



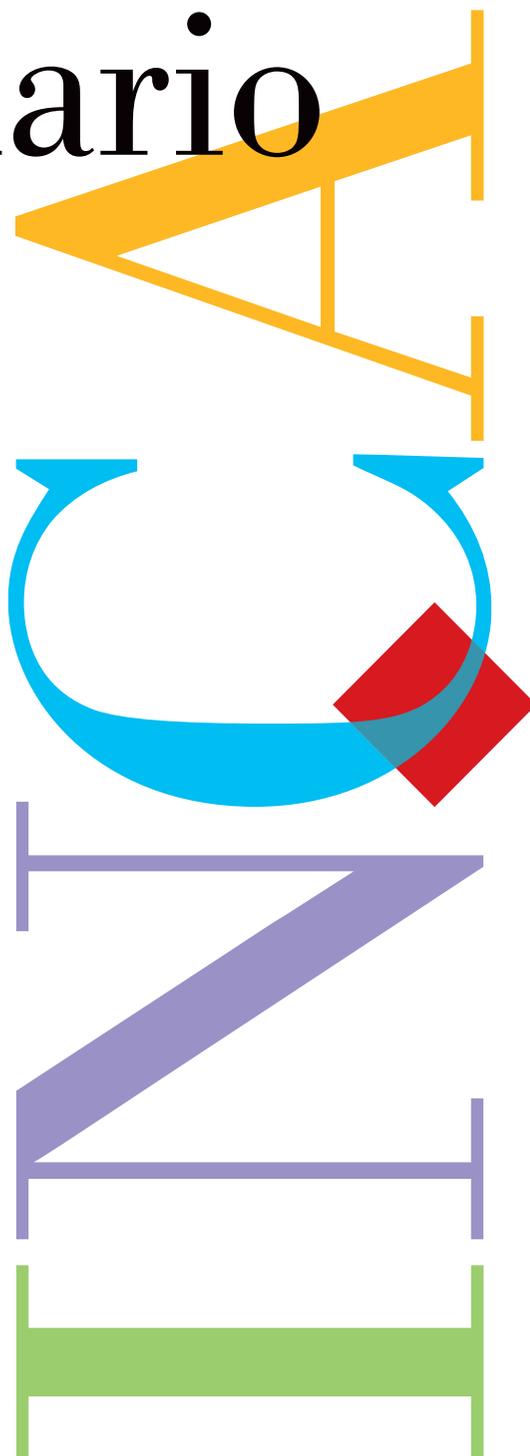
# otizionario

**NotiziarioINCAonline**  
**N.8-9-10 / 2014**

- Previdenza**
- Welfare State in Europa**
- Malattie professionali**



*il Patronato della CGIL*





**8 9-10/2014**

## **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](http://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

DICEMBRE 2014

## Sommario

### ■ **Previdenza**

**Lavoratori salvaguardati: sesta salvaguardia** 5

■ a cura di Rita Cavaterra e Nicola Marongiu

**Allegati** 14

*Legge 10 ottobre 2014, n. 147*

*Circolare Ministero del lavoro n. 27 del 7.11.2014*

*Messaggi Inps n. 8838 del 18.11.2014 e n. 8881 del 19.11.2014*

*Report salvaguardie - situazione al 27.10.2014*

*Audizione di Mauro Nori, direttore generale Inps,  
alla sottocommissione esodati della Commissione Lavoro del Senato*

### ■ **Welfare State in Europa**

**Un parere della Corte di giustizia rischia di far saltare  
le regole sul lavoro interinale** 67

■ a cura di Carlo Caldarini

**Allegati** 68

*Conclusioni dell'avvocato generale Maciej Szpunar*

*Direttiva 2008/104/Ce del Parlamento Europeo e del Consiglio*

### ■ **Malattie professionali**

**«È malattia professionale se...»** 102

■ *Atti del seminario Inca Cgil - Rimini, 26.5.2014*

**Le malattie professionali in Emilia Romagna** 103

■ di Silvana Barilli

**Orientamento giurisprudenziale sulla presunzione legale dell'origine professionale delle malattie tabellate** 111

■ di Aldo De Matteis

**Il valore delle parole occasionale e non, per il riconoscimento del nesso causale** 115

■ di Giovanni Sicuranza

**L'onere della prova alla luce della multifattorialità delle malattie professionali** 121

■ di Marco Zavalloni

**Validità e utilità del DVR quale elemento di prova** 125

■ di Paolo Naldi

**Il ruolo del consulente tecnico d'ufficio nelle cause giudiziarie** 129

■ di Rinaldo Gherzi





**Previdenza**



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

## Lavoratori salvaguardati: sesta salvaguardia

■ a cura di Rita Cavaterra e Nicola Marongiu\*

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 246 del 22 ottobre 2014 è stata pubblicata la legge 147 del 10 ottobre 2014 «Modifiche alla disciplina delle deroghe riguardanti l'accesso al trattamento pensionistico». La legge in questione è entrata in vigore il 6 novembre 2014.

Con circolare n. 27 del 7 novembre 2014 il Ministero del Lavoro ha dato le proprie indicazioni operative ed ha pubblicato la relativa modulistica. L'Inps ha dato le proprie indicazioni con il messaggio n. 8881 del 19 novembre, mentre il 18 aveva anticipato, con il messaggio n. 8838, la definizione delle procedure informatiche per la verifica del diritto a pensione e per le domande di pensione.

Riteniamo utile evidenziare che i potenziali beneficiari della sesta salvaguardia che abbiano già perfezionato i requisiti per il diritto a pensione (decorrenza compresa) devono immediatamente presentare domanda di pensione all'Inps, specificando che vogliono accedere al diritto a pensione con la sesta salvaguardia. Ciò deve essere fatto in ogni

caso, anche in assenza della domanda di ammissione al beneficio, al fine di non perdere la data di decorrenza della pensione, che comunque, per la sesta salvaguardia, non può essere precedente alla data del 6 novembre 2014 (data di entrata in vigore del provvedimento). L'Inps già con messaggio n. 4373 del 2 maggio 2014 ha dato indicazione di non respingere le domande di pensione presentate ma di tenerle in apposita evidenza al fine di provvedere alla liquidazione del trattamento di pensione nel caso in cui il soggetto risulti beneficiario delle disposizioni di salvaguardia.

Ricordiamo che la sesta salvaguardia nasce dai risparmi che secondo l'Inps sono stati realizzati nella seconda e nella quarta salvaguardia.

Nella seconda salvaguardia (articolo 22 della legge 135/2012) al comma 1 della lettera a) sono stati previsti 40.000 lavoratori per i quali le imprese che hanno stipulato in sede governativa accordi finalizzati alla gestione delle eccedenze occupazionali con utilizzo degli ammortizzatori sociali. Per poter esse-

---

\* Area della Contrattazione sociale della Cgil Nazionale

re ammessi alla salvaguardia i lavoratori dovevano avere le seguenti condizioni:

- accordi stipulati in sede governativa entro il 31 dicembre 2011;
- cessazione dell'attività lavorativa e collocamento in mobilità in data precedente, pari o successiva al 4 dicembre 2011;
- perfezionamento dei requisiti pensionistici entro il periodo di fruizione della mobilità.

La seconda salvaguardia passa da 55.000 a 35.000 lavoratori e quelli indicati al comma 1, lettera a) scendono da 40.000 a 20.000. La lettera a) dell'articolo 22, comma 1, del decreto legge 95/2012, convertito con modificazioni nella legge 135/2012 diceva che i lavoratori, in presenza dei requisiti sopra descritti, avevano diritto alla deroga indipendentemente dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e dalla data di collocazione in mobilità. Tale disposizione è stata modificata inserendo dei limiti temporali. In base alle modifiche introdotte hanno diritto alla deroga i lavoratori:

- che siano percettori, entro i quindici giorni successivi al 6 novembre 2014, del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria e che cessino il rapporto di lavoro entro il 30 dicembre 2016 per il collocamento in mobilità oppure i lavoratori che cessino il rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2014 e siano collocati in mobilità. Le aziende sono tenute a comunicare i nominativi dei lavoratori che cesseranno entro il 31 dicembre 2014 al Ministero del Lavoro entro la data del 31 dicembre 2014. È da rilevare che per quanto riguarda i lavoratori che devono

essere percettori della Cigs nei quindici giorni successivi all'entrata in vigore della legge l'Inps ha precisato che «la percezione del trattamento di Cigs è condizione per l'accesso alla salvaguardia», specificando «che il trattamento Cigs deve sussistere al momento di entrata in vigore della legge 147/2014 (6 novembre 2014) ovvero iniziare entro i 15 giorni successivi alla sua entrata in vigore. Tale trattamento dovrà essere goduto senza soluzione di continuità fino alla data del licenziamento che non può essere successiva al 30 dicembre 2016».

Ricordiamo che per questi lavoratori continua ad applicarsi la disciplina in materia di indennità di mobilità in vigore alla data del 31 dicembre 2011. I lavoratori che rientrano in questa categoria di salvaguardati mantengono infatti la stessa durata dell'indennità di mobilità prevista nel 2011 anche se cessano il rapporto di lavoro, per essere collocati in mobilità, dopo il 30 dicembre 2014.

La quarta salvaguardia passa da 6.500 a 2.500 lavoratori. Si tratta di coloro il cui rapporto di lavoro si è risolto tra il 1° gennaio 2009 ed il 31 dicembre 2011, in ragione della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro stesso. Ricordiamo che per essere ammessi alla deroga tali lavoratori successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro non dovevano aver conseguito un reddito annuo lordo riferito a qualsiasi attività, superiore a 7.500 euro e che tale reddito non doveva essere riconducibile ad un rapporto a tempo indeterminato.

La sesta salvaguardia si applica alle seguenti categorie:

a) **nei limiti di 5.500 soggetti**, ai lavoratori collocati in mobilità ordinaria a seguito di accordi governativi o non governativi, sottoscritti entro il 31 dicembre 2011, cessati dal lavoro entro il 30 settembre 2012, che perfezionino i requisiti vigenti ante la legge Fornero, entro il periodo di fruizione della mobilità o entro i dodici mesi successivi alla fine dello stesso periodo con i versamenti volontari.

In deroga alla normativa vigente i versamenti volontari potranno riguardare anche periodi eccedenti i sei mesi precedenti la domanda di autorizzazione. Il versamento potrà comunque essere effettuato solo con riferimento ai dodici mesi successivi al termine del periodo di fruizione della mobilità.

Con messaggio n. 8881 del 19 novembre l'Inps ha precisato che l'autorizzazione ai versamenti volontari può sussistere alla data del 6 novembre 2014 o deve essere richiesta entro il 5 gennaio 2015.

Sempre per questi lavoratori l'Inps ha precisato che «il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità ordinaria, entro il quale riscontrare la maturazione dei requisiti per il pensionamento deve essere verificato alla data del 6 novembre 2014 (data di entrata in vigore della legge 147). Pertanto eventuali periodi di sospensione della percezione della mobilità, successivi a tale data, non possono essere considerati rilevanti ai fini del prolungamento del periodo di fruizione entro il quale devono essere maturati i requisiti per il pensionamento.

b) **nei limiti di 12.000 soggetti**, ai lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria prima del 4 dicembre 2011:

- con un contributo volontario accreditato o accreditabile alla data del 6 dicembre 2011, anche se hanno svolto successivamente alla data del 4 dicembre qualsiasi attività lavorativa purché non a tempo indeterminato;
- anche se non hanno alcun contributo volontario versato o accreditabile alla data del 6 dicembre 2011, a condizione che abbiano almeno un contributo accreditato derivante da effettiva attività lavorativa nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 ed il 30 novembre 2013 e che alla data del 30 novembre 2013 non svolgano attività lavorativa a tempo indeterminato.

**Per poter beneficiare della deroga è necessario che i lavoratori maturino la decorrenza del trattamento pensionistico entro il 6 gennaio 2016.**

- c) **nei limiti di 8.800 soggetti**, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro si è risolto:
- entro il 30 giugno 2012 in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412 ter del codice di procedura civile o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 31 dicembre 2011, anche se dopo il 30 giugno 2012 hanno svolto qualsiasi attività lavorativa purché non a tempo indeterminato;
  - dopo il 30 giugno 2012 ed entro il 31 dicembre 2012 in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412 ter del codice di procedura civile o in applicazione di ac-

cordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 31 dicembre 2011, anche se dopo la cessazione hanno svolto qualsiasi attività lavorativa purché non a tempo indeterminato;

- per risoluzione unilaterale nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011, anche se successivamente alla cessazione hanno svolto qualsiasi attività lavorativa purché non a tempo indeterminato.

**Per poter beneficiare della deroga è necessario che i lavoratori maturino la decorrenza del trattamento pensionistico entro il 6 gennaio 2016.**

d) nei limiti di **1.800 soggetti**, ai lavoratori che, nel corso dell'anno 2011 o erano in congedo per assistere una persona con handicap grave (coniuge, figli, genitori anche adottivi, i fratelli e le sorelle, i parenti ed affini entro il terzo grado conviventi) o hanno usufruito dei permessi previsti dalla legge 104/1992 in quanto portatori di handicap o per assistere persone con handicap in situazioni di gravità.

**Per poter beneficiare della deroga è necessario che i lavoratori maturino la decorrenza del trattamento pensionistico entro il 6 gennaio 2016.**

e) nei limiti di **4.000 soggetti** ai lavoratori con contratto a tempo determinato cessati dal lavoro tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011, non rioccupati a tempo indeterminato.

**Per poter beneficiare della deroga è neces-**

**sario che i lavoratori maturino la decorrenza del trattamento pensionistico entro il 6 gennaio 2016.**

Per i lavoratori di cui alla lettera a) che siano già stati autorizzati ai versamenti volontari in data antecedente al 6 novembre 2014 e per i quali siano decorsi i termini di pagamento sono riaperti **a domanda** i termini dei versamenti relativi ai dodici mesi successivi alla fine del periodo di fruizione dell'indennità di mobilità. Con il messaggio n. 8881 l'Inps ha precisato che tale norma si applica anche a coloro che presenteranno la domanda di autorizzazione ai versamenti volontari entro la data del 6 gennaio 2015 (termine ultimo per la presentazione delle domande relative al beneficio della sesta salvaguardia). L'Istituto ha altresì precisato che all'atto dell'istruttoria delle nuove domande o delle domande di riesame sarà consentito all'interessato il versamento della contribuzione volontaria solo nel caso in cui sia verificata in capo al soggetto la possibilità di raggiungere il diritto a pensione entro i dodici mesi successivi alla fine del periodo di fruizione della mobilità.

**Il trattamento pensionistico per i soggetti sopra individuati non potrà avere decorrenza anteriore all'entrata in vigore della presente legge (6 novembre 2014).**

Con circolare n. 27 del 7 novembre 2014 il Ministero del Lavoro ha precisato che **le domande per ottenere il beneficio della deroga devono essere presentate entro il 5 gennaio 2015.**

Per i lavoratori di cui alle lettere c), d) ed e) le istanze devono essere presentate alle Direzioni territoriali del lavoro. Solo per coloro

che hanno sottoscritto accordi in base agli articoli 410, 411 e 412 ter del Cpc le domande devono essere presentate presso la Direzione territoriale in cui gli accordi sono stati sottoscritti, mentre per tutti gli altri lavoratori l'istanza deve essere presentata presso la Direzione territoriale di residenza del lavoratore. Nella circolare del Ministero del Lavoro si fa riferimento solo ai compiti specifici che spettano alle Direzioni del Lavoro. Con messaggio n. 8881 del 19 novembre 2014, l'Inps ha precisato che per i lavoratori di cui alle lettere a) e b), iscritti alle gestioni private, pubbliche e dei lavoratori dello sport e spettacolo le domande devono essere presentate allo Inps entro il 6 gennaio 2015. Solo per i lavoratori in congedo o fruitori di permessi l'Inps ha precisato che non devono presentare una nuova istanza per il beneficio della sesta salvaguardia, ma ciò solo nel caso in cui abbiano già a suo tempo presentato istanza per la quarta salvaguardia, abbiano ottenuto un provvedimento di accoglimento da parte delle competenti Dtl e siano rimasti esclusi dalla salvaguardia stessa a causa del contingente numerico. L'Inps provvederà, infatti, d'ufficio ad individuare i soggetti aventi diritto a rientrare nel nuovo contingente in base al criterio ordinario della prossimità dei requisiti per il perfezionamento del diritto al primo trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità utile. Ricordiamo che con messaggio n. 7463 del 6 ottobre 2014 l'Inps aveva comunicato che il contingente numerico previsto dalla quarta salvaguardia per questi soggetti (2.500) era stato raggiunto con coloro che maturavano i requisiti per il

diritto a pensione entro il 31 ottobre 2012. L'Inps provvede al monitoraggio delle domande di pensionamento inoltrate dai lavoratori sulla base della data di cessazione del rapporto di lavoro. Solo per i lavoratori in congedo o fruitori di permessi vale il criterio ordinario precedentemente descritto. Qualora dal monitoraggio risulti il raggiungimento del limite numerico delle domande di pensione l'Istituto non può prendere in esame ulteriori istanze.

L'Inps è altresì tenuto a pubblicare sul proprio sito Internet, in forma aggregata al fine di rispettare la tutela dei dati personali, i dati raccolti a seguito del monitoraggio, avendo cura di evidenziare le domande accolte, quelle respinte e le relative motivazioni.

Sulla base dei dati del monitoraggio effettuato dall'Inps, il ministro del Lavoro riferisce annualmente al Parlamento in ordine all'attuazione delle disposizioni di salvaguardia, con particolare riferimento al numero di lavoratori salvaguardati e alle risorse finanziarie utilizzate.

I benefici di questa sesta salvaguardia sono riconosciuti a 32.100 soggetti. Ricordiamo, però, che 24.000 soggetti sono stati recuperati dalla seconda (-20.000) e dalla quarta salvaguardia (- 4.000).

Il primo comma dell'articolo 3 prevede, inoltre, l'interpretazione autentica dell'articolo 1, comma 194, lettera e) della legge 147/2013 (legge di stabilità 2014). La disposizione in questione si interpreta nel senso che il versamento volontario, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 1, del D.lgs. 184/1997, potrà essere effettuato solo con riferimento ai sei me-

si successivi al termine di fruizione dell'indennità di mobilità. Per i lavoratori già autorizzati ai versamenti volontari in data antecedente l'entrata in vigore della legge 147/2013 (1° gennaio 2014) e per i quali siano decorsi i termini di pagamento, sono riaperti **a domanda** i termini dei versamenti volontari relativi ai sei mesi successivi alla fine della mobilità. L'assicurato doveva essere stato collocato in mobilità alla data del 4 dicembre 2011.

Con messaggio n. 4373 del 2 maggio 2014 (che viene richiamato dal messaggio n. 8881) l'Inps ha precisato che «la salvaguardia in parola è rivolta esclusivamente a quei soggetti che, entro i sei mesi successivi al termine della mobilità, abbiano perfezionato il requisito dell'età e quello contributivo. L'Inps ha però poi ulteriormente precisato che se al termine della mobilità è già stato perfezionato il requisito contributivo ma non quello dell'età, i lavoratori che si trovano in questa situazione non rientrano nella tipologia in esame in quanto la norma fa espressamente riferimento al perfezionamento dei requisiti «mediante versamento dei contributi volontari» che interessano solo il requisito contributivo e non quello anagrafico. L'interpretazione data dall'Inps è restrittiva e penalizza proprio i lavoratori con maggior anzianità contributiva.

**Audizione del direttore generale dell'Inps, dott. Mauro Nori, alla sottocommissione esodati della Commissione Lavoro del Senato.**

La stampa ha dato ampio risalto all'audizione svolta dal direttore generale dell'Inps al-

la sottocommissione esodati. Secondo quanto riportato dalla stampa il direttore generale dell'Inps avrebbe affermato che con la sesta salvaguardia si è conclusa l'emergenza esodati e che restano soltanto casi residui e specifici da tutelare. Su questi casi specifici sembrerebbe, peraltro, che la Commissione si sarebbe impegnata a fare una sorta di censimento.

Abbiamo volutamente scritto tutto al condizionale, visto che ci sembra veramente assurdo che l'Inps abbia potuto fare delle simili dichiarazioni. Infatti, in data 15 ottobre 2014, il ministro Poletti, rispondendo ad una interrogazione parlamentare alla Commissione Lavoro della Camera, ha consegnato ai parlamentari due tabelle elaborate proprio dall'Inps in base alle quali, togliendo alcuni paletti alle precedenti salvaguardie (ad esempio spostando la decorrenza della pensione al 6 gennaio 2017, al 6 gennaio 2018 e al 6 gennaio 2019) si individua una platea di almeno 46.200 lavoratori ancora da salvaguardare.

Il resoconto ufficiale dell'audizione non è stato ancora pubblicato. Ci auguriamo quindi che le dichiarazioni rese da Nori siano state male interpretate, altrimenti ci troveremmo di fronte al paradosso di un Inps che smentisce se stesso.

Sul sito del Senato c'è infatti soltanto la documentazione acquisita agli atti. Tale documentazione è il report del 27 ottobre 2014 redatto dall'Inps in merito alla situazione delle prime 5 salvaguardie.

Il dramma sociale degli «esodati», purtroppo, non è per nulla finito.

Appare inoltre abbastanza surreale che sia

una sottocommissione a prevedere ed eventualmente a varare un censimento degli esodati: l'Inps ha tutti i dati possibili ed anche il Ministero del Lavoro dovrebbe averli. Non è che come sempre si sta giocando con i numeri per cercare di evitare la risoluzione del problema?

La Cgil ha sempre sostenuto che la questione deve essere risolta con una norma di principio che riconosca in maniera definitiva e strutturale il diritto a pensione per tutti.

Questa norma avrebbe dovuto essere contenuta nel disegno di legge di stabilità 2015.

Né crediamo che si possa pensare di risolvere la questione creando ulteriori disparità di trattamento tra lavoratori che sono stati ugualmente colpiti dalla manovra Monti-Fornero. Non possono esserci diversità di trattamento per soggetti cui sono stati negati i diritti e che, a distanza di tre anni dalla manovra, si trovano senza lavoro, senza ammortizzatori sociali e senza pensione. La questione si può e si deve risolvere positivamente per tutti: l'importante è che ci sia la volontà politica di farlo.

La Cgil continuerà a lottare per i diritti di questi lavoratori anche con lo sciopero generale del 12 dicembre.

## ALLEGATI

### LEGGE 10 ottobre 2014, n. 147

Modifiche alla disciplina dei requisiti per la fruizione delle deroghe riguardanti l'accesso al trattamento pensionistico. (14G00161)

(GU n.246 del 22-10-2014)

Vigente al: 6-11-2014

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

#### Art. 1

Modifiche all'articolo 22, comma 1, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e all'articolo 11, comma 2, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 ottobre 2013, n. 124.

1. In considerazione del limitato utilizzo, ai fini dell'accesso al pensionamento secondo i requisiti e le decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, della salvaguardia di cui all'articolo 22, comma 1, lettera a), del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, al medesimo articolo 22, comma 1, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'alinea, le parole: «ulteriori 55.000 soggetti» sono sostituite dalle seguenti: «ulteriori 35.000 soggetti»;

b) alla lettera a), le parole: «alla data del 4 dicembre 2011 gli stessi lavoratori ancora non risultino cessati dall'attività lavorativa e collocati in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni» sono sostituite dalle seguenti: «siano percettori, entro i quindici giorni successivi alla data di entrata in vigore della presente disposizione, del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e il cui rapporto di lavoro cessi entro il 30 dicembre 2016 per il collocamento in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero siano cessati dall'attività lavorativa entro il 31 dicembre 2014 e collocati in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, i cui nominativi siano stati comunicati entro il 31 dicembre 2014 al Ministero del lavoro e delle politiche sociali secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 8 ottobre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 17 del 21 gennaio 2013».

2. All'articolo 1, comma 235, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modificazioni, gli importi indicati al quarto periodo sono ridotti di 198 milioni di euro per l'anno 2016, 380 milioni di

euro per l'anno 2017, 495 milioni di euro per l'anno 2018, 240 milioni di euro per l'anno 2019 e 35 milioni di euro per l'anno 2020.

3. Per effetto di quanto disposto al comma 1, lettera a), del presente articolo, e' operata una corrispondente diminuzione nel contingente numerico indicato nella prima voce della tabella di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 8 ottobre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 17 del 21 gennaio 2013.

4. In considerazione del limitato utilizzo, ai fini dell'accesso al pensionamento secondo i requisiti e le decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, della salvaguardia di cui all'articolo 11 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 ottobre 2013, n. 124, al medesimo articolo 11, comma 2, le parole: «nel limite di 6.500 soggetti e nel limite massimo di 151 milioni di euro per l'anno 2014, di 164 milioni di euro per l'anno 2015, di 124 milioni di euro per l'anno 2016, di 85 milioni di euro per l'anno 2017, di 47 milioni di euro per l'anno 2018 e di 12 milioni di euro per l'anno 2019» sono sostituite dalle seguenti: «nel limite di 2.500 soggetti e nel limite massimo di 77 milioni di euro per l'anno 2014, di 83 milioni di euro per l'anno 2015, di 63 milioni di euro per l'anno 2016, di 43 milioni di euro per l'anno 2017, di 24 milioni di euro per l'anno 2018 e di 6 milioni di euro per l'anno 2019». Conseguentemente, all'articolo 1, comma 235, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modificazioni, gli importi indicati al quarto periodo sono ridotti di 74 milioni di euro per l'anno 2014, 81 milioni di euro per l'anno 2015, 61 milioni di euro per l'anno 2016, 42 milioni di euro per l'anno 2017, 23 milioni di euro per l'anno 2018 e 6 milioni di euro per l'anno 2019.

## Art. 2

### Requisiti di accesso e decorrenze delle prestazioni pensionistiche

1. Le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, ferme restando le salvaguardie previste dall'articolo 24, comma 14, del medesimo decreto-legge n. 201 del 2011, e successive modificazioni, dall'articolo 22 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, dall'articolo 1, commi da 231 a 234, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modificazioni, dagli articoli 11 e 11-bis del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 ottobre 2013, n. 124, dall'articolo 2, commi 5-bis e 5-ter, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 1, commi da 194 a 198, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, e dai relativi decreti attuativi del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° giugno 2012, 8 ottobre 2012, 22 aprile 2013 e 14 febbraio 2014, pubblicati, rispettivamente, nella Gazzetta Ufficiale n. 171 del 24 luglio 2012, n. 17 del 21 gennaio 2013, n. 123 del 28 maggio 2013 e n. 89 del 16 aprile 2014, continuano ad applicarsi ai seguenti soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento successivamente al 31 dicembre 2011:

a) nel limite di 5.500 soggetti, ai lavoratori collocati in mobilità ordinaria a seguito di accordi governativi o non governativi, stipulati entro il 31 dicembre 2011, cessati dal rapporto di lavoro entro il 30 settembre 2012 e che perfezionano, entro il periodo di fruizione dell'indennita' di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero, anche mediante il versamento di contributi volontari, entro dodici mesi dalla fine dello stesso periodo, i requisiti vigenti prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011. Il versamento volontario di cui alla presente lettera, anche in deroga alle disposizioni dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, puo' riguardare anche periodi eccedenti i sei mesi precedenti la domanda di autorizzazione stessa. Tale versamento puo' comunque essere effettuato solo con riferimento ai dodici mesi successivi al termine di fruizione dell'indennita' di mobilità indicato dalla presente lettera;

b) nel limite di 12.000 soggetti, ai lavoratori di cui all'articolo 1, comma 194, lettere a) e f), della legge 27 dicembre 2013, n. 147, i quali perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge n. 201 del 2011;

c) nel limite di 8.800 soggetti, ai lavoratori di cui all'articolo 1, comma 194, lettere b), c) e d), della legge 27 dicembre 2013, n. 147, i quali perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge n. 201 del 2011;

d) nel limite di 1.800 soggetti, ai lavoratori di cui all'articolo 24, comma 14, lettera e-ter), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, i quali perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge;

e) nel limite di 4.000 soggetti, ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato cessati dal lavoro tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011, non rioccupati a tempo indeterminato, i quali perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge.

2. Per i lavoratori di cui al comma 1, lettera a), che siano gia' stati autorizzati ai versamenti volontari in data antecedente all'entrata in vigore della presente legge e per i quali siano decorsi i termini di pagamento, sono riaperti a domanda i termini dei versamenti relativi ai dodici mesi successivi alla fine del periodo di fruizione dell'indennita' di mobilità come specificato nel medesimo comma 1.

3. Il trattamento pensionistico, con riferimento ai soggetti di cui

al presente articolo, non puo' avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Ai fini della presentazione delle istanze da parte dei lavoratori, da effettuarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, si applicano per ciascuna categoria di lavoratori salvaguardati le specifiche procedure previste nei precedenti provvedimenti in materia di salvaguardia dei requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, da ultimo stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 14 febbraio 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 89 del 16 aprile 2014. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio delle domande di pensionamento inoltrate dai lavoratori di cui al presente articolo che intendono avvalersi dei requisiti di accesso e del regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011, sulla base della data di cessazione del rapporto di lavoro, e provvede a pubblicare nel proprio sito internet, in forma aggregata al fine di rispettare le vigenti disposizioni in materia di tutela dei dati personali, i dati raccolti a seguito dell'attivita' di monitoraggio, avendo cura di evidenziare le domande accolte, quelle respinte e le relative motivazioni. Qualora dal monitoraggio risulti il raggiungimento del limite numerico delle domande di pensione determinato ai sensi dei commi 1 e 6, l'INPS non prende in esame ulteriori domande di pensionamento finalizzate ad usufruire dei benefici previsti dal presente articolo.

5. Sulla base dei dati del monitoraggio effettuato dall'INPS, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il 30 giugno di ogni anno, trasmette alle Camere una relazione in ordine all'attuazione delle disposizioni di salvaguardia, con particolare riferimento al numero di lavoratori salvaguardati e alle risorse finanziarie utilizzate.

6. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di 32.100 soggetti e nel limite massimo di 43 milioni di euro per l'anno 2014, 218 milioni di euro per l'anno 2015, 378 milioni di euro per l'anno 2016, 355 milioni di euro per l'anno 2017, 303 milioni di euro per l'anno 2018, 203 milioni di euro per l'anno 2019, 128 milioni di euro per l'anno 2020, 49 milioni di euro per l'anno 2021 e 4 milioni di euro per l'anno 2022. Conseguentemente, all'articolo 1, comma 235, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modificazioni, gli importi indicati al quarto periodo sono corrispondentemente incrementati degli importi di cui al precedente periodo.

#### Art. 3

Interpretazione autentica dell'articolo 1, comma 194, lettera e), della legge 27 dicembre 2013, n. 147

1. L'articolo 1, comma 194, lettera e), della legge 27 dicembre 2013, n. 147, si interpreta nel senso che il versamento volontario, anche in deroga alle disposizioni dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, puo' essere effettuato solo con riferimento ai sei mesi successivi al termine di fruizione dell'indennita' relativa alla mobilita' in cui l'assicurato era collocato alla data del 4 dicembre 2011.

2. Per i lavoratori di cui al comma 1 che siano gia' stati

autorizzati ai versamenti volontari in data antecedente all'entrata in vigore della legge 27 dicembre 2013, n. 147, e per i quali siano decorsi i termini di pagamento, sono riaperti a domanda i termini per i versamenti relativi ai sei mesi successivi alla fine del periodo di fruizione dell'indennita' relativa alla mobilita' in cui l'assicurato era collocato alla data del 4 dicembre 2011.

Art. 4

#### Copertura finanziaria

1. Per effetto delle modifiche di cui agli articoli 1 e 2 della presente legge, all'articolo 1, comma 235, quarto periodo, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modificazioni, le parole: «a 1.385 milioni di euro per l'anno 2014, a 2.258 milioni di euro per l'anno 2015, a 2.758 milioni di euro per l'anno 2016, a 2.488 milioni di euro per l'anno 2017, a 1.635 milioni di euro per l'anno 2018, a 699 milioni di euro per l'anno 2019 e a 79 milioni di euro per l'anno 2020» sono sostituite dalle seguenti: «a 1.354 milioni di euro per l'anno 2014, a 2.395 milioni di euro per l'anno 2015, a 2.877 milioni di euro per l'anno 2016, a 2.421 milioni di euro per l'anno 2017, a 1.420 milioni di euro per l'anno 2018, a 656 milioni di euro per l'anno 2019, a 172 milioni di euro per l'anno 2020, a 49 milioni di euro per l'anno 2021 e a 4 milioni di euro per l'anno 2022».

2. L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 235, primo periodo, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modificazioni, e' incrementata di 31 milioni di euro per l'anno 2014, 67 milioni di euro per l'anno 2017, 215 milioni di euro per l'anno 2018 e 43 milioni di euro per l'anno 2019.

3. All'onere derivante dall'articolo 2 e dal comma 2 del presente articolo, pari a 74 milioni di euro per l'anno 2014, 218 milioni di euro per l'anno 2015, 378 milioni di euro per l'anno 2016, 422 milioni di euro per l'anno 2017, 518 milioni di euro per l'anno 2018, 246 milioni di euro per l'anno 2019, 128 milioni di euro per l'anno 2020, 49 milioni di euro per l'anno 2021 e 4 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede:

a) quanto a 74 milioni di euro per l'anno 2014, 81 milioni di euro per l'anno 2015, 259 milioni di euro per l'anno 2016, 422 milioni di euro per l'anno 2017, 518 milioni di euro per l'anno 2018, 246 milioni di euro per l'anno 2019 e 35 milioni di euro per l'anno 2020, a valere sulle economie derivanti dall'articolo 1;

b) quanto a 137 milioni di euro per l'anno 2015, 119 milioni di euro per l'anno 2016, 93 milioni di euro per l'anno 2020, 49 milioni di euro per l'anno 2021 e 4 milioni di euro per l'anno 2022, mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

4. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sara' inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addi' 10 ottobre 2014

NAPOLITANO

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Visto, il Guardasigilli: Orlando



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE  
PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE  
DIVISIONE V  
Prestazioni e contributi degli Enti pubblici di previdenza  
obbligatoria

MA002 A001 11379

Alle Direzioni territoriali del lavoro

E-mail:

[DL-DirezioniProvincialiLavoro@lavoro.gov.it](mailto:DL-DirezioniProvincialiLavoro@lavoro.gov.it)

Alle Direzioni regionali del lavoro

E-mail:

[DL-DirezioniRegionaliLavoro@lavoro.gov.it](mailto:DL-DirezioniRegionaliLavoro@lavoro.gov.it)

e, p.c.: All'INPS

Direzione Centrale Pensioni

Via Ciri il Grande, 21 - 00144 ROMA

PEC: [dc.pensioni@postacert.inps.gov.it](mailto:dc.pensioni@postacert.inps.gov.it)

Alla Direzione generale per le politiche  
del personale, l'innovazione  
organizzativa, il bilancio - UPD

PEC: [dgrisorseumane@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:dgrisorseumane@mailcert.lavoro.gov.it)

Alla Direzione generale dei sistemi  
informativi, dell'innovazione  
tecnologica e della comunicazione

PEC: [dgcomunicazione@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:dgcomunicazione@mailcert.lavoro.gov.it)

Al Capo di Gabinetto

PEC: [gabinettoministro@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:gabinettoministro@mailcert.lavoro.gov.it)

All'Ufficio Legislativo

PEC: [ufficiolegislativo@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:ufficiolegislativo@mailcert.lavoro.gov.it)

Al Segretario generale

PEC: [SegretarioGenerale@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:SegretarioGenerale@mailcert.lavoro.gov.it)

Alla Regione Siciliana

Ispettorato regionale del lavoro

E-mail: [dirigentegen.lavoro@regione.sicilia.it](mailto:dirigentegen.lavoro@regione.sicilia.it)

Alla Provincia Autonoma di Bolzano

E-mail: [sieghart.flader@provincia.bz.it](mailto:sieghart.flader@provincia.bz.it)

Alla Provincia Autonoma di Trento

E-mail: [serv.lavoro@provincia.tn.it](mailto:serv.lavoro@provincia.tn.it)

All. vari

Oggetto: *Sesta procedura di salvaguardia: legge 10 ottobre 2014, n. 147 in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 246 del 22 ottobre 2014 (S.O. n. 80) - Costituzione Commissioni presso le Direzioni territoriali del lavoro per l'esame delle ISTANZE di accesso ai benefici - Fasi e modalità operative - Schema di ISTANZA.*

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 246 del 22 ottobre 2014 (S.O. n. 80), la legge 10 ottobre 2014, n. 147 recante "Modifiche alla disciplina dei requisiti per la fruizione delle deroghe riguardanti l'accesso al trattamento pensionistico" (c.d. sesta salvaguardia).

