



LAVORO@CONFRONTO



Grazie Presidente

**Tra il dire
e il fare**

Fabrizio Di Lalla

**Worklimate: un
progetto per i
lavoratori...**

Marco Morabito, Michela
Bonafede, Alessandro
Marinaccio

**Lavoro
al centro**

Stefano Olivieri Pennesi

Lavoro@Confronto

Via Guglielmo Saliceto, 4
00161 Roma
Tel/Fax 06.44238664 r.a.
www.lavoro-confronto.it
LAVORO-CONFRONTO@fondazionedantona.it

Numero 59 • Settembre/Ottobre 2023

Rivista bimestrale on line
della Fondazione Prof. Massimo D'Antona (E.T.S.)
Registrazione Tribunale di Udine
N. 4/2014 - In data 27 febbraio 2014

Direttore Editoriale:
Claudio PALMISCIANO

Direttore Responsabile:
Renato NIBBIO BONNET

Capi Redattori:
Palmina D'ONOFRIO
Annunziata ELIA

Redazione:
Matteo ARIANO
Michele CAVALIERE
Fabrizio DI LALLA
Roberto LEARDI
Dario MESSINEO
Claudio PALMISCIANO
Stefano OLIVIERI PENNESI

La Rivista LAVORO@CONFRONTO è realizzata unicamente su supporto informatico e diffusa per via telematica ovvero on-line; la Fondazione Prof. Massimo D'Antona ONLUS (Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale), in qualità di Editore, non ha fatto domanda di provvidenze, contributi o agevolazioni pubbliche e non consegue ricavi dall'attività editoriale.

Articoli, approfondimenti e contributi presenti su questa Rivista sono stati ceduti gratuitamente dai rispettivi Autori per la sola pubblicazione su LAVORO@CONFRONTO; ciascun Autore è, pertanto, l'unico titolare di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi.

Le immagini utilizzate sono fornite dagli autori o tratte dal sito www.pixabay.com.

È vietata la riproduzione, anche parziale e in qualsiasi forma, di quanto pubblicato nella presente Rivista in difetto di autorizzazione scritta dell'Autore.

Sommario:

Grazie Presidente

Matteo Ariano p. 3

Tra il dire e il fare

Fabrizio Di Lalla p. 5

Workclimate: un progetto per i lavoratori esposti allo stress termico

Marco Morabito, Michela Bonafede, Alessandro Marinaccio p. 7

Lavoro al centro

Stefano Olivieri Pennesi p. 12

La dilazione del trattamento di fine servizio è incostituzionale

Pietro Napoleoni p. 17

Principi e diritti digitali nei servizi pubblici

Palmina D'Onofrio p. 20

L'ANMIL compie 80 anni

Zoello Forni p. 23

Una proposta operativa per la prevenzione degli infortuni

Marco Vitelli p. 27

Lo sciopero dei lavoratori dell'Ispettorato del Lavoro

Claudio Palmisciano p. 30

Giurisprudenza del lavoro antidiscriminatoria

Gianna Elena De Filippis p. 31

La Consigliera di Parità regionale

Anna Maria Gandolfi p. 34

I presupposti del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale

Eugenio Erario Boccafurni p. 37

La disciplina del lavoro sportivo

Mirko A. Ginelli, Matteo Manuali p. 41

Benefici contributivi per esposizione all'amianto

Antonella Delle Donne p. 44

Effemeridi

Viaggio di nozze

Fadila p. 46

Grazie Presidente

di Matteo Ariano [*]



Nelle scorse settimane il Presidente della Repubblica è intervenuto più volte sul tema della sicurezza sul lavoro. Lo ha fatto con la chiarezza e la lucidità che caratterizzano i suoi interventi. Ma anche usando dei toni forti, oserei dire perentori. Nel messaggio che il Presidente ha voluto indirizzare alle centinaia di nuovi ispettori tecnici del lavoro – che riteniamo di pubblicare come monito, ma anche come augurio a coloro che si accingono a vigilare sulla sicurezza dei lavoratori, con la speranza si appassionino a questo lavoro – si legge testualmente: *“Lavorare non è morire [...]. I morti di queste settimane ci dicono che quello che stiamo facendo non è abbastanza”*.

Una denuncia molto forte, che proviene dal massimo rappresentante delle nostre Istituzioni e che ci pone dinanzi al quesito che da decenni ci interroga: cosa può fare il sistema Italia, uno dei Paesi più industrializzati al mondo, per ridurre il numero di vittime e infortunati sul lavoro?

Sono passati molti anni ormai dall'approvazione del Decreto Legislativo 81/08, il Testo Unico Sicurezza, che venne approvato sull'onda emotiva della strage della Thyssen-Krupp. Da allora, i tentativi di modificare quel tessuto normativo sono stati incessanti, utilizzando parole come “semplificazione” o “sburocratizzazione”. Che il nostro sia un Paese capace di burocratizzare tutto, perfino la salute e la sicurezza, mi sembra un dato di fatto; tuttavia, altrettanto inconfutabile mi pare il riflesso direi quasi pavloviano di un certo mondo imprenditoriale di non investire sulla propria capacità inno-

vativa o di fare rete in un mondo sempre più spietatamente competitivo e globalizzato, ma di limitarsi a vedere quali siano i settori su cui poter ridurre i costi a proprio carico. Tali settori sono spesso identificati nel costo del personale (da qui il proliferare del lavoro non dichiarato o dell'utilizzo delle tante tipologie contrattuali dai costi ridotti rispetto al lavoro subordinato) e in quello della sicurezza.

A tutto ciò, oggi, si aggiunge un ulteriore elemento: l'utilizzo illimitato e indiscriminato di appalti e subappalti, che finisce per scaricare sugli ultimi soggetti della linea dell'appalto i costi a carico delle aziende capofila. Purtroppo, ferme restando le indagini in corso, è quanto sembra essere accaduto in occasione della strage di Brandizzo: l'azienda che effettuava la manutenzione in subappalto era legata a scadenze specifiche e, pur non dover pagare penali, ha chiesto ai propri dipendenti di far presto. Questi ultimi, hanno usato un metodo artigianale: vedere se arrivasse il treno lungo i binari, mentre la manutenzione notturna era in corso. Il resto lo sappiamo.

Sempre il Presidente della Repubblica scrive nel suo messaggio: *“La cultura della sicurezza deve permeare le Istituzioni, le parti sociali, i luoghi di lavoro”*. Più volte ci siamo espressi a favore di una proposta di legge che inserisca la sicurezza sul lavoro come materia di istruzione scolastica, perché gli studenti di oggi saranno i lavoratori o gli imprenditori di domani,





Messaggio del Presidente Mattarella al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Calderoneà

Comunicato

Il Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, ha inviato al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Elvira Calderone, il seguente messaggio:

«In occasione dell'avvio del corso di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro desidero porgere un caloroso saluto a tutti i partecipanti.

Le morti sul lavoro feriscono il nostro animo. Feriscono le persone nel valore massimo dell'esistenza, il diritto alla vita. Feriscono le loro famiglie. Feriscono la società nella sua interezza.

Lavorare non è morire.

Il nostro Paese colloca il diritto al lavoro e il diritto alla salute tra i principi fondanti della Repubblica. Non è tollerabile perdere una lavoratrice o un lavoratore a causa della disapplicazione delle norme che ne dovrebbero garantire la sicurezza sul lavoro.

I morti di queste settimane ci dicono che quello che stiamo facendo non è abbastanza.

La cultura della sicurezza deve permeare le Istituzioni, le parti sociali, i luoghi di lavoro.

A voi, ispettori tecnici, spetta un ruolo attivo in questo processo di garanzia e di prevenzione.

Faccio appello alle vostre intelligenze e al vostro impegno per contrastare una deriva che causa troppe vittime. Anche da voi e dalla vostra attività dipende la vita di madri, padri, figli, lavoratrici e lavoratori che, finito il proprio turno, hanno il diritto di poter tornare alle loro famiglie.

Mentre rivolgo ai nuovi ispettori tecnici il mio incoraggiamento, ringrazio gli ispettori già in servizio – che ogni giorno si spendono per intercettare le irregolarità in materia di sicurezza e garantire l'applicazione delle regole – e formulo a tutti i migliori auguri di buon lavoro».

Roma, 12/09/2023 (Il mandato)

ed è giusto e civile che essi imparino almeno i rudimenti della sicurezza sul lavoro.

Tuttavia, questo non basta se non si interviene con norme che pongano un limite ai subappalti, che non blocchino la cosiddetta contrattazione “pirata” che gioca al ribasso sulla pelle dei lavoratori, che potenzi e rafforzi gli Enti preposti alla vigilanza e altro ancora.

Nel corso di un convegno che organizzammo con la Fondazione Bruno Buozzi circa un anno fa, il suo Presidente, Giorgio Benvenuto, ricordò a tutte e a tutti come la media degli incidenti mortali sul lavoro fosse – fino agli anni '70 del secolo scorso – di più di dieci morti al giorno e che solo grazie all'impegno comune e straordinario di tutto il Paese – forze politiche, sindacali e imprenditoriali – si riuscì a ridurre drasticamente quel numero portandolo all'attuale, di circa tre morti al giorno. Da allora, la media

dei tre morti al giorno è rimasta pressoché invariata.

Dovremmo, oggi, attualizzare quello sforzo, che allora si tradusse, ad esempio, nell'approvazione dello Statuto dei Lavoratori, per mettere realmente al centro del dibattito il lavoro, in tutte le sue sfaccettature, dalla tutela delle diverse forme e modalità di lavoro, alla salute e sicurezza.

Ricordandoci che i padri, le madri, i figli, le figlie, i fratelli, le sorelle che muoiono o perdono braccia e gambe al lavoro potrebbero essere i nostri genitori, i nostri figli, i nostri fratelli o le nostre sorelle o che potremmo essere noi. ■

[*] Presidente della Fondazione Prof. Massimo D'Antona E.T.S.

Tra il dire e il fare

di Fabrizio Di Lalla [*]

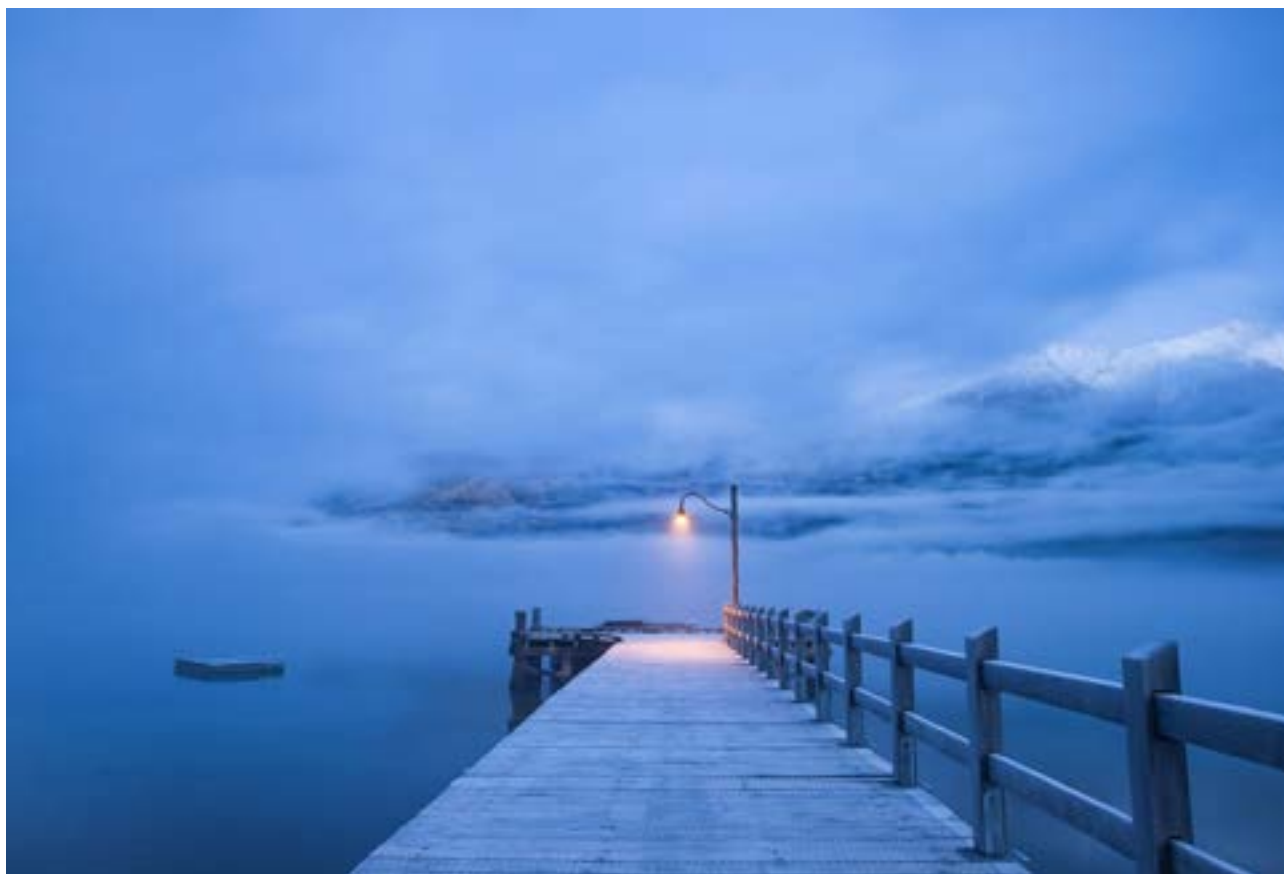


È innegabile che i posti di lavoro li crea l'economia nella sua fase di sviluppo, ma una buona organizzazione pubblica per facilitare l'incontro tra le parti aiuta; anzi, come c'insegna l'esperienza, è indispensabile perché l'occupazione sia proporzionata all'espansione della produzione, rappresentando, inoltre, uno degli elementi di contrasto al lavoro nero. Per decenni, invece, le politiche attive del lavoro e il servizio pubblico per il collocamento della manodopera sono stati completamente inadeguati; tale sistema è addirittura peggiorato dopo il trasferimento alle autonomie locali.

La maggior parte delle assunzioni, infatti, si è svolta al di fuori degli uffici pubblici e la formazione per la qualificazione o riqualificazione della manodopera si è talmente degradata che mi pare di non esagerare nel dire che ha assolto principalmente il compito di far guadagnare qualche lira o euro a sindacalisti marginali e a pubblici dipendenti per arrotondare i loro magri stipendi. Tale gestione inefficiente ha raggiunto il massimo grado di stupidità con l'inutile assunzione di migliaia di giovani mandati allo sbaraglio senza alcuna idea effettiva su come impiegarli e tenuti a bagnomaria per lungo tempo. Mi riferisco ai cosiddetti navigator.

Il risultato di tali inefficienze è che oggi, per quello che ci dicono le parti sociali e gli istituti di ricerca, ci sono centinaia di migliaia di posti di lavoro disponibili ma non si trovano i lavoratori necessari, nonostante il notevole tasso di disoccupazione.

L'attuale governo e in particolare il Ministro del lavoro Calderone, nel tentativo di superare tale situazione, hanno messo in atto un progetto innovativo previsto dal decreto interministeriale dello scorso agosto. Si tratta del Sistema informatico per l'inclusione sociale e lavorativa, una piattaforma che ha il compito di indivi-



duare gli aventi diritto alle misure di sostegno e definire i percorsi di formazione necessari per l'avviamento al lavoro.

In questo sistema sono coinvolti diversi soggetti pubblici: il Ministero del lavoro, naturalmente, che coordina il tutto sotto l'aspetto politico, l'Inps con la sua banca dati sui percettori di indennità, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche, l'Anpal, i centri per l'impiego, gli uffici di collocamento, il Ministero della pubblica istruzione e quello dell'università oltre a soggetti privati come le agenzie accreditate per il lavoro e la formazione. Il percorso che ha lo scopo di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro si sviluppa in varie fasi: orientamento, valutazione dei requisiti lavorativi del soggetto, colloqui di base per definire la compatibilità tra la professione desiderata e le richieste del mercato, accompagnamento al lavoro, tirocinio, formazione per qualificazione e riqualificazione, sostegno alla mobilità territoriale, lavori socialmente utili e servizio civile universale. In sostanza chi è in cerca di lavoro deve iscriversi alla piattaforma, chiedere l'attivazione della formazione, compilare il curriculum, sottoscrivere il patto di attivazione digitale indicando tre agenzie private oltre il centro per l'impiego. Con l'inizio del corso l'Inps farà partire il bonifico mensile di 350 euro al lavoratore per tutta la sua durata del percorso.

Tale complesso meccanismo è entrato in azione agli inizi di settembre e per l'anno corrente riguarda solo coloro cui è stato tolto il reddito di cittadinanza. In seguito, dal 2024, la platea sarà allargata a tutti i soggetti in cerca di lavoro. Al momento, dato il breve periodo di attivi-

tà, non ci sono ancora dati rilevanti e credibili per una prima valutazione. Occorrerà del tempo, quando il sistema sarà andato a regime, per dare un giudizio di una certa attendibilità.

Sulla carta il progetto sembra credibile e dotato di una sua possibile efficacia. Questo in teoria perché la realtà può essere molto diversa. Di tali progetti ne ho visti diversi belli in teoria ma falliti nella pratica. Quello attuale potrebbe avere diverse criticità capaci di ostacolare un'attuazione efficiente. Intanto la pluralità di diversi soggetti che necessitano di un coordinamento e l'esperienza ci ha insegnato che non è facile realizzarlo nel pubblico impiego perché interessi veri o presunti dei vari soggetti possono ostacolare la sua realizzazione. Ne abbiamo avuto un esempio con l'Agenzia ispettiva dove il previsto raccordo operativo con gli istituti previdenziali è miseramente fallito. Un altro pericolo deriva dalla complessità del progetto ed è rappresentato dalla possibile, esorbitante burocrazia. L'eccesso di pratiche e modelli da riempire può ostacolare la rapidità necessaria per l'incontro tra azienda e lavoratore e farlo abortire. Infine, per la formazione il rischio che si torni al passato non è da escludere. Qualificazione e riqualificazione hanno bisogno di mezzi idonei ed efficienti e soggetti qualificati e responsabili. Se mai dovessi essere smentito per queste affermazioni, farò ammenda di buon grado per queste mie previsioni non ottimistiche. ■

[*] Giornalista e scrittore. Consigliere della Fondazione Prof. Massimo D'Antona Onlus.

