Causa di Servizio e del Fondo vittime del dovere (equiparati).