In particolare, l'articolo 2 della legge citata prevede le condizioni necessarie affinché alle categorie di lavoratori nello stesso riportate - che maturano i requisiti per il pensionamento successivamente al 31 dicembre 2011 - continuano ad applicarsi le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Per gli aspetti di competenza delle Direzioni territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i soggetti interessati risultano essere quelli individuati dalle lettere c), d) ed e) del medesimo articolo 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147 e di seguito riportati:

- *lavoratori di cui all'articolo 1, comma 194, lettere b), c) e d), della legge 27 dicembre 2013, n. 147, i quali perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge n. 201 del 2011 [articolo 2, comma 1, lettera c), della L. n. 147/2014];*
- *lavoratori di cui all'articolo 24, comma 14, lettera e-ter), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, i quali perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge [articolo 2, comma 1, lettera d), della L. n. 147/2014];*
- *lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato cessati dal lavoro tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011, non rioccupati a tempo indeterminato, i quali perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge [articolo 2, comma 1, lettera e), della L. n. 147/2014];*

I lavoratori di cui alle lettere c), d) ed e) dell'articolo 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, devono presentare le richieste di accesso al beneficio nel rispetto di quanto previsto dal successivo comma 4, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della stessa legge 10 ottobre 2014, n. 147 (vigente a decorrere dal 6 novembre 2014) e, dunque, entro il 5 gennaio 2015, nonché secondo le seguenti modalità.

In ordine alle categorie di soggetti di cui alla lettera c):

- l'ISTANZA dei soggetti cessati in ragione di accordi ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del c.p.c. deve essere presentata presso la Direzione territoriale del lavoro

innanzi alla quale detti accordi sono stati sottoscritti;

- L'ISTANZA, negli altri casi, deve essere presentata presso la Direzione territoriale del lavoro competente in base alla residenza del lavoratore.

In merito alla categoria di soggetti di cui alla lettera d):

- L'ISTANZA deve essere presentata presso la Direzione territoriale del lavoro competente in base alla residenza dell'istante.

In relazione alla categoria di soggetti di cui alla lettera e):

- L'ISTANZA deve essere presentata presso la Direzione territoriale del lavoro competente in base alla residenza del lavoratore cessato.

Si segnala che il richiamato comma 4 dell'articolo 2 della legge 10 ottobre 2014, n. 147 stabilisce, tra l'altro, che *"Ai fini della presentazione delle istanze da parte dei lavoratori, da effettuarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, si applicano per ciascuna categoria di lavoratori salvaguardati le specifiche procedure previste nei precedenti provvedimenti in materia di salvaguardia dei requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, da ultimo stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 14 febbraio 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 89 del 16 aprile 2014. ... (omissis)"*.

Al riguardo, si rammenta che per quanto concerne l'esame delle ISTANZE di concessione del beneficio, il Decreto interministeriale 14 febbraio 2014 innanzi indicato prevede, all'art. 6, comma 1, che lo stesso compete alle Commissioni di cui:

- all'art. 4, comma 6, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle finanze, del 1° giugno 2012;
- all'art. 4, comma 3, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle finanze, dell'8 ottobre 2012;
- all'art. 6, comma 1, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle finanze, del 22 aprile 2013.

Pertanto, in ordine alla composizione delle citate Commissioni, si rimanda a quanto contenuto nei suddetti DD.II. rispettivamente del 1° giugno 2012, dell'8 ottobre 2012, del 22 aprile 2013 e del 14 febbraio 2014.

Ciò premesso, per favorire la più celere attuazione delle disposizioni della legge 10 ottobre 2014, n. 147, in considerazione della rilevanza sociale delle situazioni tutelate, a seguito di intese intercorse con le Direzioni Generali che leggono per conoscenza, i dirigenti responsabili delle singole DTL si attiveranno, con la massima urgenza, per costituire, come per le altre procedure di salvaguardia, le Commissioni di cui sopra, assumendo le determinazioni necessarie ed acquisendo, altresì, da parte dei Direttori provinciali delle sedi territoriali dell'INPS, le designazioni dei relativi rappresentanti.

Inoltre, tenuto conto che le ISTANZE presentate dai lavoratori potranno pervenire alla

posta elettronica certificata di codesti Uffici o all'indirizzo e-mail appositamente dedicato o, in via alternativa, tramite posta Raccomandata A/R, i Direttori delle Direzioni territoriali del lavoro dovranno provvedere, entro il termine di 10 giorni dal ricevimento della presente, a nominare il responsabile del procedimento per la ricezione delle ISTANZE medesime.

Le Direzioni regionali del lavoro assicureranno il necessario coordinamento di livello territoriale.

Al riguardo, i Direttori delle Direzioni regionali del lavoro trasmetteranno alla Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - UPD, i nominativi dei componenti le Commissioni, nonché dei Responsabili del procedimento con riferimento alle singole DTL presenti nella Regione.

Per contro, alla Scrivente Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative dovrà essere inviato, il 9 dicembre p.v., all'indirizzo PEC [dgpoliticheprevidenziali@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:dgpoliticheprevidenziali@mailcert.lavoro.gov.it), nonché di posta elettronica della Divisione V - DG Previdenza [Div05Previdenza@lavoro.gov.it](mailto:Div05Previdenza@lavoro.gov.it), parimenti a cura dei Direttori responsabili delle Direzioni regionali del lavoro, un primo *report* completo dei dati forniti da tutte le singole strutture territoriali di appartenenza, relativo alle ISTANZE di cui alla presente Circolare, pervenute fino a tale data, distinte per tipologie di lavoratori che richiedono di accedere al beneficio; il *report* dovrà essere aggiornato e trasmesso, secondo le modalità sopra descritte, nel rispetto della tempistica che sarà successivamente comunicata.

Fermo restando quanto sopra, ai dirigenti ed al personale delle aree funzionali delle Direzioni territoriali del lavoro, è richiesta la cortese, apprezzata collaborazione già mostrata nelle altre procedure di *salvaguardia* al fine di assicurare ogni necessario ed utile supporto, informazione, chiarimento per facilitare l'utenza alla agevole attuazione delle disposizioni normative di cui trattasi.

Al fine dell'uniforme proceduralizzazione delle relative attività, si trasmettono in allegato le "Fasi e modalità operative" connesse all'attuazione delle disposizioni di interesse, unitamente alla seguente modulistica:

- o modello di ISTANZA di ammissione ai benefici;
- o n. 3 modelli di dichiarazione sostitutiva di certificazione;
- o modello di decisione di accoglimento della Commissione;
- o modello di decisione di non accoglimento della Commissione.

La presente Circolare, che ha acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo del Ministero, è pubblicata sul sito *internet* e sulla *intranet* ministeriale.

La relativa modulistica ed il modello di ISTANZA sono disponibili sul sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) in formato *pdf* editabile.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott.ssa Concetta FERRARI



4/4

## FASI E MODALITA' OPERATIVE

### ➤ **Avvio del procedimento**

I soggetti che possono accedere al beneficio ai sensi delle lettere c), d) ed e) dell'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, devono produrre ISTANZA alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, individuata secondo i criteri di seguito indicati, nel termine di 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge medesima, pubblicata in GURI - Serie Generale - n. 246 del 22 ottobre 2014 (S.O. n. 80).

### ➤ **Modalità di trasmissione**

Le ISTANZE potranno essere trasmesse, dai lavoratori interessati o dai soggetti abilitati (es. patronati *ex lege* n. 152/2001; consulenti del lavoro/dottori commercialisti *ex lege* n. 12/1979), alle competenti Direzioni Territoriali del Lavoro all'indirizzo di posta elettronica certificata delle medesime (es.: [DPL.Roma@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:DPL.Roma@mailcert.lavoro.gov.it)) o all'indirizzo di posta elettronica dedicato (es.: [DTLRm.salvaguardati@lavoro.gov.it](mailto:DTLRm.salvaguardati@lavoro.gov.it)) o, in via alternativa, inviate tramite Raccomandata A/R.

### ➤ **Presentazione dell'ISTANZA**

L'ISTANZA di accesso ai benefici di cui all'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, dovrà contenere gli elementi identificativi del richiedente (dati anagrafici, codice fiscale), gli elementi identificativi dell'azienda o P.A. presso la quale ha prestato l'ultimo servizio e l'esatta individuazione della tipologia/fattispecie giuridica in base alla quale si chiede l'accesso ai benefici medesimi. In ogni caso la domanda dovrà essere corredata da copia di un documento di identità.

I soggetti di cui alla lettera c) dell'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, [*lavoratori di cui all'articolo 1, comma 194, lettere b), c) e d), della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (soggetti il cui rapporto di lavoro si sia risolto in ragione di accordi individuali o in applicazione di accordi collettivi, ovvero sia cessato per risoluzione unilaterale)*], unitamente all'ISTANZA dovranno produrre:

- apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000 e successive modifiche ed integrazioni, relativa alla mancata rioccupazione in qualsiasi attività lavorativa *ovvero* allo svolgimento, dopo la cessazione, di attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato;
- copia dell'accordo individuale o collettivo che ha dato luogo alla cessazione del rapporto di lavoro, *ovvero* copia della risoluzione unilaterale che ha dato luogo alla cessazione del rapporto di lavoro medesimo nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 ed il 31 dicembre 2011.

I lavoratori di cui alla lettera c) dell'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147 conseguono il beneficio a condizione che la data di cessazione del rapporto di lavoro risulti da elementi certi e

oggettivi, quali le comunicazioni obbligatorie ai soggetti competenti sulla base delle vigenti disposizioni normative e regolamentari, secondo quanto previsto, da ultimo, dall'art. 5, comma 2, del Decreto interministeriale 14 febbraio 2014, come richiamato dall'art. 2, comma 4 della legge 10 ottobre 2014, n. 147.

**I soggetti di cui alla lettera d)** dell'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, [lavoratori di cui all'articolo 24, comma 14, lettera e-ter), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 (soggetti risultanti, nell'anno 2011, in congedo straordinario di cui all'art. 42, c. 5, del D.Lgs. n. 151/2001, ovvero fruitori dei permessi ai sensi dell'art. 33, c. 3, della L. n. 104/1992)], unitamente all'ISTANZA dovranno produrre:

- apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000 e successive modifiche ed integrazioni, relativa al provvedimento di congedo previsto dall'articolo 42, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 o al provvedimento di concessione alla fruizione dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 con indicazione degli estremi dello stesso ai fini del reperimento del medesimo.

**I soggetti di cui alla lettera e)** dell'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, [lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato cessati dal lavoro tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011, non rioccupati a tempo indeterminato (soggetti con contratto di lavoro a tempo determinato)], unitamente all'ISTANZA dovranno produrre:

- apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000 e successive modifiche ed integrazioni, relativa alla mancata rioccupazione in qualsiasi attività lavorativa ovvero alla mancata rioccupazione a tempo indeterminato;
- copia della documentazione che ha dato luogo alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato tra il 1° gennaio 2007 ed il 31 dicembre 2011.

Nelle ISTANZE i lavoratori di cui alle lettere c), d) ed e) dell'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147 dovranno dichiarare di essere consapevoli che la procedura di ammissione al beneficio è subordinata alla conclusione delle attività di monitoraggio svolte dall'INPS, come previsto dal comma 4 del medesimo articolo.

#### ➤ Criteri di individuazione delle DTL competenti a ricevere le ISTANZE

Nelle ipotesi di cui alla lettera c) dell'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, le DTL competenti a ricevere le ISTANZE sono individuate in base ai seguenti criteri:

- DTL innanzi alle quali sono stati sottoscritti gli accordi individuali;
- residenza del lavoratore cessato negli altri casi e nell'ipotesi di accordi collettivi.

Nelle ipotesi di cui alle lettere d) ed e) dell'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, le DTL competenti a ricevere le ISTANZE sono individuate in base alla residenza degli istanti.

➤ Commissioni per l'esame delle ISTANZE

Nel rispetto di quanto già previsto dai decreti interministeriali rispettivamente del 1° giugno 2012, dell'8 ottobre 2012, del 22 aprile 2013 e del 14 febbraio 2014, vengono istituite presso le Direzioni Territoriali del Lavoro competenti a ricevere le ISTANZE, specifiche Commissioni con il compito di esaminare le ISTANZE pervenute e rilasciare le relative decisioni di accoglimento o di non accoglimento.

- Il Dirigente della DTL istituisce, con proprio decreto, la Commissione, nominando, per quanto attiene alla composizione, due funzionari della DTL ed un funzionario dell'INPS designato dal Direttore provinciale della sede dell'Istituto.
- Le funzioni di Presidente della Commissione saranno assolve da uno dei due membri designati dalla DTL.
- La Commissione, validamente costituita ed insediata, definirà la calendarizzazione delle sedute, tenuto conto dell'entità e del flusso delle ISTANZE.
- Il Presidente provvederà a convocare i componenti della Commissione, trasmettendo agli stessi l'elenco delle ISTANZE da esaminare.
- In fase istruttoria, la Commissione procederà al controllo dei requisiti formali e sostanziali dell'ISTANZA, verificando l'idoneità della documentazione prodotta a corredo della stessa e provvedendo al riscontro di quanto dichiarato in autocertificazione.
- Le decisioni della Commissione dovranno essere assunte entro il termine di 30 giorni dalla data di scadenza prevista per la presentazione delle ISTANZE;
- Le decisioni nell'ipotesi di non accoglimento dell'ISTANZA dovranno riportare idonea motivazione;
- L'esito favorevole dovrà essere tempestivamente comunicato alla competente Direzione provinciale dell'INPS anche con modalità telematica e, preferibilmente, a mezzo PEC.
- In caso di rigetto, la decretazione dovrà essere preceduta dalla comunicazione all'istante di avvio del procedimento ai sensi della L. n. 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.
- Il soggetto destinatario del provvedimento di rigetto potrà, nel termine di 30 giorni dalla data di ricevimento dello stesso, ricorrere in via amministrativa, proponendo istanza di riesame innanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro presso cui è stata presentata l'ISTANZA.

**Resta inteso che nel caso in cui sia già occorsa la definizione del processo organizzativo ministeriale, anche del territorio (ai sensi del D.P.C.M. 14 febbraio 2014, n. 121), l'istanza di riesame dovrà essere proposta innanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro che risulterà competente per il medesimo ambito provinciale.**

Al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali  
Direzione Territoriale del lavoro di:

Indirizzo

MAIL PEC

Mail "salvaguardati"

### ISTANZA per l'accesso ai benefici per i lavoratori c.d. "salvaguardati"

ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, pubblicata in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 246 del 22 ottobre 2014 (S.O. n. 80)

#### Dati del lavoratore che presenta istanza

Cognome <input type="text"/>	Nome <input type="text"/>	
Sesso <input type="text"/>	Data di nascita <input type="text"/>	Comune o Stato estero di nascita <input type="text"/>
Codice Fiscale <input type="text"/>	Tipo Documento <input type="text"/>	N. Documento <input type="text"/>
Rilasciato da <input type="text"/>	il <input type="text"/>	
Luogo di residenza <input type="text"/>	Provincia di: <input type="text"/>	
Indirizzo (Via/Piazza) <input type="text"/>		
N. Civico <input type="text"/>	CAP <input type="text"/>	Telefono <input type="text"/>
Email <input type="text"/>		

#### Dati azienda / P.A.

dipendente fino al  della seguente azienda / P.A.

Denominazione

Con sede in

### CHIEDE

ai sensi del citato articolo 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147 di essere ammesso ai benefici pensionistici per la categoria di seguito contrassegnata:

*contrassegnare il solo riquadro che interessa*

lettera c), comma 1, articolo 2 della legge 10 ottobre 2014, n. 147

lavoratori di cui all'articolo 1, comma 194, lettere b), c) e d), della legge 27 dicembre 2013, n. 147, i quali perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge n. 201 del 2011

lettera d), comma 1, articolo 2 della legge 10 ottobre 2014, n. 147

lavoratori di cui all'articolo 24, comma 14, lettera e-ter), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, i quali perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge.

lettera e), comma 1, articolo 2 della legge 10 ottobre 2014, n. 147

lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato cessati dal lavoro tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011, non rioccupati a tempo indeterminato, i quali perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge

#### Allegati alla presente istanza:

1) Dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46, del DPR n. 445/2000 e successive modifiche ed integrazioni dalla quale si evince di essere in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso ai benefici ed, in particolare, di quelli concernenti:

la mancata rioccupazione in qualsiasi altra attività lavorativa

*ovvero*

lo svolgimento, dopo la cessazione, di attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato

*(per i lavoratori di cui alla lettera c), comma 1, articolo 2 della legge 10 ottobre 2014, n. 147);*

il provvedimento di congedo previsto dall'articolo 42, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 con indicazione degli estremi dello stesso ai fini del reperimento del medesimo da parte della competente DTL

*ovvero*

il provvedimento di concessione alla fruizione dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 con indicazione degli estremi dello stesso ai fini del reperimento del medesimo da parte della competente DTL

*(per i lavoratori di cui alla lettera d), comma 1, articolo 2 della legge 10 ottobre 2014, n. 147);*

la mancata rioccupazione in qualsiasi altra attività lavorativa

*ovvero*

la mancata rioccupazione a tempo indeterminato

*(per i lavoratori di cui alla lettera e), comma 1, articolo 2 della legge 10 ottobre 2014, n. 147);*

**2) Copia:**

dell'accordo individuale o collettivo che ha dato luogo alla cessazione del rapporto di lavoro

ovvero

della risoluzione unilaterale che ha dato luogo alla cessazione del rapporto di lavoro

(per i lavoratori di cui alla **lettera c)**, comma 1, articolo 2 della legge 10 ottobre 2014, n. 147);

**3) Copia della documentazione che ha dato luogo alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato tra il 1° gennaio 2007 ed il 31 dicembre 2011**

(per i lavoratori di cui alla **lettera e)**, comma 1, articolo 2 della legge 10 ottobre 2014, n. 147);

**4) Copia del documento di identità in corso di validità**

(per i lavoratori di cui alle **lettere c), d), e)**, comma 1, articolo 2 della legge 10 ottobre 2014, n. 147);

Preso atto delle disposizioni contenute nell'articolo 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, e nei successivi commi 3, 4 e 6 della legge medesima, nonché in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore del D.L. n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011 <sup>(1)</sup>

*Consapevole delle sanzioni penali nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del DPR n. 445/2000, dichiara che i dati innanzi riportati sono veri.*

*Il/la sottoscritto/a dichiara di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, che i dati personali di cui alla presente istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003.*

Data

Firma

Nota <sup>(1)</sup> i commi 3, 4 e 6 dell'articolo 2 della legge 10 ottobre 2014, n. 147 espressamente recitano:

**3.** Il trattamento pensionistico, con riferimento ai soggetti di cui al presente articolo, non può avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge.

**4.** Ai fini della presentazione delle istanze da parte dei lavoratori, da effettuarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, si applicano per ciascuna categoria di lavoratori salvaguardati le specifiche procedure previste nei precedenti provvedimenti in materia di salvaguardia dei requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, da ultimo stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 14 febbraio 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 89 del 16 aprile 2014. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio delle domande di pensionamento inoltrate dai lavoratori di cui al presente articolo che intendono avvalersi dei requisiti di accesso e del regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, sulla base della data di cessazione del rapporto di lavoro, e provvede a pubblicare sul proprio sito internet, in forma aggregata al fine di rispettare le vigenti disposizioni in materia di tutela dei dati personali, i dati raccolti a seguito dell'attività di monitoraggio, avendo cura di evidenziare le domande accolte, quelle respinte e le relative motivazioni. Qualora dal monitoraggio risulti il raggiungimento del limite numerico delle domande di pensione determinato ai sensi dei commi 1 e 6, l'INPS non prende in esame ulteriori domande di pensionamento finalizzate ad usufruire dei benefici previsti dal presente articolo.

**6.** I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di 32.100 soggetti e nel limite massimo di 43 milioni di euro per l'anno 2014, 218 milioni di euro per l'anno 2015, 378 milioni di euro per l'anno 2016, 355 milioni di euro per l'anno 2017, 303 milioni di euro per l'anno 2018, 203 milioni di euro per l'anno 2019, 128 milioni di euro per l'anno 2020, 49 milioni di euro per l'anno 2021 e 4 milioni di euro per l'anno 2022. Conseguentemente, all'articolo 1, comma 235, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modificazioni, gli importi indicati al quarto periodo sono corrispondentemente incrementati degli importi di cui al precedente periodo.

**Lettera c) dell'art. 2, c. 1, della L. n.147/2014**

**DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI CERTIFICAZIONE**  
(ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modifiche ed integrazioni)

*Dati anagrafici del dichiarante*

Cognome	<input type="text"/>	Nome	<input type="text"/>
Sesso	<input type="text"/>	Comune o Stato estero di nascita	<input type="text"/>
Data di nascita	<input type="text"/>	Codice Fiscale	<input type="text"/>
Luogo di residenza	<input type="text"/>		Provincia di: <input type="text"/>
Indirizzo (Via/Piazza) <input type="text"/>			
N. Civico	<input type="text"/>	CAP	<input type="text"/>
Tipo Documento	<input type="text"/>	Numero Documento	<input type="text"/>

avvalendosi di quanto disposto dall'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, a conoscenza di quanto previsto dall'art. 75 e consapevole delle responsabilità penali in cui può incorrere in caso di false dichiarazioni (art. 76 del D.P.R. n. 445/2000)

**DICHIARA**

- di non essere stato rioccupato in nessun' altra attività lavorativa;  
*ovvero*
- lo svolgimento, dopo il 30 giugno 2012, di attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato;

**che il rapporto di lavoro si è risolto entro il 30 giugno 2012:**

- in ragione di accordo individuale, che si allega in copia.  
*ovvero*
- in applicazione di accordo collettivo di incentivo all'esodo, che si allega in copia.

*(per i lavoratori di cui all'articolo 1, comma 194, lettera b) della legge 27 dicembre 2013, n. 147, così come richiamato dall'articolo 2, comma 1, lettera c) della legge 10 ottobre 2014, n. 147);*

**DICHIARA**

- di non essere stato rioccupato in nessun' altra attività lavorativa;  
*ovvero*
- lo svolgimento, dopo la cessazione, di attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato;

**che il rapporto di lavoro si è risolto dopo il 30 giugno 2012 ed entro il 31 dicembre 2012:**

- in ragione di accordo individuale, che si allega in copia.  
*ovvero*
- in applicazione di accordo collettivo di incentivo all'esodo, che si allega in copia.

*(per i lavoratori di cui all'articolo 1, comma 194, lettera c) della legge 27 dicembre 2013, n. 147, così come richiamato dall'articolo 2, comma 1, lettera c) della legge 10 ottobre 2014, n. 147)*

DICHIARA

- di non essere stato rioccupato in nessun' altra attività lavorativa;  
ovvero
  - lo svolgimento, dopo la cessazione, di attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato;
- che il rapporto di lavoro è cessato nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011:**
- per risoluzione unilaterale, che si allega in copia.

*(per i lavoratori di cui all'articolo 1, comma 194, lettera d) della legge 27 dicembre 2013, n. 147, così come richiamato dall'articolo 2, comma 1, lettera c) della legge 10 ottobre 2014, n. 147)*

luogo

GG/MM/AAAA  
Data

Firma

**Lettera d) dell'art. 2, c. 1, della L. n.147/2014**

**DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI CERTIFICAZIONE**

(ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modifiche ed integrazioni)

*Dati anagrafici del dichiarante*

Cognome	<input type="text"/>	Nome	<input type="text"/>
Sesso	<input type="text"/>	Comune o Stato estero di nascita	<input type="text"/>
Data di nascita	<input type="text"/>	Codice Fiscale	<input type="text"/>
Luogo di residenza	<input type="text"/>	Provincia di:	<input type="text"/>
Indirizzo (Via/Piazza) <input type="text"/>			
N. Civico	<input type="text"/>	CAP	<input type="text"/>
Tipo Documento	<input type="text"/>	Numero Documento	<input type="text"/>

avvalendosi di quanto disposto dall'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, a conoscenza di quanto previsto dall'art. 75 e consapevole delle responsabilità penali in cui può incorrere in caso di false dichiarazioni (art. 76 del D.P.R. n. 445/2000)

**DICHIARA**

che nel corso dell'anno 2011

- è risultato in congedo ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni  
ovvero
- ha fruito di permessi ai sensi dell'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni

con provvedimento n°	<input type="text"/>	del	<input type="text"/>
emesso da	<input type="text"/>		
con sede in	<input type="text"/>		
Indirizzo (Via/Piazza) <input type="text"/>			
Telefono	<input type="text"/>	Fax	<input type="text"/>
E-Mail	<input type="text"/>		

luogo	<input type="text"/>	Data	<input type="text"/>
		GG/MM/AAAA	
		Firma	<input type="text"/>

**Lettera e) dell'art. 2, c. 1, della L. n. 147/2014**

**DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI CERTIFICAZIONE**

(ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modifiche ed integrazioni)

Dati anagrafici del dichiarante

Cognome	<input type="text"/>	Nome	<input type="text"/>
Sesso	<input type="text"/>	Comune o Stato estero di nascita	<input type="text"/>
Data di nascita	<input type="text"/>	Codice Fiscale	<input type="text"/>
Luogo di residenza	<input type="text"/>	Provincia di:	<input type="text"/>
Indirizzo (Via/Piazza) <input type="text"/>			
N. Civico	<input type="text"/>	CAP	<input type="text"/>
Tipo Documento	<input type="text"/>	Numero Documento	<input type="text"/>

avvalendosi di quanto disposto dall'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, a conoscenza di quanto previsto dall'art. 75 e consapevole delle responsabilità penali in cui può incorrere in caso di false dichiarazioni (art. 76 del D.P.R. n. 445/2000)

**DICHIARA**

la mancata rioccupazione in qualsiasi attività lavorativa

ovvero

la mancata rioccupazione a tempo indeterminato

che il rapporto di lavoro a tempo determinato è cessato tra il 1° gennaio 2007 ed il 31 dicembre 2011:

come da documentazione, che si allega in copia

luogo	<input type="text"/>	Data	<input type="text"/>
		GG/MM/AAAA	
		Firma	<input type="text"/>

*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

La Commissione istituita presso la DTL di

**VISTO** l'articolo 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147;

**VISTO** il Decreto di costituzione della Commissione emanato il

dal Direttore della Direzione territoriale del lavoro

**ESAMINATA** l'istanza presentata in data:

da:

Cognome

Nome

Sesso

Nata/o a:

Data di nascita

volta ad ottenere i benefici di cui all'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, trovandosi nelle condizioni di

cui alla lettera

dell'art. 2, comma 1, della legge medesima;

Data cessazione rapporto di lavoro

**ESAMINATA** la documentazione allegata alla citata istanza;

**EFFETTUATE** le verifiche di rito

**CONSIDERATO** che si ritengono sussistere i requisiti necessari per i benefici previsti dall'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147;

**DECIDE**

**l'accoglimento dell'istanza in premessa presentata dal Sig:**

La presente decisione viene redatta in tre copie autentiche di cui una inviata all'istante, una conservata agli atti della Commissione e una trasmessa all'INPS per la verifica degli ulteriori requisiti per l'accesso al monitoraggio di cui all'articolo 2, comma 4, della Legge n. 147/2014.

luogo

Data

GG/MM/AAAA

Firma dei componenti

*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

La Commissione istituita presso la DTL di

**VISTO** l'articolo 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147;

**VISTO** il Decreto di costituzione della Commissione emanato il

dal Direttore della Direzione territoriale del lavoro

**ESAMINATA** l'istanza presentata in data:

da:

Cognome

Nome

Sesso

Nata/o a:

Data di nascita

volta ad ottenere i benefici di cui all'art. 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147, trovandosi nelle condizioni di cui alla lettera

dell'art. 2, comma 1, della legge medesima;

Data cessazione rapporto di lavoro

**ESAMINATA** la documentazione allegata alla citata istanza;

**EFFETTUATE** le verifiche di rito;

**RITENUTO** di non poter accogliere la domanda in premessa per le seguenti motivazioni:

VISTA la nota prot. n.  del

inviata al richiedente ai sensi dell'articolo 10 bis della legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, con la quale il Sig.

è stato informato dell'avvio del procedimento di rigetto dell'istanza;

**DECIDE**

**di non accogliere l'istanza di ammissione ai benefici di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 10 ottobre 2014, n. 147.**

La presente decisione viene redatta in tre copie autentiche di cui una trasmessa all'INPS, una inviata all'istante, una conservata agli atti della Commissione.

***Avverso il presente provvedimento potrà essere presentata istanza di riesame entro 30 giorni dalla data di ricevimento dello stesso innanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro presso cui è stata presentata l'istanza.***

luogo

GG/MM/AAAA  
Data

Firma dei componenti

Mittente: 0013/D.C. Pensioni

Protocollo: INPS.HERMES.18/11/2014.0008838

Data di ricezione: 18/11/2014 8.34.20

DIREZIONE CENTRALE  
PENSIONI

DIREZIONE CENTRALE  
SISTEMI INFORMATIVI E TELECOMUNICAZIONI

AI DIRETTORI REGIONALI  
AI DIRETTORI DELLE STRUTTURE TERRITORIALI

**Salvaguardia di cui all'articolo 2, comma 1 della legge  
Oggetto 147/2014, (32.100 sesta salvaguardia). Prodotti WebDom per  
: l'acquisizione delle domande di verifica del diritto a pensione e  
delle domande di pensione.**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 246 del 22 ottobre 2014 è stata pubblicata la legge 10 ottobre 2014, n. 147 che, agli articoli 1, 2 e 3, e 4 reca ulteriori disposizioni in materia di salvaguardia pensionistica.

L'articolo 2 prevede l'applicazione ad ulteriori categorie di lavoratori dei requisiti di accesso e del regime delle decorrenze vigenti prima dell'entrata in vigore del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Con la circolare n. 27 del 7 novembre 2014, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fra l'altro illustrato le modalità di presentazione delle domande per i lavoratori tenuti a inoltrare l'istanza alle direzioni territoriali del lavoro.

In attesa della pubblicazione delle disposizioni operative, si comunica che sono disponibili i nuovi prodotti WebDom per l'acquisizione delle domande di verifica del diritto a pensione e delle domande di pensione di anzianità o di vecchiaia in applicazione della salvaguardia di cui all'articolo 2, comma 1 della legge 147/2014 (32.100 - sesta salvaguardia)

Si precisa che il prodotto di verifica del diritto deve essere utilizzato per i lavoratori di tutte le gestioni, pubbliche, private e dei lavoratori di spettacolo e sport.

#### **1. Domanda di verifica del diritto a pensione**

Per anticipare la fase di accertamento dei requisiti di accesso alla pensione ai sensi della salvaguardia in argomento, la domanda di verifica del diritto a pensione può essere inoltrata anche dai lavoratori tenuti alla presentazione dell'istanza alle Direzioni territoriali del lavoro.

Si sottolinea che tale istanza si aggiunge, e non si sostituisce a quella da presentare alla Direzione territoriale del lavoro.

La certificazione e la relativa comunicazione all'interessato è comunque subordinata alla trasmissione del provvedimento di accoglimento da parte della DTL.

### 1.1 Nuovo prodotto "Verifica del diritto a pensione da Salvaguardia legge 147/2014"

Per la gestione e il riconoscimento delle domande di verifica del diritto a pensione per la salvaguardia di cui all'art. 2 della legge 147/2014 è stato istituito il nuovo prodotto

#### **"Verifica del diritto a pensione da Salvaguardia legge 147/2014"**

Gruppo: **0007 – Certificazione**  
 Sottogruppo: **0062 – Diritto a pensione**  
 Tipo: **0157 – Salvaguardia legge 147/2014**

Le tipologie di richiesta previste sono le seguenti:

Descrizione
Lavoratori in Mobilità Automatica
Lavoratori in Mobilità Manuale
Lavoratori autorizzati ai Versamenti Volontari Automatica
Lavoratori autorizzati ai Versamenti Volontari Manuale
Lavoratori autorizzati ai VV senza versamenti (accreditati o accreditabili) al 6/12/2011 Automatica
Lavoratori autorizzati ai VV senza versamento (accreditati o accreditabili) al 6/12/2011 Manuale
Lavoratori cessati entro il 30/06/2012 Automatica
Lavoratori cessati entro il 30/06/2012 Manuale
Lavoratori cessati dopo il 30/06/2012 Automatica
Lavoratori cessati dopo il 30/06/2012 Manuale
Lavoratori cessati per risoluzione unilaterale Automatica
Lavoratori cessati per risoluzione unilaterale Manuale
Lavoratori in Congedo o beneficiari legge 104/1992 Automatica
Lavoratori in Congedo o beneficiari legge 104/1992 Manuale
Lavoratori a tempo determinato cessati entro il 31/12/2011 Automatica
Lavoratori a tempo determinato cessati entro il 31/12/2011 Manuale

La modifica del campo Tipologia della Richiesta può sempre essere effettuata fino a che la domanda risulta giacente.

Nel caso di presentazione online da parte del cittadino i valori assunti dai campi Gestione e Fondo, in mancanza di scelta specifica diversa, vengono automaticamente impostati alla gestione Lavoratori Dipendenti, fondo FPLD mentre le domande telematiche inviate dai Patronati e/o acquisite in sede, assumeranno i valori coerenti con la gestione prescelta.

Anche la modifica dei campi Gestione e Fondo può sempre essere effettuata fino a che la domanda risulta giacente. Si ribadisce che potrà essere scelta anche una delle Gestioni Pubbliche e dello Sport o Spettacolo.

Per le domande di certificazione è ammessa la sola fase "Prima Istanza". Eventuali riesami dovranno essere gestiti dalle sedi mediante inserimento di una nuova domanda in WebDom, riportando le stesse informazioni della domanda già definita.

### 1.2 Sede competente alla trattazione della domanda

Le domande vengono automaticamente istradate sulla sede di residenza del lavoratore ovvero sul polo specialistico tenuto alla trattazione. Qualora la sede attribuita dal sistema sia diversa da quella competente alla definizione della domanda, la sede deve provveder al relativo trasferimento. In proposito si richiama l'attenzione relativamente alle domande presentate dai lavoratori iscritti alle gestioni pubbliche e dello spettacolo e sport.