**Vuoi scrivere un articolo
sul tema del diritto del lavoro e della legislazione sociale
da pubblicare su lavoro@confronto?**

**Scrivici, o inviaci il tuo contributo, all'indirizzo email
lavoro-confronto@fondazionedantona.it**

Workclimate: un progetto per i lavoratori esposti allo stress termico

La prevenzione rappresenta una priorità di ricerca e intervento

di Marco Morabito[*], Michela Bonafede[**] e Alessandro Marinaccio[**]



Introduzione

Tutti gli scenari climatologici indicano per i prossimi anni un ulteriore aumento delle temperature, anche nel caso si dovessero ridurre in maniera sostanziale le emissioni di gas climalteranti. Situazione che favorirà un significativo aumento della frequenza e intensità degli eventi meteorologici estremi. Tra questi, le temperature estreme in generale e le ondate di calore in particolare sono tra i fenomeni meteo-climatici maggiormente impattanti in termini di effetti sulla salute, con ripercussioni significative anche sull'economia.

È dimostrato che gli effetti dell'esposizione a temperature estreme, estendibili a tutta la popolazione generale, sono significativamente più marcati su alcune categorie di persone considerate maggiormente vulnerabili. L'esposizione quotidiana alle elevate temperature rappresenta un grave problema in ambito occupazionale, soprattutto per i lavoratori che svolgono la propria mansione in ambienti non condizionati, esposti per lunghi periodi di tempo all'aperto e alla radiazione solare, magari anche a contatto con superfici o macchinari che emettono calore e spesso indossando dispositivi di protezione individuale che rendono difficile la dispersione del calore corporeo. L'avanzamento dell'età lavorativa, associata quindi a una maggiore probabilità di avere malattie croniche e che aumentano la suscettibilità al caldo, oltre all'elevata percentuale di lavoratori stranieri che, per motivi culturali, di linguaggio e di adattamento, rappresentano ulteriori fattori che aumentano il rischio legato all'esposizione al caldo.

Evidenze scientifiche a livello italiano dimostrano che l'esposizione a temperature estreme, sia elevate che basse, ha un ruolo causale sugli infortuni sui luoghi di lavoro, con una stima di circa 5200 casi all'anno (di cui circa 4000 associati a condizioni di caldo), pari a circa 1,15% del totale degli infortuni^[1]. Situazione che ha ripercussioni dirette anche sulla produttività dei lavoratori come dimostrato dalla International Labour Organization^[2] che stima una perdita di oltre il 2% delle ore di lavoro a livello mondiale a causa delle temperature elevate entro il 2030 e prevede che i settori lavorativi più colpiti saranno l'agricoltura e le costruzioni (rispettivamente con il 60% ed il 20% di ore perse di lavoro entro il 2030 a livello globale).

Per tutti questi motivi il tema dell'impatto delle temperature estreme sulla salute e sicurezza dei lavoratori è di crescente rilevanza e questo giustifica l'importanza del progetto nazionale WORKCLIMATE "Impatto dello stress termico ambientale sulla salute e produttività dei lavoratori: strategie di intervento e sviluppo di un sistema integrato di allerta meteo-climatica ed epidemiologica per vari ambiti occupazionali".

Il Progetto Workclimate

Il progetto^[3] (Bando delle Ricerche In Collaborazione – BRIC 2019), iniziato il 15 giugno 2020 e terminato il 15 dicembre 2022, è stato coordinato dal Consiglio Nazionale delle Ricerche (Istituto per la Bioeconomia) insieme ai referenti dell'unità operativa interna del Dipartimento della Ricerca dell'INAIL (Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro ed Ambientale, Laboratorio di Epidemiologia Occupazionale e Ambientale) e ha visto la partecipazione di un partenariato interdisciplinare rappresentato dall'Azienda USL Toscana Centro (UFC Epidemiologia-UFS CeRIMP del Dipartimento di Prevenzione), l'Azienda USL Toscana Sud Est (Laboratorio di Sanità Pubblica Agenti Fisici), il Dipartimento di Epidemiologia, Servizio Sanitario Regionale Lazio\ASL Roma 1 (DIPEPI) e il Consorzio LaMMA (Laboratorio di Monitoraggio e Modellistica Ambientale per lo sviluppo sostenibile).

Il progetto WORKCLIMATE, ha approfondito, attraverso la banca dati degli infortuni dell'INAIL, le conoscenze sull'effetto delle condizioni di stress termico ambientale sui lavoratori, effettuando analisi epidemiologiche di dettaglio sugli infortuni in alcuni settori lavorativi, come quello delle co-

struzioni^[4] e dell'agricoltura^[5]. Analisi che hanno confermato un significativo aumento degli infortuni (soprattutto per le classi di lavoratori più giovani) in condizioni di esposizione a elevate temperature.

Attenzione specifica è stata dedicata alla stima dei costi sociali caldo-correlati in ambito occupazionale (perdita di produttività, assenze dal lavoro, infortuni, etc.) su cui è stata prodotta e pubblicata un'accurata revisione della letteratura^[6].

È stato inoltre messo a punto un modello prototipale di osservatorio di eventi attribuibili a condizioni termiche critiche in ambito occupazionale^[7] sviluppato mediante la creazione di un repository di raccolta delle informazioni provenienti da organi di stampa nazionali e locali riguardanti gli infortuni e malori sul lavoro possibilmente correlati al caldo. Tale attività è stata resa operativa mediante il servizio "Report Caldo e Lavoro" disponibile sul sito di progetto e aggiornato settimanalmente durante le estati dal 2021 al 2023.

Con l'obiettivo di approfondire la conoscenza del microclima a livello aziendale in alcuni contesti occupazionali e aumentare la conoscenza sul comportamento adottato dai lavoratori durante l'orario di lavoro per contrastare condizioni di caldo, sono stati condotti vari casi-studio ad hoc in aziende selezionate in varie zone d'Italia. Sono quindi stati effettuati monitoraggi fisiologici (temperatura corporea, frequenza cardiaca, tasso metabolico, saturazione dell'ossigeno), in alcuni casi anche raccolta delle urine, su lavoratori impegnati in varie mansioni prevalentemente all'aperto (del settore agricolo, costruzioni, servizi, trasporti), ma anche in ambienti interni non climatizzati (attività di magazzino nel settore della logistica). Sono state effettuate anche riprese termografiche, monitoraggi comportamentali mediante la somministrazione di questionari per la valutazione del disagio termico in vari momenti dell'attività lavorativa e monitoraggi in continuo delle condizioni microclimatiche.

Sono inoltre state testate in camera climatica (su manichino termico, in grado di simulare la sudorazione) delle soluzioni tecnologiche, in particolare l'utilizzo di giacche ventilate^{[8][9]} che, se utilizzate in modo opportuno, possono contribuire a ridurre gli effetti del caldo durante specifiche mansioni sui luoghi di lavoro.

Fondamentali sono poi state delle indagini effettuate mediante l'impiego di questionari per valutare la percezione e conoscenza del rischio legata all'esposizione alle elevate temperature dei lavoratori, i cui risultati sono stati oggetto di alcune pubblicazioni^{[10][11]}. Informazioni fondamentali per stabilire le strategie di intervento e l'individuazione degli strumenti più adatti da mettere in pratica a livello aziendale per proteggere i lavoratori dagli effetti del caldo, limitandone anche la perdita di produttività.

Grazie a tutte queste attività e ai risultati ottenuti, sono stati realizzati e pubblicati sul sito di progetto dei materiali informativi sull'argomento (Figura 1) con raccomandazioni di utilità per i datori di lavoro, lavoratori e tutti gli stakeholder coinvolti nella prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro. Attività che ha portato anche alla pubblicazione della guida pratica informativa ad opera di INAIL^[12], di facile consultazione per gestire il rischio di esposizione al caldo nei luoghi di lavoro.



Figura 1: Materiali informativi per contrastare gli effetti del caldo sui lavoratori sviluppati nell'ambito del progetto Worklimate e sulla base dei quali è stata prodotta la guida informativa per la gestione del rischio caldo dell'INAIL

Uno strumento tipicamente operativo frutto dell'attività sperimentale di Worklimate è stato lo sviluppo di un sistema di allerta da caldo^{[13][14]}, integrato meteo-climatico ed epidemiologico, specifico per il settore occupazionale, rappresentato da una piattaforma previsionale web e da una web-app con previsioni personalizzate sulla base delle caratteristiche individuali dei lavoratori e quelle dell'ambiente di lavoro.

La piattaforma previsionale web permette di consultare la previsione del rischio caldo (basata sul Wet Bulb Globe Temperature - WBGT, indicatore ampiamente utilizzato in ambito occupazionale a livello internazionale per un primo screening dello stress da caldo), variabile su 4 livelli (da nessun rischio a rischio alto) e personalizzata su un profilo di lavoratore standard (alto 175 cm, peso 75 kg), sano (senza condizioni individuali di suscettibilità termiche), non acclimatato al caldo e che non indossa dispositivi di protezione individuale o che comunque indossa un abbigliamento che non determina un ulteriore aumento del rischio. Un utente può decidere il tipo di previsione da consultare, quindi riferita a un lavoratore che svolge attività moderata, o intensa, direttamente esposto alla radiazione solare, o all'ombra. La previsione è disponibile fino a tre giorni in forma di mappa a livello italiano per 4 momenti della giornata (ore 8.00, 12.00, 16.00 e 20.00) (Figura 2) permettendo anche l'estrazione di alcune informazioni per le singole località.

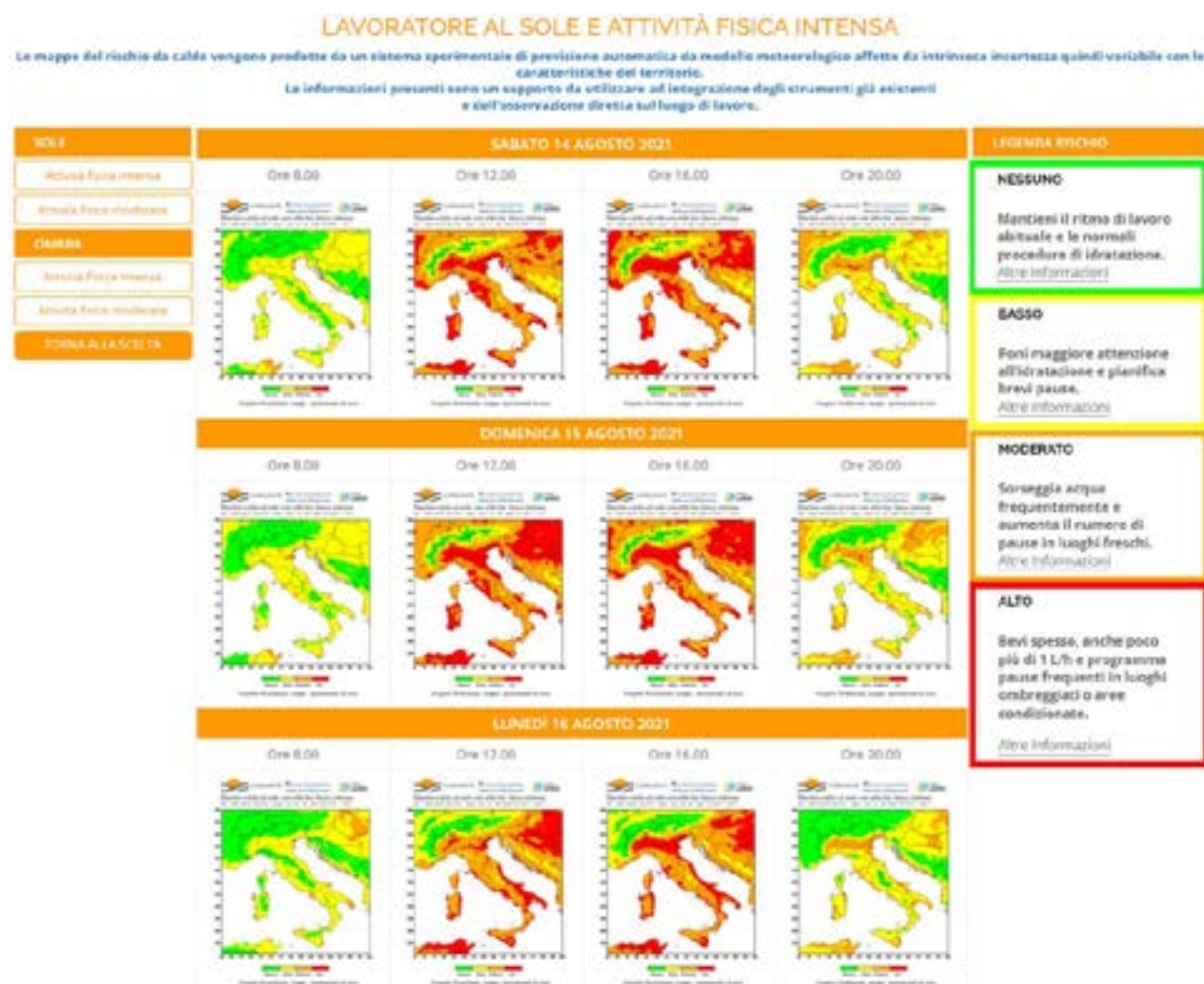


Figura 2: Previsione del rischio caldo Worklimate (www.worklimate.it/scelta-mappa/sole-attivita-fisica-alta).

Nel corso del 2023 la piattaforma previsionale è stata implementata con la previsione delle aree in cui è possibile il superamento di una temperatura massima giornaliera di 35 °C (Figura 3). Tale informazione è stata sviluppata a supporto del comunicato stampa congiunto INAIL-INPS^[15] fornendo le istruzioni per la cassa integrazione ordinaria in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa di temperature elevate.

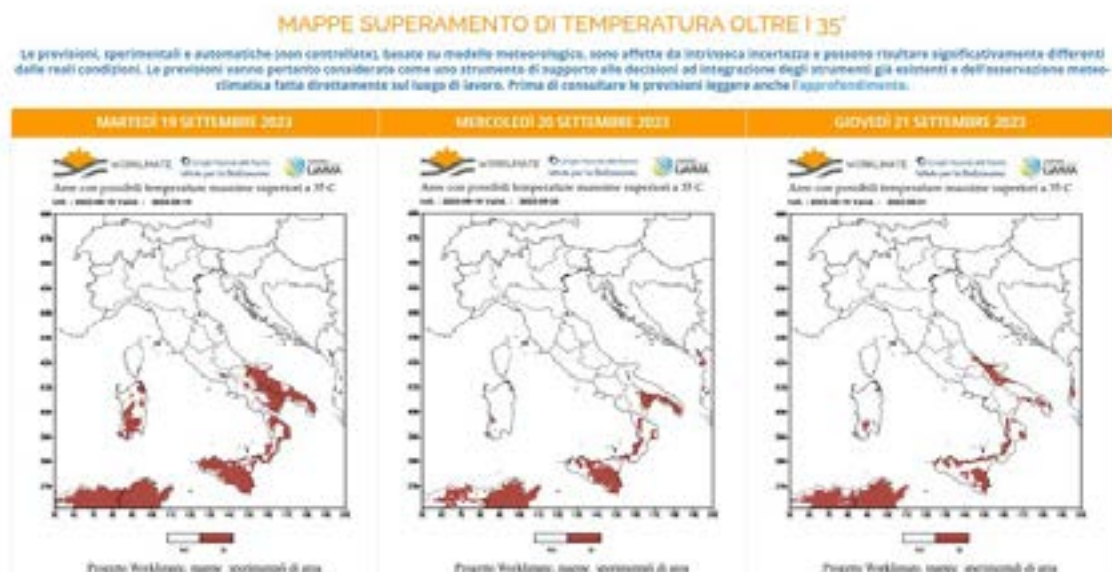


Figura 3: Previsione delle aree in cui è possibile il superamento di una temperatura massima giornaliera di 35 °C (www.workclimate.it/superamento-temperatura).

La web-app, invece, è attualmente accessibile solo per fini sperimentali e di test, esclusivamente dietro richiesta da parte di uno stakeholder coinvolto nella prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (quindi un datore di lavoro, addetto alla sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro, medico competente, ecc.) e permette una previsione del rischio caldo personalizzata per località scegliendo tra vari scenari espositivi per i quali si vuole la previsione. Questo strumento permette di avere informazioni di dettaglio sui livelli di rischio caldo previsti a livello intra-giornaliero, con informazioni e suggerimenti su come contrastare la situazione prevista e con previsioni su base oraria anche relative alla potenziale perdita di produttività caldo-correlata, quest'ultima informazione importante per valutare una rimodulazione o riorganizzazione delle attività lavorative. Un utente ha inoltre la possibilità di crearsi più profili di lavoratori impegnati in vari scenari espositivi e/o differenti località, consultando quindi le previsioni del rischio corrispondenti.

Le ricadute pratiche e prospettive

Il progetto ha avuto numerose ricadute pratiche venendo considerato come riferimento o richiamato in alcune ordinanze^[16] e delibere regionali emesse dal 2021 al 2023 (Puglia, Calabria, Basilicata, Campania, Molise, Toscana) e riportato in varie note emesse da vari Enti Istituzionali nazionali, tra cui quelle dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) prot. n. 4639 del 2 luglio 2021, la n. 3783 del 22 giugno 2022 e la n. 5056 del 13 luglio 2023. Le attività di progetto sono state diffuse su vari quotidiani e siti nazionali e internazionali, mentre i risultati delle ricerche sono stati pubblicati su numerose riviste internazionali peer-review o presentati a vari convegni nazionali e internazionali. Il tutto è stato integrato da corsi di formazione e informazione organizzati in varie aziende (è stata avviata la creazione di una rete di potenziali aziende interessate agli output di progetto).

Nel corso del 2022 gli strumenti del progetto sono stati anche citati dal Tribunale ordinario di Palermo – Sez. Lav., che ha accolto il ricorso di un rider e condannando la società convenuta ad effettuare una specifica valutazione del rischio considerando anche le misure preventive e protettive indicate nel progetto Workclimate.

La revisione di gennaio 2022 e luglio 2023 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro”, riportando la nota dell’INL del 2021 (con oggetto “tutela dei lavoratori - stress termico ambientale”), ha richiamato in modo esplicito i risultati e gli strumenti sviluppati nell’ambito del progetto Workclimate come misure di prevenzione da considerare.

Tutte le conoscenze acquisite nel corso del progetto Workclimate saranno ulteriormente valorizzate e approfondite nell’ambito del nuovo progetto “Workclimate 2.0” (BRIC 2022) iniziato nel mese di maggio 2023, il cui obiettivo sarà quello di migliorare, implementare e ottimizzare gli strumenti e le strategie di intervento già disponibili e dedicate a vari settori lavorativi oltre che sviluppare nuove soluzioni tecnologiche, informative e formative per una migliore azione di prevenzione e gestione del rischio a livello aziendale di utilità per i lavoratori, gli addetti alla salute e sicurezza e i datori di lavoro. ■

Bibliografia

- [1] doi.org/10.1016/j.envint.2019.105176
- [2] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_711919.pdf
- [3] www.workclimate.it
- [4] doi.org/10.1016/j.envint.2022.107677
- [5] doi.org/10.3390/ijerph20042781
- [6] doi.org/10.3389/fpubh.2023.1173553
- [7] doi.org/10.3390/ijerph20054530
- [8] doi.org/10.1016/j.ergon.2021.103230
- [9] doi.org/10.1016/j.envres.2022.113475
- [10] doi.org/10.3390/ijerph18083861
- [11] doi.org/10.3390/ijerph19138196
- [12] www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubbl-guida-infor-gest-rischio-caldo-work.html
- [13] doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.140347
- [14] doi.org/10.3390/ijerph18189940
- [15] www.inps.it/content/dam/inps-site/it/scorporati/comunicati-stampa/2022/07/Allegati/3153_CS-Inps-Inail-.pdf
- [16] doi.org/10.1136/oemed-2021-107967

[*] Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) – Istituto per la BioEconomia (IBE).

[**] INAIL – Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale (DIMEILA).

Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero degli autori e non impegna l’Amministrazione di appartenenza.



Lavoro al centro

Tra nomadismo digitale, ripopolazione borghi e democrazia economica

di Stefano Olivieri Pennesi [*]



Introduzione

Partendo da alcune sollecitazioni, principi e insegnamenti, che vengono offerti dalla Chiesa Cattolica per mezzo della *“Dottrina sociale della Chiesa”*, ed in particolare dai seguenti incipit, è possibile osservare: il necessario predominio di elementi essenziali e basilari per la convivenza umana, come il primato della persona, il carattere di sacralità della vita, la subordinazione dell’azione politica ed economica alle esigenze della morale naturale dell’essere umano. Se vogliamo essere ancora più espliciti la rilevanza del “carattere umanistico” quale faro per le società cosiddette “occidentali” ad economia e quindi democrazia compiuta.



Si può conseguentemente prendere spunto per affermare quanto fondamentale risulta essere l’effettiva “centralità dell’uomo”, anche rispetto al valore della “democrazia sostanziale” nelle singole nazioni, lievito per un vero rinnovamento delle culture democratiche e del lavoro, poste a fondamento della salvaguardia e implementazione dei diritti insopprimibili di libertà della persona umana, così ben presidiati nella nostra Carta Costituzionale.

In questo gioca, altresì, un ruolo fondamentale la legislazione europea sulla responsabilità sociale dell’impresa, non completamente metabolizzata, però, nel nostro sistema economico. Quindi la basilare importanza del progetto europeo, che ha come priorità la lotta contro la povertà e la riduzione delle disuguaglianze, collocando al primo posto la dignità dell’uomo e la moralità delle scelte politiche, dialogando e con-

vergendo attorno al bene primario della persona umana.

Ricerca di un’etica della persona, che vada oltre la semplice egoistica logica del profitto economico, perché nessuno resti indietro, evitando la “mercificazione del lavoro”. Consapevoli di uno scenario generale, prospettato, di deficit democratico, di insidia per la pace continentale (come gli ultimi conflitti bellici testimoniano), delle regole etiche necessarie al rispetto ambientale, all’attuale panorama tecnologico e non di meno dello sviluppo, consentibile, dell’intelligenza

artificiale, quale intervenuto attore: etico, economico, sociale, lavoristico.

Molteplici aspetti, quindi, vanno applicati alla cosiddetta cultura del lavoro, affinché si possa riequilibrare il rapporto tra capitale-finanza e lavoro che ha implicato, evidentemente, la massimizzazione del profitto a discapito proprio della persona umana.

Bisogna credere e attuare politiche in grado di valorizzare il lavoro. Confidare e implementare “piani ambientali” che riescano a far convivere modernità, economia e natura. Evitare che le classi più povere paghino maggiormente le conseguenze dei cambiamenti climatici. Credere nel valore della solidarietà e nelle istituzioni come “volani di democrazia reale e solidale”.

Nomadismo digitale: tra realizzazione individuale e svolta ambientale-economico-sociale, per una società sempre più liquida

Il concetto di nomade digitale viene introdotto nel 1997 dagli autori di un testo visionario realizzato, a quattro mani, da uno scienziato informatico Tsugio Makimoto e uno scrittore David Manners, dal titolo “Digital Nomad”. Si prospettava un futuro immaginario per il XXI secolo, quale epoca, dove la tecnologia e la comunicazione si fondevano in nuovi orizzonti economico, sociali, produttivi.

Per la nostra legislazione, in particolare la recente previsione normativa, riferibile all’ingresso di lavoratori stranieri nel nostro territorio, vale a dire la legge n. 25 del 28 marzo 2022, si definisce la figura di “nomade digitale” intercettando, appunto, quei lavoratori extra Ue autonomi o subordinati “altamente qualificati” ossia: *“cittadini di un Paese terzo che svolgono attività lavorativa altamente qualificata attraverso l’utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto, in via autonoma ovvero per un’impresa anche non residente nel territorio dello Stato italiano sfruttando la tecnologia”*. Tali particolari lavoratori stranieri potranno avere accesso ad un permesso di soggiorno, rilasciato per un lasso di tempo della durata massima di un anno, con la condizione che il beneficiario sia in possesso di una assicurazione sanitaria e che rispetti le disposizioni fiscali e contributive dell’ordinamento nazionale.

Dopo questa doverosa introduzione concettual-terminologica, partiamo dal considerare e confrontarci sui cambiamenti che stanno avvenendo nel modo di vivere e di lavorare, delle persone, nell’era del digitale. Il punto di inizio potrebbe essere rappresentato da fattori oggettivi che uniscono sempre più il lavoro da remoto, il nomadismo digitale e la soddisfazione/gratificazione per quello che si è, e si fa, in un costante e necessario, giusto, equilibrio tra vita e lavoro.

La popolazione che compone le “coorti” dei cosiddetti “nomadi digitali” o anche “lavoratori da remoto”, quantificati oggi in oltre 35 milioni nel mondo, in questi ultimi tempi si sta parti-

colarmente estendendo ed arricchendo di nuove componenti, e non mi riferisco soltanto ai cosiddetti millennial e generazione Z, che svolgono sempre più professioni/lavori in modalità “ibride”.

Mi riferisco a dipendenti di pubbliche amministrazioni, enti, aziende private, di ogni età, di qualsiasi livello: come dirigenti, funzionari, esecutivi, ma anche professionisti, imprenditori, creativi, freelancer che, grazie al lavoro da remoto e alla diffusione delle tecnologie digitali, sono riusciti a ritagliarsi ruoli e spazi per poter vivere e lavorare ovunque, ognuno seguendo e assecondando le proprie aspirazioni, come pure le esigenze personali di vita vissuta, oltre il lavoro.

Parliamo di un fenomeno in pieno sviluppo anche se, purtroppo, non sempre ben compreso ed anzi travisato. Non bisogna infatti confon-



derlo con stereotipi vagamente epicizzati o addirittura naif, che lo vedrebbero associato con la figura di giovani viaggiatori orientati all’avventura ovvero chi decide di mollare tutto pur dovendo sostenersi economicamente, magari usando le tecnologie e la rete, per poter viaggiare e vivere da cittadino del mondo.

Parliamo invece, principalmente, di “knowledge worker” ossia, di lavoratori della conoscenza.

Da qui si deve partire per offrire una visione più concreta e strutturata del nomadismo digitale. Necessita, quindi, dare una maggiore consapevolezza e tangibilità rispetto a questa rivoluzione, “remota”, che sta ridefinendo parametri e stili di vita, posizionati su sistemi e impieghi di lavoro aventi un nuovo impatto sociale.

Con una certa enfasi è semplice affermare che l'ambiente che ci circonda influisce e modifica il nostro modo di vivere, rapportandoci con gli altri e con la natura, ma anche vedendo le cose in maniera policroma, in un intreccio continuo, il tutto però mantenendo l'uomo sempre al centro; facendo sì che si attui, al contempo, una “decentralizzazione” del modo di lavorare e del modo di vivere.

D'altronde oggi il tema della “felicità” sta tornando prepotentemente alla ribalta, anche nello studio delle scienze dell'organizzazione. Laddove il lavoro occupa gran parte della nostra vita o almeno in una parte di essa. Non di meno l'uomo, per natura, è alla costante ricerca della felicità, serenità, appagamento, seguendo la nostra quotidianità, sia personale che professionale, e ciò risulta più che legittimo, oltre che necessario.



È indubbio che molte persone, che lavorano da remoto, hanno maturato la scelta di vivere e lavorare in luoghi che li rendono più felici, distanti dai centri urbani metropolitani, affollati e spersonalizzanti, dove è possibile riscoprire il fascino e la tranquillità dei Borghi Italiani, ma anche il valore del tempo vissuto più lentamente, respirando le bellezze naturali che li circondano, riscoprendo luoghi dove è incantevole vivere e lavorare, dove il naturale collante è certamente la ricchezza di cultura e tradizioni, in un rapporto più intimo con la natura che ci circonda.

Diverse ricerche accademiche, su stili di leadership e organizzazione, testimoniano come il miglioramento della serenità/felicità sul “posto” di lavoro garantisca incrementi di produttività e quindi di profitto, ma anche l'innovazione ne

beneficia, oltre che garantire notevoli risparmi dei costi. Volendo semplificare, porre in giusto risalto un innovato “ecosistema organizzativo” adottando modelli organizzativi più aderenti ai bisogni e alle aspirazioni delle persone.

Essere appagati e felici ci rende più creativi, più empatici, più aperti alle innovazioni, lavoriamo meglio con gli altri e per gli altri, risolviamo più agevolmente i problemi, siamo anche più motivati e in salute, impariamo più velocemente.

Il nomade digitale, in questo contesto, diviene la nuova figura professionale che ottiene il massimo rendimento dalle moderne tecnologie dell'informazione e della comunicazione, lavorando a distanza, avendo, al contempo, la possibilità di disporre del proprio tempo più liberamente.

Con l'adozione del “remote working”, quale possibile modalità maggioritaria per lo svolgimento del lavoro, aumenterà, nel pubblico come nel privato, l'attrattiva verso le migliori figure professionali, indipendentemente dal luogo o dal Paese in cui essi si trovino.

Altro obiettivo sfidante, per la moderna economia, potrebbe essere quello di creare/modellare Amministrazioni e imprese sempre più “liquide”, più orizzontali e meno piramidali, fortemente strutturate e orientate sullo smart working e su valori condivisi. Questo diverso modello può diventare una soluzione per creare nuove opportunità in territori interni del nostro Paese che da sempre hanno visto una migrazione di massa, alla ricerca di migliori occasioni di lavoro verso le grandi aree industrializzate del nord, come anche verso l'estero. La desertificazione umana può, quindi, essere contrastata al pari della gravissima crisi demografica e di natalità che stiamo vivendo in questi ultimi decenni.

Lavoro digitale e nomadismo... quale futuro ci attende?

L'avvento massivo e multidisciplinare dello smart working non ha soltanto generato un diverso “archetipo”, ridisegnando nuovi equilibri tra: lavoro, vita, economia, e socialità, ma anche “disarticolato/destrutturato” la nostra

cosiddetta quotidianità di vita vissuta. Questo, ha inevitabilmente inciso rispetto al ripensamento totale delle nostre vite, di tutti, ma principalmente da parte delle nuove generazioni, alla ricerca di una “smart living”.

Oggi assistiamo ad una sorta di “normalizzazione” dello smart working, dopo gli eventi tragici legati alla pandemia, successivamente al marzo 2020, e ad un uso “emergenziale” delle prestazioni lavorative di tipo agile.

Secondo studi recentemente svolti dall’Inapp - Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche, vi è stato un incremento di circa 10 milioni di lavoratori smart. Dagli studi dell’Inapp, appunto, emerge anche la disponibilità di circa 1/3 della popolazione italiana che vorrebbe o accetterebbe di spostarsi per vivere e lavorare in un piccolo Borgo, con una fetta non trascurabile, di questo terzo, disposta a stabilirsi in “luoghi isolati”. Con questa tendenza si potrebbe arginare, se non arrestare, comunque invertire, il fenomeno dello spopolamento dei piccoli borghi, soprattutto nelle aree interne e/o montane, comunque non facilmente raggiungibili.

Come è stato altresì rilevato vi è, al contempo, un incremento sostanziale di acquisti di seconde case, rilevamento proprio dalla Federazione Italiana Agenti Immobiliari Italiani, a fine 2021 risultano acquistate circa 180.000 unità abitative, con un incremento pari al 44% in più rispetto al 2020.

Al riguardo evidenziamo che risulta incardinato, presso la Commissione Permanente Affari Costituzionali, un disegno di legge per la promozione del lavoro agile nei piccoli borghi. Il ripopolamento dei nostri territori interni, non solo porterebbe benefici infrastrutturali con un aumento dei servizi per gli abitanti, ma seguendo un circolo virtuoso, verrebbero ad incrementarsi anche i posti di lavoro, con effetti positivi perfino per chi già vive nella variegata provincia minore italiana.

Queste iniziative legislative avrebbero la loro efficacia anche in ottica di valorizzazione e conservazione dell’immenso patrimonio materiale e immateriale dei nostri territori e di rigenerazione culturale ed economica delle aree a rischio abbandono, attivando conseguentemente, e accelerando, processi di cambiamento e innovazione sociale.

È un fatto innegabile che in Italia, oltre alle meravigliose città d’arte, siano presenti rilevanti fette di territorio suddivise in: borghi, piccoli comuni, villaggi, territori marginali e aree interne. In queste realtà minori, purtroppo, si concentrano i grandi disagi e le maggiori disuguaglianze, non soltanto sociali ed economiche.

Ecco, quindi, che diviene fondamentale un reale investimento, non solo destinato ai maggiori centri urbani, definibili poi “smart city”, ma rivolto anche ai piccoli borghi, per divenire, essi stessi, “smart village”, al fine, perlopiù, di migliorare lo “sviluppo rurale” del Paese, con luoghi di vita “intelligenti”, ovunque essi siano.

Questi luoghi immersi nella bellezza, rappresentano l’essenza delle nostre tradizioni, ma anche linfa vitale del nostro patrimonio culturale. Parliamo di territori ricchi di storia, cultura e tradizioni, dove esiste un rapporto più intimo con la



natura, dove la qualità dell’aria è migliore, i costi di vita accettabili, con ritmi meno frenetici rispetto alle metropoli o ai maggiori centri urbani.

La redistribuzione di lavoratori e lavoratrici qualificati, in aree spopolate, che necessitano di strumenti tecnologici per svolgere i propri mestieri ed attività, aumenterebbe anche l’offerta di servizi infrastrutturali materiali e immateriali come, per esempio, connessioni internet più efficienti (es. il 5G), garantendo anche un maggiore e migliore accesso alla cultura e informazione, per tutti. Come pure risulta determinante il necessario “recupero” del notevole “patrimonio abitativo” esistente ma abbandonato, l’implementazione delle infrastrutture viarie e ferroviarie, l’intervento conservativo geologico, dei bacini d’acqua, dei corsi fluviali, dei boschi, delle montagne, ecc. garantire, al contempo, l’i-

nestimabile patrimonio culturale locale, materiale e immateriale come gli usi, le tradizioni e la memoria, la valorizzazione del territorio con le sue attività locali minori, autoctone.

Non bisognerebbe poi dimenticare un crescente nostro desiderio di “ritorno alla natura” a sfondo di tutto, nel diverso modo di vivere. Ripartire da qui per ripensare una vita più sostenibile.

Menzioniamo ora il II° Rapporto sul Nomadismo Digitale realizzato nel 2022 dall'Associazione Italiana Nomadi Digitali, che si basa sui dati raccolti a livello internazionale, a cui hanno risposto oltre 2200 remote worker e nomadi digitali, sia italiani che stranieri.

L'obiettivo di questo studio era quello di indagare e comprendere quali siano le esigenze, le aspettative, le criticità, i servizi richiesti dai remote worker. Al contempo vengono appro-



fonditi gli aspetti determinanti e strategici per fare dell'Italia una destinazione attraente per lavoratori da remoto e nomadi digitali.

Tra gli intervistati emerge che il 52% risulta essere dipendente ovvero collaboratore di società ed amministrazioni. Il 42% possiede un titolo di studio universitario e oltre il 30% anche un master o un dottorato. La maggior parte degli intervistati lavora in settori ad alto valore aggiunto, con competenze che spaziano dal mondo della comunicazione, all'insegnamento e all'information technology.

Oltre il 90% degli intervistati si dichiara disponibile a vivere l'esperienza di remote working soggiornando in piccoli comuni o borghi del nostro Paese ed in maggioranza collocati nel sud Italia ed Isole. Aspetti rilevanti evidenziati che influenzano tale scelta, sono: la quali-

tà della infrastruttura di rete per connettersi a Internet, i costi di vita contenuti e sostenibili, le attrattività culturali, ambientali, architettoniche, e infine la possibilità di apprendere e vivere le tradizioni locali.

I lavoratori da remoto e nomadi digitali che vorrebbero sperimentare un'esperienza di vita e di lavoro, da remoto in Italia, non viaggierebbero da soli, ma al contrario, il 44% lo farebbe con il proprio partner, con la famiglia, con amici o colleghi.

Già nel 2000 il Prof. Zygmunt Bauman aveva introdotto il nomadismo digitale all'interno della sua primaria teorizzazione della cosiddetta “società liquida”, concetto cardine per molteplici suoi scritti, in cui gli individui sono costantemente “in movimento”, e dove anche confini e riferimenti temporali e sociali si dissolvono.