### **1.3 Definizione delle domande**

Dopo la trattazione della posizione effettuata nel sistema di gestione del conto Unicarpe, la domanda viene chiusa con uno di questi esiti:

- **NO diritto**
- **SI diritto se rientra tra gli ammessi**

E' comunque possibile la reiezione, anche prima della gestione con il sistema UniCarpe, scegliendo tra le seguenti motivazioni:

- motivazioni non codificate (testo libero);
- già salvaguardato ad altro titolo;
- ha svolto attività lavorativa a tempo indeterminato dopo l'autorizzazione ai Versamenti Volontari o dopo la cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

### **1.4 Trasmissione telematica della domanda di verifica da parte dei patronati e da parte del cittadino**

Il nuovo prodotto è disponibile in modalità On-Line sia per i patronati sia per il cittadino.

E' prevista la compilazione dei seguenti pannelli:

- **Dati anagrafici** (obbligatorio)
- **Scelta Prodotto** (obbligatorio)

Per le domande presentate dai Patronati la scelta è allineata automaticamente con l'indicazione della tipologia e l'opzione Automatica o Manuale.

Al cittadino viene proposta una lista nell'ambito del quale selezionare la propria situazione:

- Lavoratori in Mobilità;
- Lavoratori autorizzati ai Versamenti Volontari;
- Lavoratori autorizzati ai VV senza versamenti al 6/12/2011;
- Lavoratori cessati entro il 30/06/2012;
- Lavoratori cessati dopo il 30/06/2012;
- Lavoratori cessati per risoluzione unilaterale;
- Lavoratori in Congedo o beneficiari legge 104/1992;
- Lavoratori a tempo determinato cessati entro il 31/12/2011;

- **Dichiarazioni**

Per i lavoratori autorizzati ai versamenti volontari senza versamenti (accreditati

o accreditabili) al 6 dicembre 2011, è obbligatoria anche la compilazione del pannello Dichiarazioni, che riporta il testo seguente:

*Al riguardo, il sottoscritto*

**DICHIARA**

*ai sensi dell'art. 46 del D.P.R n. 445 del 28.12.2000*

- *di non aver svolto, alla data del **30 novembre 2013**, attività lavorativa riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.*
- *di avere svolto, alla data del **30 novembre 2013**, attività lavorativa riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.*

Per i lavoratori a tempo determinato cessati entro il 31/12/2011, è obbligatoria anche la compilazione del pannello Dichiarazioni, che riporta il testo seguente:

*Al riguardo, il sottoscritto*

**DICHIARA**

*ai sensi dell'art. 46 del D.P.R n. 445 del 28.12.2000*

- *Che il rapporto di lavoro è cessato, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011.*
- *di non aver svolto, dopo la data di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, attività lavorativa riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.*
- *di avere svolto, dopo la data di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, attività lavorativa riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.*

#### • **Documenti**

Alle domande delle tipologie di lavoratori indicati di seguito è obbligatorio allegare la seguente documentazione in formato PDF:

##### • **Lavoratori cessati entro il 30/06/2012:**

Copia dell'accordo di risoluzione individuale o collettivo

##### • **Lavoratori cessati dopo il 30/06/2012:**

Copia dell'accordo di risoluzione individuale o collettivo

##### • **Lavoratori cessati per risoluzione unilaterale:**

Copia dell'atto di licenziamento

##### • **Lavoratori a tempo determinato cessati entro il 31/12/2011:**

Copia del contratto di lavoro

### **1.5 Procedure UNICARPE e FELPE**

Con apposito messaggio verranno fornite le istruzioni per la gestione delle domande, la formazione della graduatoria e l'invio della comunicazione con l'indicazioni della prima decorrenza utile.

## **2. Domande di Pensione ai sensi della salvaguardia di cui alla legge**

## 147/2014”

Per consentire ai lavoratori di presentare in tempo utile la domanda di pensione ai sensi della salvaguardia in esame, sono stati istituiti i nuovi prodotti:

### **“Pensione di anzianità con Salvaguardia legge 147/2014”**

Gruppo: **0001 – Anzianità/Vecchiaia**  
 Sottogruppo: **0001 – Pensione di anzianità**  
 Tipo: **0157 – Salvaguardia legge 147/2014**

### **“Pensione di vecchiaia con Salvaguardia legge 147/2014”**

Gruppo: **0001 – Anzianità/Vecchiaia**  
 Sottogruppo: **0002 – Pensione di vecchiaia**  
 Tipo: **0157 – Salvaguardia legge 147/2014**

Le tipologie di richiesta previste sono le seguenti:

Descrizione	Tipologi
Anzianità (Automatica) Salvaguardia legge 147/2014	<b>L6A</b>
Anzianità (Manuale) Salvaguardia legge 147/2014	<b>L7M</b>
Vecchiaia (Automatica) Salvaguardia legge 147/2014	<b>L8A</b>
Vecchiaia (Manuale) Salvaguardia D.L. legge 147/2014	<b>L9M</b>

Per la reiezione sono previste le seguenti nuove motivazioni, utilizzabili soltanto per questa casistica:

*“Mancanza dei requisiti previsti per il diritto alla salvaguardia legge 147/2014”*

*“Mancanza della copertura finanziaria per il diritto alla salvaguardia legge 147/2014”*

*“Raggiungimento del limite numerico per il diritto alla salvaguardia legge 147/2014”*

## 2.1 Rilevazione dei Tempi Medi

I nuovi prodotti non rilevano ai fini della determinazione dei tempi soglia di liquidazione delle pensioni.

## 2.2 Trasmissione telematica delle domande di verifica del diritto e delle domande di pensione da parte dei patronati e da parte del cittadino

I nuovi prodotti sono previsti sia per la procedura di trasmissione telematica della domanda di pensione da parte dei patronati (on-line e off-line), sia per procedura di trasmissione telematica della domanda di pensione da parte del cittadino (on-line).

## 3. Visualizzazione Internet per il cittadino / patronato

Le domande inserite saranno visualizzabili dall'apposita opzione "Richieste Presentate" sotto il menù "Prestazioni" del "Fascicolo Previdenziale del Cittadino".

IL DIRETTORE CENTRALE  
PENSIONI  
Crudo

IL DIRETTORE CENTRALE  
SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGICI  
Blandamura

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Direzione Centrale Pensioni**  
**Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito**  
**Direzione Centrale Entrate**

**Roma, 19-11-2014**

**Messaggio n. 8881**

Allegati n.2

**OGGETTO: Legge 10 ottobre 2014, n. 147: nuove disposizioni in materia di salvaguardia pensionistica (cd. sesta salvaguardia).**

### **Premessa**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 246 del 22 ottobre 2014 è stata pubblicata la legge 10 ottobre 2014, n. 147, entrata in vigore il 6 novembre 2014 che, agli articoli 1, 2 e 3, e 4 reca ulteriori disposizioni in materia di salvaguardia pensionistica (allegato n. 1).

In particolare l'articolo 1 apporta delle modifiche all'articolo 22, comma 1, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e all'articolo 11, comma 2, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 ottobre 2013, n. 124.

L'articolo 2 prevede l'applicazione ad ulteriori categorie di lavoratori dei requisiti di accesso e del regime delle decorrenze vigenti prima dell'entrata in vigore del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

L'articolo 3 reca l'interpretazione autentica dell'articolo 1, comma 194, lettera e), della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

L'articolo 4 prevede la copertura finanziaria delle nuove disposizioni recate dalla legge in

argomento.

**1. ARTICOLO 1: modifiche all'articolo 22, comma 1, della legge 7 agosto 2012, n. 135 (cd. seconda salvaguardia), e all'articolo 11, comma 2, della legge 28 ottobre 2013, n. 124 (cd. quarta salvaguardia)**

**1.1 Modifiche all'articolo 22, comma 1, della legge n. 135 del 2012 (cd. seconda salvaguardia)**

In considerazione del limitato utilizzo della salvaguardia di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 (c.d. seconda salvaguardia), l'art. 1, lettera a) della legge n. 147 del 2014 prevede una modifica del citato art. 22, comma 1, mediante la **riduzione del contingente numerico dei lavoratori**, a cui continuano ad applicarsi le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore del decreto legge n. 201 del 2011 ancorché maturino i requisiti per l'accesso al pensionamento successivamente al 31 dicembre 2011, **da 55.000 soggetti a 35.000 soggetti**.

In particolare, la predetta modifica interessa la **categoria dei lavoratori collocati in mobilità** di cui all'art. 22, comma 1, lettera a) che, a seguito della modifica apportata dall'art. 1, lettera b) della legge in esame, è così ridefinita:

*"Ai lavoratori per i quali le imprese abbiano stipulato in sede governativa entro il 31 dicembre 2011 accordi finalizzati alla gestione delle eccedenze occupazionali con utilizzo di ammortizzatori sociali ancorché siano percettori, entro i quindici giorni successivi alla data di entrata in vigore della presente disposizione, del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e il cui rapporto di lavoro cessi entro il 30 dicembre 2016 per il collocamento in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero siano cessati dall'attività lavorativa entro il 31 dicembre 2014 e collocati in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, i cui nominativi siano stati comunicati entro il 31 dicembre 2014 al Ministero del lavoro e delle politiche sociali secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 8 ottobre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 17 del 21 gennaio 2013, i quali in ogni caso maturino i requisiti per il pensionamento entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 ovvero, ove prevista, della mobilità lunga ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 7, della predetta legge n. 223 del 1991. Ai lavoratori di cui alla presente lettera continua ad applicarsi la disciplina in materia di indennità di mobilità in vigore alla data del 31 dicembre 2011, con particolare riguardo al regime della durata".*

L'articolo 1, comma 3, della legge in esame prevede, per effetto di quanto disposto dal comma 1, lettera a), del medesimo articolo, che è operata una corrispondente **diminuzione nel contingente numerico da 40.000 unità a 20.000 unità della categoria dei lavoratori collocati in mobilità** di cui all'art. 22, comma 1, lettera a), della legge n. 135 del 2012.

L'articolo 1, comma 2, della legge n. 147 del 2014 prevede altresì una corrispondente riduzione delle risorse stanziare all'articolo 1, comma 235, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, e successive modificazioni.

Ciò posto, a decorrere dall'entrata in vigore della legge n. 147 del 2014 (il 6 novembre 2014), continuano ad accedere alla cd. seconda salvaguardia di cui alla legge n. 135 del 2012 i soggetti che si trovano nelle condizioni indicate all'art. 1, lettera b) della legge n. 147 del 2014.

Quanto alle modalità di accesso alla salvaguardia da parte dei lavoratori in argomento,

continua a trovare applicazione la procedura di cui all'art. 3 del decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012, attuativo della cd. seconda salvaguardia di cui alla legge n. 135 del 2012 (v. messaggio n. 4678 del 2013, punto 2.1).

Il riferimento ai lavoratori percettori di trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria, deve intendersi nel senso che la percezione del trattamento di cigs è condizione per l'accesso alla salvaguardia; in particolare, il trattamento di cigs deve sussistere al momento dell'entrata in vigore della legge n. 147 del 2014 (il 6 novembre 2014) ovvero iniziare entro 15 giorni dalla predetta data (entro il 21 novembre 2014). Tale trattamento dovrà essere goduto senza soluzione di continuità fino alla data di licenziamento che non può essere successiva al 30 dicembre 2016.

In relazione a quanto sopra ai menzionati lavoratori licenziati dal 31 dicembre 2014 al 30 dicembre 2016 non si applicherà l'art. 2, comma 46, della legge 28 giugno 2012 n. 92 - come modificato dall'art 46 bis, comma 1, lettera e) del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, che introduce un regime transitorio, prevedendo per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2015 e fino al 31 dicembre del 2016 una graduale riduzione della durata dell'indennità di mobilità ordinaria (vedi circolare n. 2 del 2013). In tal caso i lavoratori avranno la durata della prestazione calcolata ai sensi dell'articolo 7, commi da 1 a 4, della legge n. 223 del 1991; al riguardo si fa riserva di un successivo messaggio da parte della DC Prestazioni a sostegno del reddito.

<b>Lavoratori di cui all'art. 22, comma 1, lettera a), della legge n. 135 del 2012, come modificato dall'art. 1, lettera b) della legge n. 147 del 2014.</b>	<b>Criteri di ammissione alla salvaguardia</b>
<p><b>N. 20.000 lavoratori</b> per i quali le imprese abbiano stipulato in sede governativa entro il 31 dicembre 2011 accordi finalizzati alla gestione delle eccedenze occupazionali con utilizzo di ammortizzatori sociali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siano già percettori al 6 novembre 2014, ovvero, entro i quindici giorni successivi a detta data (21 novembre 2014), del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni e il cui rapporto di lavoro cessi - senza soluzione di continuità con il predetto trattamento di cigs - entro il 30 dicembre 2016 per il collocamento in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni. I predetti lavoratori dovranno essere presenti negli elenchi inviati all'Inps dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ai sensi del decreto del 8 ottobre 2012 del predetto Ministero.</li> <li>ovvero</li> <li>- siano cessati dall'attività lavorativa entro il 31 dicembre 2014 e collocati in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni e i cui nominativi siano stati comunicati entro il 31 dicembre 2014 al Ministero del lavoro e delle politiche sociali secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 8 ottobre 2012.</li> <li>-Perfezionamento dei requisiti pensionistici entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità ai sensi dell'art. 7, commi 1 e 2, della legge n. 223 del 1991, ovvero, ove prevista, della mobilità lunga, ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 7, della legge n. 223 del 1991.</li> </ul>

**1.2 Modifiche all'articolo 11, comma 2, della legge n. 124 del 2013 (cd. quarta**

**salvaguardia)**

Con riferimento alla categoria dei soggetti **cessati in base a risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro**, l'articolo 1, comma 4, della legge n. 147 del 2014 modifica l'art. 11 del decreto legge 31 agosto 2013, n. 102, convertito con modificazioni dalla legge 28 ottobre 2013, n. 124, riducendo sia il contingente numerico dei beneficiari da 6.500 unità a 2.500 unità che le corrispondenti risorse finanziarie dall'anno 2014 all'anno 2019.

Ciò posto, restano invariate le condizioni e le modalità di accesso alla salvaguardia in parola già illustrate nel messaggio n. 522 del 2014 con riferimento a tale categoria di lavoratori.

<b>Lavoratori di cui all'articoli 11 del D.L. 102 del 2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 124 del 2013, come modificato dall'art. 1, comma 4 della legge n. 147 del 2014.</b>	<b>Criteri di ammissione alla salvaguardia</b>
<p><b>n. 2.500</b> lavoratori cessati in base a risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro intervenuta tra il 1° gennaio 2009 ed il 31 dicembre 2011.</p>	<p>Anche se abbiano svolto dopo la cessazione qualsiasi attività, non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a condizione che sia stato conseguito per tale attività, un reddito annuo lordo non superiore a € 7.500,00.</p> <p>Decorrenza della pensione entro il 6.1.2015.</p>

**2. ARTICOLO 2: nuove disposizioni di salvaguardia**

L'art. 2 della legge n. 147 del 2014, ferme restando le precedenti disposizioni di salvaguardia pensionistica, reca nuove misure di salvaguardia in favore di ulteriori categorie di lavoratori cui applicare le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima del 6 dicembre 2011, data di entrata in vigore del decreto legge n. 201 del 2011, ancorché maturino i requisiti per l'accesso al pensionamento successivamente al 31 dicembre 2011.

Ai sensi dell'articolo 2, comma 6, della legge in esame, i benefici della salvaguardia in parola sono riconosciuti nel limite di **32.100 soggetti** e nel limite massimo di 43 milioni di euro per l'anno 2014, 218 milioni di euro per l'anno 2015, 378 milioni di euro per l'anno 2016, 355 milioni di euro per l'anno 2017, 303 milioni di euro per l'anno 2018, 203 milioni di euro per l'anno 2019, 128 milioni di euro per l'anno 2020, 49 milioni di euro per l'anno 2021 e 4 milioni di euro per l'anno 2022.

Ciò premesso, con il presente messaggio si forniscono le prime istruzioni operative per l'applicazione delle disposizioni in oggetto.

**2.1 Tipologie di lavoratori e criteri di ammissione alla salvaguardia.**

Preliminarmente, si elencano le tipologie di lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, della legge n. 147 del 2014 ed i relativi criteri di ammissione alla salvaguardia:

<b>Lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, della legge n. 147 del 2014</b>	<b>Criteri di ammissione alla salvaguardia</b>

<p>a) <b>n. 5.500 lavoratori collocati in mobilità ordinaria</b> a seguito di accordi governativi o non governativi, stipulati entro il 31 dicembre 2011, cessati dal rapporto di lavoro entro il 30 settembre 2012</p>	<p>- Perfezionamento, entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero, anche mediante il versamento di contributi volontari, entro dodici mesi dalla fine dello stesso periodo, dei requisiti vigenti prima della data di entrata in vigore del D.L. n. 201 del 2011. Il versamento volontario, anche in deroga alle disposizioni dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, può riguardare anche periodi eccedenti i sei mesi precedenti la domanda di autorizzazione stessa. Tale versamento può comunque essere effettuato solo con riferimento ai dodici mesi successivi al termine di fruizione dell'indennità di mobilità.</p> <p>- Autorizzazione ai versamenti volontari sussistente alla data di entrata in vigore della legge n. 147 del 2014 o presentazione della domanda di prosecuzione volontaria entro il 5 gennaio 2015.</p>
<p>b) <b>n. 12.000 lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione</b> di cui all'articolo 1, comma 194, lettere a) e f), della legge 27 dicembre 2013, n. 147:</p> <p>- Lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione (<i>art. 1, c. 194, lettera a) della legge n. 147 del 2013</i>).</p> <p>-Lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione anteriormente al 4 dicembre 2011 (<i>art. 1, c. 194, lettera f) della legge n. 147 del 2013</i>).</p>	<p>Autorizzazione antecedente alla data del 4.12.2011.</p> <p>Almeno un contributo volontario accreditato o accreditabile alla data del 6.12.2011.</p> <p>Anche se hanno svolto, successivamente alla data del 4 dicembre 2011, qualsiasi attività, non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.</p> <p>Decorrenza della pensione entro il <b>6.1.2016</b>.</p> <p>Anche se al 6 dicembre 2011 non hanno un contributo volontario accreditato o accreditabile alla predetta data.</p> <p>A condizione che abbiano almeno un contributo accreditato derivante da effettiva attività lavorativa nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il 30 novembre 2013.</p> <p>A condizione che alla data del 30 novembre 2013 non svolgano attività lavorativa riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.</p> <p>Decorrenza della pensione entro il <b>6.1.2016</b>.</p>
<p>c) <b>n. 8.800 lavoratori cessati</b> di cui all'articolo 1, comma 194, lettere b), c) e d), della legge 27 dicembre 2013, n. 147:</p>	<p>Anche se hanno svolto, dopo il 30 giugno 2012, qualsiasi</p>

- Lavoratori il cui rapporto di lavoro si è risolto entro il 30 giugno 2012 (*art. 1, c. 194, lettera b), della legge n. 147 del 2013*):

- in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile;
- in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

-Lavoratori il cui rapporto di lavoro si è risolto dopo il 30 giugno 2012 ed entro il 31 dicembre 2012 (*art. 1, c. 194, lettera c), della legge n. 147 del 2013*):

- in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile;
- in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

-Lavoratori il cui rapporto di

attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato;

Decorrenza della pensione entro il **6.1.2016**.

Anche se hanno svolto, dopo la cessazione, qualsiasi attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Decorrenza della pensione entro il **6.1.2016**.

Anche se hanno svolto, dopo la cessazione, qualsiasi attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Decorrenza della pensione entro il **6.1.2016**.

<p>lavoro sia cessato per risoluzione unilaterale, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011 (art. 1, c. 194, lettera d), della legge n. 147 del 2013).</p>	
<p>d) <b>N. 1.800 lavoratori</b> che, nel corso dell'anno 2011, risultano essere <b>in congedo</b> ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, o aver <b>fruito di permessi</b> ai sensi dell'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.</p>	<p>Decorrenza della pensione entro il <b>6.1.2016</b>.</p>
<p>e) <b>N. 4.000 lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato cessati</b> dal lavoro tra il 1 gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011.</p>	<p>Mancato svolgimento, dopo la cessazione, di attività riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato; Decorrenza della pensione entro il <b>6.1.2016</b>.</p>

## 2.2 Particolarità relative alle singole categorie di lavoratori salvaguardati (articolo 2, comma 1, della legge n. 147 del 2014).

### 2.2.1 Lavoratori collocati in mobilità (art. 2, comma 1, lettera a)

Il **contingente numerico** per questa tipologia di lavoratori è stato fissato in **5.500 unità**.

Potenenziali destinatari della salvaguardia sono i lavoratori collocati in mobilità ordinaria a seguito di accordi governativi o non governativi, stipulati entro il 31 dicembre 2011, cessati dal rapporto di lavoro entro il 30 settembre 2012 e che perfezionano, entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero - anche mediante il versamento di contributi volontari - entro dodici mesi dalla fine dello stesso periodo, i requisiti vigenti prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011.

Si evidenzia che il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità ordinaria, entro il quale riscontrare la maturazione dei requisiti per il pensionamento, deve essere verificato alla data del 6 novembre 2014, data di entrata in vigore della legge n. 147 del 2014. Pertanto, eventuali periodi di sospensione della percezione dell'indennità di mobilità, successivi al 6 novembre 2014, non possono essere considerati rilevanti ai fini del prolungamento del periodo di fruizione entro il quale devono essere maturati i requisiti per il pensionamento.

Il predetto versamento volontario, anche in deroga alle disposizioni dell'articolo 6, comma 1,

del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, può riguardare anche periodi eccedenti i sei mesi precedenti la domanda di autorizzazione stessa. Tale versamento può comunque essere effettuato solo con riferimento ai dodici mesi successivi al termine di fruizione dell'indennità di mobilità.

L'art. 2, comma 2, della legge n. 147 del 2014, precisa che per i lavoratori in argomento, che siano già stati autorizzati ai versamenti volontari in data antecedente all'entrata in vigore della stessa legge e per i quali siano decorsi i termini di pagamento, sono riaperti a domanda i termini dei versamenti relativi ai dodici mesi successivi alla fine del periodo di fruizione dell'indennità di mobilità, come specificato nel medesimo articolo al comma 1.

La norma riguarda, in via esclusiva, i lavoratori già autorizzati ai versamenti volontari alla data di entrata in vigore della legge n. 147 del 2014 o che presentano la domanda di prosecuzione volontaria entro il 5 gennaio 2015, data di scadenza del termine per la presentazione delle istanze di accesso al beneficio della salvaguardia di cui alla legge 147 del 2014 e che perfezionino anche mediante il versamento della contribuzione volontaria, i requisiti vigenti prima della data di entrata in vigore del decreto-legge n. 201 del 2011 entro dodici mesi dalla fine del periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Ai sopra citati lavoratori è limitata l'applicazione della deroga stabilita dall'articolo due, comma 1, lettera a), della legge n. 147 del 2014 alle disposizioni previste dalla art. 6, comma 1, del d.lgs. 30 aprile 1997, n. 184.

Si precisa che, all'atto dell'istruttoria o del riesame delle domande di autorizzazione ai versamenti volontari, è necessario, prima di consentire il versamento anche per periodi superiori ai sei mesi antecedenti la domanda di autorizzazione, che sia verificata la possibilità, in capo all'assicurato, di raggiungere il diritto a pensione secondo le regole indicate.

### **2.2.2 Lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione (art. 2, comma 1, lettera b)**

Il **contingente numerico** per questa tipologia di lavoratori è stato fissato in **12.000 unità**.

Potenziali destinatari della salvaguardia sono i lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione di cui all'articolo 1, comma 194, lettere a) e f), della legge 27 dicembre 2013, n. 147, di seguito indicati:

#### *1) Articolo 1, comma 194, lettera a), legge n. 147 del 2013*

Lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione anteriormente al 4 dicembre 2011 i quali possano far valere almeno un contributo volontario accreditato o accreditabile alla data del 6 dicembre 2011, anche se hanno svolto, successivamente alla data del 4 dicembre 2011, qualsiasi attività, non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

#### *2) Articolo 1, comma 194, lettera f), legge n. 147 del 2013*

Lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione anteriormente al 4 dicembre 2011, ancorché al 6 dicembre 2011 non abbiano un contributo volontario accreditato o accreditabile alla predetta data, a condizione che abbiano almeno un contributo accreditato derivante da effettiva attività lavorativa nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il 30 novembre 2013 e che alla data del 30 novembre 2013 non svolgano attività lavorativa riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Come disposto dall'art. 2, comma 1, lettera b), della legge n. 147 del 2014, i lavoratori di cui alle **predette lettere a) e f)** possono accedere al beneficio a condizione che perfezionino i

requisiti anagrafici e contributivi utili a comportare la **decorrenza** del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente alla data di entrata in vigore del decreto legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto legge n. 201, vale a dire entro il **6 gennaio 2016**.

Al riguardo si rammenta che la legge n. 147 del 2013 prevede, quale condizione per l'accesso al beneficio della c.d. quinta salvaguardia per le categorie di lavoratori di cui al presente punto, la decorrenza del trattamento pensionistico entro 6 gennaio 2015.

### **2.2.3 Lavoratori cessati in ragione di accordi individuali o collettivi di incentivo all'esodo e per risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro (art. 2, comma 1, lett. c)**

Il **contingente numerico** per questa tipologia di lavoratori è stato fissato in **8.800 unità**.

Potenziati destinatari della salvaguardia sono i lavoratori cessati in virtù di accordi o per risoluzione unilaterale di cui all'articolo 1, comma 194, lettere b), c) e d), della legge 27 dicembre 2013, n. 147, di seguito indicati.

#### *1) Articolo 1, comma 194, lettera b), legge n. 147 del 2013*

Lavoratori il cui rapporto di lavoro si è risolto entro il 30 giugno 2012 in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile, ovvero in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 31 dicembre 2011, anche se hanno svolto, dopo il 30 giugno 2012, qualsiasi attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

#### *2) Articolo 1, comma 194, lettera c), legge n. 147 del 2013*

Lavoratori il cui rapporto di lavoro si è risolto dopo il 30 giugno 2012 ed entro il 31 dicembre 2012 in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile, ovvero in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 31 dicembre 2011, anche se hanno svolto, dopo la cessazione, qualsiasi attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

#### *3) Articolo 1, comma 194, lettera d), legge n. 147 del 2013*

Lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato per risoluzione unilaterale, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011, anche se hanno svolto, successivamente alla data di cessazione, qualsiasi attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Come disposto dall'art. 2, comma 1, lettera c), della legge n. 147 del 2014, i lavoratori di cui alle **predette lettere b), c) e d)** possono accedere al beneficio a condizione che perfezionino i requisiti anagrafici e contributivi utili a comportare la **decorrenza** del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente alla data di entrata in vigore del decreto legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto legge n. 201, vale a dire entro il **6 gennaio 2016**.

Al riguardo si rammenta che la legge n. 147 del 2013 prevede, quale condizione per l'accesso al beneficio della c.d. quinta salvaguardia per le categorie di lavoratori di cui al presente punto, la decorrenza del trattamento pensionistico entro 6 gennaio 2015.

### **2.2.4 Lavoratori in congedo o fruitori di permessi (art. 2, comma 1, lett. d)**

Il **contingente numerico** per questa tipologia di lavoratori è stato fissato in **1.800 unità**.

Potenziali destinatari della salvaguardia sono i lavoratori di cui all'articolo 24, comma 14, lettera e-ter), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, vale a dire i lavoratori che, nel corso dell'anno 2011, risultano essere in congedo ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, o aver fruito di permessi ai sensi dell'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Come disposto dall'art. 2, comma 1, lettera d) della legge n. 147 del 2014, i lavoratori in parola possono accedere al beneficio a condizione che perfezionino i requisiti utili a comportare **la decorrenza** del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente alla data di entrata in vigore del decreto legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto legge n. 201, vale a dire entro il **6 gennaio 2016**.

Al riguardo si rammenta che la lettera e-ter), del comma 14, dell'art. 24, della legge n. 214 del 2011, introdotta dall'art. 11 bis del decreto legge 31 agosto 2013, n. 102, convertito con modificazioni dalla legge 28 ottobre 2013, n. 124 prevede, quale condizione per l'accesso al beneficio della salvaguardia di cui alla legge n. 214 del 2011 per la categoria di lavoratori di cui al presente punto, la decorrenza del trattamento pensionistico entro il 6 gennaio 2015.

Con riferimento alle modalità e termini di presentazione delle istanze di accesso al beneficio della salvaguardia in argomento, si fa rinvio a quanto illustrato al punto 2.3 del presente messaggio.

Al riguardo si precisa che, coloro che hanno già presentato istanza di accesso al beneficio previsto per 2.500 lavoratori di cui all'art. 11 bis della legge n. 124 del 2013 (c.d. quarta salvaguardia), in possesso di un provvedimento di accoglimento della competente DTL e rimasti esclusi dal contingente numerico, non devono presentare una nuova istanza per accedere ai benefici della salvaguardia in parola. L'Istituto, infatti, provvederà ad individuare d'ufficio i soggetti aventi diritto a rientrare nel nuovo contingente di n. 1800 unità previsto dalla salvaguardia di cui alla legge n. 147 del 2014 sulla base del criterio ordinatorio illustrato al punto 2.4 del presente messaggio.

Si precisa altresì che, i soggetti che per un qualsiasi motivo non abbiano presentato entro il termine del 26 febbraio 2014 istanza di accesso al beneficio della salvaguardia di cui al citato art. 11 bis, hanno facoltà di presentare entro il previsto termine del 5 gennaio 2015 istanza per accedere alla salvaguardia in esame.

### **2.2.5 Lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato cessati dal lavoro (art. 2, comma 1, lett. e)**

Il **contingente numerico** per questa tipologia di lavoratori è stato fissato in **4.000 unità**.

Potenziali destinatari della salvaguardia sono i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato cessati dal lavoro tra il 1° gennaio 2007 e il 31 dicembre 2011, non rioccupati a tempo indeterminato, i quali perfezionano i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del citato decreto legge n. 201 del 2011, entro il quarantottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge, vale a dire entro il 6 gennaio 2016.

### **2.3 Modalità e termine di presentazione delle istanze**

L'articolo 2, comma 4, della legge n. 147 del 2014 ha previsto che, i lavoratori interessati alla salvaguardia in argomento devono presentare istanza di accesso al beneficio entro 60 giorni

dalla data di entrata in vigore della medesima legge (il 06.11.14), vale a dire **entro il 5 gennaio 2015**.

Il citato art. 2, comma 4 dispone altresì che, ai fini della presentazione delle istanze, si applicano per ciascuna categoria di lavoratori salvaguardati le specifiche procedure previste nei precedenti provvedimenti in materia di salvaguardia, da ultimo stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 14 febbraio 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 89 del 16 aprile 2014.

Ciò posto, in applicazione di quanto previsto nei precedenti provvedimenti in materia di salvaguardia per le categorie di lavoratori succitate, si precisa quanto segue.

**a) Soggetti che devono presentare istanza all'Inps.**

I lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, **lettere a) e b) (soggetti in mobilità e proscrittori volontari), iscritti alle gestioni private, pubbliche e dei lavoratori di sport e spettacolo**, devono presentare istanza di accesso al beneficio previsto dalla salvaguardia in parola **all'INPS entro il 5 gennaio 2015**.

Al riguardo, si precisa che la presentazione delle istanze potrà avvenire on line sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it), sia da parte dei patronati che dei cittadini.

Con successivo messaggio di prossima pubblicazione verranno fornite specifiche istruzioni relative ai prodotti informatici appositamente istituiti.

Avverso il provvedimento di diniego di accesso al beneficio in argomento, gli interessati potranno presentare istanza di riesame, presso la Sede competente, entro 30 gg. dalla data di ricevimento del predetto provvedimento.

**b) Soggetti che devono presentare istanza alle Direzioni territoriali del lavoro.**

I lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, **lettere c), d) ed e) (soggetti cessati per accordi e risoluzione unilaterale, in congedo o fruitori di permessi, con contratto a tempo determinato)** devono presentare istanza di accesso al beneficio previsto dalla salvaguardia in parola alle **Direzioni territoriali del lavoro** competenti per territorio **entro il 5 gennaio 2015**, secondo le modalità definite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare n. 27 del 7 novembre 2014 (Allegato n. 2).

Con riferimento alla presentazione delle istanze da parte della categoria di lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) (in congedo o fruitori di permessi) si richiama quanto già illustrato al punto 2.2.4 del presente messaggio.

**2.4 Criterio ordinatorio e monitoraggio**

Con riferimento al criterio ordinatorio, l'articolo 2 comma 4, della legge n. 147 del 2014 prevede che l'INPS provvede al monitoraggio delle domande di pensionamento inoltrate dai lavoratori di cui al medesimo articolo, sulla base della data di cessazione del rapporto di lavoro.

Per la sola categoria di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) (soggetti in congedo o fruitori di permessi) continua a trovare applicazione il criterio adottato in occasione delle precedenti salvaguardie della prossimità al raggiungimento dei requisiti per il perfezionamento del diritto al primo trattamento pensionistico utile di vecchiaia o anzianità (v. messaggio n. 13343 del 2012, punto 2.6.1 e messaggio n. 522 del 2013, punto 1.2.2).

Qualora dal monitoraggio risulti il raggiungimento del limite numerico delle domande di pensione, connesso ai limiti finanziari, di cui ai commi 1 e 6 del citato art. 2, l'INPS non prende

in esame ulteriori domande di pensionamento finalizzate ad usufruire del beneficio in argomento.

Si precisa, infine, che l'inoltro ai soggetti beneficiari della salvaguardia di cui alla legge n. 147 del 2014 delle lettere attestanti il diritto ad accedere a pensione in salvaguardia non avverrà prima del 5 gennaio 2015, termine di scadenza previsto per la presentazione delle istanze.

## **2.5 Decorrenza dei trattamenti pensionistici**

L'articolo 2, comma 3, della legge n. 147 del 2014 dispone che i trattamenti pensionistici da liquidare in favore dei soggetti beneficiari della salvaguardia in argomento non possono avere decorrenza anteriore all'entrata in vigore della stessa legge, vale a dire **non anteriore al 6 novembre 2014**.

## **2.6 Rinvio a precedenti istruzioni fornite con messaggio**

Con riferimento alle istruzioni relative a:

- Commissioni competenti istituite presso le DTL;
- Punto di consulenza Sportello Amico;
- Sinergie,

si rinvia a quanto precisato da ultimo con messaggio n. 4373 del 2 maggio 2014, per quanto compatibili.

## **2.7 Domande di pensione presentate in anticipo rispetto alla conclusione delle attività di monitoraggio**

Come più volte precisato, da ultimo con messaggio n. 4373 del 2 maggio 2014, relativamente alla gestione delle domande di pensione già presentate o che dovessero essere presentate prima della definizione delle attività di monitoraggio delle disposizioni di cui al presente messaggio, le Sedi **non devono adottare provvedimenti di reiezione**, ma tenere le domande in apposita evidenza al fine di provvedere alla liquidazione del trattamento pensionistico in base alle stesse nel caso in cui, in presenza di tutti i requisiti di legge, il soggetto risulti beneficiario delle disposizioni di salvaguardia in parola.

## **2.8 Attività propedeutiche alla verifica del diritto a cura delle Sedi territoriali competenti**

Per quanto riguarda i comportamenti da adottare qualora pervengano da parte dei soggetti interessati richieste di accesso alla salvaguardia o richieste di appuntamento presso lo Sportello Amico, le Sedi avranno cura di svolgere tutte le attività propedeutiche (es. sistemazione conto assicurativo, ecc.) alla verifica della sussistenza dei requisiti e delle condizioni per il riconoscimento del diritto ai benefici della salvaguardia in argomento.