Favorire l'aumento del lavoro da remoto, potrebbe essere lo scopo necessario, prossimo futuro, per gli studiosi di organizzazione e i responsabili delle HR.

Si dovrebbe partire dal “suddividere”, diligentemente, i cosiddetti nomadi digitali in sottogruppi, non più solamente rappresentati da figure eteree di viaggiatori impenitenti, connessi da remote isole tropicali, da Madeira, dalle Canarie, da Bali, dall'Australia, dal Madagascar, dalle Filippine, dalla Patagonia o dalla Thailandia, solo per fare degli esempi “romantici”, ma principalmente formati da gruppi di: professionisti, creativi, funzionari pubblici, “stanziali”, connessi

magari da una baita di montagna, dal tinello di casa, dal proprio salotto, dal garage, dal portico o giardino, da una casa ubicata in Borghi montani remoti, o comunque piccole frazioni, della vasta provincia italiana.

Digitali, comunque, nomadi a “diversa intensità”, ma tutti affrancati dal binomio casa-ufficio, così da equilibrare meglio lavoro, professione, famiglia e vita privata. ■

Dirigente dell'INL, Direttore Ispettorato territoriale del lavoro di Prato e Pistoia. Professore a contratto c/o Università Tor Vergata, titolare della cattedra di “Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro” nonché della cattedra di “Diritto del Lavoro”. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.

La dilazione del trattamento di fine servizio è incostituzionale

Ma non viene rimossa

di Pietro Napoleoni [*]



L'erogazione delle prestazioni dovute ai lavoratori del pubblico impiego alla cessazione del rapporto di lavoro evoca la vicenda del *giuoco delle parti* di Luigi Pirandello dove ciascuno è chiamato a recitare la propria parte e tutti escono sconfitti.

Nella specie, fuor di metafora, c'è un legislatore che manifesta una particolare ostinazione verso i lavoratori del pubblico impiego. C'è, poi, una Corte Costituzionale che sancisce in più occasioni l'incostituzionalità della dilatazione dei tempi di erogazione delle indennità di fine servizio, ma non rimuove le norme che violano i principi costituzionali che, nel garantire la giusta retribuzione, tutelano la dignità della persona umana. E, infine, la pluralità dei lavoratori del pubblico impiego che, pur vedendosi autorevolmente riconosciuto il proprio diritto, non trovano il giudice che gli consente di esercitarlo.

Ognuno la sua parte, appunto, e quella dei dipendenti pubblici è di subire un'oggettiva compressione di un diritto pacificamente riconosciuto all'intero mondo del lavoro dipendente.

La vicenda ha inizio nel 1997 quando il Governo Prodi, al fine di conseguire il riequilibrio finanziario del bilancio e il contenimento del disavanzo pubblico, adotta il decreto legge 28 marzo 1997 n. 79, convertito con la legge n. 140/1997 che, all'articolo 3, comma 2, introduce il differimento nel pagamento del trattamento di fine servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

La norma prevede che al trattamento di fine servizio, l'ente erogatore provveda decorsi sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, tre mesi nei casi di cessazione dal servizio per raggiunti limiti di età. Originariamente la disciplina del pagamento era contenuta nell'articolo 26 del DPR n. 1032/73 che prevedeva la im-

mediata corresponsione dopo la cessazione dal servizio; termine elevato poi a novanta giorni dall'articolo 7 della legge n. 75/80.

La strada tracciata dal Governo Prodi è poi seguita da altri governi che, con lo stesso intendimento di risanare il bilancio pubblico, reiteratamente chiamano a contribuire i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Segue così il decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con la legge 14 settembre 2011, n. 148 che sposta ancora in avanti i tempi di corresponsione del trattamento di fine servizio a 24 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e, nei casi di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, a sei mesi.

Anche la legge 27 dicembre 2013, n. 147 (legge di stabilità 2014) interviene nella materia e porta a 12 mesi il tempo di corresponsione del trattamento per i casi di cessazione dal servizio per raggiunti limiti di età.

Ma il Governo nel solco del suo accanimento normativo in danno dei pubblici dipendenti, oltre ad agire sui tempi di corresponsione del trattamento introduce anche la modalità rateale nella corresponsione.

È l'articolo 12, commi 7 e 9 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito con la legge n. 122/2010, a prevedere che i trattamenti di fine rapporto vengano corrisposti in unico importo per un ammontare fino a 90.000 euro, in due importi annuali per un ammontare fino a 150.000 euro, in tre importi annuali per un ammontare superiore a 150.000 euro.

La legge 27 dicembre 2013, n. 147 si è incaricata di diluire ulteriormente i tempi della corresponsione mediante la riduzione degli importi rateali.



Pertanto, allo stato, i trattamenti di fine servizio sono corrisposti in unico importo per un ammontare fino a 50.000 euro, in due importi annuali per quello inferiore a 100.000 euro, in tre importi annuali oltre i 100.000 euro.

Una rappresentazione plastica del particolare accanimento dei vari governi che si sono succeduti nel tempo verso una categoria di lavoratori che nonostante tutto ha dato e dà un contributo fondamentale per il funzionamento dello Stato e che, diversamente dal resto dei lavoratori dipendenti, contribuiscono ad alimentare il Fondo dedicato al pagamento dei trattamenti di fine servizio.

Un accanimento, occorre dire, che oggettivamente non è dato riscontrare verso l'ampia area dell'evasione contributiva e fiscale.

L'impianto normativo risultante dagli interventi che hanno agito sulla dilatazione dei tempi di corresponsione dei trattamenti di fine servizio e, segnatamente, l'articolo 3, comma 2, del decreto legge n. 79/1997 "Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica" e l'articolo 12, comma 7, del decreto legge n. 78/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica", sono stati rimessi al giudizio di legittimità della Corte Costituzionale, in riferimento agli articoli 3 e 36 della Costituzione, nella parte in cui dispongono il pagamento differito e rateale del trattamento di fine servizio spettante ai dipendenti pubblici.

La Corte con la sentenza n. 130 del 19 giugno 2023, riguardante un dirigente cessato dal servizio per raggiunti limiti di età, ha affermato che il differimento della corresponsione dei trattamenti di fine servizio spettanti ai dipendenti pubblici cessati dall'impiego per raggiunti limiti di età contrasta con il principio costituzionale della giusta retribuzione che si sostanzia non solo nella congruità dell'ammontare corrisposto, ma anche nella tempestività della erogazione.

Il trattamento, che rientra nell'ambito applicativo dell'articolo 36 della Costituzione, è volto a sopperire alle peculiari esigenze del dipendente al momento della cessazione dall'impiego nel fare fronte alle difficoltà economiche che possono insorgere con il venire meno della retribuzione.

Tuttavia, la Corte afferma che in situazioni di grave difficoltà finanziaria il legislatore possa eccezionalmente comprimere tale diritto. Pur con il vincolo del rispetto del criterio della ragionevolezza della misura prescelta e della sua proporzionalità rispetto allo scopo perseguito.

La Corte nelle sue considerazioni afferma che spetta al legislatore, avuto riguardo al rilevante impatto finanziario che comporta il differimento della corresponsione, individuare i mezzi e le modalità di attuazione di un intervento riformatore che tenga conto degli impegni assunti nell'ambito della programmazione economico-finanziaria.

La discrezionalità del legislatore al riguardo, ha chiarito la Corte, non è temporalmente illimitata. E non sarebbe tollerabile l'eccessivo protrarsi dell'inerzia legislativa tenuto conto che la Corte, aveva già rivolto al legislatore, con la sentenza n. 159 del 2019, un monito col quale aveva segnalato l'urgenza di ridefinire una disciplina nell'ambito di una revisione organica della materia.

Conclusivamente la Corte, pur riconoscendo l'incostituzionalità delle norme sottoposte al giudizio, dichiara inammissibili le questioni di legittimità sollevate in nome di un bilanciamento tra valori costituzionali.

Nella sostanza, la Corte non rimuove dall'ordinamento le norme pur ritenendole in contrasto con i principi costituzionali, il legislatore viene ammonito, e i lavoratori del pubblico impiego non vedono garantita la giusta retribuzione.

E come nel *giuoco delle parti* tutti i protagonisti della vicenda recitano quella loro assegnata e tutti escono sconfitti.

Un paradosso che pone un problema, peraltro risolto in Paesi a noi vicini, di coordinamento tra gli effetti che possono seguire le sentenze della Corte Costituzionale e il rischio di un tardivo o mancato intervento del legislatore. ■



Riferimenti normativi

Decreto-legge del 28/03/1997 n. 79

Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica

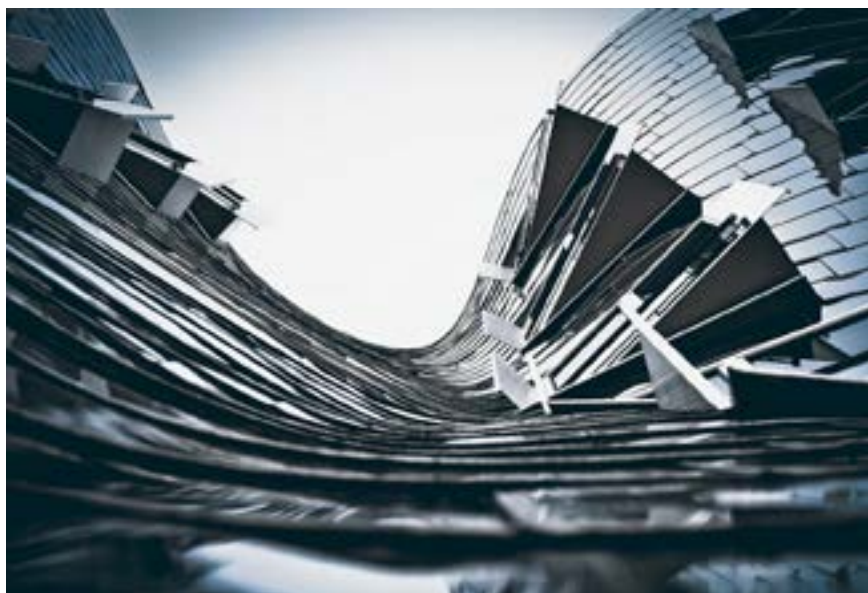
Articolo 3

Trattamento di fine servizio e termini di liquidazione della pensione

Modificato da: Legge del 27/12/2013 n. 147 Articolo 1

1. Il trattamento pensionistico dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, compresi quelli di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 2 dello stesso decreto legislativo, è corrisposto in via definitiva entro il mese successivo alla cessazione dal servizio. In ogni caso l'ente erogatore, entro la predetta data, provvede a corrispondere in via provvisoria un trattamento non inferiore al 90 per cento di quello previsto, fatte salve le disposizioni eventualmente più favorevoli.

Alla liquidazione dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati, per i dipendenti di cui al comma 1, loro superstiti o aventi causa, che ne hanno titolo, l'ente erogatore provvede decorsi ventiquattro mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e, nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza, per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio prevista dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione, decorsi dodici mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Alla corresponsione agli aventi diritto l'ente provvede entro i successivi tre mesi, decorsi i quali sono dovuti gli interessi.



Decreto-legge del 31/05/2010 n. 78

Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica.

Art. 12

Interventi in materia previdenziale

In vigore dal 01/01/2014

Modificato da: Legge del 27/12/2013 n. 147 Articolo 1

7. A titolo di concorso al consolidamento dei conti pubblici attraverso il contenimento della dinamica della spesa corrente nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica previsti dall'Aggiornamento del programma di stabilità e crescita, dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, con riferimento ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche come individuate dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 il riconoscimento dell'indennità di buonuscita, dell'indennità premio di servizio, del trattamento di fine rapporto e di ogni altra indennità equipollente corrisposta una-tantum comunque denominata spettante a seguito di cessazione a vario titolo dall'impiego è effettuato:

a) in un unico importo annuale se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente pari o inferiore a 50.000 euro;

b) in due importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente superiore a 50.000 euro ma inferiore a 100.000 euro. In tal caso il primo importo annuale è pari a 50.000 euro e il secondo importo annuale è pari all'ammontare residuo;

c) in tre importi annuali se l'ammontare complessivo della prestazione, al lordo delle relative trattenute fiscali, è complessivamente uguale o superiore a 100.000 euro, in tal caso il primo importo annuale è pari a 50.000 euro, il secondo importo annuale è pari a 50.000 euro e il terzo importo annuale è pari all'ammontare residuo.

[*] Responsabile del "Team 12 Vigilanza" dell'Ispezzione Territoriale del Lavoro di Roma. Vincitore del Premio Massimo D'Antona 2016. Nel mese di Giugno 2018. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Principi e diritti digitali nei servizi pubblici

di Palmina D'Onofrio [*]



In Italia il legislatore ha emanato vari atti normativi tesi a promuovere e/o a migliorare i processi tecnologici, comunicazionali e d'informatizzazione dei servizi erogati dalla pubblica amministrazione per meglio rispondere alle esigenze di accessibilità e alla loro fruizione da parte degli utenti.

Tra questi va certamente annoverato il Decreto Legislativo n. 82 del 7 marzo 2005, meglio conosciuto come Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD). Si tratta di un testo unico che, per la sua peculiarità e per la sua stretta interconnessione con la tecnologia sempre più "in progress", è stato oggetto, nel corso degli anni, di modifiche e integrazioni. Il CAD pone a carico della pubblica amministrazione un insieme di obblighi che si traducono in specifici diritti per gli utenti. Si parla di "diritti digitali" riferendosi alla possibilità di accedere a informazioni, chiedere e ottenere che i servizi erogati da strutture pubbliche possano essere accessibili utilizzando postazioni informatiche e strumenti digitali. L'utente ha anche la potestà di usufruire del patrimonio conoscitivo della pubblica amministrazione.

La prerogativa all'accessibilità ai servizi digitali era già contenuta nella Legge Stanca del 2004 (L. 4/2004) recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici". Essa riconosce e tutela il diritto di ogni persona ad accedere a tutte le fonti di informazione e ai relativi servizi, ivi compresi quelli che si articolano attraverso gli strumenti informatici e telematici. Si ponevano, dunque, a carico del servizio pubblico obblighi specifici per rendere possibile l'utilizzo dei sistemi informatici anche alle persone con disabilità in ossequio al principio dell'uguaglianza.

Con la L. 82/2005 il citato diritto, coniugandosi con i principi portanti espressi o sottintesi nella legge, assume maggiore enfasi. Infatti, il codice unico disciplina il diritto dei cittadini a usare in modo accessibile ed efficace gli strumenti telematici nei rapporti con la pubblica amministrazione, con i gestori di servizi pubblici e con le società a controllo pubblico anche ai fini dell'esercizio dei diritti di accesso e della partecipazione al procedimento amministrativo^[1]. Inoltre viene sancito il diritto di garantire a tutti la possibilità di fruire dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni "in forma digitale e in modo integrato, tramite gli

strumenti telematici messi a disposizione delle pubbliche amministrazioni^[2].

Si tratta in altri termini della capacità dei sistemi informatici, inclusi i siti web e le applicazioni mobili, in uso presso le pubbliche amministrazioni di erogare servizi e fornire informazioni fruibili da tutti, senza discriminazioni, garantendo anche coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologia assistita e di configurazioni particolari.

Tra gli obblighi vi è l'adozione di un piano triennale per l'informatica (ICT) quale strumento d'indirizzo strategico ed economico atto a promuovere la trasformazione digitale^[3]. La redazione dell'ICT è a cura dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) che è l'organismo pubblico





italiano – sottoposto ai poteri di indirizzo e vigilanza del Consiglio dei Ministri – con il compito di garantire la realizzazione degli obiettivi dell'Agenda digitale italiana e contribuire così a diffondere l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. È annoverato tra gli atti definiti di *Soft Law* trattandosi di *linee guida e linee di azione* che costituiscono punti di riferimento per la P.A. e i concessionari di servizi pubblici.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a promuovere iniziative volte a favorire e a diffondere tra i cittadini una cultura digitale con particolare riferimento alle categorie a rischio di esclusione (alfabetizzazione informatica). Devono inoltre favorire la disponibilità di connettività alla rete internet presso uffici e luoghi pubblici con particolare riferimento alle scuole, ai locali in cui si erogano servizi sanitari e turistici^[4].

Infine, l'obbligo di rendere fruibile il loro patrimonio conoscitivo che consiste nel mettere a disposizione banche dati e a condividere informazioni che possono essere – se ne ricorrono i presupposti giuridici e tecnologici – riutilizzate (*riuso*). Nel primo caso ci si avvale di canali diretti o indiretti del web, con la creazione di un sito proprio dell'amministrazione. Per le informazioni riutilizzabili si fa uso, sotto il profilo tecnico, di *Open Date* (Dati Aperti). Il paniere Dinamico dei Dataset ha individuato informazioni, espresse in dataset, a elevata importanza per la collettività (sanità, cultura, ecc.) riutilizzabili da chi ne ha competenza per l'accrescimento del valore conoscitivo e il benessere collettivo. Si tratta del Principio dell'*Egovernment*. A tal fine tutte le amministrazioni dovranno individuare un ufficio per la transizione alla modalità digitale cui competono i processi

organizzativi per la realizzazione digitale ivi compresa quella degli Open Date.

Per chiedere il rispetto dell'obbligo sulla corretta erogazione di un servizio o sull'applicazione di quanto indicato nel CAD è possibile promuovere un'azione collettiva (*class action*) da parte di più soggetti titolari d'interessi giuridicamente rilevanti e omogenei. Il ricorso può essere promosso anche da associazioni e comitati a salvaguardia dei diritti dei propri associati. (D.Lgs 198/2009).

È anche possibile, da parte di chiunque, segnalare la violazione di obblighi in materia di digitalizzazione e innovazione della Pubblica Amministrazione all'ufficio del Difensore Civico per il Digitale, istituito presso l'AgID.

Il Difensore civico ha il compito di raccogliere le segnalazioni e, laddove ritenute fondate, invita il soggetto segnalato a porvi rimedio entro trenta giorni. Se ciò non avviene, le inadempienze vanno segnalate all'ufficio competente dei procedimenti disciplinari per l'attivazione dei percorsi sanzionatori.

A carico delle amministrazioni inadempienti e dei dirigenti che ne sono alla guida, sono previste sanzioni di natura amministrativa con riflessi anche sulla valutazione della performance e corresponsione dei premi di risultato.

Di particolare rilievo è il principio *Once Only*, a oggi in larga parte disatteso da molte pubbliche amministrazioni. Secondo questo principio i soggetti pubblici devono evitare di chiedere al cittadino o all'impresa informazioni da questi già fornite. Se esso fosse pienamente applicato, i procedimenti amministrativi necessari per il servizio da erogare si concluderebbero più velocemente.

Il principio *Once Only*, introdotto in Europa con la Dichiarazione di Tallinn nel 2017, stabilisce regole attraverso le quali i comportamenti dei singoli soggetti pubblici vanno ricondotti a unità. In Italia, pur in presenza di uno strumento normativo preesistente alla Dichiarazione di Tallin, che poneva il divieto di aggravamento dell'iter procedurale^[5], come può esserlo la richiesta di informazioni di cui la P.A. è già in possesso, tale principio non si è mai pienamente attuato per un insieme di motivi. È applicabile, infatti, soltanto utilizzando modelli di interoperabilità tra banche dati e ciò è possibile solo se viene superata la logica centralista che spesso pervade le singole amministrazioni. Inoltre si assiste ancora a un'insufficiente diffusione delle competenze digitali sia tra gli utenti sia tra i dipendenti pubblici.

Tra le strategie da adottare per tentare di diffondere quanto più possibile le competenze

digitali, oltre all'alfabetizzazione dei cittadini utenti, è necessaria anche la formazione dei dipendenti pubblici quale fattore strategico indispensabile. A partire dal 2022, anche grazie al PNRR sono stati attivati percorsi formativi "ad hoc" ad uso dei dipendenti pubblici attraverso la Piattaforma Syllabus.

Tale strumento, nel recepire quanto indicato dalla direttiva del Ministro per la PA del 23 marzo 2023 in materia di competenze digitali per i dipendenti pubblici, ha attivato percorsi formativi di base, intermedi ed avanzati cui possono accedere, previa registrazione anche della pubblica amministrazione di appartenenza, i dipendenti pubblici. Secondo la predetta direttiva entro il 30 settembre 2023 almeno il 30% del personale dovrà aver partecipato a percorsi formativi.

La recente assunzione di personale giovane che ha molta più confidenza e dimestichezza con la tecnologia informatica renderà certamente più celere la transizione al digitale. L'acquisizione delle competenze digitali da parte del dipendente pubblico ha il vantaggio di rendere possibile l'uso effettivo dello *smart working* quale modalità ordinaria di erogazione delle attività lavorative e rende più celeri i servizi pubblici a favore degli utenti. Ma se da una parte è più che giusto potenziare il digitale per migliorare i servizi pubblici per tutti gli at-

tori in gioco dall'altra non vanno sottovalutati i rischi insiti in uso eccessivo e talora inadeguato del digitale (Over Digital). Il più evidente è forse quello dell'isolamento dei soggetti che appartengono a una determinata organizzazione con conseguenziali effetti sulle relazioni umane che costituiscono un valore intrinseco. Se è vero quindi che la tecnologia fa parte integrante delle organizzazioni umane è il modo in cui viene usata che fa la differenza.

Come recita il vecchio detto sono le macchine che devono essere al servizio degli uomini e non l'uomo al servizio delle macchine e questo "insegnamento" deve accompagnare il progresso dell'uomo. ■

Note

[1] CAD, art. 3.

[2] CAD, art. 7.

[3] CAD, art.14 bis, comma 2.

[4] CAD, artt. 8 e 8bis.

[5] L. 241/90, art. 1.

[*] Consigliera di Amministrazione della Fondazione Prof. Massimo D'Antona ETS. Dipendente INL. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.



L'ANMIL compie 80 anni

L'incontro con Papa Francesco, con il Presidente Mattarella
e la 73ª Giornata dell'8 ottobre

di Zoello Forni [*]



Il 2023 è un anno simbolico per l'ANMIL (Associazione Nazionale fra Lavoratori, Mutilati e Invalidi del Lavoro) che lo scorso 19 settembre ha compiuto 80 anni.

Otto decenni da quel 19 settembre 1943, quando l'Associazione, dopo lo scioglimento imposto dal regime fascista e i duri anni della Guerra, venne ricostituita a Roma ad opera di un gruppo di tenaci invalidi del lavoro, dando vita a quella che sarebbe diventata la maggiore Associazione tra vittime del lavoro in Italia e in Europa. Oggi l'Associazione conta circa 250.000 iscritti e rappresenta una categoria composta da quasi 650.000 titolari di rendita INAIL, tra infortunati sul lavoro, tecnopatici, vedove e orfani di caduti sul lavoro.

Un anniversario che l'Associazione ha celebrato con un fitto calendario di incontri e appuntamenti, tra i quali particolare importanza hanno avuto le udienze private concesse all'Associazione dal Santo Padre Papa Francesco e dal Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, tenute lo scorso 11 settembre.

Il Pontefice ha ricevuto una delegazione di 300 rappresentanti dell'Associazione, un momento di profonda condivisione vissuto con il cuore pieno di gratitudine verso Papa Francesco, che ancora una volta ha dimostrato la sua grande sensibilità verso un tema purtroppo sempre di drammatica attualità, insieme alla sua sentita vicinanza all'ANMIL e a tutte le vittime di infortuni, alle vedove e agli orfani.

L'incontro con Papa Francesco ci ha ricordato ancora una volta quanto la vita e la salute siano beni preziosi di cui avere cura.

Il Santo Padre ha espresso in più di un'occasione il suo monito contro un mondo del lavoro sempre più disumanizzato, nel quale la vita è troppo spesso considerata meno importante del profitto, invitando a prenderci cura dell'altro, a recuperare la capacità di vivere come fratelli e sorelle nel luogo di lavoro, a non accettare che nel nome del guadagno si trascuri la sicurezza dei lavoratori. Le parole del Pontefice sono state dirette e chiare: l'uomo non è una macchina e la vita va tutelata sempre al di sopra di tutto.

Il Pontefice ha onorato l'ANMIL con parole di grande apprezzamento per il suo operato, riconoscendo l'impegno nel tenere alta l'attenzione sulla sicurezza, nelle iniziative di miglioramento della legislazione, nell'opera di sensibilizzazione e affinché sia garantita la giusta tutela assistenziale e previdenziale e opportunità di reinserimento alle vittime.

Nella stessa giornata l'Associazione ha avuto il privilegio di incontrare anche il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, che ha ricevuto in Quirinale una ristretta rappresentanza dei dirigenti associativi. Anche questo incontro è stato per l'ANMIL molto significativo, un'occasione sia per rivendicare la migliore tutela assicurativa delle vittime di incidenti e malattie professionali sia affinché le quotidiane tragedie che ancora accadono con le stesse modalità non si verifichino più e la sicurezza sia messa al primo posto in ogni ambito lavorativo, prima della produttività, prima del guadagno.

Anche dal Presidente Mattarella sono giunte parole di grande stima e apprezzamento per l'operato dell'Associazione, per il suo ruolo di tutela, supporto e assistenza delle vittime. Un impegno che, come dichiarato dalla massima carica dello Stato *"non può annullare il dolore, ma contribuisce ad alleggerirlo avendo vissuto tutti voi queste tragiche esperienze"*.

Il pensiero, in quella giornata, non poteva non andare alla tragedia di Brandizzo avvenuta solo pochi giorni prima, ai cinque operai deceduti e alle loro famiglie. Il più giovane di loro aveva solo 22 anni e la perdita delle loro vite è un'ingiustizia che mai potrà essere cancellata. Un'ingiustizia che però non è diversa da quella che riguarda tutte le altre vittime che muoiono ogni giorno nel più totale anonimato e silenzio mediatico.

Condividendo in pieno le parole del Capo dello Stato, che ha definito le morti sul lavoro *"un oltraggio ai valori della convivenza"*, l'Associazione ha voluto lanciare un appello affinché in queste tragedie nessuno parli di fatalità, perché nessun incidente deve essere considerato frutto del caso o della sfortuna, ma solo frutto dei comportamenti, degli interessi e della sottovalutazione dei rischi.

Tanti, troppi infortuni vengono denunciati all'INAIL. Solo nei primi sette mesi del 2023 le denunce sono state 344.897, con ben 559 incidenti mortali: quasi 3 morti al giorno, 19 a settimana e 80 al mese. Ma molti altri sono quelli che "sfuggono" a queste statistiche, perché si tratta di lavoratori diversamente assicurati, per non parlare di quanti non denunciano per paura di perdere il lavoro.

L'ANMIL è da sempre attiva nella sensibilizzazione e nella diffusione della cultura della sicurezza nelle aziende e nelle scuole, attraverso iniziative e progetti innovativi. Agli studenti, in particolare, l'Associazione dedica grande attenzione, nella convinzione che interiorizzare già da giovani una solida cultura della sicurezza permette di recepire l'importanza del rispetto delle norme e far sì che queste vengano osservate con maggiore consapevolezza e senso di responsabilità.

Parlando di prevenzione di incidenti e malattie professionali, l'ANMIL vuole passare dalle parole ai fatti, mettendo a disposizione il suo più grande patrimonio: le testimonianze dirette delle vittime del lavoro. La testimonianza è diventata per l'ANMIL il mezzo per parlare di prevenzione in un modo innovativo ed efficace, arrivando là dove la formazione burocratica non può arrivare, ovvero alle coscienze.

Da oltre vent'anni portiamo le nostre storie nelle aziende e nelle scuole, per raccontare quello che abbiamo vissuto in prima persona e arri-

chire la formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro dell'insostituibile valore dell'esperienza. Un metodo innovativo, la cui efficacia è stata ampiamente riconosciuta, sia dalle aziende e dalle scuole che ogni anno ci contattano per avere le nostre testimonianze, sia dalle Istituzioni che stanno dando alla testimonianza un ruolo formale. Già in alcune regioni, come il Lazio, l'Abruzzo e le Marche, il Testimonial/Formatore per la sicurezza è stato istituzionalizzato nel sistema formativo e ci auguriamo che questo possa avvenire nel tempo in tutto il Paese.

Dalla frequentazione del mondo scolastico, incontrando decine di migliaia di studenti negli ultimi vent'anni, abbiamo sempre prodotto materiali didattici innovativi, che i nostri Testimonial utilizzano per rafforzare il valore di ciò che noi facciamo e per armonizzarlo con le attività curriculari delle scuole.

Sia a Papa Francesco che al Presidente Mattarella abbiamo voluto donare l'ultima realizzazione didattica dell'ANMIL rivolta ai bambini delle scuole elementari, denominata 'Memoria e sicurezza'. Un gioco con le carte ispirato al famoso *memory*, nel quale i bambini devono abbinare l'immagine di una situazione di rischio a quella del corrispondente comportamento sicuro. Uno strumento semplice ma efficace per sedimentare nelle loro coscienze l'attenzione e la capacità di valutare i rischi in ogni ambito della vita.



L'appello dell'Associazione non si ferma alla prevenzione di queste incalcolabili tragedie, ma si rivolge anche alle vittime e alle loro famiglie, affinché non vengano lasciate sole e lo Stato si faccia carico dei loro bisogni con prestazioni giuste e in grado di restituire dignità e piena integrazione nel mondo del lavoro e nella vita di relazione.

A fronte di un incidente sul lavoro o di una malattia professionale, la qualità e l'efficacia della tutela assicurativa riconosciuta alle vittime e alle loro famiglie sono determinanti. In questi ottant'anni l'ANMIL ha condotto innumerevoli battaglie per far sì che l'assicurazione contro infortuni sul lavoro non garantisse solo un ristoro economico, pur necessario, ma una presa in carico strutturata e globale della persona in tutti gli aspetti della vita compromessi dall'evento lesivo.

Questo progresso può e deve continuare, ma per farlo non è più possibile rinviare una riconsiderazione generale della struttura complessiva della tutela assicurativa, disegnata su una società ormai profondamente cambiata. Il Testo Unico sull'assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali (DPR 1164 del 1965) è ormai vigente da quasi sessant'anni: in questo lungo periodo il nostro Paese è andato incontro a profondi cambiamenti che hanno interessato l'economia, il mercato del lavoro, le politiche previdenziali, i rapporti sociali ed an-

che quelli familiari. L'Italia di oggi non è paragonabile a quella del 1965, ma è su quel modello che continua a basarsi la tutela assicurativa contro infortuni e malattie professionali, pur con l'apporto delle numerose modifiche e integrazioni intervenute in questi decenni che, se da un lato hanno permesso di accogliere nuove esigenze, dall'altro hanno minato la chiarezza ed uniformità del Testo Unico.

Pensiamo anche a quante categorie sono ancora escluse dall'assicurazione INAIL contro infortuni e malattie professionali. Parliamo di oltre due milioni di lavoratori non assicurati dall'Istituto, che svolgono anche professioni ad alto rischio come gli appartenenti alle forze dell'Ordine, i Vigili del fuoco o ancora i giornalisti e molti altri. Il rapporto di lavoro oggi è sempre meno legato alla "subordinazione", esistono forme di lavoro autonomo sempre nuove e lo stesso luogo di lavoro è diventato un concetto sempre più sfumato, per effetto delle nuove tecnologie e modalità organizzative aziendali. Su questi aspetti dovremmo riflettere per adeguare l'ordinamento e non rischiare di lasciare zone d'ombra.

I tempi sono maturi per una riforma globale della normativa assicurativa, che sappia garantire prestazioni economiche, sanitarie e riabilitative adeguate, reinserimento sociale e lavorativo, migliore tutela dei familiari superstiti, allargamento della platea dei lavoratori assicurati.



Senza contare che le famiglie delle vittime sono spesso costrette a rivivere il dolore per anni nelle aule dei nostri Tribunali, bloccate in lunghi processi che addirittura arrivano a chiudersi per prescrizione, un epilogo indegno e inaccettabile. La cronica lentezza della nostra giustizia è un ulteriore schiaffo alle vittime e un supplizio per chi attende di poter vedere chiuse, almeno dal punto di vista processuale, queste tragiche vicende.

Mentre scriviamo, mancano pochi giorni alla 73ª Giornata Nazionale per le Vittime di incidenti sul lavoro, che il prossimo 8 ottobre l'ANMIL celebrerà con iniziative in tutta Italia. Un appuntamento fortemente sentito dall'Associazione, istituzionalizzato nel 1998, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, nella seconda domenica di ottobre.

La Giornata rappresenta non solo un momento di ricordo e di commemorazione, ma anche un'occasione preziosa per fare il punto sull'andamento del fenomeno infortunistico, sulle politiche in tema di tutela delle vittime e di prevenzione di incidenti e malattie professionali.

Un evento che riunisce in tutto il Paese istituzioni nazionali e locali, parti sociali, cittadini e media con l'obiettivo di rivendicare azioni concrete che mettano fine a questo tragico fenomeno.

Quest'anno la manifestazione principale sarà ospitata dal Comune di Roma, nella Sala della Protomoteca in Campidoglio. Una cornice prestigiosa, dove si avvicenderanno gli interventi delle massime autorità, tra le quali:

il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Marina Elvira Calderone, delegata in rappresentanza del Governo, il Ministro delle Imprese e del Made in Italy Adolfo Urso, i Presidenti delle Commissioni Parlamentari d'inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, Sen. Tino Magni e On. Chiara Gribaudo, il Presidente del CIV INAIL Guglielmo Loy e il Commissario straordinario INAIL Fabrizio D'Ascenzo.

Tutela delle vittime e prevenzione saranno i due grandi temi che l'ANMIL metterà sul tavolo in occasione della Giornata, confidando nella collaborazione delle Istituzioni, della politica e del mondo del lavoro ad affrontare con concretezza e decisione le tante criticità non più rinviabili.

La nostra Associazione è pronta ad offrire la sua lunga esperienza e la profonda conoscenza delle zone grigie del mondo del lavoro, delle esigenze delle vittime e delle loro famiglie, ma anche delle opportunità che possono aprirsi per loro.

L'appello dell'ANMIL nel suo ottantesimo anniversario e per la 73ª Giornata è che tutti si sentano parte attiva della lotta ad incidenti e morti sul lavoro: dalle Istituzioni ai singoli cittadini, è necessario che la società compia un salto culturale affinché tutti si sentano responsabili della sicurezza in ambito lavorativo e si arresti questa drammatica sequenza di tragedie quotidiane. ■

[*] Presidente ANMIL (Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del lavoro).



Una proposta operativa per la prevenzione degli infortuni

L'indice di Capacità Risposta Organizzativa

di Marco Vitelli [*]



In un'ottica di miglioramento dell'efficacia degli interventi di prevenzione, la partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori (sia aziendali sia RLS / RLST) è indispensabile nel trovare degli indicatori capaci di rappresentare in che modo le aziende si attivino in risposta ad eventi con potenziali ricadute negative sulla salute e sicurezza di lavoratrici e lavoratori.

Sarebbe utile costruire un algoritmo di stima di tale capacità, la cui lettura possa immediatamente mettere il fruitore nelle condizioni di interpretare lo stato di salute organizzativa di un'azienda o ente.

In questo elaborato si propone uno strumento di **valutazione della capacità organizzativa** delle singole aziende/enti, ossia uno strumento utile alla correzione delle dinamiche che portano o potrebbero portare ad eventi avversi (*"near miss"* / segnalazioni RLS e OOSS / infortuni / malattie professionali / aggressioni).

Di fronte a questi eventi, le aziende o gli enti possono avere capacità e volontà organizzative differenti, che si tratti di una fattispecie che coinvolge una o più persone o di diverse fattispecie che coinvolgono singole persone o diverse lavoratrici e lavoratori.

Gli eventi possono essere molteplici e di varia natura, ma il parametro che risulta fondamentale conoscere è il tempo di intervento dopo il verificarsi di uno di essi. L'assunto è: **più è veloce la risposta organizzativa, più è efficace ed efficiente il sistema.**

Lo strumento, pensato come piuttosto elastico, potrebbe essere utilizzato come strumento di valutazione delle performance aziendali in termini prevenzionistici, e inoltre, considerando le fattispecie *"near miss"* e *"segnalazioni"*, come strumento di partecipazione sindacale e di buone pratiche.

Per la fattispecie *"segnalazione"*, in particolare, la volontà di condivisione con le rappresentanze dei lavoratori segna un punto di forza della buona fede aziendale; inoltre, in questo caso si avrebbe la possibilità di verifica incrociata della registrazione corretta dei tempi di risposta a fronte di un evento.