Quanto sopra dovrà essere effettuato in attesa dell'acquisizione delle istanze di accesso al beneficio da parte dell'Inps per le categorie dei soggetti collocati in mobilità e dei proscrittori volontari.

Analoghi adempimenti, in attesa dell'acquisizione dei provvedimenti di accoglimento da parte delle DTL, dovranno essere effettuati nei confronti dei soggetti cessati per accordi e risoluzione unilaterale, in congedo o fruitori di permessi, con contratto a tempo determinato.

## **3. ARTICOLO 3: Interpretazione autentica dell'articolo 1, comma 194, lettera e), della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (lavoratori in mobilità e autorizzati al versamento dei contributi volontari)**

L'articolo 3, della legge in esame reca l'interpretazione autentica dell'articolo 1, comma 194, lettera e), della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (c.d. quinta salvaguardia), relativo alla

categoria dei lavoratori collocati in mobilità ordinaria alla data del 4 dicembre 2011 e autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione successivamente alla predetta data che, entro sei mesi dalla fine del periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, perfezionano, mediante il versamento di contributi volontari, i requisiti vigenti alla data di entrata in vigore del più volte citato decreto legge n. 201 del 2011. Il versamento volontario in parola, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 184 del 1997, può riguardare anche periodi eccedenti i sei mesi precedenti la domanda di autorizzazione stessa.

In particolare, il citato articolo 3, al comma 1, prevede che: *"L'articolo 1, comma 194, lettera e), della legge 27 dicembre 2013, n. 147, si interpreta nel senso che il versamento volontario, anche in deroga alle disposizioni dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, può essere effettuato solo con riferimento ai sei mesi successivi al termine di fruizione dell'indennità relativa alla mobilità in cui l'assicurato era collocato alla data del 4 dicembre 2011"*.

Il predetto articolo 3, al comma 2 dispone che, per i lavoratori di cui al comma 1 del medesimo articolo, che siano già stati autorizzati ai versamenti volontari in data antecedente all'entrata in vigore della legge 27 dicembre 2013, n. 147, e per i quali siano decorsi i termini di pagamento, sono riaperti a domanda i termini per i versamenti relativi ai sei mesi successivi alla fine del periodo di fruizione dell'indennità relativa alla mobilità in cui l'assicurato era collocato alla data del 4 dicembre 2011.

Restano confermate, per quanto compatibili, le istruzioni fornite al punto 3.5 del messaggio n. 4373 del 2014, relativo alla categoria di lavoratori in argomento.

#### **4. Caselle di posta elettronica**

I quesiti di carattere normativo e/o tecnico attinenti l'applicazione delle disposizioni in oggetto devono essere inoltrati, esclusivamente per il tramite delle strutture regionali, alla casella di posta elettronica, priva di rilevanza esterna, [salvaguardia32100@inps.it](mailto:salvaguardia32100@inps.it).

Al riguardo, si fa presente che sarà fornito riscontro ai soli quesiti inoltrati nel rispetto delle indicazioni di cui sopra.

Il Direttore Generale  
Nori

# REPORT SALVAGUARDIE

SITUAZIONE AL 27 OTTOBRE 2014



SITUAZIONE AL 27 OTTOBRE 2014

56

PREVIDENZA

## TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE OPERAZIONI DI SALVAGUARDIA CERTIFICAZIONI INVIATE AI BENEFICIARI E PENSIONI LIQUIDATE AL 27.10.2014

OPERAZIONI DI SALVAGUARDIA	NUMERO SOGGETTI SALVAGUARDATI	CERTIFICAZIONI *	PENSIONI LIQUIDATE***
1^ SALVAGUARDIA	65.000	64.374	41.060
2^ SALVAGUARDIA	35.000 55.000	16.920	7.514
3^ SALVAGUARDIA	16.130	7.344	5.102
4^ SALVAGUARDIA**	9.000	5.815	1.099
5^ SALVAGUARDIA	17.000	2.814	1.499
<b>TOTALE</b>	<b>162.130</b>	<b>97.267</b>	<b>56.274</b>

\*Le certificazioni riguardano soggetti con decorrenza della pensione dal 2013 in poi.

\*\*Il contingente comprende i n. 2.500 lavoratori di cui all' articolo 11 bis della legge n. 124 del 2013 (permessi e congedi per gravi motivi), che ha in tali termini esteso la platea dei beneficiari della prima salvaguardia.

\*\*\*Il dato non comprende le pensioni liquidate nella Gestione Dipendenti Pubblici.

SITUAZIONE AL 27 OTTOBRE 2014

1^ SALVAGUARDIA (c.d. salvaguardia 65.000). ARTICOLO 24, COMMI 14 E 15, DELLA LEGGE N. 214 DEL 2011 E D.I. 1 GIUGNO 2012

ARTICOLO 24, COMMI 14 E 15, DELLA LEGGE N. 214 DEL 2011 E D.I. 1 GIUGNO 2012

TIPOLOGIA DI SALVAGUARDATI	PLATEA PREVISTA	CERTIFICAZIONI INVIATE
a) Lavoratori in mobilità ordinaria	25.590	28.705*
b) Lavoratori in mobilità lunga	3.460	3.218
c) Titolari di prestazione straordinaria	17.710	17.659**
d) Prosecuratori volontari	10.250	9.119
e) Lavoratori pubblici esonerati dal servizio	950	1.256*
f) Lavoratori in congedo per assistenza figli disabili	150	98
g) Lavoratori cessati accordi ind.li e coll.vi	6890	4.319
<b>TOTALE</b>	<b>65.000</b>	<b>64.374</b>
<b>TOTALE PENSIONI LIQUIDATE</b>		<b>41.060</b>

\* Il superamento del contingente previsto nel decreto per questa categoria è stato possibile per la disponibilità di posti nelle altre categorie e comunque nel rispetto del limite dei 65mila beneficiari.

\*\* Dato depurato di n. 84 certificazioni annullate.

ONERI FINANZIARI

L'articolo 24, comma 15, del d.l. 201/2011 ha previsto che il numero complessivo dei lavoratori aventi titolo ai benefici della salvaguardia comporta un fabbisogno finanziario di 245 milioni di euro per l'anno 2013, 635 milioni di euro per l'anno 2014, 1.040 milioni di euro per l'anno 2015, 1.220 milioni di euro per l'anno 2016, 1.030 milioni di euro per l'anno 2017, 610 milioni di euro per l'anno 2018 e 300 milioni di euro per l'anno 2019.

SITUAZIONE AL 27 OTTOBRE 2014

2^ SALVAGUARDIA (c.d. salvaguardia 55.000). ARTICOLO 22, COMMA 1, DEL D.L. N. 95/2012, CONVERTITO DALLA LEGGE N. 135/2012 E D.I. 8 OTTOBRE 2012

ARTICOLO 22, COMMA 1, DELLA LEGGE N. 135/2012 E DECRETO INTERMINISTERIALE 8 OTTOBRE 2012

TIPOLOGIA DI SALVAGUARDATI	PLATEA PREVISTA	CERTIFICAZIONI INVIATE
a) Lavoratori in mobilità	20.000 40.000	6.926
b) Fondi solidarietà	1.600	1.241
c) Prosecuratori volontari	7.400	6.072
d) Lavoratori cessati	6.000	2.681
<b>TOTALE</b>	<b>55.000</b>	<b>16.920</b>
<b>TOTALE PENSIONI LIQUIDATE</b>		<b>7.514</b>

ONERI FINANZIARI

Dalla Relazione tecnica della R.G.S. al D.L. n. 95 del 2012 risulta che gli oneri della Salvaguardia 55.000 sono pari a: 190 milioni di euro nel 2014, 590 milioni di euro nel 2015, 1.050 milioni di euro nel 2016, 1.180 milioni di euro nel 2017, 840 milioni di euro nel 2018, 255 milioni di euro nel 2019, 35 milioni di euro nel 2020, per un totale complessivo di 4.140 milioni di euro.

SITUAZIONE AL 27 OTTOBRE 2014

3ª SALVAGUARDIA (c.d. salvaguardia 10.130), ARTICOLO 1, COMMA 231 E SS., DELLA LEGGE N. 228 del 2012 E D.I. 22 APRILE 2013

ARTICOLO 1, COMMA 231 E SS., DELLA LEGGE N. 228/2012 E DECRETO INTERMINISTERIALE 22 APRILE 2013		
TIPOLOGIA DI SALVAGUARDATI	PLATEA PREVISTA	CERTIFICAZIONI INVIATE
a) Lavoratori in mobilità ordinaria	2.560	2.156
b) Prosecuratori volontari	1.590+6.000*	3.681
c) Cessati per accordi	5.130	1.412
d) Versamenti volontari in mobilità	850	95
<b>TOTALE</b>	<b>16.130</b>	<b>7.344</b>
<b>TOTALE PENSIONI LIQUIDATE</b>		<b>5.102</b>

*\*L'art. 1, comma 191, della legge n. 147 del 2013 (Legge di stabilità 2014), ha incrementato di 6.000 unità il contingente numerico dei prosecuratori volontari da salvaguardare previsto dal decreto interministeriale del 22 aprile 2012.*

**ONERI FINANZIARI**

*Il comma 234 dell'art.1 della l. 228/2012, come modificato dall'art. 1, comma 191, della legge n. 147 del 2013, ha determinato le risorse finanziarie destinate al riconoscimento del beneficio di cui al comma 231, stabilendo il limite massimo dell'onere finanziario in 64 milioni di euro per l'anno 2013, 134 milioni di euro per l'anno 2014, 135 milioni di euro per l'anno 2015, 107 milioni di euro per l'anno 2016, 46 milioni di euro per l'anno 2017, 30 milioni di euro per l'anno 2018, 28 milioni di euro per l'anno 2019 e 10 milioni di euro per l'anno 2020.*

*Il successivo comma 235 prevede l'istituzione di un apposito fondo in cui confluiscono ulteriori risorse per l'attuazione delle salvaguardie in corso. Le modalità di utilizzo del fondo sono stabilite con decreto di natura non regolamentare del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze.*

SITUAZIONE AL 27 OTTOBRE 2014

58

PREVIDENZA

4ª SALVAGUARDIA. ART. 11 e 11-bis DEL D. L. N. 102 DEL 2013 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE N. 124 DEL 2013.

ARTICOLI 11 E 11-BIS DEL D. L. N. 102 del 2013 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE N. 124 DEL 2013		
TIPOLOGIA DI SALVAGUARDATI	PLATEA PREVISTA	CERTIFICAZIONI
Cessati per risoluzione unilaterale del rapporto	6.500	971*
Lavoratori in permesso o in congedo	2.500	4.844**
<b>TOTALE</b>	<b>9.000</b>	<b>5.815</b>
<b>TOTALE PENSIONI LIQUIDATE</b>		<b>1.099</b>

*\*Certificazioni inviate.*

*\*\*Certificazioni elaborate, di cui n. 2463 inviate.*

**ONERI FINANZIARI**

*L'art. 11, comma 2 ha previsto che il beneficio della salvaguardia in argomento è riconosciuto nel limite massimo di 151 milioni di euro per l'anno 2014, di 164 milioni di euro per l'anno 2015, di 124 milioni di euro per l'anno 2016, di 85 milioni di euro per l'anno 2017, di 47 milioni di euro per l'anno 2018 e di 12 milioni di euro per l'anno 2019.*

*L'art. 11 bis, comma 2, ha previsto che il beneficio per i lavoratori in permesso o in congedo è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 23 milioni di euro per l'anno 2014, di 17 milioni di euro per l'anno 2015, di 9 milioni di euro per l'anno 2016, di 6 milioni di euro per l'anno 2017 e di 2 milioni di euro per l'anno 2018.*

SITUAZIONE AL 27 OTTOBRE 2014

5ª SALVAGUARDIA (c.d. salvaguardia 17.000). ART. 1, COMMA 194 E SS. DELLA LEGGE N. 147 DEL 2013.

ARTICOLO 1, COMMA 194 E SS. DELLA LEGGE N. 147 DEL 2013		
TIPOLOGIA DI SALVAGUARDATI	PLATEA PREVISTA	CERTIFICAZIONI INVIATE
a) Procuratori volontari con contributo al 06.12.2011	900	795
b) Cessati per accordi entro il 30.06.2012	400	497
c) Cessati per accordi dopo il 30.06.2012 ed entro il 31.12.2012	500	261
d) Cessati per risoluzione unilaterale del rapporto	5.200	458
e) Lavoratori in mobilità e autorizzati ai versamenti volontari	1.000	34
f) Procuratori volontari anche senza contributo al 06.12.2011	9.000	769
<b>TOTALE</b>	<b>17.000</b>	<b>2.814</b>
<b>TOTALE PENSIONI LIQUIDATE</b>		<b>1.499</b>
<b>ONERI FINANZIARI</b>		
L'articolo 1, comma 197, della legge n. 147 del 2013 ha previsto che i benefici di cui al comma 194 sono riconosciuti nel limite massimo di 203 milioni di euro per l'anno 2014, 250 milioni di euro per l'anno 2015, 197 milioni di euro per l'anno 2016, 110 milioni di euro per l'anno 2017, 83 milioni di euro per l'anno 2018, 81 milioni di euro per l'anno 2019 e 26 milioni di euro per l'anno 2020.		

SITUAZIONE AL 27 OTTOBRE 2014

**ATTO CAMERA**

**INTERROGAZIONE A RISPOSTA IN COMMISSIONE 5/03439**

Dati di presentazione dell'atto

Legislatura: 17  
Seduta di annuncio: 280 del 06/08/2014

Firmatari

Primo firmatario: GNECCHI MARIALUISA  
Gruppo: PARTITO DEMOCRATICO  
Data firma: 06/08/2014

Elenco dei co-firmatari dell'atto

<b>Nominativo co-firmatario</b>	<b>Gruppo</b>	<b>Data firma</b>
MAESTRI PATRIZIA	PARTITO DEMOCRATICO	06/08/2014
GREGORI MONICA	PARTITO DEMOCRATICO	06/08/2014
BOCCUZZI ANTONIO	PARTITO DEMOCRATICO	06/08/2014
CASELLATO FLORIANA	PARTITO DEMOCRATICO	06/08/2014
GRIBAUDO CHIARA	PARTITO DEMOCRATICO	06/08/2014
INCERTI ANTONELLA	PARTITO DEMOCRATICO	06/08/2014
ALBANELLA LUISELLA	PARTITO DEMOCRATICO	06/08/2014
PICCOLO GIORGIO	PARTITO DEMOCRATICO	06/08/2014
BARUFFI DAVIDE	PARTITO DEMOCRATICO	06/08/2014
GIACOBBE ANNA	PARTITO DEMOCRATICO	06/08/2014
COMINELLI MIRIAM	PARTITO DEMOCRATICO	06/08/2014

Commissione assegnataria

Commissione: XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)

Destinatari

Ministero destinatario:

- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Attuale delegato a rispondere: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI delegato in data 06/08/2014

Stato iter: IN CORSO

Fasi iter:

MODIFICATO PER COMMISSIONE ASSEGNATARIA IL 06/08/2014

Atto Camera

Interrogazione a risposta in commissione 5-03439

presentato da

GNECCHI Marialuisa

testo di

Mercoledì 6 agosto 2014, seduta n. 280

GNECCHI, MAESTRI, GREGORI, BOCCUZZI, CASELLATO, GRIBAUDO, INCERTI, ALBANELLA, GIORGIO PICCOLO, BARUFFI, GIACOBBE e COMINELLI. — *Al Ministro del lavoro e delle politiche sociali.* — Per sapere — premesso che:

il decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 («manovra salva Italia»), pur avendo dichiarato l'obiettivo di garantire la stabilità economico-finanziaria e di rafforzare la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico, ma soprattutto avendo dichiarato che si trattasse di equità, ha invece generato un fenomeno, quello dei cosiddetti «esodati» che mai si era verificato nelle precedenti grandi riforme del passato;

l'articolo 24, comma 14, del suddetto decreto-legge prevede delle deroghe in base alle quali, si continuano ad applicare i privilegiati requisiti pensionistici a circa 65.000 soggetti, suddivisi nelle varie platee (cosiddetta prima salvaguardia);

dal dicembre 2011 ad oggi, sono stati approvati altri quattro provvedimenti relativi alle salvaguardie, purtroppo, però, ancora non esiste un dato certo rispetto alle varie tipologie di platee, non si è a conoscenza di quanti siano i soggetti che rientrerebbero nelle condizioni delle sei salvaguardie, ma sono esclusi dalle salvaguardie solo perché avrebbero avuto la decorrenza del trattamento pensionistico successivamente al 6 gennaio 2016, si ritiene che ogni anno dovrebbe ridursi il numero delle persone che hanno subito «la rottura di un patto tra lo stato e il cittadino, la cittadina» come è stato più volte detto anche nell'aula della assemblea alla Camera, quindi ormai dovrebbero essere un numero contenuto —:

facendo riferimento all'articolo 1-bis dell'atto camera 224 — la 6<sup>a</sup> salvaguardia:

per le lettere b), c), d), e) — quanti potrebbero essere i lavoratori oggetto di possibile salvaguardia suddivisi per anno e platea, spostando la maturazione del trattamento pensionistico al 6 gennaio 2017, 6 gennaio 2018 e 6 gennaio 2019;

per la lettera a) — quanti potrebbero essere i lavoratori oggetto di possibile salvaguardia suddivisi per anno, spostando la data limite della cessazione del rapporto di lavoro, al 31 dicembre 2012, al 31 dicembre 2013, al 31 dicembre 2014.

(5-03439)



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Ufficio Legislativo

**Interrogazione n. 5-030439 On. Gnechi ed altri (PD)**

**Commissione XI Camera - seduta del 15 ottobre 2014 ore 14.30.**

Passo ad illustrare l'atto parlamentare dell'Onorevole Gnechi ed altri con il quale chiede di conoscere il numero dei potenziali beneficiari delle misure di salvaguardia per l'accesso al trattamento pensionistico nell'ipotesi in cui venissero modificati alcuni requisiti attualmente previsti dalla normativa.

Com'è noto, il Parlamento, lo scorso 1 ottobre, ha approvato in via definitiva l'Atto Senato 1558 recante "Modifiche alla disciplina dei requisiti per la fruizione delle deroghe riguardanti l'accesso al trattamento pensionistico".

Tale provvedimento, che è segno del costante interesse del Governo per i lavoratori cd "esodati", garantisce tutela ad ulteriori 32.100 soggetti, appartenenti alle categorie dei:

- lavoratori collocati in mobilità;
- proscrittori volontari;
- beneficiari dei permessi per assistenza ai soggetti con disabilità;
- soggetti cessati dal lavoro per accordo individuale o collettivo o mediante risoluzione unilaterale.

Con specifico riferimento ai quesiti formulati nel presente atto parlamentare, fornisco - nelle tabelle 1 e 2 che metto a disposizione della Commissione - le stime dell'INPS concernenti il numero dei soggetti che potrebbero essere oggetto degli interventi normativi nel senso auspicato dall'On. Gnechi, oggi esclusi dalle sei salvaguardie.

Per quanto riguarda il primo quesito, la tabella 1 mostra in particolare i dati relativi:

- ai lavoratori autorizzati ai versamenti volontari indicati alla lett. b) dell'art. 2 del disegno di legge 1558,
- ai lavoratori cessati di cui alla lett. c),

- a quelli beneficiari di permessi e congedi indicati nella lett. d)
- e ai lavoratori con contratto a tempo determinato di cui alla lett. e)

che sarebbero interessati dall'intervento prevedendo la maturazione del trattamento pensionistico, rispettivamente, al 6 gennaio 2017, al 6 gennaio 2018 e al 6 gennaio 2019.

L'INPS ha tuttavia precisato che il numero totale dei potenziali beneficiari - **pari a 46.200** - non tiene conto dei soggetti esclusi dalle precedenti salvaguardie poiché eccedenti rispetto ai contingenti determinati dalla norma. Mi riferisco, in particolare ai soggetti previsti dalla lett. d) del citato art.2.

Per quanto riguarda il quesito inerente i lavoratori collocati in mobilità ordinaria a seguito di accordi stipulati entro il 31 dicembre 2011 - di cui alla lett. a) dell'art. 2 - preciso che nella tabella 2 l'ampliamento della platea, è stato ipotizzato, spostando la data di cessazione del rapporto di lavoro (*attualmente fissata al 30 settembre 2012*) al 31 dicembre 2012, al 31 dicembre 2013 e al 31 dicembre 2014.

Evidenzio, inoltre, che tale platea include soltanto coloro che hanno sottoscritto accordi di tipo non governativo, in quanto tutti coloro che hanno sottoscritto un accordo governativo risultano essere già beneficiari di salvaguardia anche se il rapporto di lavoro è cessato dopo il 30 settembre 2012.

Da ultimo preciso che la tabella 2 è stata elaborata dall'INPS sulla base della data di cessazione del rapporto di lavoro, non essendo disponibili i dati certi sugli accordi di tipo non governativo.

Interrogazione n. 5-03439 On. Gnechi ed altri  
Commissione XI Camera - seduta del 15 ottobre 2014 ore 14.30.

Tabella 1

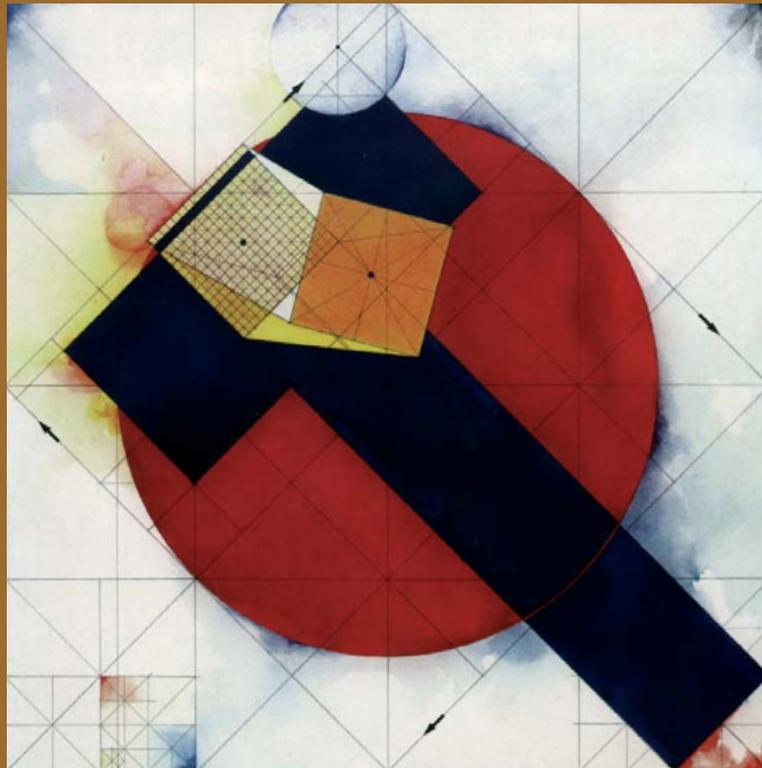
Tipologia	Decorrenza		
	7/1/2016 6/1/2017	7/1/2017 6/1/2018	7/1/2018 6/1/2019
Autorizzati VV Ddl 1558 Art.2 lettera b)	12.000	6.000	7.500
Cessati Ddl 1558 Art.2 lettera c)	6.100	3.100	3.800
Permessi e congedi Ddl 1558 Art.2 lettera d)	1.700	1.700	1.700
Cessati a tempo determinato Ddl 1558 Art.2 lettera e)	1.200	600	800
<b>TOTALE</b>	<b>21.000</b>	<b>11.400</b>	<b>13.800</b>

Interrogazione n. 5-03439 On. Gnechi ed altri  
Commissione XI Camera - seduta del 15 ottobre 2014 ore 14.30.

Tabella 2

Data di cessazione del rapporto di lavoro	Mobilità con accordi (di tipo non governativo) entro il 31/12/2011 Ddl 1558 Art. 2 lettera a)
1/10/2012 - 31/12/2012	800
1/1/2013 - 31/12/2013	1.600
1/1/2014 - 31/12/2014	900

## Welfare State in Europa



Opera di Giò Pomodoro, 1982

## Un parere della Corte di giustizia rischia di far saltare le regole sul lavoro interinale

■ di Carlo Caldarini \*

La Confederazione europea dei sindacati (Ces) è preoccupata per un parere della Corte di giustizia dell'Unione europea del 20 novembre che rischia di far saltare le norme nazionali, spesso negoziate con i sindacati, che limitano il ricorso al lavoro interinale.

Nel primo caso di contenzioso sulla direttiva 2008/104, sulla parità di trattamento dei lavoratori tramite agenzia interinale, l'avvocato generale della Corte di giustizia Maciej Szpunar suggerisce che gli Stati membri dovrebbero abolire le restrizioni e i divieti al lavoro interinale, a meno che sia dimostrato che questi siano «giustificati da ragioni di interesse generale».

Il caso, sollevato da un ricorso contro i datori di lavoro promosso dal sindacato finlandese dei lavoratori dei trasporti è ora in attesa della decisione della Corte di giustizia.

*La Ces si augura che la Corte non segua questa interpretazione, che sarebbe un precedente problematico e che aprirebbe la strada ad un ricorso ancora più importante al lavoro tramite agenzie interinali, ha detto Veronica Nilsson, segretario confederale della Ces.*

La Ces, tuttavia, accoglie con favore la conclusione dell'avvocato generale secondo la quale il lavoro temporaneo dovrebbe essere utilizzato solo per i compiti ben specifici e di breve durata e non deve sostituire il lavoro a tempo indeterminato, che resta il modo di lavorare migliore e più sicuro. I contratti collettivi possono essere utilizzati in questo senso, e quelli finlandesi sul ricorso al lavoro interinale non sono certamente in conflitto con la direttiva sul lavoro interinale.

La direttiva 2008/104 sul lavoro interinale è entrata in vigore nel 2008 e stabilisce norme minime per la protezione dei lavoratori temporanei.

\* Direttore Osservatorio Inca per le politiche sociali in Europa

## ALLEGATI

---

### **CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE MACIEJ SZPUNAR**

presentate il 20 novembre 2014 (1)

Causa C-533/13

Auto-ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

contro

...

[domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Työtuomioistuin (Finlandia)]

«Lavoro interinale – Direttiva 2008/104/Ce – Articolo 4, paragrafo 1 – Divieti o restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale – Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea – Articolo 28 – Diritto di negoziazione e di azioni collettive – Controllo della compatibilità con il diritto dell'Unione di una clausola contenuta in un contratto collettivo – Ruolo del giudice nazionale – Controversia orizzontale»

#### **I – Introduzione**

1. La presente causa offre alla Corte l'occasione di interpretare, per la prima volta, la direttiva 2008/104/Ce, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (2).
2. Il Työtuomioistuin (Tribunale del lavoro, Finlandia) è investito di un ricorso avviato dal sindacato finlandese dei lavoratori dei trasporti inteso ad ottenere la condanna di un'impresa di tale settore, nonché di un'associazione di datori di lavoro, per violazione di una clausola del contratto collettivo applicabile, e segnatamente della sua clausola relativa al ricorso al lavoro interinale. Il giudice finlandese si chiede se quest'ultima costituisca una restrizione ingiustificata imposta quanto al ricorso al lavoro tramite agenzia interinale, incompatibile con l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, e se tale clausola debba pertanto essere disapplicata.
3. La controversia di cui al procedimento principale tocca taluni aspetti sistemici del diritto dell'Unione. Da un lato, essa implica la ricerca di un equilibrio fra il diritto sociale dell'Unione e il principio della libera prestazione dei servizi. Dall'altro, la Corte può essere indotta a pronunciarsi sull'effetto diretto della direttiva 2008/104 nell'ambito di una controversia orizzontale fra un'impresa e un sindacato di lavoratori.

## II – Il contesto normativo

### A – IL DIRITTO DELL'UNIONE

#### 1. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

4. L'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), intitolato «Diritto di negoziazione e di azioni collettive», così dispone: «I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero».

#### 2. La direttiva 2008/104

5. L'articolo 4 della direttiva 2008/104, intitolato «Riesame dei divieti e delle restrizioni», così dispone:

«1. I divieti o le restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale sono giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.

2. Entro il 5 dicembre 2011 gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, conformemente alla legislazione dei contratti collettivi e delle prassi nazionali, riesaminano le restrizioni o i divieti sul ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di accertarne la fondatezza in forza delle disposizioni di cui al paragrafo 1.

3. Se i summenzionati divieti o restrizioni sono fissati da contratti collettivi, il riesame di cui al paragrafo 2 può essere effettuato dalle parti sociali che hanno negoziato il pertinente contratto.

[...]

5. Gli Stati membri comunicano alla Commissione i risultati del riesame di cui ai paragrafi 2 e 3 entro il 5 dicembre 2011».

### B – LA NORMATIVA FINLANDESE

#### 1. Gli atti normativi

6. La direttiva 2008/104 è stata trasposta nel diritto finlandese dalle modifiche apportate alle leggi 55/2001 sul contratto di lavoro [työsopimuslaki (55/2001)] e 1146/1999 sui lavoratori distaccati [lähetetyistä työntekijöistä annettu laki (1146/1999)].

7. Come indicato dal giudice del rinvio, si evince dalla relazione illustrativa del disegno di

legge di modifica che il governo finlandese ha considerato l'obbligo di riesame di cui all'articolo 4 della direttiva 2008/104 un obbligo amministrativo puntuale consistente nel riesaminare le restrizioni e i divieti imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale e nel comunicare alla Commissione i risultati di tale riesame. Come sottolineato dal giudice del rinvio, secondo tale disegno di legge, detto articolo 4 non impone agli Stati membri di modificare la propria legislazione, neppure qualora una restrizione del ricorso al lavoro interinale non possa essere giustificata da ragioni di interesse generale.

8. Il 29 novembre 2011 il governo finlandese ha comunicato alla Commissione i risultati del riesame previsto all'articolo 4, paragrafi 2 e 3, della direttiva 2008/104.

## 2. I contratti collettivi

9. Il contratto collettivo generale concluso nel 1997 fra le organizzazioni centrali che rappresentavano, rispettivamente, i datori di lavoro e i sindacati (3) (in prosieguo: il «contratto generale del 1997») prevede quanto segue al suo articolo 8, paragrafo 3:

«L'utilizzazione di manodopera assunta tramite agenzia interinale da parte delle imprese si limita al riassorbimento dei picchi produttivi o a mansioni altrimenti circoscritte sotto il profilo temporale o qualitativo che, a causa dell'urgenza del lavoro, della durata limitata, della competenza professionale, delle attrezzature speciali impiegate o di altre analoghe ragioni non possono essere espletate dai lavoratori propri dell'impresa.

L'affitto di manodopera costituisce una pratica sleale allorché i lavoratori forniti tramite agenzia interinale ad imprese alla ricerca di una manodopera esterna svolgono per un lungo periodo il normale lavoro dell'impresa, accanto ai lavoratori permanenti di quest'ultima, e sono posti sotto la medesima direzione.

(...).

10. Il contratto collettivo relativo al settore delle autocisterne e dei prodotti petroliferi (in prosieguo: il «contratto settoriale») contiene una disposizione analoga nella sua clausola 29, paragrafo 1.

## III - Il procedimento principale

11. L'Auto-ja Kuljetusalan Työntekijäliitto Akt ry (in prosieguo: l'«Akt») è il sindacato che rappresenta segnatamente i dipendenti del settore delle autocisterne e dei prodotti petroliferi.

12. La Shell Aviation Finland Oy (in prosieguo: la «Shell») rifornisce di carburante 18 aeroporti situati in Finlandia. Essa è membro dell'associazione dei datori di lavoro del settore dei combustibili, l'Öljytuote ry (in prosieguo: l'«Öljytuote»).

13. L'Akt ha investito il giudice del rinvio di una domanda intesa ad ottenere la condanna

dell'Öljytuote e della Shell al pagamento del risarcimento pecuniario previsto all'articolo 7 della legge 36/1946 sui contratti collettivi [työehtosopimuslaki (36/1946)], adducendo la violazione della clausola 29, paragrafo 1, del contratto settoriale. Nel suo ricorso l'Akt fa valere che la Shell impiega regolarmente, a partire dal 2008, personale interinale, in maniera massiccia, per lo svolgimento di mansioni identiche a quelle effettuate dai propri lavoratori. Tale impiego di manodopera interinale costituirebbe una pratica sleale ai sensi della disposizione contrattuale controversa.

14. Le convenute replicano che il ricorso a lavoratori interinali era giustificato da motivi legittimi, in quanto esso era essenzialmente volto ad assicurare la sostituzione dei lavoratori durante i periodi di ferie annuali e di congedo per malattia. Inoltre, esse affermano che la clausola 29, paragrafo 1, del contratto settoriale contiene una restrizione che non può essere giustificata dalle ragioni di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104. Esse ritengono che il giudice nazionale sia tenuto a disapplicare le disposizioni contrattuali contrarie alla direttiva 2008/104.

15. Il giudice del rinvio rileva che, sebbene la portata dell'obbligo imposto agli Stati membri all'articolo 4 della direttiva 2008/104 susciti dei dubbi, tale disposizione può essere interpretata nel senso che essa impone a detti Stati membri un obbligo di vigilare affinché il loro ordinamento giuridico non contenga restrizioni o divieti ingiustificati in materia di lavoro interinale. Orbene, secondo il giudice del rinvio, la clausola 29, paragrafo 1, del contratto settoriale segue un approccio diverso rispetto a quello previsto dalla direttiva 2008/104, vietando l'impiego di lavoratori interinali, salvo in taluni casi specifici, al fine di tutelare i lavoratori permanenti delle imprese.

16. Inoltre, il giudice del rinvio si interroga in merito alle conseguenze che dovrebbero essere tratte dall'eventuale incompatibilità di una disposizione nazionale con la direttiva 2008/104 in una fattispecie come quella oggetto del procedimento principale, la quale riguarda una controversia fra privati.

#### **IV – Questioni pregiudiziali e procedimento dinanzi alla Corte**

17. È in tale contesto che il Työtuomioistuin ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva [2008/104] debba interpretarsi nel senso che esso impone alle autorità nazionali, incluse le autorità giudiziarie, un obbligo permanentemente valido di provvedere, con i mezzi a loro disposizione, a che non siano in vigore o non siano applicate disposizioni o clausole di contratti collettivi nazionali contrarie alle norme stabilite dalla [suddetta] direttiva;

2) Se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva [2008/104] debba interpretarsi nel senso che

osta ad una normativa nazionale tale che secondo la medesima utilizzazione di manodopera interinale è autorizzata solo in taluni casi precisi, come il riassorbimento di picchi di produzione oppure i lavori che non possono essere svolti dai lavoratori propri dell'impresa. Se l'impiego per lungo tempo di lavoratori interinali a fianco dei lavoratori propri dell'impresa per le abituali attività di quest'ultima possa essere qualificato come ricorso illecito al lavoro interinale;

3) Qualora la normativa nazionale sia dichiarata contraria alla direttiva [2008/104], di quali mezzi dispone il giudice per conseguire gli obiettivi della [citata] direttiva, allorché si tratti di un contratto collettivo che deve essere osservato tra parti private».

18. La decisione di rinvio, datata 4 ottobre 2013, è pervenuta alla cancelleria della Corte il 9 ottobre 2013. Hanno presentato osservazioni scritte l'Akt, l'Öljytuote e la Shell, i governi finlandese, tedesco, francese, ungherese, polacco, svedese e norvegese, nonché la Commissione.