Si determinerebbe, quindi, un circuito virtuoso di confronto tra datore di lavoro ed RLS/RLST in perfetta sintonia con la filosofia del D.Lgs. 81/08, oltre che di buone pratiche di relazioni sindacali.

Inoltre, dotandosi di buone pratiche sul sistema di prevenzione, le aziende potrebbero trarre benefici economici da eventuali finanziamenti esterni ed avere un positivo ritor-

no di immagine sia a livello commerciale che istituzionale in quanto un indice di capacità di risposta organizzativa (CRO) elevato sarebbe un buon biglietto da visita in caso di intervento ispettivo.

C'è da dire che con l'utilizzo di questo strumento le aziende si espongono a una autovalutazione dell'efficacia della propria organizzazione e per di più dovrebbero compilare in maniera pedissequa le schede di registrazione di ogni evento e registrare le tempistiche di intervento.

Le tipologie *"near miss"* / segnalazione RLS OO.SS. / infortunio / malattia professionale / aggressione dovrebbero essere trattate ciascuna con un proprio sviluppo in quanto per infortuni, malattie professionali, aggressioni, si potrebbero determinare interventi esterni che falsano la volontà di attivazione delle aziende.

Se ad esempio, a seguito di un infortunio intervenisse un organismo di vigilanza con esito in prescrizione *"entro 5 giorni"*, e tale evento fosse registrato nella relativa scheda con soluzione a 5 giorni, tale risposta organizzativa – non necessariamente dettata da volontà aziendale – risulterebbe premiare la capacità di risposta organizzativa, ma questa tempistica sarebbe, in questo caso, dettata da fattori esterni e non da volontà/capacità interne.

Potrebbe essere, pertanto, appropriato non considerare eventi in cui intervengano condizioni analoghe a quelle appena descritte per avere un dato reale delle capacità (e volontà) organizzative aziendali.

Al fine di **valutare e misurare la capacità di reazione nella gestione degli eventi avversi** in una un'azienda/ente, che possono rappresentare potenziale rischio per la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori, vi è il bisogno di un lasso temporale ben definito che permetta, qualora necessario di apporre i giusti correttivi. Si potrebbe immaginare che la misurazione possa avvenire periodicamente ogni 12 mesi, ad esempio in occasione della riunione periodica annuale. Sarebbe anche utile costituire un tavolo permanente di monitoraggio.

Scendendo più nel dettaglio della proposta, vediamo come funziona l'indice di Capacità di Risposta Organizzativa. Gli elementi presi in considerazione per il calcolo sono:

- il numero di eventi (segnalazioni, ecc.);
- il tempo entro il quale si risponde agli eventi;
- la quantità di lavoratrici e lavoratori coinvolti.

Viene quindi assegnato un peso al lasso temporale intercorso tra quando l'evento diviene noto e quando viene trovata la soluzione (tempo di risposta). Il valore corrispondente al peso viene moltiplicato per un fattore correttivo, determinato dal personale coinvolto nel problema. Questo fattore di correzione mette in risalto la qualità organizzativa, perché è un moltiplicatore che "premia" azioni a largo impatto (la capacità organizzativa, appunto).

Tutti i casi registrati per ogni gruppo di lavoratrici e lavoratori interessati (P1,P2,P3) così corretti vengono sommati e divisi per il numero totale degli eventi. Ne scaturiscono quindi tre medie ponderate, per le quali procederemo a farne una ulteriore.

Gli elementi di calcolo da considerare ai fini del risultato finale sono:

Determinanti della valutazione e misurazione del grado di capacità di risposta dell'azienda/Ente:

- **tempo di risposta (t)**

0 - ad un anno non è stato posto in essere alcun intervento correttivo

1 - a 10 mesi è stato posto in essere l'intervento correttivo

2 - a 8 mesi è stato posto in essere l'intervento correttivo

4 - a 6 mesi

6 - a 3 mesi

8 - entro 2 mesi

10 - entro i 20 gg

- **fattori di correzione dell'attività indagata personale esposto (P)**

P1 persona - 1

P2 da 2 a 5 - 1,5

P3 oltre - 2

- **C** = casi per ciascun tempo di risposta (t)

Il valore risultante andrà letto nella tabella che segue, dalla quale si evincerà una stima di come l'organizzazione, chiamata ad affrontare problematiche in materia di salute e sicurezza, sa rispondere dal punto di vista organizzativo.

Se il valore finale va da 0 a 3, ne potremo desumere una nulla o scarsa capacità di reazione nella gestione degli eventi; più precisamente, se il risultato dell'applicazione della formula fosse 0, significherebbe che non vi è stata alcuna risposta correttiva, con le ovvie considerazioni che ne deriverebbero.

Se va da 3 a 6 ne potremo desumere una media capacità di reazione nella gestione degli eventi;



Se va da 6 a 9 ne potremo desumere una buona capacità di reazione nella gestione degli eventi;

Se va da 9 in su ne potremo desumere un'ottima capacità di reazione nella gestione degli eventi. Se il risultato della formula fosse uguale o maggiore di 9, vorrebbe dire che è presente un buon meccanismo di risposta organizzativa e che l'azienda/ente ha un grado di reattività elevato.

La formula avrà quindi il seguente sviluppo:

$$CRO = \frac{(P1)\sum_{c=1}^n tpc/\sum c + (P2)\sum_{c=1}^n tpc/\sum c + (P3)\sum_{c=1}^n tpc/\sum c}{3}$$

Si considera la sommatoria dei valori di risposta per ogni singolo lasso temporale, moltiplicato per il numero di casi con medesime caratteristiche, considerando le tre casistiche "1 lavoratore", "da 2 a 5 lavoratori", "oltre i 5 lavoratori". Per ciascuna fattispecie si divide per il numero di casi occorsi così da avere 3 parziali. Il risultato finale (CRO) si ottiene sommando i tre parziali e dividendo per 3.

Una possibile estensione dell'accuratezza dell'analisi si potrebbe ottenere assegnando un moltiplicatore che sia legato a coefficienti prestabiliti come, ad esempio, la gravità del singolo evento, il numero dei dipendenti totali di una azienda, o altre specifiche a cui si decida di dare peso.

Un esempio pratico potrà aiutare a far chiarezza anche rispetto alla formula sopra descritta.

L'azienda "X" ha ricevuto 24 segnalazioni da parte degli RLS cui ha risposto con i seguenti tempi:

- a 2 non ha risposto nell'arco dell'anno (riguardavano 1 persona)
- a 4 ha risposto in 10 mesi (riguardavano da 2 a 5 persone)
- a 14 ha risposto in 3 mesi (riguardavano da 2 a 5 persone)
- a 2 ha risposto in 2 mesi (riguardavano almeno 6 persone)
- in 2 casi ha risposto entro 20 gg (riguardavano da 2 a 5 persone)

Lo sviluppo del calcolo, secondo i criteri sopra descritti, restituisce come risultato finale un valore pari a 9,36, il che sta a significare che l'azienda ha un'ottima capacità di reazione organizzativa.

Ogni buon sistema di prevenzione dovrebbe prevedere la collaborazione di tutte le figure individuate dal D. Lgs.81/08, a partire dal Datore di Lavoro fino ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. L'indice di Capacità di Risposta Organizzativa è stato pensato con questo spirito. La capacità di collaborare, di contaminarsi vicendevolmente con esperienza e sapere, la capacità di elaborare soluzioni percorribili nella parte attuativa delle misure di contrasto ad infortuni e malattie professionali dovrebbero rappresentare l'orizzonte a cui tendere, non solo per il bene di lavoratrici e lavoratori, ma anche per il bene delle aziende stesse. ■

[*] Dottore di ricerca in Scienza della Prevenzione e Responsabile Salute e Sicurezza FP CGIL.



Lo sciopero dei lavoratori dell'Ispettorato del Lavoro

Stanchi di continuare a elemosinare la tutela dei propri diritti

di Claudio Palmisciano [*]



Dopo lo sciopero tenutosi il 12 dicembre dello scorso anno, tutte le Organizzazioni Sindacali dell'Ispettorato nazionale del Lavoro (FP CGIL - CISL FP - UILPA - FLP - CONFINTESA FP - CONFISAL UNSA - USB P.I.) hanno proclamato una nuova giornata di **mobilitazione per il prossimo 30 ottobre 2023**.

Le questioni sul tappeto poste a base della rivendicazione sono così sintetizzate:

- mancato riconoscimento degli arretrati della perequazione;
- aumento degli importi del Fondo Risorse Decentrate di Ente e del cd. Decreto Poletti;
- riconoscimento di autonomia organizzativa e finanziaria dell'INL;
- possibilità di utilizzo dei proventi derivanti dalle sanzioni comminate in materia di salute e sicurezza in favore del personale.



Rispetto al problema del finanziamento del Fondo Risorse Decentrate 2022, **inserito nella vertenza** e sul welfare integrativo, il 12/10 scorso si è svolto un incontro con i rappresentanti dell'Amministrazione durante il quale è stata presentata alle OO.SS. una prima bozza di ipotesi di accordo sul FRD 2022 con, al suo interno, l'introduzione degli istituti legati alla erogazione dei benefici assistenziali per le annualità 2021 e 2022; la riunione è stata aggiornata al 19 ottobre data in cui i sindacati valuteranno la sottoscrizione della proposta.

Intanto, sui problemi posti alla base dello sciopero, martedì 17 ottobre il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Elvira Calderone, ha incontrato le OO.SS.; l'incontro si è concluso con un nulla di fatto e i Rappresentanti dei lavoratori hanno emesso in serata un comunicato il cui titolo non dà scampo: **TANTE PROMESSE, NIENTE FATTI: E NOI ANDIAMO AVANTI!**

Insomma, con la vertenza avviata dalle OO.SS. mentre da una parte pare che la proclamazione dello sciopero sia riuscita a smuovere il Palazzo, tuttavia, dall'altra (al momento in cui andiamo in pubblicazione) i rappresentanti sindacali hanno riconfermato l'invito a *“colleghe e colleghi a continuare con la mobilitazione, indicando assemblee, inviando i relativi verbali e programmando i presidi dinanzi alle Prefetture per il 30 ottobre: la convocazione è certamente un segnale di attenzione dopo tanto tempo di totale disinteresse, ma di certo non*

può determinare alcun arretramento.”

Per quel che ci riguarda, abbiamo il dovere di precisare che la Rivista Lavoro@Confronto – con tutta la dirigenza della Fondazione Prof. Massimo D'Antona E.T.S. – segue con attenzione e solidarietà la vertenza del personale INL sia perché, ricordiamo, la Fondazione è stata costituita a seguito di un accordo stipulato fra il Ministero del Lavoro e le OO.SS. del Ministero stesso, ma anche perché la Rivista è impegnata sullo studio e sullo sviluppo del diritto del lavoro e della legislazione sociale e che i lavoratori dell'INL sono fra quelli più impegnati nell'attuazione delle leggi sul lavoro, a partire da quelle che prevedono il rispetto dei diritti dei lavoratori. ■

[*] Direttore Esecutivo della Fondazione Prof. Massimo D'Antona

Giurisprudenza del lavoro antidiscriminatoria

Step 2

di Gianna Elena De Filippis [*]



Al mio amico Andrea Lucchetti.

In prosecuzione del precedente articolo, pubblicato sul numero 58/2023 di questa rivista, si porrà attenzione sulla seconda fattispecie giuridica sottoposta al vaglio della Corte d'Appello, Sez. Lavoro, di Roma e conclusa pochi mesi fa con esito favorevole per i lavoratori.

La prima fattispecie, esaminata nel precedente articolo, riguarda l'accertata discriminazione subita dai lavoratori part time nell'acquisizione del parametro superiore nel settore degli Autoferrotranvieri.

La seconda fattispecie, invece, di analoga complessità ed innovazione, riguarda l'accertamento della natura discriminatoria del comportamento della società ATAC Spa consistente nel mancato computo delle assenze dovute a causa di assistenza ai familiari portatori di handicap nella determinazione degli elementi retributivi aggiuntivi introdotti con la contrattazione aziendale dal 2014. In sostanza, ai lavoratori assenti per permessi ex lege n. 104/92 non viene riconosciuto l'elemento retributivo aggiuntivo legato alla presenza; diversamente, a tale scopo, altri permessi, per voluntas degli stessi contratti aziendali, sono considerati presenze: ad esempio, i permessi sindacali ex art. 23, legge n. 300/1970.

Tale situazione di fatto ha alimentato molto malcontento tra i lavoratori al punto da farli approdare in tribunale e poi in Corte d'Appello a Roma.

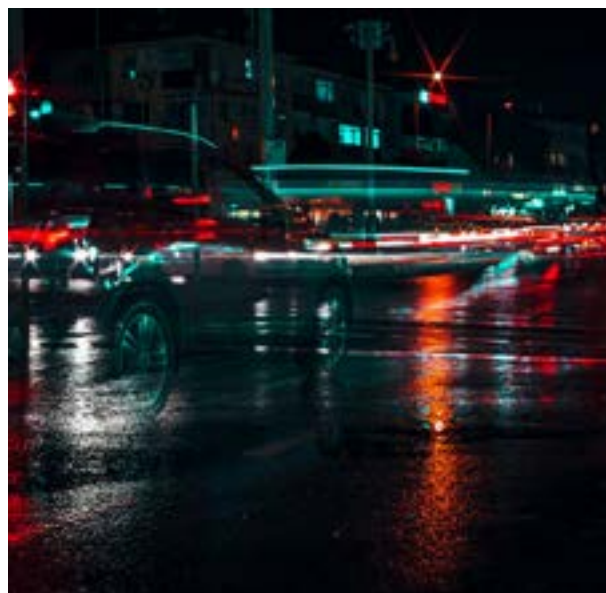
La questione trova il suo nucleo nella disciplina antidiscriminatoria per motivi legati al fattore "handicap". Gli accordi aziendali qualificano come effettiva presenza i giorni di permesso 104 fruiti per **se stessi, coniuge e figli** ma alla luce degli stessi accordi aziendali, i giorni di permesso 104 fruiti per assistere altre categorie di parenti ed affini, pur aventi diritto ad essere assistiti secondo l'elenco di cui all'art. 33, legge n. 104/92, sono considerati assenze (ai fini dell'erogazione delle voci retributive aggiuntive oggetto di lite).

Con ricorso ex art. 702-bis cpc, si è posta l'attenzione sull'accertamento della violazione

del principio di **parità di trattamento**, limpidamente definito nel d.lgs. n. 216/2003, *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*.

In dettaglio, all'art. 2 del citato decreto, si definisce il principio di **parità di trattamento quale assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta** a causa della religione, delle convinzioni personali, degli **handicap**, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna **discriminazione diretta o indiretta**, così come di seguito definite:

- a. **discriminazione diretta** quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- b. **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparente-



mente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

In termini di valore assoluto, il trattamento di minor favore riservato ai lavoratori che utilizzano permessi per assistere familiari in condizioni di disabilità, secondo la definizione dell'art. 33, legge n. 104/92, è chiaramente un **trattamento illegittimo**, tenuto conto anche di tutto il ricco ed articolato complesso normativo italiano istituito *ad hoc* proprio per garantire assistenza, tutela e supporto ai disabili e, soprattutto, alle loro famiglie. **L'esercizio di un diritto non dovrebbe in alcun modo penalizzare chi lo esercita e non può essere accolta la tesi secondo cui a codesti lavoratori è comunque riconosciuta la retribuzione minima tabellare come da CCNL.**

Ricollegandoci ai principi costituzionali di uguaglianza formale e sostanziale e richiamandoci, inoltre, al valore fondante del **lavoro** nella società (**Artt. 2, 3, 4, 35, 36, 37 Cost.**), riprendendo i capisaldi della regolazione di fonte eurounitaria (**Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27.11.2000**), le disposizioni contenute nella citata direttiva vanno ricondotte, secondo logica, al canone della cd. **parificazione**, essendo il **principio di "non discriminazione" funzionale al sostegno della condizione di maggior debolezza contrattuale che caratterizza il lavoratore che assiste familiari disabili rispetto al lavoratore "standard".**

Le disposizioni "incriminate" dei contratti aziendali, in sostanza, apparen-

mente neutre e/o imparziali, applicandole, mettono i lavoratori che usufruiscono dei permessi 104 (e che si assentano perciò solo per **motivi legati alla disabilità**) **in una palese posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri lavoratori.**

D'altronde, è irrilevante che tali effetti dipendano da disciplina di fonte collettiva. Ciò alla luce della portata imperativa del precetto antidiscriminatorio per cui le clausole dei contratti collettivi, anche se in astratto appaiono corrette, possono produrre effetti discriminatori con riferimento alla situazione concreta in cui versano i lavoratori nei singoli contesti aziendali.

Premesso che l'art. 33, c.3, legge n. 104/92, stabilisce:

*A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il **lavoratore dipendente, pubblico o privato**, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di **tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa**, anche in maniera continuativa,*

detto dispositivo risulta violato dagli accordi aziendali applicati in ATAC SpA sia nella parte in cui gli stessi accordi limitano le categorie di soggetti disabili assistiti secondo una graduazione differenziata di tutele (legata al grado di parentela/affinità) sia nella parte in cui – testualmente – l'art. 33 riconosce permessi mensili **retribuiti** e coperti da contribuzione figurativa.

In più casi finalmente in Italia inizia ad affermarsi un nuovo orientamento antidiscriminatorio su questo tema; per esempio, la Sezione Lavoro della Corte d'Appello di Torino, con sentenza n. 212/2022, ha giudicato discriminatorio il criterio di calcolo del premio di risultato previsto in un accordo sindacale aziendale poiché non considerava, ai fini della determinazione del predetto istituto retributivo, i permessi fruiti ai sensi dell'art. 33 L.



n. 104/1992 come equivalenti alla presenza in servizio.

La **sentenza n. 2217/2023 della Corte d'Appello, Sez. Lavoro, di Roma**, nel nostro caso, è particolarmente importante per avere creato un precedente giurisprudenziale unico e nuovo contro ATAC Spa, dopo anni di inutili precedenti tentativi processuali.

Il percorso giuridico è molto articolato e di estremo interesse riportando le ricche argomentazioni contenute nel ricorso in appello, spaziando dal diritto eurounitario a quello internazionale e nazionale.

L'esito è l'accertamento della condotta discriminatoria aziendale a danno dei lavoratori fruitori dei permessi ex lege n. 104/92, con contestuale riconoscimento del risarcimento del danno patrimoniale e del danno non patrimoniale in loro favore ed ordine di immediata cessazione del comportamento discriminatorio.

D'altronde, lo scorso ottobre 2022, il **Comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità** ha rilevato che **l'Italia non assicura un quadro giuridico adeguato di tutela e assistenza per i caregiver familiari**, riscontrando che l'incapacità dell'ordinamento giuridico nazionale di fornire servizi di supporto individualizzati a una famiglia di persone con disabilità è discriminatoria e viola i loro diritti alla vita familiare a vivere in modo indipendente e ad avere adeguati standard di vita.

La pronuncia trae origine dalla richiesta di una cittadina italiana, *caregiver* familiare della figlia e del partner, entrambi persone disabili, la quale ha denunciato il mancato riconoscimento dello status legale e di una protezione specifica alle persone che assistono i propri familiari affetti da patologie invalidanti, individuato come fonte di pregiudizio per tutti i membri della famiglia.

Aldilà di pochi strumenti normativi adottati per i lavoratori dipendenti ed ancora poco efficaci (manca ancora una vera "cultura" protettiva nelle aziende), l'unica tutela riconosciuta dallo Stato è, infatti, una prestazione economica, di esiguo importo, a beneficio della sola persona con disabilità, mentre nessuna forma di sostegno è prevista direttamente a favore di chi la assiste.

Rimangono in vita, invece, ancora ridicoli sistemi di inserimento in "graduatoria" persino per la concessione delle ferie in base alle assenze avute nel corso dell'anno e tra queste assenze risultano menzionati i permessi ex lege n. 104/92 di tal guisa che usufruendone per 3 giorni ogni mese, in pratica, quasi sempre il caregiver è in posizione di svantaggio nella suddetta graduatoria.

Inutile giustificare tali prassi con frasi di circostanza poco credibili. Sebbene possano esserci elevati livelli di assenteismo cattivo e anche di abuso degli istituti in esame, il problema andrebbe affrontato e studiato a monte: innanzitutto, approntando seri sistemi di controllo su eventuali illegittimi abusi; in secondo luogo, verificando e studiando soluzioni concrete per abbattere soglie di assenteismo cattivo e per accrescere i generali livelli di soddisfazione sul posto di lavoro.

In generale, nel mondo del lavoro è inderogabile ed indifferibile ormai un ritorno al "pensare per valori", un ritorno ai fini universali che riguardano la dignità e i bisogni vitali dell'individuo; il diritto del lavoro che è il principe del diritto "umano" quale fonte e strumento di emancipazione individuale non può più prescindere da certe profonde argomentazioni filosofico-politiche che pongono al centro degli interessi l'uomo. ■

Consulente del lavoro, svolge altresì attività legale in collaborazione con l'Avv. Prof. Fabrizio Proietti e con l'Avv. Luca Parisella. Docente in prestazione occasionale Università Sapienza. Vincitrice Premio Massimo D'Antona 2013.
www.sibillaconsulting.com



La Consigliera di Parità regionale

Compiti e funzioni

di Anna Maria Gandolfi [*]



La Consigliera di Parità è una figura regolamentata dal **D.lgs. 198/2006** e successive modificazioni per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione, nella progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione. Il suo mandato ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta.

Le consigliere di parità sono insediate, con compiti e funzioni specifiche:

- in ogni singola Città metropolitana/Area Vasta
- in ogni Regione
- presso il Ministero del Lavoro

Per ogni consigliera o consigliere è prevista la nomina di un/una supplente che agisce su mandato e/o in sostituzione della Consigliera/e effettiva/o.

In particolare, la **Consigliera di Parità regionale** si occupa della trattazione dei **casi di discriminazione di genere collettivi sul lavoro** e della **promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici**, anche attraverso la collaborazione **con gli organismi di rilevanza regionale competenti**, in particolar modo, in materia di politiche attive del lavoro e della formazione. Nell'esercizio delle proprie funzioni riveste la qualifica di **pubblico ufficiale** ed ha l'**obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria** i reati di cui viene a conoscenza.

Rileva le situazioni di squilibrio di genere nelle organizzazioni pubbliche e private.

- Informa e sensibilizza i datori di lavoro (pubblici e privati) e i soggetti che operano nel mercato del lavoro e nella formazione, promuovendo anche progetti e piani di azioni positive
- Può agire in giudizio per l'accertamento delle discriminazioni e la rimozione dei loro effetti su delega del/la lavoratore/trice, o al loro fianco in giudizio (art 36, Dlgs 198/2006)

Le funzioni

- Promuove progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali
- Assicura la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- Sostiene le politiche attive del lavoro e formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione delle pari opportunità
- Promuove l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro
- Collabora con gli ispettorati territoriali del lavoro, con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con gli organismi di parità locali



Valeria Gerla (Consigliera di Parità supplente) con Anna Maria Gandolfi (Consigliera di Parità effettiva) - Regione Lombardia

- Partecipa ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013
- Può richiedere l'intervento delle Direzioni interregionali e gli ispettorati territoriali del lavoro per acquisire nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile
- Elabora i relativi risultati dei Rapporti biennali sulla situazione del personale che le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti, trasmettendoli alla consiglieria o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Fornisce pareri in merito ai contenuti dei Piani di Azioni Positive che ogni Ente pubblico deve approvare ogni 3 anni
- Verifica la composizione delle Commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni che, salva motivata impossibilità, riserva alle donne almeno un terzo dei posti tra i componenti
- Controlla e verifica il rispetto dei parametri minimi previsti per il conseguimento della Certificazione della parità di genere da parte delle aziende (art. 46 bis, Dlgs 198/2006 come modificato dalla legge 162/2021).

I compiti

Informazioni e pareri. È un punto di riferimento per cittadine/i, enti pubblici, aziende per ottenere informazioni e pareri su diritti, buone prassi, politiche, opportunità in materia di parità di genere, gravidanza, maternità, paternità, molestie sessuali, conciliazione vita lavoro, piani di azioni positive.

Contrasto alle discriminazioni di genere. Interviene su mandato della singola lavoratrice o del lavoratore, promuovendo come primo passo un'azione conciliativa e di mediazione, in ultima istanza ricorrendo in giudizio innanzi al Giudice del Lavoro o al TAR.

Promozione della cultura della parità. Organizza e partecipa a eventi, convegni, seminari, progetti, corsi di formazione per diffondere la cultura della parità, prevenire le discriminazioni, sostenere l'occupazione femminile e il benessere organizzativo. Queste attività si definiscono **“azioni positive”**.

Monitoraggio e controllo. Promuove indagini, studi e analisi per rilevare la presenza di stereotipi, discriminazioni e situazioni di squilibrio di genere direttamente o indirettamente connessi ai fenomeni di disuguaglianza tra donne e uomini nel lavoro.

Reti, tavoli, protocolli. Collabora con l'Ispettorato Territoriale del Lavoro per rilevare violazioni alla normativa antidiscriminatoria e promuovere azioni correttive. Coopera con le istituzioni, gli organismi di parità, i sindacati, le associazioni, i CUG, le aziende per sostenere politiche attive del lavoro e cambiamenti culturali.

Collabora con i Comitati Unici di Garanzia (CUG).

Chi si rivolge alla Consigliera di Parità

Lavoratrici e lavoratori: per ricevere informazioni su quali siano le discriminazioni sul lavoro (accesso, carriera, corsi di formazione e aggiornamento, orario, maternità e paternità, ecc.). Se ritengono di avere subito una discriminazione, possono chiedere un intervento per un tentativo di mediazione, conciliazione o un'azione in giudizio.

Soggetti sindacali e Avvocati: per segnalare casi di discriminazione di genere, collaborare alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso progetti condivisi di promozione delle pari opportunità.

Parti sociali, ordini professionali, consulenti: per informazioni su incentivi e strumenti a supporto della conciliazione dei tempi; per percorsi di aggiornamento; progettualità e interventi congiunti, istituire organismi di parità.

Organizzazioni, enti e aziende private: per informazioni su opportunità, strumenti e incentivi per azioni positive volte a promuovere e valorizzare la presenza femminile, per soluzioni organizzative family friendly ed eventuali incentivi.



Istituzioni locali, Comitati unici di garanzia (CUG), organismi di parità: per sviluppare progettualità comuni e favorire lo scambio di buone prassi; ricevere informazioni su bilanci di genere, piani di azioni positive e finanziamenti dedicati.

In particolare, possono rivolgersi alla Consigliera di Parità lavoratrici o lavoratori del settore pubblico o privato che pensano di essere stati demansionate/i al rientro sul posto di lavoro dopo un congedo (maternità/paternità o parentale); oppure di aver subito un licenziamento senza giusta causa in conseguenza di gravidanza, matrimonio, o al rientro del congedo di maternità/paternità; che non sia stato riconosciuto il diritto ai congedi parentali, per maternità o paternità; che il genere abbia determinato una svalutazione della professionalità, oppure abbia condizionato i superiori nell'attribuzione delle mansioni lavorative, nell'avanzamento della carriera o nel riconoscimento adeguato nel livello di retribuzione; che nel corso del colloquio di assunzione abbiano chiesto informazioni sulla vita privata, proposto di sottoscrivere impegni precisi, oppure richiesto esplicitamente di effettuare un test di gravidanza; di aver subito violazioni nel diritto di accesso al lavoro, alle informazioni o a corsi di formazione; di aver subito molestie, anche sessuali, sul lavoro.

Progetti promossi in Lombardia

Corso alta formazione in diritto antidiscriminatorio

In attuazione del protocollo siglato dalla Consigliera nazionale di parità con il Consiglio Nazionale Forense, le Consigliere di parità regionali, con il supporto di Regione Lombardia, hanno promosso per il biennio 2022-2023 la realizzazione di 8 corsi di alta formazione in materia di diritto antidiscriminatorio di genere rivolto ad avvocati e avvocate iscritti e iscritte ai Fori lombardi. I corsi sono stati organizzati in collaborazione con l'Ordine degli Avvocati di Milano, l'Unione Lombarda degli Ordini Forensi e i Comitati Pari Opportunità di tutti gli Ordini. L'obiettivo di tali corsi è stato fornire una preparazione completa in tema di diritto

antidiscriminatorio di genere per riconoscere il fenomeno della discriminazione di genere nel mondo del lavoro ed elaborare strategie per evitarne le ulteriori conseguenze lesive disturbi del sonno e affaticamento; offrire un'adeguata consulenza e assistenza legale alle vittime, a partire dal momento della segnalazione del caso e nelle successive eventuali fasi processuali lesioni fisiche; essere in grado di mantenere e sviluppare i rapporti con/tra i soggetti che, a diversi livelli sul territorio, sono coinvolti nelle azioni di prevenzione e contrasto del fenomeno della discriminazione di genere in ambito lavorativo.

Formazione delegati sindacali

Col supporto dell'Assessorato regionale istruzione, formazione e lavoro e in collaborazione con le organizzazioni sindacali, dal mese di ottobre inizieranno incontri formativi sul tema delle discriminazioni sui luoghi di lavoro rivolto ai delegati sindacali.

Diffusione della certificazione di parità di genere

L'Assessorato Istruzione, formazione e lavoro della Regione Lombardia ha messo a disposizione 10 milioni di euro per sostenere le piccole e medie aziende che intendono intraprendere il percorso della certificazione della parità di genere e già 565 aziende hanno aderito. La Consigliera di parità, infatti, promuove e sostiene ogni iniziativa per la diffusione della certificazione, che deve essere soprattutto un cambiamento culturale. ■

[*] Consigliera di Parità effettiva - Regione Lombardia



I presupposti del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale

di Eugenio Erario Boccafurni [*]



Natura, presupposti oggettivi e (limitata) discrezionalità dell'atto

L'art. 14 del D.lgs. n. 81/2008, che novella l'istituto della sospensione dell'attività imprenditoriale adottabile dal personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, sin dalla sua entrata in vigore è stato contraddistinto da un vero e proprio "sciame sismico senza tregua" dovuto agli incessanti restyling normativi che lo hanno riguardato.

L'instabilità della norma, sicuramente acuita dall'intervento della Consulta del 2010 e che sembrava essere cessata per effetto del D.lgs. n. 151/2015, ha da ultimo conosciuto nuove sostanziali modifiche a seguito dell'entrata in vigore dei D.l. nn. 146/2021 e 21/2022, rispettivamente convertiti dalle leggi nn. 215/2021 e 51/2022.

Ebbene, alla luce di quest'ultimi recenti interventi del legislatore tornare a indagare, anche attraverso un'ardua sistematizzazione dei tanti arresti interpretativi dell'INL, l'istituto in parola sembra essere di cruciale importanza attesa la funzione prevenzionistica ricoperta e la relativa sanzione penale connessa alla sua inottemperanza.

Il provvedimento di sospensione, infatti, è una chiave di volta del sistema sanzionatorio delle leggi sul lavoro non essendo rinvenibile – a sommosso avviso dello scrivente – un omologo potere, tra quelli in capo all'ente, che sia dotato di pari vis coercitiva: la diffida alla regolarizzazione dell'inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo (di cui all'art. 13 del D.lgs. n. 124/2004) ovvero il provvedimento di disposizione (ex art. 14 del D.lgs. n. 124/2004), adottabile allorché le irregolarità rilevate non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative, determinano conseguenze non interdittive ma di tipo meramente economico per il soggetto trasgressore.

Per certi versi, anche l'adozione della prescrizione obbligatoria, ex art. 15, D.lgs. n. 124/2004, per quanto di indubbia gravità e persuasività, non sembra avere la medesima "capacità" di raggiungere il bene della vita in tempi parimenti celeri.

È evidente, dunque, che la "funzione sociale" svolta dal servizio di vigilanza dell'INL nella complessa ricerca di una sintesi tra i tre interessi in rilievo (quello "generale" alla legalità nella conduzione degli affari e quello "particolare" interno alle ragioni dell'impresa e dei lavoratori ivi impiegati), finisce per trovare nell'art.

14 del T.U.S.L. lo strumento tecnico idoneo (*rectius*: efficace) a sanzionare, promuovere e prevenire comportamenti di per sé pericolosi.

In altri termini, come autorevolmente rilevato, esso sin dalla sua originaria versione continua a giocare nel nostro ordinamento un ruolo "anfibolo", avendo al contempo natura cautelare ma anche sanzionatoria.

Del medesimo avviso anche la giurisprudenza amministrativa, secondo cui «la sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 comma 1 del D.lgs. 81/2008 costituisce una tipologia di sanzione avente la finalità di sollecitare il datore di lavoro a regolarizzare la posizione lavorativa dei dipendenti "in nero"».

Svolte queste brevi note utili ad inquadrare lo scenario giuridico entro cui opera la disciplina, si fa presente che la sospensione, necessariamente e puntualmente motivata (comma 5), è espressamente funzionalizzata a «far cessare il pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori» e/o a «contrastare il lavoro irregolare».

Limitatamente a quest'ultima finalità, poi, il legislatore – abbassando significativamente il precedente *quorum* percentuale – specifica che l'INL, «per il tramite del proprio personale ispettivo nell'immediatezza degli accertamenti» (comma 3), deve adottare il provvedimento qualora si riscontri che «almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro» (comma 1). A tal riguardo si specifica che la **nota INL n. 5546/2017** ha inteso escludere dalla base di calcolo coloro i quali siano sopraggiunti nel corso dell'accesso ispettivo.

Inoltre, il “nuovo” potere di sospensione, attesa l’abrogazione dell’espressione *«possono adottare»*, sottrae i margini di discrezionalità di cui era dotata l’INL dal momento che quest’ultima, al ricorrere dei suddetti presupposti oggettivi, oggi lo *«adotta»*: a questa rigidità fa da parziale contraltare il comma 4, che lascia la possibilità, in assenza di *«grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità»*, di farla decorrere solamente dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo la sua adozione (cfr. **circolare M.L. n. 33/2009**).

Sicché solo formalmente il provvedimento appare aver definitivamente abbandonato la propria natura “discrezionale”, essendo oggi solo astrattamente sussumibile nella “vincolatività in concreto” dell’agire amministrativo, ancorché “a geometria variabile” in ragione proprio della presenza del comma 4 che consente il differimento degli effetti dell’atto al giorno seguente. All’Ispettorato, dunque, sarebbe rimesso unicamente l’accertamento delle condizioni di produzione dell’effetto giuridico.

Orbene a tal proposito la **circolare n. 33/2009 del M.L.** chiariva che l’ente avrebbe dovuto *«valutare circostanze particolari che suggeriscano, sotto il profilo dell’opportunità, di non adottarlo [...] laddove la sospensione dell’attività possa determinare a sua volta una situazione di maggior pericolo per l’incolumità dei lavoratori o di terzi è opportuno non emanare alcun provvedimento»*.

È evidente che l’INL abbia perso il suo sindacato “di opportunità”, almeno inteso nei termini anzidetti della circolare del novembre 2009.

Sennonché, al di là della formale formulazione della norma in parola, più correttamente si deve concludere che l’Ente abbia una certa “discrezionalità tecnica” e non sia del tutto vincolato nel suo agire in ragione della condivisibile interpretazione, invero più *praeter legem* che letterale dell’articolo 14, espressa dall’autorità amministrativa nella **nota n. 1159/2022** con la quale si è riespanso il proprio potere decisionale avocando a sé la possibilità di individuare *«attività non differibili»* da sottrarre all’automatismo della sospensione.

Tornando alla nuova regolamentazione, a far da guida circa la corretta interpretazione dell’intero art. 14 è attualmente l’analitica **circo-**

lare n. 3/2021 dell’INL, la quale idealmente raccoglie l’eredità della circolare ministeriale n. 33/2009, che per anni ha fornito le giuste chiavi ermeneutiche – applicative sull’istituto.

Non da ultimo in termini di importanza, tornando al *quorum del 10%* dei *«lavoratori presenti sul luogo di lavoro, al momento dell’accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto»*, si fa presente che ciò che rileva è l’esistenza dell’obbligo della preventiva comunicazione: secondo la nota INL n. 1159/2022, infatti, ai fini della sospensione, non possono essere considerati “in nero” i coadiuvanti familiari ovvero i soci (viceversa, secondo la **circolare M.L. n. 14184/2013**, andavano tenuti in considerazione i collaboratori familiari e i soci lavoratori a cui non spetta l’amministrazione della società).