19. Tali parti e gli interessati, ad eccezione dei governi francese, ungherese e polacco, hanno parimenti partecipato all'udienza, tenutasi il 9 settembre 2014.

## V – Analisi

20. Le questioni sollevate dal giudice del rinvio interessano tre problematiche legate all'interpretazione dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104:

- in primo luogo, la portata degli obblighi imposti da detta disposizione agli Stati membri;
- in secondo luogo, la possibilità di giustificare, con riferimento a tale disposizione, le restrizioni del ricorso al lavoro interinale previste dal contratto settoriale, e
- in terzo luogo, la questione se la disposizione della direttiva di cui trattasi possa essere fatta valere in una controversia fra privati.

21. Le esaminerò in questo stesso ordine.

## A – SULLA PORTATA DEGLI OBBLIGHI RISULTANTI DALL'ARTICOLO 4, PARAGRAFO 1, DELLA DIRETTIVA 2008/104 (PRIMA QUESTIONE)

### 1. Osservazioni preliminari

22. Con la prima questione, il giudice del rinvio chiede se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 imponga agli Stati membri l'obbligo di sopprimere i divieti o le restrizioni concernenti il ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale qualora essi non possano essere giustificati da ragioni d'interesse generale.

23. Le parti nel procedimento principale e gli interessati esprimono pareri divergenti quanto all'interpretazione di detta disposizione.

24. Talune parti ritengono che la disposizione in questione imponga agli Stati membri l'eliminazione delle restrizioni imposte al ricorso al lavoro interinale che non possono essere giustificate (4).

25. Altre parti (5) sostengono, per contro, che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 non prevede alcun obbligo sostanziale, ma debba essere letto in combinato con il suo paragrafo 2. Quest'ultimo prevede l'obbligo, per gli Stati membri, di riesaminare le restrizioni sul ricorso al lavoro tramite agenzia interinale, entro il termine di trasposizione della direttiva 2008/104, al fine di accertarne la fondatezza in forza delle «disposizioni di cui al paragrafo 1». La portata del paragrafo 1 di detto articolo si limiterebbe dunque a circoscrivere l'oggetto di detto riesame. Detto paragrafo 1 non imporrebbe segnatamente agli Stati membri un obbligo di risultato inteso ad assicurare che le restrizioni esistenti nelle loro legislazioni siano effettivamente giustificate da ragioni di interesse generale.

## *2. L'interpretazione letterale e teleologica*

26. Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, i divieti o le restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale «sono giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale», segue poi un elenco indicativo di tali ragioni.

27. Osservo che detti termini corroborano l'interpretazione della disposizione di cui trattasi secondo la quale le restrizioni non giustificate da ragioni di interesse generale, delle quali viene fornito un elenco indicativo (6), sono incompatibili con il diritto dell'Unione. Infatti, se la disposizione in questione non si pronunciasse in alcun modo sulla compatibilità delle restrizioni con il diritto dell'Unione, la frase secondo la quale esse «sono giustificat[e] soltanto» da ragioni di interesse generale non avrebbe più senso.

28. Tali termini esprimono chiaramente una regola sostanziale che sancisce il divieto delle restrizioni ingiustificate. Contrariamente a quanto sostenuto da più parti (7), mi sembra difficile ammettere che si tratti di una disposizione meramente procedurale, simile a quelle contenute nei paragrafi seguenti del medesimo articolo 4.

29. Tale interpretazione mi sembra corroborata dalle considerazioni teleologiche sottese alla normativa in questione.

30. Nessuna delle parti mette in discussione il fatto che la direttiva 2008/104 riguardi, da un lato, le condizioni di lavoro dei lavoratori interinali e, dall'altro, le condizioni applicabili al ricorso al lavoro interinale.

31. Tale duplice obiettivo – riflesso nel titolo stesso della direttiva 2008/104 (8) – viene ripreso nell'articolo 2 di detta direttiva, il quale si riferisce, da un lato, alla necessità di garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale, garantendo in particolare il rispetto del principio della parità di trattamento nei confronti dei lavoratori tramite agenzia interinale e, dall'altro, alla necessità di inquadrare adeguatamente il lavoro tramite agenzia interinale al fine di

contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili (9).

32. I due aspetti di tale obiettivo sono complementari, cosicché non sembra coerente separarli. L'aumento del livello di tutela dei lavoratori interinali, infatti, può rimettere in discussione la necessità di taluni divieti o restrizioni in vigore, circostanza che dovrebbe consentire una maggiore apertura verso tale forma di lavoro (10).

33. In una certa misura, siamo in presenza di un aspetto comune ai tre atti dell'Unione europea sul lavoro atipico, concernenti i rapporti di lavoro parziale o temporaneo (11). L'azione dell'Unione in tale settore ha avuto per obiettivo generale lo sviluppo di forme di lavoro flessibili, mirando al contempo a conseguire un nuovo grado di armonizzazione del diritto sociale (12). Il modello normativo sotteso a tale azione, fondato sulla ricerca di un equilibrio fra la flessibilità e la sicurezza sul mercato del lavoro, è stato denominato «flessicurezza» (13).

34. Il ricorso alle forme flessibili di lavoro dovrebbe, secondo tale modello, consentire di rafforzare la capacità di adattamento del mercato del lavoro, di creare più posti di lavoro, nonché di migliorare l'accesso di certi gruppi precari, come i giovani lavoratori, al lavoro a tempo indeterminato. Per taluni, questo tipo di impiego potrebbe servire da trampolino – «stepping stone» – nel mercato del lavoro (14).

35. La dualità del suo obiettivo si ritrova nella struttura della direttiva 2008/104 che, a parte le sue disposizioni introduttive (ambito di applicazione, finalità, definizioni) e finali, si articola intorno a due assi, vale a dire il capo II, dedicato interamente alle condizioni di lavoro dei lavoratori interinali, e l'articolo 4, inserito nel capo I, concernente le restrizioni imposte quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale.

36. Orbene, non mi è chiaro in che modo detto articolo 4 potrebbe contribuire alla realizzazione degli obiettivi della direttiva 2008/104 se esso si limitasse a prevedere un mero obbligo degli Stati membri di individuare gli ostacoli al lavoro interinale, senza ricollegarvi la minima conseguenza vincolante.

37. A mio avviso, letto alla luce della sua finalità, detto articolo 4 deve essere interpretato nel senso che esso prevede non solo obblighi procedurali (paragrafi da 2 a 5), bensì anche una norma sostanziale (paragrafo 1). Tale norma sostanziale vieta il mantenimento delle restrizioni del ricorso al lavoro interinale qualora esse non siano giustificate, segnatamente tenuto conto dell'armonizzazione delle condizioni minime di lavoro (15).

38. I paragrafi da 2 a 5 di detto articolo 4 prevedono un meccanismo procedurale volto ad agevolare l'attuazione di tale divieto, tramite il riesame delle restrizioni esistenti a livello nazionale, a complemento degli strumenti abituali di attuazione del diritto dell'Unione. Se il paragrafo 1 del medesimo articolo non contenesse il divieto di restrizioni ingiustificate, tale meccanismo procedurale non avrebbe ragion d'essere.

39. Non mi sembra ragionevole sostenere che il legislatore dell'Unione abbia voluto limi-

tarsi a prevedere che gli Stati membri redigano un inventario non vincolante delle restrizioni, a titolo meramente informativo e senza alcun seguito. La Commissione ha il diritto di raccogliere tali informazioni nell'ambito del compito generale, ad essa incombente in forza dei Trattati, di vigilare sull'applicazione del diritto dell'Unione.

40. La dottrina è pressoché unanime nell'interpretare l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 nel senso che esso impone agli Stati membri l'obbligo di eliminare le restrizioni ingiustificate imposte quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale (16). Taluni autori affermano che detta disposizione è manifestamente intesa a trovare un giusto equilibrio fra le libertà del mercato interno e il diritto sociale, e che essa non avrebbe alcun effetto utile se fosse interpretata come una semplice raccomandazione (17).

41. Lo stesso ragionamento sembra avere ispirato la dichiarazione comune delle parti sociali a livello europeo nel settore del lavoro temporaneo, diffusa poco prima dell'adozione formale della direttiva 2008/104. Tale dichiarazione, da un lato, riconosce la necessità di apportare talune restrizioni al ricorso al lavoro interinale al fine di prevenire gli abusi, indicando al contempo, dall'altro lato, che le restrizioni ingiustificate devono essere eliminate (18).

### *3. I lavori preparatori*

42. I lavori preparatori sembrano parimenti deporre a favore della natura vincolante dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104.

43. Talune parti sostengono il contrario (19), facendo valere che la proposta di direttiva sottoposta dalla Commissione al Consiglio dell'Unione europea conteneva, al suo articolo 4, paragrafo 2, una disposizione esplicita secondo la quale gli Stati membri riesaminano le restrizioni imposte al ricorso al lavoro temporaneo al fine di verificare se esse permangono giustificate e, «[s]e così non fosse, [essi] sono tenuti a sopprimerle» (20). Il fatto che quest'ultima frase sia stata ritirata nel corso delle discussioni in seno al Consiglio (21), implicherebbe, secondo dette parti, che il Consiglio non abbia voluto vietare le restrizioni giustificate.

44. Tale ragionamento mi sembra seguire una falsa pista.

45. Anzitutto, la modifica apportata dal Consiglio nel corso dell'iter legislativo riguarda l'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2008/104 relativo alla procedura di riesame. Per contro, il suo paragrafo 1, sul quale verte il caso di specie, è stato ripreso tale e quale nella posizione comune adottata dal Consiglio.

46. Inoltre, l'elenco delle ragioni di interesse generale che figurano in detto paragrafo 1 è stato ampiamente dibattuto nel corso dell'iter legislativo (22). Si pone la questione del motivo per cui le istituzioni avrebbero attribuito una siffatta importanza a tale disposizione se essa dovesse essere priva di qualsivoglia carattere vincolante.

47. A tal riguardo, i motivi del ritiro del passaggio di cui trattasi del paragrafo 2, del suddetto articolo 4, secondo il quale gli Stati membri dovevano «sopprimere» le restrizioni, non

possono essere stabiliti con certezza. La spiegazione più plausibile sembra cionondimeno essere quella che il Consiglio ha ritirato tale passaggio in quanto il divieto di restrizioni ingiustificate figurava già al paragrafo 1, il quale è rimasto immutato.

48. Infatti, nella motivazione della posizione comune, il Consiglio indica che esso ha ripreso «sostanzialmente lo spirito dell'emendamento 34 del Parlamento europeo» (23), ma «non ha giudicato necessario mantenere un riferimento esplicito alla soppressione delle restrizioni e dei divieti ingiustificati» (24). In occasione della comunicazione della posizione comune al Parlamento, la Commissione ha indicato che l'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2008/104 seguiva l'emendamento 34 del Parlamento, «tranne per il fatto che non fa più riferimento all'obbligo per gli Stati membri di eliminare le restrizioni [...], dal momento che il Consiglio non ritiene necessario ripetere l'effetto di divieto enunciato all'articolo 4, paragrafo 1, ne è opportuno precisare il risultato finale del riesame» (25). La posizione comune è stata dunque approvata dal Parlamento sulla base di tali considerazioni (26).

49. La genesi dell'adozione della direttiva 2008/104 depone dunque a favore dell'interpretazione secondo la quale il suo articolo 4, paragrafo 1, vieta il mantenimento delle restrizioni, non giustificate da ragioni di interesse generale, imposte quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale.

#### 4. Il fondamento normativo

50. Infine, il governo tedesco ha sollevato un dubbio quanto alla questione se il fondamento normativo della direttiva 2008/104 autorizzi l'inserimento di una disposizione sostanziale intesa a rimuovere le restrizioni imposte quanto al ricorso al lavoro interinale.

51. Osservo che il fondamento normativo di un atto è rilevante ai fini della sua interpretazione, in quanto può apportare un certo chiarimento in relazione agli obiettivi perseguiti dal legislatore. Inoltre, esso deve essere preso in considerazione al fine di escludere, fra le diverse interpretazioni possibili, quella che potrebbe comportare l'invalidità dell'atto.

52. La direttiva 2008/104 è fondata sul precedente articolo 137, paragrafi 1 e 2, Ce, il quale accordava alle istituzioni la competenza ad «adottare [...], mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente», segnatamente per quanto riguarda le «condizioni di lavoro».

53. Talune parti (27) sostengono che tale fondamento normativo esclude la possibilità di interpretare l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 nel senso che esso vieta le restrizioni ingiustificate al ricorso al lavoro interinale. A loro avviso, un siffatto divieto non rientra nelle «condizioni di lavoro» e, inoltre, non costituisce una «prescrizione minima» ai sensi del precedente articolo 137 Ce.

54. La logica di tale argomento non mi convince.

55. Mi sembra accertato che la direttiva 2008/104 persegue un duplice obiettivo e riguarda non solo le condizioni di lavoro dei lavoratori interinali, bensì anche le restrizioni ap-

portate al ricorso a tale forma di lavoro. Altrimenti, l'articolo 4 della medesima direttiva, a prescindere dalla sua interpretazione, non avrebbe senso.

56. A tal riguardo, stando all'argomento delle summenzionate parti, il precedente articolo 137 Ce non osta a che la direttiva 2008/104 si occupi delle restrizioni imposte quanto al ricorso al lavoro interinale. Tali parti sostengono, cionondimeno, che tale fondamento normativo consente unicamente di imporre agli Stati membri obblighi estremamente «limitati» o «meramente procedurali» nei confronti di siffatte restrizioni.

57. Ricordo, a tal riguardo, che la scelta del fondamento normativo dell'atto deve basarsi su elementi oggettivi, in particolare sullo scopo e il contenuto dell'atto (28). Orbene, non ravviso alcun elemento oggettivo che giustificherebbe di operare una distinzione, nell'ambito del vecchio Trattato Ce, fra le disposizioni sostanziali e le disposizioni procedurali, allorché si tratta di eliminare le restrizioni al ricorso ad una certa forma di lavoro.

58. Qualora si ritenga che il fondamento normativo scelto per la direttiva 2008/104 non consenta di inserire le disposizioni concernenti il ricorso al lavoro interinale, tale approccio comporterebbe l'invalidità del suo articolo 4, a prescindere dal fatto che esso preveda obblighi procedurali o obblighi sostanziali per gli Stati membri.

59. Di conseguenza, non mi convince l'argomento secondo il quale il precedente articolo 137 Ce consente unicamente l'inserimento di taluni obblighi procedurali.

60. Occorre poi chiedersi se l'interpretazione secondo la quale l'articolo 4 della direttiva 2008/104 prevede il divieto delle restrizioni ingiustificate al ricorso al lavoro interinale non rimetta in discussione la sua validità.

61. Rammento che, secondo una giurisprudenza costante, se l'esame di un atto dell'Unione dimostra che esso persegue una doppia finalità o che esso possiede una duplice componente e se una di queste è identificabile come principale o preponderante, mentre l'altra è solo accessoria, l'atto dev'essere basato su un solo fondamento giuridico, vale a dire quello richiesto dalla finalità o componente principale o preponderante.

62. È solo in via eccezionale, ove sia provato che l'atto persegue contemporaneamente più obiettivi tra loro inscindibili, senza che uno di essi assuma importanza secondaria e indiretta rispetto all'altro, che tale atto potrà essere basato sui diversi fondamenti normativi corrispondenti (29).

63. La componente principale della direttiva 2008/104 è costituita dalle sue disposizioni in materia di condizioni di lavoro; il suo articolo 4 occupa manifestamente una posizione accessoria. Tale rapporto si evince, da un lato, dalla struttura della direttiva 2008/104 (dal momento che un intero capo è dedicato alle condizioni di lavoro) e, dall'altro, dal ragionamento seguito in occasione della sua adozione: è solo una volta che è stata realizzata l'armonizzazione delle condizioni di lavoro che una certa liberalizzazione del lavoro interinale può essere giustificata.

64. Il fatto che la direttiva 2008/104 si ricolleggi alle disposizioni sociali del Trattato non

le impedisce pertanto di perseguire l'obiettivo accessorio inteso all'eliminazione di talune restrizioni al lavoro interinale.

65. A titolo di esempio, osservo che la direttiva 97/81 sul lavoro a tempo parziale, la quale è stata adottata sulla base delle disposizioni sociali del Trattato, persegue parimenti una duplice finalità, consistente, da un lato, nel promuovere il lavoro a tempo parziale e, dall'altro, nell'eliminare le discriminazioni tra i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo pieno. Inoltre, tale direttiva contiene una disposizione intesa all'eliminazione degli ostacoli al lavoro a tempo parziale (30).

66. Alla luce di tali considerazioni, ritengo che la direttiva 2008/104 sia stata correttamente adottata sulla base del precedente articolo 137 Ce, senza fare riferimento ai precedenti articoli 47, paragrafo 2, Ce e 55 Ce, relativi ai servizi, malgrado il fatto che essa contenga, al suo articolo 4, talune disposizioni applicabili alle restrizioni della prestazione dei servizi in materia di lavoro interinale.

#### *5. La compatibilità con l'articolo 28 della Carta*

67. La ricorrente nel procedimento principale, invocando il principio dell'autonomia delle parti sociali, contesta parimenti il fatto che il divieto delle restrizioni ingiustificate imposte quanto al ricorso al lavoro interinale possa essere applicato alle clausole dei contratti collettivi. Clausole del genere beneficiano, a suo avviso, di un'immunità che discende dal diritto fondamentale alla negoziazione collettiva sancito all'articolo 28 della Carta.

68. Ricordo che, secondo costante giurisprudenza, gli articoli 45 Tfue, 49 Tfue e 56 Tfue non disciplinano soltanto gli atti delle autorità pubbliche, ma si applicano anche alle normative di altra natura dirette a disciplinare collettivamente il lavoro subordinato, il lavoro autonomo e le prestazioni di servizi. La Corte ha ribadito a più riprese che i contratti collettivi non sono esclusi dall'ambito di applicazione delle disposizioni relative alle libertà sancite dal Trattato (31). Pertanto, nella misura in cui un contratto collettivo contenga una disposizione che limita il ricorso ai lavoratori interinali, essa rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 56 Tfue.

69. Benché l'autonomia delle parti sociali sia pienamente riconosciuta nel diritto dell'Unione, il loro diritto di negoziare e concludere contratti collettivi deve essere esercitato nel rispetto del diritto, incluso il diritto dell'Unione (32).

70. La Corte ha in tal senso dichiarato che le parti sociali devono agire nel rispetto delle disposizioni del diritto derivato dell'Unione che sanciscono il principio di non discriminazione in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Il fatto che il diritto derivato dell'Unione osti ad una disposizione di un contratto collettivo non pregiudica il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi riconosciuto all'articolo 28 della Carta (33). Se una norma di un contratto collettivo è incompatibile con il diritto dell'Unione, il giudice nazionale deve disapplicarla (34).

71. A mio avviso, tali considerazioni si applicano con la stessa forza all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, trattandosi di una norma imperativa che attua una libertà sancita dal Trattato e che non è accompagnata da una deroga a favore dei contratti collettivi (35).

72. Tale approccio concorda con il fatto che le disposizioni delle direttive dell'Unione nel settore del diritto del lavoro possono essere attuate non solo in via legislativa bensì anche tramite contratti collettivi di applicazione generale. In tal senso, in virtù dell'articolo 11, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, gli Stati membri sono tenuti non solo ad adottare le misure necessarie per conformarsi alla direttiva, bensì anche ad accertare che le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordo.

73. A tal riguardo, non ravviso alcuna ragione valida per sostenere che i contratti collettivi dovrebbero essere privilegiati rispetto alla legislazione degli Stati membri e sfuggire all'applicazione del diritto dell'Unione.

74. Tali considerazioni non implicano affatto che la libera prestazione dei servizi prevalga sul diritto di negoziazione collettiva. Il fatto di prevedere, tramite disposizioni imperative, taluni limiti al contenuto dei contratti collettivi, non pregiudica l'esercizio di tale diritto fondamentale.

75. Il diritto di negoziazione collettiva sancito all'articolo 28 della Carta non osta dunque all'interpretazione dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 secondo la quale le restrizioni apportate dai contratti collettivi al ricorso al lavoro interinale devono essere giustificate da ragioni di interesse generale, a pena di essere dichiarate incompatibili con il diritto dell'Unione.

### *6. Il ruolo dei giudici nazionali*

76. Desidero attirare l'attenzione della Corte su un'interpretazione teleologica più generale.

77. L'ordinamento giuridico dell'Unione poggia sul principio sistemico che riconosce il ruolo essenziale delle giurisdizioni nazionali nell'attuazione delle sue disposizioni.

78. Nel sistema instaurato all'articolo 267 Tfu, le funzioni attribuite, rispettivamente, ai giudici nazionali e alla Corte sono essenziali alla luce della natura stessa del diritto dell'Unione. Una disposizione che privi i giudici degli Stati membri delle loro competenze in materia di interpretazione e di applicazione del diritto dell'Unione e privi la Corte della propria competenza a risolvere, in via pregiudiziale, le questioni delle quali è investita, snaturerebbe le competenze attribuite dai Trattati alle istituzioni dell'Unione e agli Stati membri, le quali sono essenziali alla salvaguardia della natura stessa del diritto dell'Unione (36).

79. L'interpretazione sostenuta da taluni Stati membri nella presente causa, secondo la quale gli Stati membri devono riesaminare le restrizioni imposte quanto al ricorso al lavoro interinale senza vincoli quanto al seguito da dare a tale esame, mi sembra inconciliabile con tale principio.

80. Secondo tale interpretazione, solo le amministrazioni degli Stati membri, ed eventualmente le parti sociali, sarebbero incaricate di individuare le restrizioni imposte quanto al ricorso al lavoro interinale e di guidare il processo che deve logicamente sfociare nella modifica o nella soppressione di quelle non giustificate.

81. Il governo tedesco, nelle sue osservazioni scritte, fa riferimento a tal riguardo ad un «administrative Überprüfung» (riesame amministrativo), ammettendo al contempo che l'articolo 4 della direttiva 2008/104 in questione potrebbe, stando alla sua ratio e alla sua finalità, contenere un obbligo non scritto di sopprimere o adattare le restrizioni che non possono essere giustificate.

82. La Commissione ha fatto valere, in udienza (37), che l'interpretazione secondo la quale l'articolo 4 della direttiva 2008/104 prevede unicamente obblighi procedurali non lo priva del suo effetto utile. Secondo la Commissione, essa, ogni volta che verrebbe a conoscenza di una restrizione, potrebbe avviare un dialogo con le autorità dello Stato membro di cui trattasi al fine di trovare il mezzo più idoneo a conformare la disposizione alla suddetta direttiva. Essa potrebbe parimenti avviare un procedimento per inadempimento.

83. Analogamente, taluni autori criticano l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, facendo valere che sussisterebbe il rischio di lasciare ai tribunali il compito di valutare la giustificazione delle restrizioni e la loro proporzionalità. A loro avviso, se l'applicazione delle ragioni di interesse generale e del criterio di proporzionalità fosse lasciata nelle mani dei giudici, essa diverrebbe rischiosa e altamente imprevedibile, analogamente a delle «sabbie mobili» (38).

84. Orbene, a mio avviso, sarebbe contrario ai fondamenti del sistema del diritto dell'Unione attribuire agli organi amministrativi la competenza esclusiva a verificare la compatibilità della legislazione nazionale con una direttiva dell'Unione, privando al contempo di tale competenza gli organi giurisdizionali nazionali.

85. Osservo che tale approccio non solo escluderebbe gli organi giurisdizionali nazionali dal processo di attuazione dell'articolo 4 della direttiva 2008/104, ma rimetterebbe inoltre in discussione la loro competenza ad esaminare le restrizioni applicabili al lavoro interinale sotto il profilo dell'articolo 56 Tfu.

86. Un approccio del genere mi sembra incompatibile con la finalità propria del sistema del diritto dell'Unione, poiché esso toglierebbe ai giudici degli Stati membri il compito principale conferito loro concernente l'attuazione del diritto dell'Unione.

### 7. *La conclusione intermedia*

87. Secondo il considerando 22 della direttiva 2008/104, quest'ultima deve essere applicata nel rispetto delle disposizioni del diritto primario, segnatamente quelle applicabili ai servizi. Occorre dunque prendere in esame il nesso esistente fra l'articolo 56 Tfu e l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104.

88. Osservo che la ratio legis dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 non coincide con quella del principio della libera circolazione dei servizi. Detto articolo 4, paragrafo 1, è infatti inteso a rimuovere gli ostacoli ingiustificati al lavoro interinale al fine di promuovere questa forma flessibile di lavoro e, in tal modo, contribuire alla creazione di posti di lavoro e all'inserimento nel mercato del lavoro.

89. Cionondimeno, dal momento che il lavoro interinale implica l'esistenza di intermediari (le agenzie di lavoro interinale), ogni restrizione a tale forma di lavoro costituisce parimenti una restrizione ai servizi forniti da tali agenzie. La liberalizzazione di questa forma di lavoro implica pertanto la liberalizzazione dei servizi di lavoro interinale, trattandosi di due facce della stessa medaglia.

90. Infatti, l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, benché interessi le restrizioni imposte «quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale» e riguardi pertanto, in primo luogo, il lavoro dei lavoratori interinali (39), si applica parimenti, per estensione, alle restrizioni concernenti i servizi delle agenzie di lavoro interinale.

91. Osservo che il divieto di restrizioni alla libera prestazione dei servizi da parte di agenzie di lavoro interinale risulta già dall'articolo 56 Tfu (40). Nella misura in cui le restrizioni concernenti il ricorso ai lavoratori interinali ostacolano parimenti i servizi prestati dalle agenzie di lavoro interinale, l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 dà attuazione al divieto risultante dall'articolo 56 Tfu.

92. A tal riguardo, detto articolo 4, paragrafo 1, precisa le ragioni imperative di interesse generale che sono particolarmente idonee a giustificare tali restrizioni. Inoltre, esso estende l'applicazione del principio della libera prestazione dei servizi alle situazioni interne, poiché si tratta ormai di un settore armonizzato del diritto dell'Unione, e l'applicazione della direttiva 2008/104 non implica la ricerca di un elemento transfrontaliero.

93. In conclusione, suggerisco di rispondere alla prima questione dichiarando che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 vieta il mantenimento o l'introduzione di divieti o restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale non giustificati da ragioni di interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.

#### *8. Sulle conseguenze di una diversa interpretazione*

94. Qualora la Corte decidesse di non seguire il mio suggerimento e considerasse detto articolo 4, paragrafo 1, invalido o privo di qualsiasi valore normativo, ritengo che sarebbe utile che la Corte rammenti esplicitamente, nella sua sentenza, che l'articolo 56 Tfu resta pienamente applicabile alle restrizioni come quelle di cui al caso in questione.

95. Tale precisazione mi pare particolarmente importante, poiché talune parti sembrano sostenere che le restrizioni in questione non sono soggette al controllo dei giudici nazionali

né in forza dell'articolo 4 della direttiva 2008/104 (nella misura in cui detto articolo si limiterebbe ad enunciare obblighi procedurali) né nell'ottica dell'articolo 56 Tfu (trattandosi di un settore armonizzato) (41).

96. Il diritto derivato non può limitare l'ambito di applicazione delle libertà fondamentali. Nel caso in cui la Corte dovesse decidere che la direttiva 2008/104 non vieta il mantenimento delle restrizioni al lavoro interinale, spetterebbe ancora al giudice nazionale verificare se tali restrizioni possano essere giustificate in applicazione dell'articolo 56 Tfu.

97. Osservo a tal riguardo che la normativa in questione è manifestamente idonea a produrre effetti transfrontalieri rilevanti ai sensi dell'articolo 56 Tfu, il quale resta pertanto potenzialmente applicabile al procedimento principale (42).

## **B - SULLA GIUSTIFICAZIONE DELLA RESTRIZIONE AI SENSI DELL'ARTICOLO 4, PARAGRAFO 1, DELLA DIRETTIVA 2008/104 (SECONDA QUESTIONE)**

### *1. Osservazioni preliminari*

98. Con la seconda questione, il giudice del rinvio intende sapere se una disposizione come quella prevista dalla clausola 29, paragrafo 1, del contratto settoriale costituisca una restrizione ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, e se essa possa essere eventualmente giustificata.

99. Rammento che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 prevede che le restrizioni possano essere giustificate soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.

100. Come testimonia l'impiego della parola «in particolare», non siamo in presenza di un elenco esaustivo. Infatti, si evince dai termini della summenzionata disposizione che essa offre la possibilità, già ammessa nell'ambito dell'applicazione delle libertà sancite dal Trattato, di giustificare tramite ragioni imperative di interesse generale le restrizioni applicabili indistintamente ai prestatori nazionali e a quelli degli altri Stati membri.

101. Ricordo, a tal riguardo, che l'articolo 56 Tfu prescrive non solo l'eliminazione di qualsiasi discriminazione nei confronti del prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro in base alla sua cittadinanza, ma anche la soppressione di qualsiasi restrizione, anche qualora essa si applichi indistintamente ai prestatori nazionali e a quelli degli altri Stati membri, laddove sia tale da vietare, ostacolare o rendere meno attraenti le attività del prestatore stabilito in un altro Stato membro ove fornisce legittimamente servizi analoghi (43).

102. Una siffatta restrizione, la quale si applica indistintamente, può cionondimeno essere

giustificata qualora essa risponda a ragioni imperative di interesse generale, nei limiti in cui tale interesse non sia tutelato dalle norme alle quali è soggetto il prestatore nello Stato membro in cui è stabilito e a condizione che esse siano idonee a garantire la realizzazione dell'obiettivo perseguito e non eccedano quanto è necessario per raggiungerlo (44).

103. Tali considerazioni, che valgono, in linea di principio, in un settore non oggetto di armonizzazione a livello dell'Unione, sono parimenti pertinenti anche nel caso di specie, poiché l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 dà attuazione all'articolo 56 Tfu nel settore del lavoro interinale.

104. Osservo, a tal riguardo, che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 include le restrizioni applicabili ai servizi delle agenzie di lavoro interinale, nella misura in cui tali restrizioni limitino il ricorso ai lavoratori interinali. L'articolo 56 Tfu resta pertanto applicabile alle disposizioni nazionali che incidono sui servizi delle agenzie di lavoro interinale, diverse da quelle che hanno ad oggetto il «ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale» (45).

105. L'applicazione coerente delle disposizioni di cui trattasi esige che i requisiti per una giustificazione delle restrizioni di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 siano identici a quelli che valgono ai fini dell'applicazione dell'articolo 56 Tfu. Tale considerazione è corroborata dal nesso stretto esistente fra queste disposizioni, nonché dal considerando 22 della direttiva 2008/104, il quale rammenta la necessità di applicare le sue disposizioni nel rispetto del diritto primario in materia di libertà di stabilimento e di libera prestazione dei servizi.

## 2. Sull'oggetto delle restrizioni

106. Per quanto attiene alla clausola che forma l'oggetto della controversia di cui al procedimento principale, osservo che essa è costituita da due disposizioni distinte:

- la prima, che descrive la natura delle mansioni che possono essere assegnate ai lavoratori interinali, riguarda unicamente le mansioni «circoscritte sotto il profilo temporale o qualitativo» e che «a causa dell'urgenza del lavoro, della durata limitata, della competenza professionale, delle attrezzature speciali impiegate o di altre analoghe ragioni», non possono essere espletate dai lavoratori propri dell'impresa di cui trattasi e
- la seconda, intesa a limitare la durata dell'impiego di un lavoratore interinale in una determinata impresa, qualifica come «pratica sleale» le situazioni in cui i lavoratori interinali «svolgono per un lungo periodo il normale lavoro dell'impresa, accanto ai lavoratori permanenti di quest'ultima, e sono posti sotto la medesima direzione».

107. Il combinato disposto di queste due disposizioni limita pertanto la possibilità di ricorrere alla manodopera interinale in funzione, da un lato, della natura delle mansioni svolte e, dall'altro, della loro durata. Dette disposizioni restringono pertanto il ricorso a tale forma di lavoro e hanno anche un effetto restrittivo sui servizi delle agenzie di lavoro interi-

nale, cosicché esse costituiscono indubbiamente delle restrizioni ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104.

### 3. Sulla giustificazione per ragioni di interesse generale

108. Le parti del procedimento, ad eccezione della convenuta nel procedimento principale, sostengono perlopiù che le restrizioni in questione sono giustificate da una ragione di interesse generale che investe la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.

109. Come spiegato dal governo finlandese, si tratta, infatti, di impedire che una mansione che si inserisce nei rapporti di lavoro stabili venga assegnata senza motivo ai lavoratori interinali e, dunque, di garantire che il ricorso al lavoro interinale non si traduca in perdite di posti di lavoro nell'impresa utilizzatrice.

110. Osservo, a tal riguardo, che si evince dalle considerazioni sottese all'adozione della direttiva 2008/104 che il lavoro interinale non è considerato un sostituto di forme stabili di lavoro.

111. Da un lato, l'azione normativa dell'Unione nel settore del diritto del lavoro poggia sulla premessa fondamentale secondo la quale i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro (46). Le disposizioni della direttiva 2008/104, in particolare il suo articolo 6, relativo all'accesso dei lavoratori interinali all'occupazione nell'impresa utilizzatrice, dimostrano anch'esse che l'impiego diretto costituisce un rapporto di lavoro privilegiato rispetto all'impiego interinale.

112. Dall'altro, si evince dalle definizioni che figurano all'articolo 3 della direttiva 2008/104 che il lavoro interinale implica rapporti di lavoro intrattenuti «temporaneamente» (47). Può dedursene che tale forma di lavoro non è adeguata a tutte le circostanze, segnatamente qualora il fabbisogno di manodopera sia permanente.

113. Tuttavia, la direttiva 2008/104 non definisce il lavoro interinale e non è neanche intesa ad elencare i casi idonei a giustificare il ricorso a tale forma di lavoro. Il suo considerando 12 rammenta, per contro, che essa intende rispettare la diversità dei mercati del lavoro.

114. Poiché il legislatore dell'Unione ha scelto di non delimitare le situazioni che giustificano il ricorso al lavoro interinale, gli Stati membri hanno conservato un significativo potere discrezionale al riguardo.

115. Tale ampio potere discrezionale discende dalla competenza degli Stati membri ad effettuare scelte politiche che incidono sullo sviluppo del mercato del lavoro e a legiferare di conseguenza, nel rispetto del diritto dell'Unione. Esso è parimenti confermato dall'esistenza della clausola di non regresso contenuta all'articolo 9, paragrafo 2, della direttiva 2008/104. Infatti, gli Stati membri devono essere muniti di una libertà di azione considerevole per vigilare affinché la soppressione di talune restrizioni non comporti una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore di cui trattasi.

116. A mio avviso, uno Stato membro può prevedere, senza oltrepassare i limiti di tale potere discrezionale, che il ricorso al lavoro interinale venga autorizzato in circostanze conformi alla natura temporanea di questa forma di lavoro, fermo restando che quest'ultima non dovrebbe andare a scapito dell'impiego diretto.

117. Spetta al giudice del rinvio stabilire se la clausola 29, paragrafo 1, del contratto settoriale di cui alla controversia oggetto del procedimento principale sia giustificata sulla scorta di quest'ultima considerazione.

118. Cionondimeno, desidero osservare che la formulazione di detta disposizione tende a indicare che ciò avvenga nel caso di specie.

119. Da un lato, considerata la natura del lavoro interinale, descritta ai paragrafi 111 e 112 supra, mi sembra giustificato limitare il ricorso a tale forma di lavoro, come previsto dalla clausola 29, paragrafo 1, del contratto settoriale, al «riassorbimento dei picchi produttivi o a mansioni altrimenti circoscritte sotto il profilo temporale o qualitativo che, a causa dell'urgenza del lavoro, della durata limitata, della competenza professionale, delle attrezzature speciali impiegate o di altre analoghe ragioni non possono essere espletate dai lavoratori propri dell'impresa [utilizzatrice]».

120. Dall'altro lato, nella misura in cui la disposizione controversa vieta l'impiego di lavoratori interinali a fianco dei lavoratori propri dell'impresa per un «lungo periodo», essa persegue, a mio avviso, un obiettivo legittimo inteso a limitare gli abusi legati al ricorso a tale forma di lavoro. Infatti, in conformità delle linee guida sottese alla normativa dell'Unione, il ricorso al lavoro interinale non dovrebbe avvenire a scapito dell'impiego diretto ma, al contrario, dovrebbe potere condurre verso forme di impiego più rassicuranti.

121. Orbene, il mantenimento, per un lungo periodo, di rapporti di lavoro interinale, sebbene essi debbano, per loro natura, restare temporanei, può essere l'indizio di un abuso di questa forma di lavoro.

122. Osservo che l'adozione di misure intese a prevenire gli abusi nella conclusione dei contratti di lavoro interinale non può giustificare, in assenza di qualsiasi altra giustificazione oggettiva, un'esclusione pressoché generale di tale forma di lavoro, come, ad esempio, il divieto del lavoro interinale in un intero settore economico o la fissazione di una quota per tale tipo di contratto. Infatti, una misura intesa a prevenire gli abusi nell'esercizio di un diritto non può equivalere ad una negazione del diritto in questione.

123. Ciò non avviene nella specie, in quanto le restrizioni di cui trattasi si limitano a descrivere le ragioni obiettive che giustificano il ricorso alla manodopera interinale e non mirano ad eliminare tale forma di lavoro.

124. Di conseguenza, una normativa nazionale come quella oggetto del procedimento principale, la quale, da un lato, limita il ricorso al lavoro interinale alle mansioni che, avuto riguardo alla loro natura o alla loro durata, rispondono oggettivamente al fabbisogno di

manodopera temporanea e, dall'altro, vieta l'impiego di lavoratori interinali accanto ai lavoratori propri dell'impresa per un lungo periodo, mi sembra giustificata da una ragione di interesse generale che investe la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e di prevenire gli abusi.

#### 4. Sulla proporzionalità

125. Per quanto attiene alla proporzionalità di tali restrizioni, rilevo che le osservazioni delle parti testimoniano una significativa divergenza fra gli approcci degli Stati membri in relazione ad eventuali limitazioni del lavoro interinale (48).

126. L'intensità variabile delle limitazioni apportate al ricorso al lavoro interinale negli Stati membri non può tuttavia incidere sulla valutazione della necessità e della proporzionalità delle disposizioni esaminate (49).

127. A tal riguardo, se spetta al giudice nazionale procedere all'esame della proporzionalità, osservo cionondimeno, anzitutto, che le restrizioni imposte dalla clausola controversa non mi sembrano eccedere quanto necessario ad assicurare il conseguimento della finalità perseguita dalla normativa.

128. Da un lato, dette restrizioni sono fortemente collegate agli obiettivi legittimi perseguiti, in quanto esse mirano unicamente a tradurre in termini concreti la natura temporanea del lavoro interinale, evitando in tal modo che questa forma di lavoro si sostituisca all'impiego diretto. Dall'altro, allorché esse riguardano segnatamente «altre mansioni» e un «lungo periodo», dette restrizioni sembrano sufficientemente generali per consentire la considerazione delle circostanze individuali proprie delle diverse imprese utilizzatrici.

#### 5. La conclusione intermedia

129. Per concludere, ritengo che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 non osti ad una normativa nazionale che, da un lato, limita il ricorso al lavoro interinale a mansioni temporanee e che, per ragioni obiettive, non possono essere effettuate dai lavoratori impiegati direttamente dall'impresa utilizzatrice e, dall'altro, vieta l'impiego di lavoratori interinali a fianco dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa per svolgere mansioni identiche a quelle effettuate da questi ultimi per un lungo periodo.

### C - SULL'EFFETTO DELLA DISPOSIZIONE INTERPRETATA NELL'ORDINAMENTO GIURIDICO NAZIONALE (TERZA QUESTIONE)

130. Con la terza questione, il giudice del rinvio si interroga sul ruolo assegnatogli dal diritto dell'Unione qualora esso rilevi che la clausola controversa è incompatibile con l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104.

131. Alla luce della soluzione da me suggerita alla seconda questione, non è necessario risolvere tale questione. Cionondimeno, l'esaminerò brevemente.

132. Occorre rammentare, anzitutto, che i giudici nazionali sono soggetti all'obbligo di interpretazione conforme, il quale si estende anche alle disposizioni dei contratti collettivi (50).

133. Il giudice del rinvio si chiede se il diritto nazionale si presti a un'interpretazione conforme alla direttiva 2008/104, dal momento che tale direttiva e il contratto settoriale sembrano seguire approcci contraddittori riguardo al lavoro interinale e che il diritto finlandese non contiene disposizioni specifiche intese a trasporre il divieto risultante dall'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104.

134. Ricordo, a tal riguardo, che l'obbligo di interpretazione conforme non si limita all'esegesi delle norme interne introdotte per recepire la direttiva 2008/104, bensì esige la considerazione di tutto il diritto nazionale per valutare in quale misura possa essere applicato in modo tale da non addivenire ad un risultato contrario a quello cui mira detta direttiva (51).

135. L'assenza di misure di trasposizione non impedisce pertanto al giudice nazionale del rinvio di verificare, prendendo in considerazione tutto il diritto nazionale, se esso possa pervenire, in via esegetica, ad una soluzione conforme al diritto dell'Unione.

136. Qualora un'interpretazione conforme non sia possibile, occorre esaminare se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 espliciti un effetto diretto.

137. Detta disposizione, avuto riguardo al suo oggetto, sembra capace di produrre un effetto diretto. Occorre cionondimeno verificare se la convenuta nel procedimento principale possa avvalersene nei confronti di un sindacato di lavoratori dipendenti.

138. Anche se la Corte non ha ancora riconosciuto l'effetto diretto orizzontale delle direttive dell'Unione (52), può dedursi dalla giurisprudenza che le libertà fondamentali sancite dal Trattato sono munite di un effetto diretto orizzontale, nel senso che esse possono essere invocate direttamente da un'impresa nei confronti di un sindacato o di un gruppo di sindacati (53).

139. Mi sembra logico riconoscere il medesimo effetto alla disposizione di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104, il quale dà attuazione al divieto delle restrizioni alla libera prestazione dei servizi nel settore particolare del lavoro interinale.

140. Infatti, prima dell'adozione della direttiva 2008/104, le misure nazionali che limitavano il ricorso ai lavoratori interinali, ostando parimenti alla prestazione dei servizi in tale settore, erano potenzialmente soggette al divieto di cui all'articolo 56 T.fue. A mio avviso, sarebbe poco coerente consentire a misure del genere di sottrarsi a tale divieto per il solo fatto che quest'ultimo trova ormai la sua espressione specifica nella direttiva 2008/104 e che, in linea di principio, le direttive non si applicano direttamente ai rapporti fra privati.

141. Desidero essere preciso: non è mia intenzione contribuire al dibattito concernente l'ef-

fetto diretto orizzontale che può essere esplicito da taluni principi del diritto dell'Unione, segnatamente allorché essi trovano espressione nelle direttive (54).

142. La situazione che caratterizza il caso di specie è, a mio avviso, molto meno controversa, dal momento che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 non incide in alcun modo sul contenuto sostanziale dell'articolo 56 Tfu e il quale, del resto, è munito di un effetto diretto in taluni rapporti orizzontali in forza della giurisprudenza esistente.

143. Detto articolo 4, paragrafo 1, infatti, si limita ad enunciare un divieto delle restrizioni ingiustificate del lavoro interinale in un atto di diritto derivato che procede ad un'armonizzazione di tale settore (mentre, in precedenza, tali restrizioni rientravano nell'ambito di applicazione dell'articolo 56 Tfu), nonché a precisare le ragioni di interesse generale idonee a giustificare dette restrizioni.

144. Inoltre, l'armonizzazione intervenuta in tale settore significa che non è più necessario ricercare un elemento transfrontaliero che, altrimenti, sarebbe una condizione per far scattare l'applicazione delle disposizioni relative alle libertà fondamentali. È pacifico, infatti, che la direttiva 2008/104 si applica alle situazioni interne.

145. Osservo cionondimeno che l'applicazione dell'articolo 56 Tfu ad una controversia come quella della quale è stato investito il giudice del rinvio, pur coinvolgendo persone che fanno parte dello stesso Stato membro, non sarebbe esclusa, anche prescindendo dalla direttiva 2008/104.

146. Infatti, la clausola controversa è manifestamente idonea a produrre effetti transfrontalieri rilevanti ai sensi dell'articolo 56 Tfu, segnatamente in quanto può ostacolare l'accesso della Shell ai servizi forniti da agenzie di lavoro interinale stabilite negli altri Stati membri (55). In una situazione del genere, mi sembra vano cercare un elemento transfrontaliero, meramente casuale, a seconda, ad esempio, se, nel corso del periodo rilevante, la Shell sia ricorsa ad un'agenzia di lavoro interinale situata al di fuori della Finlandia, oppure se uno dei lavoratori interinali che lavoravano per la Shell durante tale periodo provenisse da un altro Stato membro.

147. Pertanto, qualora la Corte fosse indotta ad affrontare la terza questione, suggerisco di risolverla nel senso che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 può essere fatto valere da un'impresa nei confronti di un sindacato.

## VI – Conclusione

148. Alla luce delle suesposte considerazioni, suggerisco alla Corte di rispondere alla questione pregiudiziale sollevata dal Työtuomioistuin nei termini seguenti:

1) L'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, deve essere inter-

pretato nel senso che esso vieta il mantenimento o l'introduzione di divieti o di restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale non giustificati da ragioni di interesse generale che investono, in particolare, la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.

2) L'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2008/104 non osta ad una normativa nazionale che, da un lato, limita il ricorso al lavoro interinale a mansioni temporanee e che, per ragioni obiettive, non possono essere effettuate dai lavoratori impiegati direttamente dall'impresa utilizzatrice e, dall'altro, vieta l'impiego di lavoratori interinali a fianco dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa per svolgere mansioni identiche a quelle effettuate da questi ultimi per un lungo periodo.

1 – Lingua originale: il francese.

2 – Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 (Gu L 327, p. 9).

3 – Contratto collettivo concluso il 4 giugno 1997 fra il Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (divenuto l'Elinkeinoelämän keskusliitto, federazione centrale della vita economica) e il Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (organizzazione centrale dei sindacati finlandesi).

4 – Le convenute nel procedimento principale e il governo ungherese. La medesima posizione è altresì espressa dal giudice del rinvio. I governi francesi e polacco non hanno presentato osservazioni in relazione a tale questione.

5 – La ricorrente nel procedimento principale, nonché i governi finlandese, tedesco, svedese e norvegese. La Commissione, che ha modificato la sua posizione nel corso della causa, sembra proporre la stessa interpretazione.

6 – Per quanto attiene al carattere non esaustivo di tale elenco, v. paragrafo 100 delle presenti conclusioni.

7 – I governi finlandese, tedesco, svedese, norvegese, nonché – in udienza – la Commissione.

8 – Il titolo figurante nella proposta legislativa originaria, «direttiva [...] relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei», è stato modificato in occasione della lettura al

Parlamento europeo per divenire la “direttiva [...] relativa al lavoro temporaneo”, in quanto «la proposta di direttiva ha obiettivi e contenuto più vasti delle «condizioni di lavoro» in quanto tali, poiché copre la promozione e la regolamentazione del settore delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo», essendo parimenti più coerente con le precedenti direttive sul lavoro a tempo parziale e sul lavoro a tempo determinato (v. motivazione della risoluzione legislativa del Parlamento, A5-0356/2002, del 23 ottobre 2002, emendamento 1).

9 – I considerando da 9 a 11 della direttiva 2008/104 sottolineano in tal senso l'importanza di nuove forme di organizzazione del lavoro per la creazione di posti di lavoro, uno dei punti centrali della strategia di Lisbona.

10 – V. considerando 18 della direttiva 2008/104.

11 – Si tratta, oltre che della direttiva 2008/104, della direttiva 97/81/Ce del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces (Gu 1998, L 14, p. 9), e della 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, p. 43).

12 – È questo l'obiettivo che ha presieduto alle proposte successive della Commissione in materia di lavoro atipico: la proposta di direttiva del Consiglio che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori temporanei [Com(90) 228 def., presentata dalla Commissione il 29 giugno 1990], che ha ampiamente fallito, e la proposta Sec(1995) 1540, che ha avviato la consultazione delle parti sociali sfociata nell'adozione dei due accordi quadro concernenti il tempo parziale e il lavoro a tempo determinato.

13 – V. principi comuni di flessicurezza adottati dal Consiglio il 5 e il 6 dicembre 2007 e approvati dal Consiglio europeo il 14 dicembre 2007 (documento del Consiglio n. 16201/07). V., parimenti, comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, intitolata «Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza» [Com(2007) 359 definitivo, del 27 giugno 2007].

14 – V. Bell, M., «Between flexicurity and fundamental social rights: the Eu directives on atypical work», *European law review*, 2012, vol. 37, n. 1, p. 36; Davies, A., «Regulating atypical work: beyond equality», *Resocialising Europe in a time of crisis*, 2013, p. 237.

15 – Tale armonizzazione, in virtù della clausola di non regresso contenuta nell'articolo 9, paragrafo 2, della direttiva 2008/104, non deve comportare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore di cui trattasi.

16 – V., segnatamente, Bell, M., *op. cit.*, p. 36; Davies, A., *op. cit.*, p. 237; Countouris, N., e Horton, R., «The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise», *Industrial Law Journal*, 2009, vol. 38, n. 3, p. 335; Lhernould, J.P., «Le détachement des travailleurs intérimaires dans l'Union européenne», *Revue de droit de travail*, 2012, p. 308; Weiss, M., «Regulating Temporary Work in Germany», *Temporary agency work in the European Union and the United States*, pp. 120-122; Rönmar, M., «The regulation of temporary agency work in Sweden and the impact of the (2008/104/Ec) Directive», *European Labour Law Journal* (Ellj), 2010, vol. 1, n. 3, pp. 422-429.

17 – Rispettivamente, Engels, C., «Regulating temporary work in the European Union: The Agency Directive», *Temporary agency work in the European Union and the United States*, 2013, n. 82, p. 14; Mitrus, L., «Ochrona pracowników tymczasowych w wietle prawa unijnego a prawo polskie», Sobczyk A. (a cura di), *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, Wolters Kluwer Polska, 2011, p. 18.

18 – Dichiarazione congiunta di EuroCiett (Confederazione Europea delle agenzie per il lavoro temporaneo) e Uni-Europa (Federazione sindacale europea) del 28 maggio 2008 sulla direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale, punti 7 e 14 (<http://www.eurociett.eu/>).

19 – La ricorrente nel procedimento principale e il governo finlandese.

20 – V. proposta modificata di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei [Com(2002) 701 definitivo, del 28 novembre 2002] che ha sostituito la proposta iniziale di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei [Com(2002) 149 definitivo, del 20 marzo 2002] a seguito della prima lettura al Parlamento.

21 – Posizione comune del Consiglio n. 24/2008 del 15 settembre 2008 (St 10599 2008).

22 – Segnatamente, il Parlamento ha modificato la proposta iniziale della Commissione introducendo tre nuovi motivi idonei a giustificare le restrizioni (considerazioni legate ai rischi in materia di salute, sicurezza e di altro tipo esistenti per talune categorie di lavoratori o per alcuni settori di attività economica, buon funzionamento del mercato del lavoro).

ro ed esigenza di impedire potenziali abusi). V. risoluzione legislativa del Parlamento del 21 novembre 2002 (P5\_Ta(2002)0562), nonché la motivazione (A5-0356/2002 del 23 ottobre 2002).

23 – Detto emendamento 34 ha scisso la disposizione di cui all'articolo 4 in due parti distinte, ossia «la prima elimina ogni dubbio quanto alla possibilità di mantenere e/o introdurre, in talune circostanze, restrizioni o divieti sul ricorso al lavoro temporaneo [...]; la seconda parte rafforza la disposizione che prevede la revisione da parte degli Stati membri di tali restrizioni». V. motivazione della risoluzione legislativa del Parlamento (A5-0356/2002 del 23 ottobre 2002).

24 – Posizione comune n. 24/2008, punto 2.2 della motivazione.

25 – Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, conformemente all'articolo 251, paragrafo 2, secondo capoverso, del trattato Ce concernente la Posizione comune del Consiglio sull'adozione di una direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al lavoro temporaneo tramite agenzia – Accordo politico su una posizione comune (Vmq) [Com(2008) 569 definitivo, del 18 settembre 2008, p. 6].

26 – Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 22 ottobre 2008 [P6\_TA(2008) 0507].

27 – La ricorrente nel procedimento principale, i governi finlandese, tedesco e svedese, nonché – in udienza – la Commissione.

28 – V., segnatamente, sentenza Commissione/Parlamento e Consiglio (C-411/06, Eu:C:2009:518, punto 45 e la giurisprudenza citata).

29 – V., inter alia, sentenza Huber (C-336/00, Eu:C:2002:509, punto 31).

30 – V. articolo 5, paragrafo 1, della direttiva 97/81, nonché sentenze Michaeler e a. (C-55/07 e C-56/07, Eu:C:2008:248) e Bruno e a. (C-395/08 e C-396/08, Eu:C:2010:329, punto 78). Detta direttiva è stata adottata sulla base dell'articolo 4, paragrafo 2, dell'Accordo sulla politica sociale, allegato al Trattato Ce, il quale è stato successivamente integrato nel capo del Trattato Ce dedicato alle disposizioni sociali (l'articolo 139, paragrafo 2, Ce).

31 – Sentenze Laval un Partneri (C-341/05, Eu:C:2007:809, punto 98) nonché The In-

ternational Transport Workers' Federation e The Finnish Seamen's Union (C-438/05, Eu:C:2007:772, punti 33 e 54 e la giurisprudenza citata).

32 – Sentenze Prigge e a. (C-447/09, Eu:C:2011:573, punto 47) nonché Erny (C-172/11, Eu:C:2012:399, punto 50). Tale considerazione si ritrova al considerando 19 della direttiva 2008/104.

33 – Sentenza Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, Eu:C:2011:560, punti 68 e 78).

34 – V. conclusioni dell'avvocato generale Sharpston nella causa Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, Eu:C:2014:89, paragrafo 51).

35 – Per contro, una deroga in tal senso è prevista all'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva 2008/104, relativo al principio della parità di trattamento dei lavoratori interinali.

36 – Parere 1/09 (Eu:C:2011:123, punti 85 e 89).

37 – Nelle sue osservazioni scritte, la Commissione ha proposto un'interpretazione diversa, sostenendo che detto articolo 4 vieta il mantenimento delle restrizioni ingiustificate apportate al ricorso al lavoro interinale.

38 – Robin-Olivier, S., «A French reading of Directive 2008/104 on temporary agency work», *European labour law journal*, 2010, vol. 1, n. 3, p. 404.

39 – Ad esempio, il divieto di concludere un contratto di lavoro a tempo indeterminato con un lavoratore interinale, il divieto di ricorrere al lavoro interinale a fini di inserimento nell'impresa utilizzatrice o il divieto di assumere disabili come lavoratori tramite agenzia interinale [v. Relazione dei servizi della Commissione sul lavoro del gruppo di esperti riguardante la trasposizione della direttiva 2008/104, agosto 2011, pp. 29 e 31, nonché Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sull'applicazione della direttiva 2008/104/Ce relativa al lavoro tramite agenzia interinale, Com(2014) 176 final, del 21 marzo 2014, pp. 12 e 13].

40 – V., ad esempio, sentenze Commissione/Belgio (C-397/10, Eu:C:2011:444) nonché Strojírny Prost jov e Aco Industries Tábor (C-53/13 e C-80/13, Eu:C:2014:2011).

41 – V. paragrafi da 80 a 83 delle presenti conclusioni.

42 – V. paragrafi 145 e 146 delle presenti conclusioni.

43 – Sentenza Portugaia Construções (C-164/99, Eu:C:2002:40, punto 16 e la giurisprudenza citata).

44 – Sentenze Säger (C4:2011, punto 44). Fra le ragioni imperative di interesse generale già riconosciute dalla Corte figura la tutela dei lavoratori (v. sentenza Portugaia Construções, Eu:C:2002:40, punto 20).

45 – V. sentenza Strojírny Prost jov e Aco Industries Tábor (Eu:C:2014:2011). Analogamente, i requisiti nazionali in materia di registrazione, autorizzazione, certificazione, garanzia finanziaria o controllo delle agenzie di lavoro interinale sono esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva 2008/104 in forza del suo articolo 4, paragrafo 4, e restano pertanto potenzialmente soggetti agli articoli 49 Tfu e 56 Tfu.

46 – V. considerando 15 della direttiva 2008/104, nonché il punto 7 delle considerazioni generali dell'accordo quadro di cui alla direttiva 1999/70. V. parimenti le conclusioni presentate dall'avvocato generale Jääskinen nella causa Jansen (C-313/10, Eu:C:2011:593, paragrafo 57)

47 – V. definizioni delle nozioni di «agenzia interinale», di «lavoratore tramite agenzia interinale» e di «impresa utilizzatrice» di cui all'articolo 3, paragrafo 1, lettere da b) a d), della direttiva 2008/104.

48 – Tale affermazione è corroborata dalla Relazione Com(2014) 176 final, pp. 9 e 10.

49 – Sentenza Mac Quen e a. (C-108/96, Eu:C:2001:67, punti 33 e 34).

50 – V., in tal senso, sentenza Pfeiffer e a. (da C-397/01 a C-403/01, Eu:C:2004:584, punti 101 e 119), nonché conclusioni presentate dall'avvocato generale Ruiz-Jarabo Colomer in tale causa (da C-397/01 a C-403/01, Eu:C:2003:245, paragrafo 59).

51 – Sentenze Marleasing (C-106/89, Eu:C:1990:395, punto 8); Pfeiffer e a. (Eu:C:2004:584, punto 115) nonché Association de médiation sociale (C-176/12, Eu:C:2014:2, punto 38).

52 – Sentenze Dominguez (C-282/10, Eu:C:2012:33, punto 42) e Association de médiation sociale (Eu:C:2014:2, punto 36).

53 – V., in tal senso, sentenza *Laval un Partneri* (Eu:C:2007:809, punto 98), nonché le conclusioni presentate dall'avvocato generale Mengozzi in tale causa (C-341/05, Eu:C:2007:291, paragrafi da 159 a 161) e, per quanto riguarda la libertà di stabilimento, sentenza *International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union* (Eu:C:2007:772, punto 66).

54 – V., di recente, conclusioni presentate dall'avvocato generale Cruz Villalón nella causa *Association de médiation sociale* (C-176/12, Eu:C:2013:491, paragrafi da 73 a 80).

55 – V., a tal riguardo, sentenza *Venturini e a.* (da C-159/12 a C-161/12, Eu:C:2013:791, punto 26), nonché conclusioni presentate dall'avvocato generale Wahl in tale causa (da C-159/12 a C-161/12, Eu:C:2013:529, paragrafo 35).

**DIRETTIVA 2008/104/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO  
del 19 novembre 2008  
relativa al lavoro tramite agenzia interinale**

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 137, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo <sup>(1)</sup>,

previa consultazione del Comitato delle regioni,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato <sup>(2)</sup>,

considerando quanto segue:

- (1) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti dalla carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea <sup>(3)</sup>. In particolare, essa intende garantire il pieno rispetto dell'articolo 31 della carta, secondo il quale ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.
- (2) La carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori al punto 7 prevede tra l'altro che la realizzazione del mercato interno debba condurre a un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Ciò avverrà mediante il ravvicinamento, nel progresso, di tali condizioni, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro tramite agenzia interinale e il lavoro stagionale.

- (3) Il 27 settembre 1995 la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario a norma dell'articolo 138, paragrafo 2, del trattato sul possibile orientamento di un'azione da adottare a livello comunitario relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro e alla garanzia del posto di lavoro per i lavoratori.
- (4) In seguito a tale consultazione la Commissione ha ritenuto auspicabile l'adozione di un'azione comunitaria e il 9 aprile 1996 ha ulteriormente consultato le parti sociali a norma dell'articolo 138, paragrafo 2, del trattato sul contenuto della proposta prevista.
- (5) Nel preambolo dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999 le parti firmatarie hanno dichiarato che intendono valutare la necessità di un accordo analogo per il lavoro tramite agenzia interinale e hanno deciso di non inserire i lavoratori tramite agenzia interinale nella direttiva sul lavoro a tempo determinato.
- (6) Le organizzazioni intersettoriali di carattere generale, vale a dire l'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE) <sup>(4)</sup>, il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale (CEEP) e la Confederazione europea dei sindacati (CES), hanno comunicato alla Commissione, con una lettera congiunta del 29 maggio 2000, l'intenzione di avviare la procedura di cui all'articolo 139 del trattato. Con un'ulteriore lettera congiunta del 28 febbraio 2001 esse hanno chiesto alla Commissione di prorogare il periodo di cui all'articolo 138, paragrafo 4, di un mese. La Commissione ha concesso tale periodo e ha prorogato il termine di negoziazione fino al 15 marzo 2001.
- (7) Il 21 maggio 2001 le parti sociali hanno riconosciuto che i loro negoziati sul lavoro tramite agenzia interinale non avevano condotto a un accordo.
- (8) Nel marzo 2005 il Consiglio europeo ha ritenuto indispensabile rilanciare la strategia di Lisbona e procedere a un riorientamento delle priorità verso la crescita e l'occupazione. Il Consiglio ha approvato gli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione 2005-2008 che cercano tra l'altro di favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e di ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali.

<sup>(1)</sup> GU C 61 del 14.3.2003, pag. 124.

<sup>(2)</sup> Parere del Parlamento europeo del 21 novembre 2002 (GU C 25 E del 29.1.2004, pag. 368), posizione comune del Consiglio del 15 settembre 2008 e posizione del Parlamento europeo del 22 ottobre 2008 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale).

<sup>(3)</sup> GU C 303 del 14.12.2007, pag. 1.

<sup>(4)</sup> Nel gennaio 2007 l'UNICE ha assunto la nuova denominazione BusinessEurope.

- (9) Conformemente alla comunicazione della Commissione sull'agenda sociale per il periodo fino al 2010, che è stata accolta con soddisfazione dal Consiglio europeo del marzo 2005 in quanto contribuito alla realizzazione degli obiettivi della strategia di Lisbona con il rafforzamento del modello sociale europeo, il Consiglio europeo ha ritenuto che, per i lavoratori e le imprese, nuove forme di organizzazione del lavoro e una maggiore differenziazione dei contratti, che combinino meglio flessibilità e sicurezza, contribuiscano a migliorare la capacità di adattamento. Inoltre, il Consiglio europeo del dicembre 2007 ha approvato i principi comuni concordati di flessibilità e sicurezza che rappresentano l'equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza sul mercato del lavoro e aiutano sia i lavoratori sia i datori di lavoro a cogliere le opportunità offerte dalla globalizzazione.
- (10) Il ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia, la posizione giuridica, lo status e le condizioni di lavoro dei lavoratori tramite agenzia interinale nell'Unione europea sono caratterizzati da una grande diversità.
- (11) Il lavoro tramite agenzia interinale risponde non solo alle esigenze di flessibilità delle imprese ma anche alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti. Contribuisce pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato.
- (12) La presente direttiva stabilisce un quadro normativo che tuteli i lavoratori tramite agenzia interinale che sia non discriminatorio, trasparente e proporzionato nel rispetto della diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali.
- (13) La direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro temporaneo<sup>(1)</sup>, stabilisce le disposizioni applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
- (14) Le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se fossero direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice per svolgergli lo stesso lavoro.
- (15) I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro. Nel caso dei lavoratori legati all'agenzia interinale da un contratto a tempo indeterminato, tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell'impresa utilizzatrice.
- (16) Per far fronte in modo flessibile alla diversità dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali, gli Stati membri possono permettere alle parti sociali di definire condizioni di lavoro e d'occupazione, purché sia rispettato il livello globale di tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale.
- (17) Inoltre, in determinate circostanze limitate, gli Stati membri dovrebbero poter derogare, sulla base di un accordo concluso dalle parti sociali a livello nazionale, entro dei limiti, al principio della parità di trattamento, purché sia previsto un livello di tutela adeguato.
- (18) Il miglioramento della base minima di tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbe essere accompagnato da un riesame delle eventuali restrizioni o divieti imposti al ricorso al lavoro tramite agenzia interinale. Essi possono essere giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.
- (19) La presente direttiva non pregiudica l'autonomia delle parti sociali né dovrebbe incidere sulle relazioni tra queste ultime, compreso il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi conformemente alle legislazioni e alle prassi nazionali pur rispettando l'attuale normativa comunitaria.
- (20) Le disposizioni della presente direttiva relative alle restrizioni o ai divieti di ricorso al lavoro tramite agenzia interinale non pregiudicano legislazioni o prassi nazionali che vietano di sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori tramite agenzia interinale.
- (21) Gli Stati membri dovrebbero prevedere procedure amministrative o giudiziarie al fine di salvaguardare i diritti dei lavoratori tramite agenzia interinale e dovrebbero prevedere sanzioni effettive, dissuasive e proporzionate in caso di mancata ottemperanza agli obblighi previsti dalla presente direttiva.
- (22) La presente direttiva dovrebbe essere applicata nel rispetto delle disposizioni del trattato in materia di libera prestazione di servizi e libertà di stabilimento e fatta salva la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi<sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> GU L 206 del 29.7.1991, pag. 19.

<sup>(2)</sup> GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.

(23) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, ossia l'istituzione di un quadro armonizzato a livello comunitario per la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni o degli effetti dell'azione prevista, essere realizzato meglio a livello comunitario tramite l'introduzione di prescrizioni minime applicabili all'intera Comunità, la Comunità può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Ambito d'applicazione

1. La presente direttiva si applica ai lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale e che sono assegnati a imprese utilizzatrici per lavorare temporaneamente e sotto il controllo e la direzione delle stesse.
2. La presente direttiva si applica alle imprese pubbliche e private che sono agenzie di lavoro interinale o imprese utilizzatrici che esercitano un'attività economica con o senza fini di lucro.
3. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, possono prevedere che la presente direttiva non si applichi ai contratti o ai rapporti di lavoro conclusi nell'ambito di un programma specifico di formazione, d'inserimento e di riqualificazione professionali, pubblico o sostenuto da enti pubblici.

Articolo 2

Finalità

La presente direttiva è volta a garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento di cui all'articolo 5 nei confronti dei lavoratori tramite agenzia interinale e riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili.

Articolo 3

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si intende per:
  - a) «lavoratore»: qualsiasi persona che, nello Stato membro interessato, è protetta in qualità di lavoratore nel quadro del diritto nazionale del lavoro;
  - b) «agenzia interinale»: qualsiasi persona fisica o giuridica che, conformemente alla legislazione nazionale, sottoscrive contratti di lavoro o inizia rapporti di lavoro con lavoratori tramite agenzia interinale al fine di inviarli in missione presso imprese utilizzatrici affinché prestino temporaneamente la loro opera sotto il controllo e la direzione delle stesse;
  - c) «lavoratore tramite agenzia interinale»: il lavoratore che sottoscrive un contratto di lavoro o inizia un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, al fine di essere inviato in missione presso un'impresa utilizzatrice per prestare temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;
  - d) «impresa utilizzatrice»: qualsiasi persona fisica o giuridica presso cui e sotto il cui controllo e direzione un lavoratore tramite agenzia interinale presta temporaneamente la propria opera;
  - e) «missione»: il periodo durante il quale il lavoratore tramite agenzia interinale è messo a disposizione di un'impresa utilizzatrice affinché presti temporaneamente la propria opera sotto il controllo e la direzione della stessa;
  - f) «condizioni di base di lavoro e d'occupazione»: le condizioni di lavoro e d'occupazione previste da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi e/o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore nell'impresa utilizzatrice relative a:
    - i) l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;
    - ii) la retribuzione.
2. La presente direttiva lascia impregiudicate le definizioni di retribuzione, contratto di lavoro, rapporto di lavoro o lavoratore, contenute nella legislazione nazionale.

Gli Stati membri non escludono dall'ambito d'applicazione della presente direttiva i lavoratori, i contratti o i rapporti di lavoro unicamente per il fatto che riguardano lavoratori a tempo parziale, lavoratori a tempo determinato o persone che hanno un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.

Articolo 4

**Riesame dei divieti e delle restrizioni**

1. I divieti o le restrizioni imposti quanto al ricorso al lavoro tramite agenzie di lavoro interinale sono giustificati soltanto da ragioni d'interesse generale che investono in particolare la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale, le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro o la necessità di garantire il buon funzionamento del mercato del lavoro e la prevenzione di abusi.

2. Entro il 5 dicembre 2011 gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, conformemente alla legislazione dei contratti collettivi e delle prassi nazionali, riesaminano le restrizioni o i divieti sul ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di accertarne la fondatezza in forza delle disposizioni di cui al paragrafo 1.

3. Se i summenzionati divieti o restrizioni sono fissati da contratti collettivi, il riesame di cui al paragrafo 2 può essere effettuato dalle parti sociali che hanno negoziato il pertinente contratto.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 lasciano impregiudicati i requisiti nazionali in materia di registrazione, autorizzazione, certificazione, garanzia finanziaria o controllo delle agenzie di lavoro interinale.

5. Gli Stati membri comunicano alla Commissione i risultati del riesame di cui ai paragrafi 2 e 3 entro il 5 dicembre 2011.

CAPO II

**CONDIZIONI DI LAVORO E D'OCCUPAZIONE**

Articolo 5

**Principio della parità di trattamento**

1. Per tutta la durata della missione presso un'impresa utilizzatrice, le condizioni di base di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale sono almeno identiche a quelle che si applicherebbero loro se fossero direttamente impiegati dalla stessa impresa per svolgerci il medesimo lavoro.

Ai fini dell'applicazione del primo comma le regole in vigore nell'impresa utilizzatrice riguardanti:

- a) la protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento e la protezione dei bambini e dei giovani; e
- b) la parità di trattamento fra uomini e donne e ogni azione volta a combattere qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali,

devono essere rispettate a norma di quanto stabiliscono le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, i contratti collettivi e/o le altre disposizioni di portata generale.

2. Per quanto riguarda la retribuzione, gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali, prevedere una deroga al principio di cui al paragrafo 1 nel caso in cui i lavoratori tramite agenzia interinale che sono legati da un contratto a tempo indeterminato a un'agenzia interinale continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra.

3. Dopo aver consultato le parti sociali, gli Stati membri possono accordare loro, al livello appropriato e alle condizioni da essi previste, l'opzione di mantenere o concludere contratti collettivi che, nel rispetto della protezione globale dei lavoratori tramite agenzia interinale, possono stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di lavoro e d'occupazione dei lavoratori tramite agenzia interinale, diverse da quelle di cui al paragrafo 1.

4. A condizione che sia garantito ai lavoratori tramite agenzia interinale un livello adeguato di protezione, gli Stati membri che non possiedono né un sistema legislativo che dichiari i contratti collettivi universalmente applicabili, né un sistema legislativo o di prassi che consenta di estendere le disposizioni di tali contratti a tutte le imprese simili in un determinato settore o area geografica possono, previa consultazione delle parti sociali a livello nazionale e in base a un accordo concluso dalle stesse, stabilire modalità alternative riguardanti le condizioni di base di lavoro e d'occupazione in deroga al principio di cui al paragrafo 1. Tali modalità alternative possono prevedere un periodo di attesa per il conseguimento della parità di trattamento.

Le modalità alternative di cui al presente paragrafo sono conformi alla normativa comunitaria e sufficientemente precise e accessibili da consentire ai settori e alle aziende interessate di individuare e assolvere i loro obblighi. Gli Stati membri precisano, in particolare, in applicazione dell'articolo 3, paragrafo 2, se regimi professionali di sicurezza sociale, inclusi i regimi pensionistici, i regimi relativi alle prestazioni per malattia o i regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori, sono compresi nelle condizioni di base di lavoro e d'occupazione di cui al paragrafo 1. Tali modalità alternative lasciano inoltre impregiudicati eventuali accordi a livello nazionale, regionale, locale o settoriale che non siano meno favorevoli ai lavoratori.

5. Gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente alla legislazione e/o le pratiche nazionali, per evitare il ricorso abusivo all'applicazione del presente articolo e, in particolare, per prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni della presente direttiva. Essi informano la Commissione di qualsiasi misura in tal senso.

Articolo 6

**Accesso all'occupazione, alle attrezzature collettive e alla formazione professionale**

1. I lavoratori tramite agenzia interinale sono informati dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice, affinché possano aspirare, al pari degli altri dipendenti dell'impresa, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dell'impresa presso la quale e sotto il controllo della quale detti lavoratori prestano la loro opera.

2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano dichiarate nulle o possano essere dichiarate nulle le clausole che vietano o che abbiano l'effetto d'impedire la stipulazione di un contratto di lavoro o l'avvio di un rapporto di lavoro tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore tramite agenzia interinale al termine della sua missione.

Il presente paragrafo lascia impregiudicate le disposizioni in virtù delle quali le agenzie di lavoro interinale ricevono un compenso ragionevole per i servizi resi all'impresa utilizzatrice in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione dei lavoratori tramite agenzia interinale.

3. Le agenzie di lavoro interinale non richiedono compensi ai lavoratori in cambio di un'assunzione presso un'impresa utilizzatrice o nel caso in cui essi stipulino un contratto di lavoro o avviino un rapporto di lavoro con l'impresa utilizzatrice dopo una missione nella medesima.

4. Fatto salvo l'articolo 5, paragrafo 1, i lavoratori tramite agenzia interinale accedono, nell'impresa utilizzatrice, alle strutture o alle attrezzature collettive e, in particolare, ai servizi di ristorazione, alle infrastrutture d'accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto alle stesse condizioni dei lavoratori impiegati direttamente dall'impresa stessa, a meno che ragioni oggettive giustifichino un trattamento diverso.

5. Gli Stati membri adottano le misure adeguate o favoriscono il dialogo tra le parti sociali, conformemente alle loro tradizioni e pratiche nazionali, al fine di:

- a) migliorare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale alle opportunità di formazione e alle infrastrutture d'accoglienza dell'infanzia nelle agenzie di lavoro interinale, anche nei periodi che intercorrono tra una missione e l'altra, per favorirne l'avanzamento della carriera e l'occupabilità;
- b) migliorare l'accesso dei lavoratori tramite agenzia interinale alle opportunità di formazione di cui godono i lavoratori delle imprese utilizzatrici.

Articolo 7

**Rappresentanza dei lavoratori tramite agenzia interinale**

1. I lavoratori tramite agenzia interinale sono presi in considerazione, alle condizioni stabilite dagli Stati membri, per il

calcolo della soglia sopra la quale si devono costituire gli organi rappresentativi dei lavoratori previsti dalla normativa comunitaria e nazionale o dai contratti collettivi in un'agenzia interinale.

2. Gli Stati membri hanno la facoltà di prevedere, alle condizioni da essi definite, che i lavoratori tramite agenzia interinale siano presi in considerazione, in un'impresa utilizzatrice, come lo sono o lo sarebbero i lavoratori direttamente impiegati dall'impresa medesima per lo stesso periodo di tempo, per il calcolo della soglia sopra la quale si possono costituire gli organi rappresentativi dei lavoratori previsti dalla normativa comunitaria e nazionale e dai contratti collettivi.

3. Gli Stati membri che si avvalgono della facoltà di cui al paragrafo 2 non sono tenuti ad applicare le disposizioni del paragrafo 1.

Articolo 8

**Informazione dei rappresentanti dei lavoratori**

Fatte salve le disposizioni nazionali e comunitarie, più restrittive e/o più specifiche, relative all'informazione e alla consultazione e, in particolare, la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori<sup>(1)</sup>, l'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni adeguate sul ricorso a lavoratori tramite agenzia interinale all'interno dell'impresa all'atto della presentazione dei dati sulla propria situazione occupazionale agli organi rappresentativi dei lavoratori, istituiti conformemente alla normativa comunitaria e nazionale.

CAPO III

**DISPOSIZIONI FINALI**

Articolo 9

**Requisiti minimi**

1. La presente direttiva lascia impregiudicato il diritto degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori, o di agevolare o consentire contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali più favorevoli ai lavoratori.

2. In nessun caso l'attuazione della presente direttiva costituisce una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori rientranti nel suo ambito d'applicazione. La sua attuazione lascia impregiudicati i diritti degli Stati membri e/o delle parti sociali, tenuto conto di eventuali cambiamenti della situazione, di emettere disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse da quelle che esistono al momento dell'adozione della presente direttiva, purché i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati.

<sup>(1)</sup> GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

*Articolo 10*

**Sanzioni**

1. Gli Stati membri dispongono misure idonee in caso di inosservanza della presente direttiva da parte di agenzie interinali o imprese utilizzatrici. In particolare, essi si adoperano affinché sussistano procedure amministrative o giudiziarie appropriate intese a fare rispettare gli obblighi che derivano dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri determinano il regime delle sanzioni applicabili a violazioni delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e adottano ogni misura necessaria a garantirne l'attuazione. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano queste disposizioni alla Commissione entro il 5 dicembre 2011. Gli Stati membri comunicano alla Commissione tempestivamente ogni ulteriore modifica di tali disposizioni. In particolare, essi garantiscono che i lavoratori e/o i loro rappresentanti dispongano di procedure adeguate ai fini dell'esecuzione degli obblighi previsti dalla presente direttiva.

*Articolo 11*

**Attuazione**

1. Gli Stati membri adottano e pubblicano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 5 dicembre 2011, o si accertano che le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordo, mentre gli Stati membri devono adottare tutte le misure necessarie a consentire loro di garantire in qualsiasi momento il conseguimento degli obiettivi della presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

*Articolo 12*

**Riesame da parte della Commissione**

Entro il 5 dicembre 2013 la Commissione, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello comunitario, riesamina l'applicazione della presente direttiva per proporre, se del caso, le modifiche necessarie.

*Articolo 13*

**Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

*Articolo 14*

**Destinatari**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Strasburgo, addì 19 novembre 2008.

*Per il Parlamento europeo*

*Il presidente*

H.-G. PÖTTERING

*Per il Consiglio*

*Il presidente*

J.-P. JOUYET

**MALATTIE PROFESSIONALI**

## **È malattia professionale se...**

Atti del seminario Inca Cgil



Eduardo Arranz-Bravo, Buho-Home, 1970 (particolare)

## Le malattie professionali in Emilia Romagna

■ di Silvana Barilli \*

Tanti, sono stati i motivi che ci hanno spinti a questo momento di confronto tra chi, come noi, è diversamente impegnato alla valutazione e tutela delle malattie professionali.

Ci sono motivi che attengono alla nostra preparazione e motivi che invece riguardano la lettura delle norme, la loro interpretazione e applicazione.

I vari soggetti, dai diversi punti di vista, determinano un cerchio che converge su un nucleo centrale che è il lavoratore e lavoratrice che ha una menomazione derivata da una sospetta/possibile/certa causa lavorativa.

Per far sì che si trovi la giusta risposta alle domande poste dai danneggiati – perché danno comunque esiste – occorre che ci si trovi d'accordo anche sulle parole.

Che cosa significa quindi: probabilità, verosimile, idoneità del rischio, concausa... da queste parole e su di esse si basa un notevole contenzioso sostenuto dai nostri medici convenzionati dai nostri servizi.

Questo è stato lo spunto da cui il seminario ha voluto aprire il suo confronto.

L'altro argomento trattato è stato quello del valore che i Dvr devono avere nella valutazione dei casi di malattie professionali: la constatazione nostra è che questi documenti – di parte e per lo più malfatti – siano ritenuti erroneamente, dall'Ente, elemento dirimente nel riconoscimento dei casi anche a fronte di altri incontestabili dati e alla presenza di chiara malattia e lavorazione tabellata.

Questo nostro intervento parte anche da alcuni dati della nostra regione, dati che attengono al peso del nostro intervento.

In particolare:

- In Emilia Romagna su 7.340 denunce di malattie professionali solo il 48% è accolto: e ci sembra un numero basso perché molte denunce provengono da medici competenti o di Patronato.

Ma se guardiamo i dati dell'Inca solo il 27% delle nostre denunce ha un esito positivo.

Se scomponiamo il dato Inail per settore, vediamo poi che ci sono differenze importanti di % di accoglimento tra agricoltura, Stato, servizi industria. Questo potrebbe anche de-

\* Responsabile danni da lavoro Inca Cgil dell'Emilia Romagna

rivare dalle valutazioni di rischio che, per quanto vediamo quotidianamente nel nostro accesso agli atti sulle malattie respinte, riferisce sempre di lavori privi di rischio?

Andando ancor più in profondità, all'interno dello stesso settore industria e servizi, abbiamo differenze che vanno dal 25% nel terziario al 43% in «non determinato» fino a un 74% in altre attività che non comprendiamo bene quali siano.

Ci preoccupa però il settore del terziario che generalmente è composto di aziende commerciali nelle quali la difficoltà dei lavoratori alla denuncia dei casi è forte e i Dvr sono sicuramente verificati pochissimo sia dai delegati Rls sia dagli organi di vigilanza.

Un altro dato riguarda le malattie maggiormente denunciate e il loro indice di riconoscimento. I dati Inail evidenziano che un grandissimo numero di casi sono trattati come malattie non tabellate. La valutazione se rientrano o no nelle tabelle di legge è fatta all'apertura del caso e alla chiusura. Il numero elevato (2875 sempre in Emilia Romagna) paragonato al numero delle Mp da sovraccarico e da movimentazione manuale dei carichi (2179 casi) dimostra che una gran parte delle patologie non accolte, sono giudicate «non tabellate», mentre non è così. Il giudizio negativo è solo determinato dall'entità del rischio. Se si leggono questi dati, l'Inail ci racconta che nelle denunce di malattie da sovraccarico l'Ente accoglie il 74% dei casi, mentre accoglie solo il 15% delle «non tabellate».

I nostri dati invece parlano di una classificazione di malattie non tabellate intorno al 10% del totale: c'è una bella differenza!

Inoltre, la classificazione iniziale di malattia non tabellata pone già il lavoratore che richiede assenza temporanea, fuori dalla tutela Inail perché è subito reinviato all'Inps per la certificazione con le differenze economiche, contrattuali e di fasce orarie che ben conosciamo. La convenzione Inps Inail è quindi aggirata creando più disagio ai lavoratori.

Sul valore del Dvr c'è invece la necessità di ricondurre tale documento al suo valore effettivo: elemento di parte, non verificato quasi mai da organi di vigilanza, che non descrive la storia lavorativa del lavoratore perché è solo la fotografia del giorno in cui è stato prodotto, che quasi mai contiene tutti i rischi ma soprattutto redatto per finalità diverse, regolamentato, da norme diverse che fanno uso anche di Tlv (Threshold Limit Value) mentre nelle tabelle Inail Tlv non ce ne sono, non ci sono valori limiti o valori soglia.

Riteniamo che anche come Patronato, come medici legali ci sia l'urgenza e la necessità di avere una strategia sul contenzioso che inverta, quanto si sta verificando nei nostri territori: l'accesso agli atti ci permette di entrare nel merito della contestazione e di comprendere meglio il peso dato alla versione del datore di lavoro anziché a quella del lavoratore. Credo che, rispetto al passato, possiamo avere diversi elementi da spendere nell'invertire un orientamento più volto a leggere le carte che a eseguire anche accertamenti sul posto – che farebbero capire tante cose – o a valutare secondo i principi propri della normativa sulla tutela delle malattie professionali.

## Criteria per il riconoscimento in ambito assicurativo pubblico - Inail

# Il significato delle parole

### possibile

[pos-si-bi-le] (pl. -li)  
A agg.  
1 Che può essere, che è cosa, un'azione p.; tutto partire; vorrei farlo, ma non mi è p.;  
2 ell. In frasi interrogative che esprimono meraviglia: ma ti pare p.?, è mai p.?, p. cosa p. e farsi, e dirsi, preceduto dalla  
3 SIN. trattabile, realizzabile  
4 CON. impossibile  
5 non com. Tollerabile, sopportabile: un regin appena p.  
6 SIN. accettabile  
7 CON. intollerabile, inaccettabile  
8 rafforz. Posposto a una frase comparativa o a u superlativo relativo: nel minor tempo p.; il più pres più tardi p.  
9 MAT Di equazione e sim. che ammette soluzioni  
10 B s.m. (solo sing.)  
11 Ciò che è possibile: ti accontenterò nei limiti del p.; faremo tutto il p.

### occasionale

[oc-ca-sio-nà-le] agg. (pl. -li)  
1 Che è occasione di qualcosa: l'enne causa o. del litigio  
2 Fortuito; che dipende da una partic ospite o.; incontro o.  
3 SIN. casuale  
4 CON. prestabilito

### verosimile

[ve-ro-si-mi-le] meno com. verosimile (pl. -li)  
A agg.  
Che è simile al vero, che sembra vero, che può considerarsi vero: il racconto mi sembra v.; non mi sembra v. che le cose siano andate così  
1 SIN. possibile, probabile, credibile  
2 CON. inverosimile  
B s.m. (solo sing.)  
Ciò che è verosimile: in ciò che racconti non c'è nulla di v.

### concausa

[con-càu-ja] s.f.  
Causa che, con altre, determina un particolare effetto; causa concomitante

### probabile

[pro-bà-bi-l] agg. (pl. -li)  
1 Che si può app...  
2 Che ha fondamento di v...  
3 ammissibile: non mi par...  
4 l'ipotesi più p. mi par...  
5 2 Che può ragionev...  
6 che faccia bel temp...  
7 pare molto p.  
8 SIN. possibile, v...  
9 CON. improbab...  
10 reiterato  
11 SIN. solito, consueto  
12 CON. insolito, straordinario  
13 2 FILOS, TEOL Che è in potenza; intrinseco  
14 Grazia abituale, che appartiene intimamente all'anima ne è l'essenza  
15 CON. attuale

### abituale

[a-bi-tuà-le] agg. (pl. -li)  
1 Che deriva da abitudine, da disposizione naturale: austerità, bontà a.; con i suoi modi abituali  
2 Che è tale o lo diventa per abitudine: è un cliente a.  
3 DIR Delinquente abituale, che commette illeciti in modo reiterato  
4 SIN. solito, consueto  
5 CON. insolito, straordinario  
6 2 FILOS, TEOL Che è in potenza; intrinseco  
7 Grazia abituale, che appartiene intimamente all'anima ne è l'essenza  
8 CON. attuale

DATI **INAIL** anno 2012

**EMILIA ROMAGNA**

# Malattie Professionali

denunciate	definite <b>POSITIVE</b>	definite <b>NEGATIVE</b>	% di positività
7340	3564	3497	48,5%

DATI **INCA** anno 2012

**EMILIA ROMAGNA**

# Malattie Professionali

denunciate	definite POSITIVE	definite NEGATIVE	% di positività
<b>2786</b>	<b>761</b>	<b>1302</b>	<b>27,3%</b>

106

MALATTIE PROFESSIONALI

## Malattie per settore

Dati INAIL  
2012

Gestione	TOTALE DENUNCE	riconosciute	Non riconosciute	Totale definite	In corso di definizione	% positive
Agricoltura	1.611	1.082	520	1.602	9	<b>67%</b>
Conto Stato Dipendenti	45	10	35	45		<b>22%</b>
Industria e Servizi	5.684	2.472	2.942	5.414	270	<b>43%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>7.340</b>	<b>3.564</b>	<b>3.497</b>	<b>7.061</b>	279	<b>48%</b>

Settore Tariffario	TOTALE DENUNCE	riconosciute	Non riconosciute	Totale definite	% positive
Industria	1.497	496	885	1.381	<b>33%</b>
Artigianato	1.049	397	632	1.029	<b>38%</b>
Terziario	974	240	637	877	<b>25%</b>
Altre Attivita'	879	382	474	856	<b>43%</b>
Non determinato	1.285	957	314	1.271	<b>74%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>5.684</b>	<b>2.472</b>	<b>2.942</b>	<b>5.414</b>	<b>43%</b>

## Malattie definite per sostanza /causa

Dati INAIL anno 2012

NAZIONALE	Denunciate	Riconosciute	NON riconosciute	% di accoglimento
Sovraccarico arti superiori	<b>7242</b>	<b>5223</b>	<b>1832</b>	<b>72%</b>
Ernia lombare	<b>3014</b>	<b>2033</b>	<b>938</b>	<b>67%</b>
Non tabellate	<b>19890</b>	<b>3037</b>	<b>16379</b>	<b>15%</b>

REGIONE	Denunciate	Riconosciute	NON riconosciute	% di accoglimento
Emilia Romagna				
Sovraccarico arti superiori	<b>1762</b>	<b>1307</b>	<b>391</b>	<b>74%</b>
Ernia lombare	<b>417</b>	<b>273</b>	<b>132</b>	<b>65%</b>
Non tabellate	<b>2875</b>	<b>443</b>	<b>2242</b>	<b>15%</b>

DATI **INAIL** anno 2012

**EMILIA ROMAGNA**

## Malattie Professionali

- **7340** malattie denunciate
- **2875** classificate **NON** Tabellate

ossia il **39%**

**è considerato NON TABELLATA**

108

MALATTIE PROFESSIONALI

- Come mai sono questo numero così alto di malattie NON tabellate?
  - *La nostra classificazione è molto diversa, inferiore molto al 10%*
    - *A noi risulta che denuncia di ernia discale in attività con movimentazione carichi debba essere MALATTIA TABELLATA*
- Quali sono i criteri che vengono utilizzati in apertura per attribuire il carattere di MP non tabellata??
- Abbiamo spesso lavoratori che, a fronte di certificazione che contiene diagnosi di malattie tabellate –soprattutto se sono in costanza di malattia - vengono rinviati all'inps in attesa di definizione (*esiste una convenzione tra i due enti che dice cose diverse*)  
esponendoli ad un tutela minore

<b>76) MALATTIE CAUSATE DA VIBRAZIONI MECCANICHE TRASMESSE AL SISTEMA MANO BRACCIO:</b>		
a) SINDROME DI RAYNAUD SECONDARIA dita mani (I73.01)	Lavorazioni, svolte in modo non occasionale, che comportano l'impiego di utensili, attrezzature, macchine ed apparecchi che trasmettono vibrazioni al sistema mano-braccio.	1 anno
b) OSTEOARTROPATIE (POLSO, GOMITO, SPALLA) (M19.2)		4 anni
c) NEUROPATIE PERIFERICHE (n.mediano e ulnare) (G56.0)		4 anni
<b>77) ERNIA DISCALE LOMBARRE (M51.2)</b>		
	a) Lavorazioni svolte in modo non occasionale con macchine che espongono a vibrazioni trasmesse al corpo intero: macchine movimentazione materiali vari, trattori, gru portuali, carrelli sollevatori (muletti), imbarcazioni per pesca professionale costiera e d'altura. b) Lavorazioni di movimentazione manuale dei carichi svolte in modo non occasionale in assenza di ausili efficaci.	1 anno

<b>78) MALATTIE DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO DELL'ARTO SUPERIORE:</b>		
a) TENDINITE DEL SOVRASPINOSO (M75.1)	Lavorazioni, svolte in modo non occasionale, che comportano a carico della spalla movimenti ripetuti, mantenimento prolungato di posture incongrue.	2 anni
b) TENDINITE DEL CAPOLUNGO BICIPITE (M75.2)		2 anni
c) TENDINITE CALCIFICA (MORBO DI DUPLAY) (M75.3)		4 anni
d) BORSITE (M75.5)		2 anni
e) EPICONDILITE (M77.0)	Lavorazioni, svolte in modo non occasionale, che comportano movimenti ripetuti dell'avambraccio, e/o azioni di presa della mano con uso di forza.	2 anni
f) EPITROCLEITE (M77.1)	Lavorazioni svolte, in modo non occasionale, che comportano un appoggio prolungato sulla faccia posteriore del gomito.	2 anni
g) BORSITE OLECRANICA (M70.2)	Lavorazioni svolte, in modo non occasionale, che comportano movimenti ripetuti e/o azioni di presa e/o posture incongrue della mano e delle singole dita.	1 anno
h) TENDINITI E PERITENDINITI FLESSORI/ESTENSORI (POLSO-DITA) (M65.8)	Lavorazioni svolte, in modo non occasionale, che comportano movimenti ripetuti o prolungati del polso o di prensione della mano, mantenimento di posture incongrue, compressione prolungata e	1 anno
i) SINDROME DI DE QUERVAIN (M65.4)		1 anno
l) SINDROME DEL TUNNEL CARPALE (G56.0) ALTRE		2 anni



## Orientamento giurisprudenziale sulla presunzione legale dell'origine professionale delle malattie tabellate

■ di Aldo De Matteis\*

**C**ostituisce ormai massima tralaticia che la presunzione legale di origine professionale non vale nel caso di malattie ad eziologia multifattoriale (da ultimo Cass. 18 settembre 2013 n. 21360).

Queste massime equiparano il regime probatorio delle malattie ad eziologia multifattoriale a quello delle malattie non tabellate, e citano come esempio il tumore (Cass. 5 agosto 2010 n. 18270).

Queste enunciazioni, che non sempre riflettono il percorso motivazionale effettivo della sentenza, sono suscettibili di minare alla radice il sistema di tutela presuntiva delle malattie professionali disegnato dal testo unico, per due ragioni.

La prima è quella enunciata dalla Sovrintendenza medica generale dell'Inail fin dal 2006 (circolare 16 febbraio 2006 n. 7876 bis), e cioè che «le patologie denunciate all'Istituto come malattie professionali dotate di una patognomonicità che consenta una attribuzione di eziologia professionale con criteri di assoluta certezza scientifica costituiscono ormai una limitata casistica. At-

tualmente prevalgono malattie croniche degenerative e malattie neoplastiche e più in generale a genesi multifattoriale, riconducibili a fattori di rischi ubiquitari, ai quali si può essere esposti anche al di fuori degli ambienti di lavoro, oppure a fattori genetici». E questo parere scientifico, già di per sé autorevole per la sua fonte, è confermato dalla Commissione medica incaricata di compilare le liste di cui all'art. 139 T.u., secondo cui l'assoluta certezza di origine non può più essere attribuita ad alcuna malattia professionale, sicché si deve ormai parlare di matrice causale.

La seconda è che in esse si annida un equivoco tra due nozioni eterogenee: da una parte il concetto giuridico di malattia non tabellata, che sta ad indicare le malattie non comprese nelle tabelle all. 4 e 5, per le quali non vale la presunzione assoluta di origine professionale delle malattie rientranti nella tabella; dall'altra la nozione medica di malattia a genesi multifattoriale.

La confusione nasce, forse, dalla struttura della tabella, che è ispirata a due criteri, di-

\* Già Consigliere della Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro e Sezioni Unite Civili

retti a soddisfare due distinte esigenze: a) quella originaria di individuare con la massima precisione il rischio assicurato, e cioè la lavorazione protetta, nonché la malattia professionale, al fine di rendere più agevole l'operatività della presunzione legale di origine professionale; b) quella opposta di una previsione più lata possibile che consenta la tutela dinamica delle malattie professionali originate da nuovi processi produttivi e nuove sostanze nocive.

In pratica nella tabella ci sono due regimi: quello delle malattie nosologicamente definite, per le quali la presunzione legale di origine professionale scatta in modo immediato; quello delle altre malattie, per le quali la colonna 1 della tabella non indica la malattia o la sua manifestazione, bensì l'agente patogeno, per cui rimane necessario accertare caso per caso se la malattia denunciata rientri in una categoria per la quale la scienza medica riconosce un rapporto causale con l'agente patogeno indicato nella prima colonna.

Nel primo caso, ove uno dei fattori della malattia multifattoriale sia tabellato, non vi può essere dubbio che scatti la presunzione legale della tabella.

Prendiamo ad es. la voce 33 (malattie causate dalla esposizione a idrocarburi policiclici aromatici): la prima colonna individua, tra le altre, il tumore del polmone, malattia nosologicamente definita, e, come lavorazioni protette, tra le altre, la produzione di gas da carbone di coke, anch'essa ben definita.

Orbene, se un addetto a questa lavorazione è forte fumatore, ed ha un tumore al pol-

mone, questa malattia ha una genesi multifattoriale, ma non vi può essere dubbio che scatti la presunzione tabellare. La componente patogenetica costituita dal fumo della sigaretta rileva come concausa, ed è soggetta al relativo regime; non rileva ai fini della tutela indennitaria; può rilevare al fine di ridurre il danno civilistico.

L'affermazione che precede non costituisce un'opinione personale di chi scrive, ma è stata egregiamente motivata da Cass. 26 luglio 2004 n. 14023, per la penna di uno dei magistrati più stimati della Corte, il compianto presidente Prestipino. La fattispecie riguardava un autotrasportatore di prodotti petroliferi – gasolio e benzina –, esposto per lungo tempo all'azione di idrocarburi – benzene e betanafilamina (agenti tabellati), il quale aveva contratto neoplasia vescicale. La domanda era stata respinta in primo e secondo grado sulla base di una CtU che aveva espresso un giudizio dubitativo sul nesso causale. La Corte ha cassato la sentenza di appello per violazione di legge, con la motivazione che quando si tratti di forme tumorali che hanno o possono avere, secondo la scienza medica, un'origine professionale (e a maggior ragione, aggiungiamo noi, quando uno dei fattori patogenetici sia tabellato), la presunzione legale quanto a tale origine torna ad operare; è onere in tal caso dell'Inail fornire la prova, di assoluta certezza, dell'origine extraprofessionale (aggiungiamo noi: esclusiva) della malattia.

E nella sua relazione al Seminario annuale degli Avvocati dell'Inail dell'ottobre 2006, dedicata appunto al tema dell'esposizione al rischio e nesso di causalità nelle malattie a

genesi multifattoriale, il presidente Senese concluse che il nesso di causalità nelle malattie multifattoriali si pone nei medesimi termini nei quali si atteggia per le malattie classiche, cioè quelle che in passato sono state ritenute o ancora si ritengono a genesi monofattoriale.

I problemi nascono nel secondo caso, per le malattie e le lavorazioni a formula aperta. Prendiamo ad esempio la voce di tabella 39 (malattie causate da amine aromatiche e derivati); dopo avere indicato alle lettere a) b) e c), delle malattie nosologicamente definite come dermatite da contatto, asma bronchiale, tumore alla vescica, alla lettera d), con formula di chiusura, comprende le «altre malattie causate dalla esposizione professionale ad amine aromatiche e derivati»; analogamente tra le lavorazioni tabellate comprende tutte quelle che espongono all'azione di ammine aromatiche e derivati.

In altri casi (ad es. voce 32) è indicata una malattia nosologicamente definita, la leucemia mieloide, e come lavorazione tutte quelle che espongono all'azione del benzene.

Ed in effetti è in relazione a tali previsioni a formula aperta, specie per agenti patogeni di carattere chimico, che la giurisprudenza sulle malattie multifattoriali si è formata.

Emblematica a tale riguardo è Cass. 18 settembre 2013 n. 21360, massimata con la formula di routine. In realtà si trattava di una domanda di risarcimento di danno biologico rivolta nei confronti del datore di lavoro, per una patologia non precisata, derivante dalla esposizione a sostanze coloranti presumibilmente contenenti amine. Non veniva pertanto in questione il sistema pre-

suntivo di tutela indennitaria, bensì le normali regole probatorie civilistiche. La Corte d'Appello aveva accolto la domanda presumendo dalla circostanza che un certo colorante contenente amine fosse molto diffuso nel Paese, che lo stesso fosse in uso anche nella fabbrica in questione. La sentenza è stata cassata per insufficienza della prova sull'uso di tali vernici nelle lavorazioni cui era esposto il richiedente.

Ed anche per Cass. 12 ottobre 2012 n. 17438 (in ordine cronologico inverso), la solita formula massimatoria non è pertinente, perché si tratta di una fattispecie di malattia non tabellata (tumore al nervo cranico trigemino) provocata dall'uso del cellulare, sicché l'inciso «come pure nelle malattie multifattoriali» costituisce un *obiter dictum* irrilevante nella economia decisionale. L'analisi potrebbe continuare verso il passato.

Non è pertanto un problema di malattie multifattoriali, bensì di esposizione ad un rischio tabellato non precisamente definito, problema che sussiste per tutte le previsioni della tabella a carattere volutamente generico o aperto, e la cui soluzione è identica per le malattie monofattoriali e multifattoriali. Ma come fa il lavoratore a fornire la prova che una determinata sostanza usata in azienda contiene un determinato agente patogeno?

Non è che la Fiat compri le vernici a barattoli da un chilo, così che il lavoratore possa leggere se nella sostanza usata per verniciare le automobili vi siano come componenti amine aromatiche; se vi è una neoplasia di sospetta origine professionale, il lavoratore

sarà tenuto ad allegare la sospetta causa professionale e provare che la sua mansione non occasionale è quella di verniciatore. Sarà poi compito dell'indagine amministrativa o giudiziario-peritale, in sede giudiziaria, accertare se le vernici usate contenevano amine aromatiche per le quali è provato il nesso causale con la specifica forma tumorale.

In sede amministrativa, l'Inail deve collaborare con il lavoratore nella ricerca delle cause professionali della patologia accusata (vedi Linee guida dell'Istituto del 1997, secondo cui l'Inail concorre con il lavoratore nella ricerca di tutti i possibili elementi a sostegno della domanda; sul punto ci sia consentito rinviare a De Matteis, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Milano, 2011, p. 1191).

In sede giudiziaria, secondo autorevole dottrina (Ferrari, *Causa violenta e nesso causale fra onere di allegazione, prova e qualificazio-*

*ne del fatto*, *Foro it.*, 2006, 10, 2732), vi è una scissione tra onere di allegazione e onere della prova; il giudice del lavoro ha l'obbligo, e non la sola facoltà, di avvalersi dei poteri ufficiosi conferitigli dall'art. 421 C.p.c. (Cass. Sez. un. 17 giugno 2004 n. 11353), e quindi di individuare il nesso causale, mediante una duplice consulenza tecnica, una chimica, sulle sostanze usate in azienda, di cui il lavoratore può non essere a conoscenza, tenuto conto anche del segreto industriale; l'altra, di carattere medico, sul rapporto tra tali sostanze e la patologia accusata.

Tale deroga al principio dispositivo del processo civile è giustificata dall'oggetto della controversia, caratterizzata da una tutela di ordine pubblicistico, nonché dai principi civilistici della disponibilità e vicinanza della prova (*ex plurimis* Cass. 25 luglio 2008 n. 20484).

## Il valore della parola «occasionale e non», per il riconoscimento del nesso causale

■ di Giovanni Sicuranza\*

Nel campo delle patologie dell'apparato muscolo-scheletrico la vera svolta, dopo sessanta anni, si è avuta con la rivisitazione delle tabelle avvenuta col D.m. 09.04.2008. Nella tabella dell'industria le malattie hanno raggiunto il numero di 85, mentre nell'agricoltura sono diminuite da 27 a 24. Oltre alle «malattie causate da vibrazioni meccaniche trasmesse al sistema mano braccio» (n. 76 e 21) già presenti nella precedente stesura delle tabelle, è stata inserita la «ernia discale lombare» (n. 77 e 22) e le «malattie da sovraccarico biomeccanico dell'arto superiore» (n. 78 e 23). Solo per l'industria, inoltre, sono state inserite le «malattie da sovraccarico biomeccanico del ginocchio».

Un primo esame delle tabelle aggiornate nel 2008, nel loro insieme, consente di fare alcune considerazioni di carattere generale.

Mentre nelle stesure successive alla prima tabella del 1934 era stato fatto ricorso alla formulazione generica «malattia causata da...» seguita dall'agente fisico chimico o biologico, ma senza specificare nosologica-

mente la patologia, nella vigente tabella si è preferito specificare quali sono le malattie tutelate. I pregi e i difetti di tale scelta sono evidenti: nella formulazione generica sono ammesse a tutela con presunzione legale di origine professionale tutte le malattie che l'evidenza scientifica, anche per conoscenze acquisite successivamente al varo della tabella, ritiene essere state causate dall'agente indicato. Nella formulazione specifica sono tutelate tassativamente solo le patologie elencate. In quest'ultimo caso c'è il vantaggio, per il lavoratore, di avere immediata percezione della patologia che può derivare dall'esposizione al rischio lavorativo.

Analogo discorso vale per i medici di famiglia od ospedalieri che praticano branche diverse della medicina del lavoro o della medicina legale. Unica eccezione è data dall'inserimento, in alcune voci della tabella dell'industria (n. 78), della locuzione «altre malattie...».

L'intento del legislatore è stato quello di sopperire alla limitazione della tutela che si sarebbe verificata con la enunciazione noso-

\* Coordinatore medico-legale dell'Inca Cgil dell'Emilia Romagna

logica delle patologie tutelate. L'Istituto assicuratore, nella circolare 47 del 24 luglio 2008, manifesta l'intenzione di non restringere la tutela alle sole malattie elencate. Nei fatti, però, così si esprime: «In questi casi, come nelle tabelle previgenti, le previsioni tabellari indicano la sostanza patogena senza definire la patologia e, dunque, la malattia può ritenersi tabellata solo a seguito della prova che sia stata cagionata dall'agente indicato in tabella. La suddetta prova dovrà ritenersi raggiunta in presenza di un elevato grado di probabilità dell'idoneità causale della sostanza indicata in tabella rispetto alla patologia denunciata per come desumibile anche dai dati epidemiologici e dalla letteratura scientifica».

Ossia sarà trattata come malattia non tabellata!

Al di là della interpretazione fornita dalla citata circolare, per quanto sopra esposto ritengo che il lavoratore, o chi per lui, nel chiedere il riconoscimento di una malattia definita come «altra...» deve preoccuparsi esclusivamente di dimostrare:

- l'esposizione all'agente riportato in tabella;
- la compatibilità tra esposizione e malattia.

Ai fini di questa seconda condizione possono essere utilizzate le Liste dell'elenco delle malattie di cui al D.m. 11 dicembre 2010. In tale lista, infatti, sono elencate malattie la cui origine lavorativa è di «elevata probabilità», «probabilità», «possibilità», ancorché non presenti nella tabella di legge.

Inutile dire che l'attuale sistema consente il riconoscimento anche delle patologie non tabellate, ma è pur vero che, per il lavoratore, non è sempre agevole dimostrare la

sussistenza del nesso causale tra patologia e lavoro specialmente per le patologie a genesi multifattoriale e nei casi in cui le attività e i rischi lavorativi si sono modificati nel tempo.

Caratteristica delle lavorazioni riguardanti l'apparato muscolo scheletrico è l'introduzione in tabella di alcune locuzioni. Il riferimento è a «movimenti prolungati» e a «lavorazioni svolte in modo non occasionale».

In particolare, per quanto riguarda le patologie dell'apparato muscolo-scheletrico, si rende evidente e condizionante la durata dell'esposizione al rischio lavorativo quasi si trattasse di elenco da utilizzare ai fini della verifica della sussistenza di un nesso causale, non già ai fini statistici, di prevenzione e di riscontro epidemiologico. Pur ritenendo lodevole l'intento, non si tiene conto che detti elenchi sono destinati ad «ogni medico» ai fini di una eventuale denuncia.

L'elenco delle malattie ad elevata probabilità di natura professionale, stabilisce di fatto la sussistenza di un rapporto di causalità che potrebbe essere accertato solo dopo aver debitamente istruito il caso avendo riguardo non solo al criterio qualitativo del rischio, ma anche a quello quantitativo (intensità e durata dell'esposizione), modale (causa lenta), topografico (organo bersaglio) cronologico (periodo di latenza), esclusione di altre cause ecc. Dopo detta scrupolosa verifica, da effettuare da parte di professionisti esperti della materia, e avendo a disposizione la necessaria documentazione, si potrà dedurre che la malattia diagnosticata è di natura professionale con «elevata probabilità».

È importante sottolineare la sostanziale dif-

ferenza tra tabelle delle malattie professionali allegata al testo unico e liste delle malattie di cui è obbligatoria la denuncia all'ufficio provinciale del lavoro. Le prime sono lo strumento di riferimento per la tutela assicurativa del lavoratore con presunzione legale di origine professionale, mentre le seconde (liste) sono utili a scopo statistico, epidemiologico e per l'eventuale aggiornamento periodico delle tabelle.

Il criterio di esclusione di altre cause tende ad escludere che la patologia denunciata sia dovuta a cause diverse da quelle lavorative. Nel caso di patologie a genesi multifattoriale non basta accertare l'esistenza di fattori extralavorativi che possano aver determinato l'insorgenza della malattia; per una verifica positiva è sufficiente accertare che i rischi lavorativi abbiano avuto idoneità ed efficienza causale (lettera del direttore Generale Inail del 16.02.2006).

La capacità dell'esperto in Medicina Legale e/o in Medicina del Lavoro è quello di rendere patologie in Lista 2 o in Lista 3 in Lista superiore (1 o 2), quando applicate nel caso di specie.

Mi spiego meglio con un esempio.

Il sig. Guido Disergonomico ha svolto l'attività di muratore in edilizia abitativa dal 1989 al 2008 in modo continuativo. Ha già il riconoscimento di epicondiliti bilaterale, nel 2007, per movimenti ripetitivi. Nel 2007 è posta diagnosi anche di Morbo di Dupuytren, bilaterale, maggiore a destra in destrimane. L'Inail, e quindi il Ctu, respingono il riconoscimento di tale patologia come Malattia Professionale, per i seguenti motivi:

- criterio epidemiologico statistico: il Morbo di Dupuytren è notoriamente correlato a epilessia o malattie epilettogene, ad abuso di alcool, cirrosi epatica, diabete mellito;
- il Morbo di Dupuytren si trova in Lista III, gruppo 02, del D.m. del Lavoro sopra citato, e dunque in mera possibilità con cause professionali.

Per tali motivi, Luigi Disergonomico si trova senza riconoscimento della malattia professionale.

Nella fattispecie, tuttavia, né l'Inail né il Ctu hanno indagato l'effettiva presenza, nel caso di specie, dei fattori di rischio extraprofessionali. In ogni caso, affermare che il Disergonomico ha il diabete mellito, e che questo può essere correlato al Morbo di Dupuytren, nulla toglie al riconoscimento di rischi professionali, in ambito della concausa e del criterio di equivalenza delle cause.

Studi sull'attività lavorativa in edilizia abitativa mostrano una maggiore frequenza del Morbo di Dupuytren (vd. es. «Prevalenza del morbo di Dupuytren in un campione di lavoratori dell'edilizia abitativa»; Atti del Convegno Nazionale Sicurezza ed Igiene del Lavoro del settore dell'edilizia abitativa; Cortona, 28-30 giugno 1984: 471-478); il criterio cronologico lavorativo nel caso di specie è ampiamente idoneo a concretizzare il danno (vd. avanti il concetto di «incremento del rischio»); è già stata riconosciuta dall'Inail la menomazione «epicondiliti bilaterale da movimenti ripetitivi»; in Lista III il Morbo di Dupuytren è associato a «Microtraumi e posture incongrue degli arti superiori per attività eseguite con ritmi conti-

nui e ripetitivi per almeno la metà del tempo del turno lavorativo».

I suddetti elementi, evidenziando comunque il criterio di esclusione di cause note extraprofessionali (Luigi Disergonomico non risulta affetto da alcune delle patologie statisticamente note, epidemiologicamente note, e dunque con nesso di causa generico, come correlate al Dupuytren), permette, nel caso di specie, di valutare il Morbo di Dupuytren valorizzando come se fosse in Lista superiore, ovvero in elevata probabilità tra attività lavorativa e menomazione (nesso di causa individuale).

Nelle voci n. 76, 77, 78 e 79 per l'industria, e in quelle dell'agricoltura n. 21, 22 e 23 della tabella di legge recentemente revisionata (22 luglio 2008), riguardanti le patologie da sovraccarico biomeccanico dell'apparato muscolo-scheletrico sono state inserite, nel riquadro delle lavorazioni le frasi:

- «svolte in modo non occasionale», «appoggio prolungato», «mantenimento prolungato», «movimenti ripetuti o prolungati» meritevoli delle seguenti considerazioni.

L'inserimento delle citate locuzioni si presume voglia essere, nelle intenzioni del legislatore, un modo per circoscrivere il rischio tutelato al fine di impedire il dilagare dei riconoscimenti delle malattie in questione che, come noto, sono molto diffuse nella popolazione anche in soggetti non esposti a rischi lavorativi.

Paradossalmente l'effetto che si ottiene è diametralmente opposto e condiziona la valutazione del nesso causale da parte dei

medici Inail e di eventuali consulenti tecnici d'ufficio. Infatti, posto che il criterio qualitativo è presupposto della lavorazione tabellata, che il criterio topografico è insito nella malattia riportata in tabella, anch'essa presupposto per la tutela, che il criterio modale è presupposto delle malattie a causa lenta, che il criterio cronologico è indirettamente fornito dalla tabella (Pmi), che l'esclusione di altre cause è stata correttamente affrontata dalla Corte di Cassazione e dalla lettera circolare Inail sopra ricordata, non resta che il criterio quantitativo. Quest'ultimo è l'unico criterio che il medico legale ha realmente a disposizione della sua professionalità, esperienza ed aggiornamento; dovrà, quindi, giudicare se l'intensità e la durata dell'esposizione al rischio tabellato è stata idonea a far insorgere la patologia. Ma se sono già previste in tabella le modalità di esposizione al rischio solo di queste dovrà tener conto.

In altri termini il medico Inail (o il Ctu) dovrebbe stabilire se l'intensità e la durata della esposizione al rischio tabellato sia o meno in grado di fare insorgere la malattia.

Ma se la durata è già stabilita in tabella con le locuzioni sopra ricordate, e l'intensità è insita nell'uso di macchinari o modalità del lavoro, appare chiaro che basta evidenziare che le lavorazioni sono state svolte «in modo non occasionale» o l'appoggio è stato «prolungato» o i movimenti sono stati «ripetuti» per escludere altre valutazioni di natura medico-legale. D'altra parte è stato già precisato che la tabella di legge è, per sua natura, tassativa e non può dar luogo a interpretazioni estensive, restrittive o soggettive.

L'Inail, percependo il pericolo di una interpretazione letterale, si è affrettata a emanare una circolare (n. 47/08) in cui, invocando una vecchia sentenza di Cassazione (n. 3476/1994), precisa che il concetto di «non occasionalità» coinciderebbe con quello di «abitualità» e «sistematicità». Ma il legislatore, se avesse voluto, avrebbe usato i termini «coincidenti»; né la Cassazione può essere chiamata a surrogare le funzioni che svolge il dizionario della lingua italiana.

A questo punto la questione si sposta sul piano semantico-filologico: cosa significa «occasionale»? Significa «non voluto o cercato appositamente, casuale, fortuito» (dizionario Treccani); di conseguenza quello che è programmato, organizzato, previsto nel ciclo produttivo, anche se avviene con ridotta frequenza, intensità e durata deve essere considerato «non occasionale». Infatti, sempre nel dizionario, questa volta dei contrari, il contrario di occasionale è «predeterminato, ricorrente, ciclico, periodico». In nessun caso coincide con i termini «abituale e sistematico».

Questi sono i termini che implicano dinamismo, ovvero il filmato dell'attività lavorativa, il fatto che si svolga in modo «non occasionale», «prolungato», ecc.

Il Documento di Valutazione dei Rischi è elemento di prova utile in ambito di Prevenzione e Sicurezza del Lavoro, ma non è idoneo nella Previdenza; in particolare nel valutare il nesso di causa tra attività lavorativa e menomazione nemmeno è previsto il suo uso come elemento dirimente di prova. In merito alla patologia tabellata, valga quanto sopra esposto, per cui il Documen-

to di Valutazione del Rischio diventa una sorta di fattore «ultra petita», inadeguato, anche per i motivi di seguito dettagliati.

In merito alla patologia non tabellata, si ricorda quanto segue.

Il Documento di Valutazione del Rischio è, rispetto al dinamismo di termini come «non occasionale» sopra esposto, una fotografia, statica, del rischio, e dunque va individuato il contesto cronologico in cui viene effettuato rispetto alla situazione del singolo lavoratore del rischio. Diventa più utile, quale elemento tra le prove, se esistono Documenti di Valutazione del Rischio soggetti a revisione e miglioramenti nel tempo. Diventa, soprattutto, dinamismo nell'ambito dei giudizi di idoneità del Medico Competente, figura cardine, con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per evidenziare il rischio e monitorarlo nel tempo sul singolo lavoratore. Si tenga presente che il Medico Competente interviene laddove è presente il rischio, e in questo contesto legittima la sua azione di sorveglianza. Mi spiego meglio: se rischio c'è, scatta la Sorveglianza Sanitaria del Medico Competente, il quale ci fornisce elementi importanti, le mansioni nell'ottica dei rischi, per gli accertamenti e gli esami prescritti, per la periodicità delle visite di idoneità.

La critica che il Medico Competente interviene anche se il rischio è basso, «inadeguato», è fragile proprio per quanto sopra dettagliato. Nella valutazione del nesso di causa della Malattia Professionale, non è previsto un valore limite oltre il quale si concretizza il danno, e questo è ulteriore elemento che rende inadeguato il Documento di Va-

lutazione del Rischio. Elementi di indagine per il medico legale sono l' idoneità cronologica tra attività lavorativa e patologia, i criteri di rischio previsti ed insiti nell'attività lavorativa, ovvero «non occasionale», «prolungato», ecc.

Banalizzando: una goccia d'acqua che cade su una roccia concretizza un rischio di erosione «inadeguato»; se per ipotesi pensiamo alla stessa goccia, che, nel corso degli anni, persiste nel colpire quella stessa roccia nello stesso punto, avremo l'erosione della roccia. È il concetto di incremento del rischio, per

cui anche un rischio «inadeguato», «basso», nel corso degli anni è idoneo a produrre la menomazione.

Questo dato non si evince dal Documento di Valutazione del Rischio, affatto, documento statico e con un concetto valutativo di tipo «deterministico», con valori soglia, mentre il rischio si concretizza con effetto «stocastico», incrementandosi nel tempo, privo di un valore soglia tra inefficacia e non efficacia, se non quelli dati dagli elementi cronologici e abitudinari dell'attività lavorativa.

## L'onere della prova alla luce della multifattorialità delle malattie professionali

■ di Marco Zavalloni\*

L'attualità del tema della tutela previdenziale dedicata dall'Inail alle malattie professionali impegna costantemente l'attività delle Consulenze Professionali dell'Ente assicurativo sul presupposto dell'aumento costante dei casi denunciati all'Inail come si evince dalle relazioni statistiche periodicamente divulgate dall'Assicuratore Previdenziale e pubblicate in rete in controtendenza con la diminuzione dei casi di infortuni lavorativi ascrivibile anche alla contrazione dell'occupazione indotta dalla grave crisi economica che ha colpito la nazione a far tempo dalla fine del 2008 e non ancora prossima a sua soluzione secondo i parametri descrittivi della disoccupazione in particolare giovanile che colpisce il paese.

In una panoramica complessiva si registra un andamento in aumento delle patologie da movimentazione manuale carichi (Mmc) e di altre malattie ascrivibili a pasture incongrue che attingono l'apparato muscoloscheletrico nonché delle patologie correlate da esposizione ad amianto caratterizzate,

queste ultime, da lunghi tempi di incubazione che possono arrivare sino a 30-40 anni per il mesiotelioma pleurico che colpisce in prevalenza ex lavoratori occupati nel comparto ferroviario delle Officine Grandi riparazioni (Ogr) talvolta denunciate all'Inail ad oltre 15 anni dalla cessazione dell'attività lavorativa per avvenuta quiescenza dei lavoratori venuti a contatto con il minerale presente nei rotabili sino alla progressiva eliminazione determinate dalle Ferrovie a far tempo dal 1995.

Inoltre assumono rilevanza, seppure con incidenza statistica ancora contenuta, le patologie da stresso-lavoro-correlato nonché le fattispecie del c.d mobbing connotata da un anomalo inquadramento giuridico predicato dal contrasto tra la giurisprudenza amministrativa e quella lavoristica della Suprema Corte di Cassazione che sarà analizzata nel prosieguo del presente contributo.

A fronte del quadro come sopra delineato costante è l'apporto della Consulenza medica e dell'Avvocatura dell'Inail per orientare l'azione amministrativa nel solco della lega-

\* Coordinatore Avvocatura Inail della regione Emilia Romagna

lità in conformità al principio costituzionale del buon andamento dei pubblici Uffici declinato dall'art. 97 della Carta Costituzionale e teleologicamente finalizzato al riconoscimento delle tutele anche di contenuto economico apprestate dal T.u. 1124/65 come modificato dalla riforma introdotta dal Decreto Legislativo 38/2000 attuativo della Legge delega 144/1999 per la realizzazione di un modello ordinistico efficiente di welfare.

Affrontando il tema dell'individuazione del nesso causale delle malattie con l'attività svolta giova rammentare che il sistema è improntato sul modello c.d. misto enucleato dalla nota sentenza Corte Costituzionale 179/1988 che individua un elenco di patologie di origine professionale indicate in decreti ministeriali periodicamente aggiornati dei quali quello attuale è dell'aprile 2008 per le quali grava, in caso di contenzioso giudiziale, sull'Assicuratore Inail l'onere di fornire la prova della riferibilità eziologica dell'infermità contratta dal lavoratore a causa extra professionale utilizzata prudentemente solo per alcune malattie ad eziologia multifattoriale (quali quelle che attingono all'apparato uditivo) da quelle estranee alla tabella ma che possono trovare tutela previdenziale qualora l'assicurato fornisca la prova del nesso causale o concausale secondo l'accezione penalistica richiamata in ambito previdenziale con l'attività lavorativa disimpegnata che si risolve principalmente nelle relazioni mediche redatte dai consulenti medico-legali dei Patronati e comunque in tutto il compendio istruttorio raccolto durante l'iter amministrativo della pratica.

Sul punto trova attuale rilevanza ed attenzione la possibilità per l'Ente che rappresenta gli interessi dei lavoratori di accedere (recte di estrarre copia ovvero prendere visione) dei documenti di valutazione rischi obbligatoriamente previsti dal Testo Unico 81/2008 (Testo Unico Sicurezza sul Lavoro) in ragione del dettato degli art. 28 e 29 TUSL con richiamo all'obbligo indelegabile sancito dall'art. 17 del datore di lavoro di valutare tutti i rischi ed elaborare il relativo documento a pena – in difetto – dell'applicazione della sanzione penale contemplata dall'art. 55 del Testo Unico, circostanze tutte che comprovano l'assoluta centralità di detto documento nel regime normativa dedicato alla sicurezza lavorativa.

Seppure detto documento assolve a compiti prevenzionistici marcatamente di rilievo penale e costituisca una fotografia che il datore di lavoro appresta della propria azienda non occupandosi del problema dell'esposizione a rischio delle risorse lavorative costituisce prassi degli Uffici Territoriali della Regione Emilia Romagna di consentire almeno la visione di detto documento ai Patronati che, debitamente autorizzati dal loro rappresentato, ne facciano rituale istanza alla Sede territoriale salvo elementi a ciò ostativi peculiari (segreto industriale e altri elementi protetti dalla normativa ex Decreto Legislativo 196/2003 in tema di dati sanitari sensibili) integranti eccezioni di scarsa significatività.

Giova dare conto del numero contenuto di casi di c.d. mobbing costituiti da sindromi da costrittività organizzativa denunciati a Inail e quindi azionati in giudizio per otte-

nere la liquidazione delle indennità predefinite del 6% o 15% per fattispecie di atti persecutori posti in essere tanto da superiori (mobbing verticale) o colleghi lavorativi (mobbing orizzontale) eventualmente cumulando la domanda nei confronti di Inail a quella promossa contro il datore di lavoro per il risarcimento del danno differenziale dovuto all'attuale contrasto di giurisprudenza tra il Giudice Amministrativo e quello ordinario dopo le pronunce del Tar Lazio 5454/2005 quindi confermata dal Consiglio di Stato nel 2009 di annullamento della Circolare Inail 71/2003 e l'orientamento della Sezione Lavoro che predica un ampio concetto di rischio lavorativo idoneo a consentire l'ingresso della tutela, quale malattia non tabellata, anche alle sindromi originate dagli atti persecutori posti in essere contro il lavoratore.

Pertanto nell'ambito delle patologie riconducibili al c.d. mobbing appare comunque fondata la tesi che predica l'applicabilità dell'esonero da responsabilità del datore di lavoro giusta l'art. 10 T.u. 1124/65 anche alle patologie da costrittività organizzativa ascrivibili a responsabilità penalmente apprezzabile di soggetti dipendenti della Compagine Societaria datrice di lavoro del soggetto vittima del mobbing alla stregua delle migliori acquisizioni dottrinarie in materia (M. Casola, *Esonero da responsabilità del datore di lavoro in forza del T.u. 1124/65*, A. Rossi, S. Giubboni, *Infortunati sul lavoro e risarcimento del danno*) ampiamente esplicative del corretto assetto giuridico della materia e delle inferenze tra il sistema della responsabilità civile ispirato al

criterio dell'eshaustività della riparazione del danno e quello della Previdenza Sociale erogato dall'Inail improntato a logiche di predeterminazione rigida delle indennità liquidande ai soggetti colpiti da eventi lavorativi sfavorevoli.

Merita inoltre attenzione un tema affrontato durante il convegno riferito alla facoltà dei Patronati di chiedere ed ottenere dalle Sedi Territoriali Inail dell'Emilia Romagna il rilascio di copia e/o la visione del Dvr aziendale, necessariamente consegnato all'Inail dalle ditte partecipanti ai bandi per i finanziamenti per l'implementazione della sicurezza lavorativa, quale documento avente ruolo centrale non solo in ambito prevenzionale ma anche munito di efficacia probatoria circa la sussistenza di esposizione a rischi lavorativi in determinati processi aziendali.

Sul punto la politica dell'Istituto Assicuratore Sociale è ispirata, dopo l'accordo siglato con i Patronati, alla massima trasparenza e collaborazione con gli Enti che tutelano i diritti previdenziali dei lavoratori che consente l'estrazione di copia o la presa visione di detti documenti, salvo casi particolari o quando il contenuto particolare del Dvr contenga dati sensibili protetti dalla normativa sulla Privacy ex Decreto Legislativo 196/2003 e provvedimenti specifici del Garante. Questo modo di procedere consente di acquisire tutti gli elementi utili per la fase amministrativa di accertamento del rischio professionale tutelato ex lege.

Sinteticamente ben può affermarsi che nell'attuale fase sono rinsaldati i rapporti istituzionali tra il Patronato Inca Cgil e l'Inail mirati alla leale collaborazione nel confron-

to quotidiano sulla trattazione dei casi denunciati all'Istituto Previdenziale e segnatamente per i casi della malattie professionali aventi notoriamente – come desumibile dai periodici rapporti statistici dell'Ente trend di aumento in controtendenza con la diminuzione del numero degli infortuni sul lavoro anche per l'aumento esponenziale delle patologie da Mmc e dalle nuove sindromi stresso-correlate cagionato dalle modifiche profonde del contesto lavorativo di riferimento.

Infine si dà un breve cenno su una problematica avente assoluta importanza ma solo

lambita nei lavori del Convegno in rassegna inerente alla nuova configurazione dei rapporti tra indennizzo Inail e risarcimento integrale del danno alla persona da infortuni lavorativi e/o malattie professionali dopo il consolidamento delle categorie giuridiche del danno differenziale e complementare ad opera della dottrina e giurisprudenza rimandandosi comunque a contributo scritto futuro e suggerendosi sin d'ora all'Inca di organizzare evento formativo specifico sull'argomento de qua.

Bologna, lì 22.7.2014

## Validità ed utilità del Dvr quale elemento di prova

■ di Paolo Naldi \*

Il tema della tavola rotonda pomeridiana alla quale sono stato cortesemente invitato a partecipare, propone un argomento sul quale i relatori del convegno si sono giustamente soffermati e sul quale sono tornati molti dei medici legali che sono intervenuti con interessanti contributi nel corso del dibattito.

In particolare mi sembra che sia emerso da tali interventi che nell'ambito della fase amministrativa relativa all'accertamento del nesso di causalità o concausalità tra una patologia denunciata dal lavoratore e l'attività lavorativa da questi svolta, l'Inail ed alcuni consulenti medico-legali tendano ad attribuire al Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal datore di lavoro una particolare valenza probatoria non solo, come mi sembra quasi scontato, nel senso di ritenere esistente l'esposizione a rischio quando la stessa risulti dal Dvr, ma anche nel senso inverso e cioè in quello di escludere la professionalità della malattia qualora dal Dvr emerga la non esposizione ad un determinato rischio o ad un rischio che si collochi sopra la soglia consentita.

In sostanza, se non ho inteso male, si tende ad attribuire al Dvr, perlomeno in via amministrativa, un valore probatorio decisivo anche al fine di escludere la presenza di un rischio lavorativo (che sia tabellato o meno non importa).

In quest'ottica il Dvr finirebbe per essere equiparato ad un atto pubblico o comunque assistito da pubblica fede, la cui efficacia probatoria sarebbe pertanto piena ai sensi dell'art. 2700 c.c.

Tale efficacia probatoria piena avrebbe come corollario in via amministrativa quello di «esentare» l'Istituto dal compiere accertamenti, anche attraverso ispezioni sul luogo di lavoro, per accertare una eventuale difformità tra quanto risultante dal Dvr e la reale esposizione lavorativa del lavoratore o semplicemente per accertare la specifica condizione del lavoratore che abbia denunciato una malattia professionale e lo svolgimento di una attività che comunque lo abbia esposto al rischio di contrarre una determinata malattia professionale.

Nell'eventuale giudizio l'attribuzione al Dvr di un particolare valore probatorio avrebbe

\* Coordinatore legale dell'Inca Cgil dell'Emilia Romagna

quale effetto quello di non consentire al lavoratore ammalatosi di poter provare tramite altre fonti di prova (solitamente testimoniali) l'esistenza della esposizione ad un rischio qualificato e/o tabellato ove questo non risulti indicato nel Dvr.

Così riassunte le posizioni emerse, mi limito ad alcune considerazioni che spero servano a favorire l'approfondimento e la discussione.

A mio parere, la sopra ricordata prospettazione parte da un presupposto che si rivela errato: il valore probatorio pieno del Dvr anche nella controversia tra lavoratore ed Istituto assicuratore.

Orbene, il Dvr, che deve avere data certa, come è noto perché previsto espressamente dalla legge, viene redatto dal datore di lavoro che non può delegare tale compito ad altri.

Infatti, anche se la valutazione dei rischi e l'elaborazione del relativo documento devono essere effettuati dal datore di lavoro in collaborazione con il responsabile del servizio prevenzione e protezione e con il medico competente e previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la paternità del documento resta comunque in capo al solo datore di lavoro.

Il documento «fotografia» una determinata situazione contingente (non ha quindi valore per il periodo precedente alla sua formazione) e deve essere rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Sotto il profilo giuridico il Dvr si configura, pertanto, come una scrittura privata muni-

ta di data certa e non come «atto pubblico» non potendo rivestire tale veste il datore di lavoro (anche pubblico) nella formazione del detto documento.

Ciò chiarito, ne consegue che quanto attestato dal datore di lavoro nel documento di valutazione dei rischi assume certamente valore di confessione stragiudiziale a carico dello stesso e fa piena prova, sino a querela di falso, della provenienza delle dichiarazioni da chi l'ha sottoscritta, ma non ha un valore probatorio specifico nei rapporti tra il lavoratore e l'Inail.

Infatti, nel procedimento relativo alla domanda di riconoscimento di malattia professionale e liquidazione di rendita promosso dal lavoratore assicurato nei confronti dell'Inail, il Dvr non è altro che una scrittura privata proveniente da un terzo.

Orbene, come viene affermato pacificamente, la scrittura privata proveniente da un terzo estraneo alla lite e non disconosciuta, non costituisce prova piena a tutti gli effetti e non è soggetta né alla disciplina sostanziale, di cui all'articolo 2702 c.c., né a quella processuale di cui all'articolo 214 c.p.c.

Nella controversia tra lavoratore assicurato ed Inail il Dvr, pertanto, può costituire, al più una «prova» atipica, il cui valore probatorio è meramente indiziario liberamente valutabile dal giudice, e può, quindi, solo contribuire a fondare il convincimento del giudice unitamente agli altri dati probatori acquisiti al processo.

Ritengo utile precisare che proprio perché, come sopra ricordato, le scritture private provenienti da terzi estranei alla lite costi-

tuiscono meri indizi, liberamente valutabili dal giudice, le stesse sono contestabili dalle parti senza necessità di ricorrere alla disciplina prevista in tema di querela di falso o disconoscimento di scrittura privata autenticata.

Il che significa che anche nel caso il lavoratore affermi ed offra di provare di essere stato esposto ad un rischio non risultante dal Dvr, acquisito e prodotto dall'Inail, non è tenuto a disconoscere il documento di valutazione predisposto dal datore di lavoro.

Inoltre, a mio parere, non risulta neppure possibile che la scrittura privata proveniente da un terzo (e quindi nel caso di specie il Dvr in una controversia tra lavoratore e Inail) ove prodotta in giudizio, possa sostituire testimonianze ammissibili, in quanto con ciò si violerebbe innanzitutto il principio del contraddittorio che deve trovare piena applicazione anche e soprattutto nella formazione giudiziale delle prove.

In conclusione, pur riconoscendo l'importan-

za del Dvr ed il fatto che tale documento ha certamente rilievo anche nell'ambito del contenzioso tra lavoratore assicurato ed Inail, non mi sembra condivisibile e fondato sostenere che la mancanza di indicazione in tale documento di un determinato rischio o la valutazione sotto il valore minimo dello stesso possa, da un lato, determinare il rigetto in via amministrativa della domanda di malattia professionale senza necessità di ulteriori accertamenti e, dall'altro lato, l'impossibilità in via giudiziale per il lavoratore assicurato di provare tramite testi la esposizione al rischio lavorativo dedotto.

Aggiungo, infine, che il Ctu medico-legale nominato in giudizio dovrà tener conto delle risultanze delle prove testimoniali e non solo di quanto risultante dal Dvr ove prodotto o acquisito in giudizio.

Vi sarebbero altre considerazioni ed approfondimenti da fare, ma anche per questioni di tempo, termino qui il mio contributo alla discussione.



## Il ruolo del Consulente Tecnico d'Ufficio nelle cause giudiziarie

■ di Rinaldo Gherzi \*

**L**a mia precedente attività di medico ispettore Spsal mi porta a privilegiare, ove necessario e possibile, il sopralluogo sul posto di lavoro per escludere o percepire e poi verificare sussistenza e consistenza di rischi lavorativi. Se, come diceva ai primi del '900 il prof. Devoto, «il paziente del medico del lavoro è il lavoro» un'attività di medicina del lavoro senza sopralluogo assomiglia un po' alla visita del pediatra eseguita telefonicamente... In una seconda fase è utile verificare sul documento di valutazione del rischio (Dvr) le corrispondenze tra sopralluogo e valutazione; purtroppo, senza voler generalizzare, spesso troviamo Dvr incompleti o sottovalutanti, qualche volta sopravvalutanti.

Tra le limitazioni del sopralluogo sono la difficoltà nel valutare situazioni pregresse e l'annuncio previo del sopralluogo stesso (a differenza di quanto avveniva nel lavoro di ispettore Asl), che potrebbe portare ad alterare condizioni di lavoro: percepisco questo ultimo aspetto a volte nelle cause verso il datore di lavoro, meno nei contenziosi tra assicurato e Inail.

Ho notato nel tempo un crescente sforzo dell'Istituto assicuratore nel curare la qualità di anamnesi e ricostruzioni lavorative, anche avvalendosi di medici del lavoro; credo tuttavia che un impegno anche in alcuni sopralluoghi mirati su realtà selezionate, con patologie frequenti o di particolare interesse, potrebbe facilitare il lavoro di Inail. Ciò costerebbe, ma anche ricorsi e processi hanno un costo. Ho trovato esperienze interessanti le ricerche su lavori artigiani di Inail Liguria, i sopralluoghi di Contarp Toscana, la ricerca sull'edilizia in rete... Non occorrerebbe a mio avviso fare valutazioni complete dei rischi, ma centrare l'analisi su alcuni aspetti anche ricorrendo a liste di controllo e a filtri prevalutativi appropriati. Occorre però scegliere filtri prudenziali e possibilmente validati. Ho dubbi su checklist un po' superficiali tipo Wisha per il muscolo-scheletrico, ma anche su Iso Tr 12295-2014 per la parte sugli arti superiori, soprattutto usando la sola tabella di «accettabilità».

Tra le possibili ricerche, non necessariamente a carico dell'Inail, ritengo che qualcosa si

\* Consulente Tecnico d'Ufficio

faccia. In una consulenza penale potremmo avvalerci della collaborazione di uno statistico per elaborare e paragonare i Drg sui ricoveri per alcuni interventi sull'arto superiore nelle intera popolazione di una regione, del territorio di una Asl e nei dipendenti di alcune aziende della zona, con risultati importanti. Lavori di questo tipo e forme di «epidemiologia sul campo», che andrebbero a mio avviso maggiormente sviluppati, porterebbero risultati utili anche per la definizione dei casi di Mp.

In assenza di possibilità di verifica diretta, conferisco importanza non solo al Dvr ma a dati oggettivi di produzione (numero pezzi lavorati...), a casistica del settore, a studi di qualità e, ove presenti, a revisioni di letteratura narrative o sistematiche (rare, spesso limitate e a mio avviso in questo ambito non indispensabili), nonché alla coerenza tra distinte anamnesi nel tempo ed alla coerenza interna di ciascuna anamnesi verso domande formulate in diversi modi, infine alle testimonianze, che a volte andrebbero più curate, sia nelle scelte dei testi che delle domande.

### *Esami strumentali*

È stato detto che può essere sufficiente l'anamnesi con l'esame obiettivo per la diagnosi di una malattia potenzialmente professionale. È vero: guardiamo i criteri Niosh sulla sindrome del tunnel carpale (anche solo anamnesi + test clinico), o una diagnosi di enterite, o di sindrome dello stretto toracico... In ambito assicurativo e medico-legale, ove non possiamo escludere a priori false anamnesi o simulazioni ritengo tutta-

via che sia concretamente necessario accudire ad esami strumentali non invasivi né nocivi di conferma.

Quando invece non vi sia possibilità di esami strumentali, occorre ricorrere ad altre forme di verifica (anamnesi coerenti, testi, visite di specialisti neutrali ecc. come accennato) tenendo conto delle finalità della causa (assicurativa, civilistica, penale) finalità distinte che implicano almeno de facto distinti livelli di certezza. Mi ha impressionato una certa visione della medicina legale per cui una patologia senza riscontro oggettivo intesa come riscontro strumentale non sarebbe dimostrabile. In altro ambito, ricordo l'esclusione per questo motivo di una pratica di prepensionamento per non idoneità da burnout e fibromialgia in una operatrice sanitaria che aveva diagnosi neutrali di vari specialisti di qualità (psichiatra, reumatologo) e testimonianze su emesi al solo avvicinarsi alla sede di lavoro, lavoratrice che poi si licenziò appena seppe dell'esito negativo della sua pratica, perché non si riteneva in grado di lavorare. Per me in questo caso vi sarebbero stati elementi sufficienti per accogliere la richiesta.

### *Collaborazione del medico competente*

È stato detto che l'Inail potrebbe telefonare al medico competente (Mc) per raccogliere elementi utili alla ricostruzione od esclusione di nessi di causalità su possibili Mp. Fermo restando il diritto di accesso dell'Inail agli atti aziendali, quali Dvr e Relazione sanitaria del Mc, secondo me interpellare direttamente il Mc non è opportuno. Ciò mi richiamerebbe una possibile telefonata di

un'Assicurazione al mio medico di base dopo una mia denuncia di colpo di frusta da tamponamento... Ci sono problemi di privacy? Anche la consegna della cartella sanitaria di rischio da parte del Mc all'Inail mi suscita perplessità (per inciso, anche l'invio obbligatorio all'Inail dell'Allegato 3B, con il numero di esiti tossicologi non industriali positivi in ciascuna azienda). L'Inail può richiedere la cartella ma, a differenza del Servizio di Vigilanza, soltanto al lavoratore, o al Mc previo consenso davvero informato del lavoratore. In cartella infatti possono esserci elementi estranei alla pratica, od elementi che possono essere usati per scoprire la verità ma anche contro l'interesse del lavoratore. Il medico competente inoltre, oltre ad essere possibile parte in causa sulla genesi di una tecnopatia, è già titolare di compiti multipli, difficili, a volte conciliabili con difficol-

tà: tutela della salute del lavoratore, collaborazione con il datore di lavoro su vari aspetti, referti per l'A.g. Non occorre proprio aggiungere un altro compito tipo perito assicuratore.

### *Il riconoscimento di malattie professionali nei distinti paesi Ue*

È tema che esula dal ruolo del Ct. Tuttavia, come cittadino sono colpito oltre che dai distinti criteri e dalle distinte percentuali di riconoscimento anche dalle diverse entità dei risarcimenti. Vi sono infatti paesi dove, se è più difficile il riconoscimento di alcune Mp, in caso di riconoscimento e in presenza di altre condizioni di reddito si può arrivare a tutele sufficienti per una persona non più in grado di lavorare. È un tema socioeconomico delicato che coinvolge vari ambiti dell'assistenza e che merita attenzione.