Costituisce, invece, principio acquisito dell’ente (cfr. circolare INL n. 33/2009) quello secondo cui per interpretare il termine *“lavoratori”* si debba accogliere un’accezione prevenzionistica ed onnicomprensiva, ovvero quella desumibile dalla definizione di cui all’art. 2 del D.lgs. n. 81/2008, tesa a ricomprendere i lavoratori subordinati, i parasubordinati, gli apprendisti, i tirocinanti, i somministrati e coloro i quali svolgono la propria opera in regime di appalto: *«persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari»*.

Tra l’altro, la “nuova nozione” estensiva di lavoratore contenuta nel D.lgs. n. 81/2008 è una delle principali differenze rispetto al precedente D.lgs. n. 626/1994 (nel quale il lavoratore



era unicamente visto come creditore di salute e sicurezza).

Così che, tanto ai fini dell'applicabilità del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, quanto in relazione al perimetro soggettivo d'applicazione della disciplina di cui al D.lgs. n. 81/2008, può dirsi esistente un principio sostanziale e non formale di tutela dei rapporti giuridici tra i soggetti interessati, tale da ricomprendere finanche tutti coloro che prestano attività di volontariato e i soci lavoratori di cooperative.

Ed infatti, con l'espressione «*indipendentemente dalla tipologia contrattuale*» si è inteso porre l'attenzione unicamente sull'inserimento della persona all'interno dell'organizzazione aziendale, a prescindere dal titolo alla base del rapporto giuridico e perfino dalla onerosità della collaborazione prestata.

A tal proposito, anche in ragione dell'esattività espositiva dei più recenti commentatori e della chiarezza della **nota a firma congiunta M.L. e INL n. 393/2022**, che integra la precedente **nota INL e M.L. n. 29/2022**, questo contributo volutamente non entra nel dettaglio della sospensione dell'attività nel caso in cui ad essere trovati all'opera siano lavoratori autonomi occasionali impiegati senza la preventiva comunicazione di cui all'art. 13, D.l. 146/2021 conv. da L. n. 215/2021.

Inoltre, nonostante l'affastellarsi delle modifiche legislative, si ritiene pienamente attuale l'insegnamento della **circolare M.L. n. 20848/2010** secondo cui la soglia numerica oltre cui scatta l'obbligo della sospensione:

- trova applicazione anche qualora l'occupazione sia assicurata da "imprese di fatto", ciò in quanto l'atto ha natura cautelare ed è mosso da logiche prevenzionistiche scisse dall'inottemperanza ai requisiti formali per l'inizio dell'attività;
- non trova applicazione «*nei lavori in economia svolti da soggetti privati*», attesa la carenza dei requisiti sostanziali del presupposto dell'imprenditorialità.

Le attività "non differibili"

Chiarito in che termini l'INL – specie dopo la più recente rivisitazione normativa dell'art. 14 del D.lgs. n. 81/2008 – riesca "per gemmazione interpretativa" a riacquisire margini di discrezionalità nell'adozione del provvedimento di sospensione, occorre necessariamente entrare nello specifico delle "attività non differibili" delineandone compiutamente i confini.

A tal proposito viene in rilievo la circolare M.L. n. 33/2009 e, soprattutto, la più recente **nota INL n. 1159/2022**.

Ebbene, la mancata sospensione per l'attività ritenuta dall'Ispettorato "non differibile" si ha «*con particolare riferimento ai casi di attività la cui interruzione potrebbe comportare gravi conseguenze ai beni ed alla produzione (ad es. nel settore agricolo o in quello zootecnico) nonché la compromissione del regolare funzionamento di un servizio pubblico [...] si ritiene pertanto che possa integrare un grave rischio per la pubblica incolumità la sospensione di un servizio pubblico che, in assenza di valide alternative che possano garantire l'esercizio di diritti spesso di rango costituzionale, va dunque salvaguardato (ad es. attività di trasporto, di fornitura di energia elettrica ecc.)*».

Sempre la nota n. 1159/2022 ha specificato che la valutazione da fare è «*sul possibile posticipo degli effetti della sospensione in un momento successivo a quello dell'adozione del provvedimento [...] intendendo pertanto per "attività lavorativa" non solo il singolo turno di lavoro ma il ciclo produttivo in corso, dalla cui interruzione possano derivare conseguenze gravi di natura economica*».

Sicché può ritenersi che, nella scelta rimessa all'INL, vengano in rilievo alternativamente due beni da ponderare: il possibile danno alla produttività d'impresa (e non evidentemente il danno alla produzione / mancato guadagno derivante dalla chiusura) e il concreto rischio di lesione di diritti costituzionalmente tutelati.

Da quest'ultimo punto di vista, quindi, la discrezionalità dell'Ispettorato ha natura "politico-costituzionale" del tutto differente dal più tradizionale e diffuso modello di amministrazione burocratica.

Non esiste, infatti, una elencazione normativa – tassativa o esemplificativa che sia – che selezioni i diritti costituzionali da tenere in considerazione ai fini del bilanciamento.

Da questo punto di vista, pertanto, l'INL agisce in maniera non dissimile alla Commissione di Garanzia per gli Scioperi nei Servizi pubblici Essenziali, allorché quest'ultima individua "in via interpretativa" i servizi essenziali connessi con i diritti costituzionali tassativamente indicati al primo comma dell'art. 1 della L. n. 146/1990.

Ragion per cui l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, sempre nel solco del temperamento tra i diritti in rilievo, riconosce la sussistenza di attività "non differibili" proprio al fine di non compromettere la continuità del servizio pubblico e le inevitabili ricadute negative sulla libertà dei cittadini-utenti.

Inoltre, nell'interpretare la nota INL n. 1159/2022 si evince che le attività oggetto di trattazione sono quelle volte a garantire il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro dei soggetti trovati nel luogo al momento dell'ispezione.

In altri termini, per l'Ente non è rilevante la natura del rapporto di lavoro con gli addetti ai servizi ed il regime giuridico in cui operano i gestori, poiché si fa esclusivo riferimento al profilo funzionale del servizio che può essere gestito indipendentemente da pubbliche amministrazioni o privati (in appalto, in concessione, in proprio, etc).

Per tali motivi l'aggettivo "pubblico" (che connota il sostantivo "servizio") non deve essere inteso in senso "soggettivo" e/o "oggettivo" – ossia alla stregua dei servizi gestiti da pubblici poteri o sottoposti al controllo e alla direzione pubblica – ma in senso "funzionale": servizi di utilità generale finalizzati a far fronte ai bisogni diretti ed immediati dei cittadini-utenti.

L'adozione del provvedimento di sospensione nella microimpresa

La recente nota INL n. 162/2023 ha fornito preziosi chiarimenti circa l'esclusione espressa al primo periodo del comma 4 dell'art. 14 del D.lgs. n. 81/2008, secondo cui *«I provvedimenti di cui al comma 1, per le ipotesi di lavoro irregolare, non trovano applicazione nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa»*.

Per espressa previsione legislativa, dunque, tale eccezione opera unicamente nell'ipotesi di lavoro irregolare e non anche in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Da ciò logicamente ne consegue – come riferito dallo stesso ente – *«che tale esclusione non troverà applicazione qualora siano contestualmente evidenziate le gravi violazioni di natura prevenzionistica indicate nell'allegato I del D.lgs. n. 81/2008 – ivi compresa la mancanza del DVR o della nomina del RSPP – da sole sufficienti a giustificare l'adozione del provvedimento cautelare»*.

Importante tener presente che la nota n. 162/2023 e la circolare n. 3/2021 ribadisco-

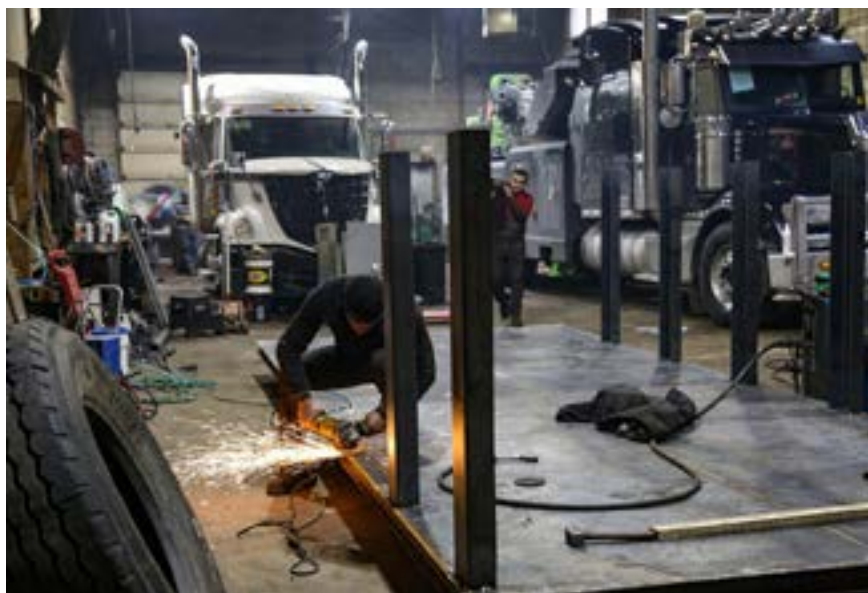
no che qualora trovi applicazione la deroga in questione *«il personale ispettivo dovrà comunque imporre, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 14, ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro, disponendo l'allontanamento del lavoratore sino alla completa regolarizzazione anche sotto il profilo prevenzionistico»*.

Quest'ultima specifica appare del tutto aderiva rispetto alla *ratio legis*, dal momento che l'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 14, di natura tipicamente cautelare, trova applicazione tanto nell'ipotesi di lavoro "a nero" quanto in relazione alle gravi violazioni della normativa prevenzionistica.

Senonché l'ultimo periodo del comma 1 lascia la più ampia discrezionalità all'autorità amministrativa *«può imporre specifiche misure»*.

Ne consegue che, con un certo margine di certezza, nonostante prima facie le suddette circolari sembrerebbero imporre l'adozione dell'atto "sempre e comunque" (*«il personale ispettivo dovrà comunque imporre»*), l'Ispettorato territorialmente competente possa ponderare in relazione ai rischi specifici, caso per caso, l'opportunità di adottare o meno l'allontanamento del lavoratore. ■

[*] Avvocato e Dottore di ricerca in Diritto del lavoro – Università di Roma "La Sapienza", già Assegnista di Ricerca in Diritto del Lavoro presso l'Università "Carlo Bo" di Urbino. Attualmente è funzionario giuridico-amministrativo della Direzione Interregionale dell'INL del Centro, sede di Roma. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.



La disciplina del lavoro sportivo

di Mirko A. Ginelli e Matteo Manuali [*]



La recente riforma del lavoro sportivo ha preso l'abbrivio dalla legge delega 8 agosto 2019 n. 86, sulla base della quale è stato emanato il d.lgs. 28 febbraio 2021 n. 36 (d'ora in poi il "Decreto") – successivamente integrato e modificato dal d.lgs. 5 ottobre 2022 n. 163 (d'ora in poi il "primo correttivo") e da ultimo dal d.l. 29 agosto 2023, n. 120 (d'ora in poi il "secondo correttivo").

In via preliminare, è opportuno rilevare che il Decreto si applica tanto allo sport professionistico, caratterizzato dalla presenza del fine di lucro, quanto a quello dilettantistico, caratterizzato, di contro, dall'assoluta assenza di tale fine, ancorché secondo discipline differenziate che si innestano in un nucleo regolatorio comune.

Ci si riferisce, in particolare, alla disciplina sul tesseramento, alla definizione di lavoratore sportivo e alle peculiarità che assume il lavoro subordinato all'interno del contesto sportivo.

Nel dettaglio, viene previsto che il tesseramento è l'atto formale con il quale la persona fisica diviene soggetto dell'ordinamento sportivo ed è autorizzata a svolgere attività sportiva con una associazione o società sportiva e con gli Enti sportivi indicati.

Inoltre, il Decreto definisce lavoratore sportivo colui che, nel settore sia professionistico sia dilettantistico, esercita l'attività sportiva ricevendo un corrispettivo. Per attività sportiva si intende sia quella svolta da 7 figure tassativamente individuate (atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico, direttore di gara) che quella riferibile ad ogni altro tesserato che svolga verso un corrispettivo le mansioni individuate dai regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

Infine, in materia di lavoro subordinato, il Decreto stabilisce, da un lato l'inapplicabilità al lavoratore sportivo delle tutele in materia di impianti audiovisivi, accertamenti sanitari, licenziamento, demansionamenti e trasferimenti e, dall'altro l'inapplicabilità al contratto a tempo determinato – che nell'ambito sportivo può con-

tenere l'apposizione di un termine finale non superiore a cinque anni dalla data di inizio del rapporto – della disciplina ordinaria sul tempo determinato.

Il lavoro sportivo nell'ambito professionistico

Con riferimento al settore professionistico, il Decreto stabilisce – ricorrendo a due presunzioni di carattere relativo – che il lavoro sportivo prestato dagli atleti come attività principale, ovvero prevalente e continuativa, si presume oggetto di contratto di lavoro subordinato (presunzione di subordinazione). Per il Legislatore esso costituisce, tuttavia, oggetto di contratto di lavoro autonomo (presunzione di autonomia) quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti: a) l'attività sia svolta nell'ambito di una



singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo; b) lo sportivo non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento; c) la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno..

Per quanto attiene al rapporto di lavoro tra atleta e società sportiva professionistica, il Decreto sancisce che il medesimo si debba costituire mediante assunzione diretta e che il relativo contratto di lavoro debba essere stipulato in forma scritta, a pena di nullità, secondo il contratto tipo predisposto ogni tre anni dalla Federazione Sportiva Nazionale, dalla Disciplina Sportiva Associata o dalla Disciplina Sportiva Associata, anche paralimpici, e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, sul piano nazionale, delle categorie di lavoratori sportivi interessate, conformemente all'accordo collettivo stipulato. Altra disposizione rilevante in proposito è quella secondo cui la società ha l'obbligo di depositare, entro 7 giorni dalla stipulazione, il contratto presso la Federazione Sportiva Nazionale o la Disciplina Sportiva

Ambito dilettantistico

Con riferimento all'ambito dilettantistico, il Legislatore sembra manifestare una preferenza per il lavoro parasubordinato rispetto a quello subordinato e a quello autonomo *tout court*.

Infatti, il Decreto prevede che, nell'area del dilettantismo, il lavoro sportivo si presuma – fino a prova contraria, come chiarito nella relazione illustrativa al primo correttivo – oggetto di contratto di lavoro autonomo (presunzione di autonomia), nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente: a) la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le ventiquattro ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive; b) le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici.

Ciò chiarito, preme rilevare che, per quanto previsto dal Decreto, l'associazione o società nonché gli altri Enti indicati destinatari delle prestazioni sportive sono tenuti a comunicare al Regi-

stro delle attività sportive dilettantistiche (e non al Centro per l'impiego) i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo instaurato, entro il trentesimo giorno del mese successivo (termine stabilito dal secondo correttivo).

La normativa in esame dispone, altresì, che (almeno) per le collaborazioni coordinate e continuative relative alle attività previste dal medesimo, l'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro venga adempiuto in via telematica all'interno di apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche e che, nel caso in cui il compenso annuale non superi l'importo di euro 15.000,00, non vi sia obbligo di emissione del relativo prospetto paga.

Infine, va evidenziato che anche nel nuovo quadro regolatorio, in caso di etero-organizzazione, alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. non si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Prestazioni sportive dei volontari

Con riferimento a dette prestazioni il Decreto, come modificato dai due correttivi di cui sopra, stabilisce che le società (si ritiene anche quelle operanti nel settore professionistico) e le associazioni sportive, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a. possano avvalersi nello svolgimento delle proprie attività istituzionali di volontari che mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. Inoltre, viene stabilito che per tali prestazioni sportive possano essere rimborsate esclusivamente se documentate, ovvero, a fronte di autocertificazione, purché non superino l'importo di 150 euro mensili, le spese relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza del percipiente.

Attività amministrativo-gestionale

Il Decreto sancisce che ricorrendone i presupposti, l'attività di carattere amministrativo-gestionale resa in favore delle società ed associa-

zioni sportive dilettantistiche e degli altri Enti specificamente indicati possa essere oggetto di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi della normativa vigente.

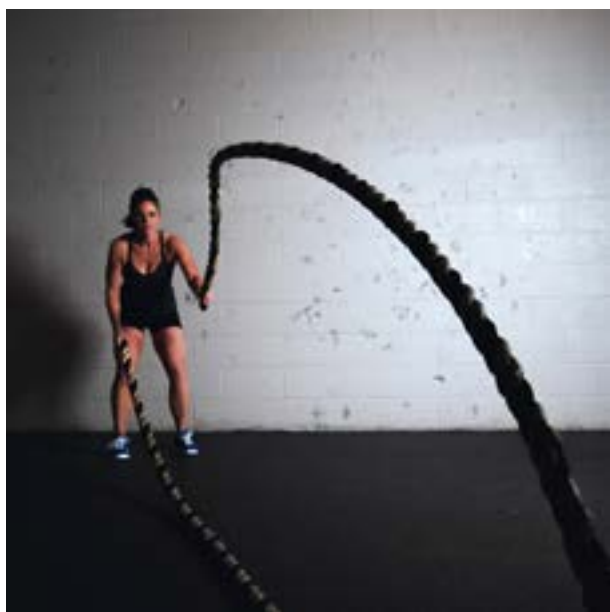
Il Legislatore omette di specificare cosa debba intendersi per attività di carattere amministrativo-gestionale, pur essendo chiaro che tali attività non rientrino nel concetto di lavoro sportivo in senso proprio.

Ad ogni buon conto, tale concetto è stato a suo tempo chiarito dalla Circolare 21/E del 22 aprile 2003 dell'Agenzia delle Entrate, secondo cui rientrano in tale categoria "i compiti tipici di segreteria di un'associazione o società sportiva dilettantistica, quali ad esempio la raccolta delle iscrizioni, la tenuta della cassa e la tenuta della contabilità da parte di soggetti non professionisti".

Pertanto, non potranno considerarsi "collaboratori" ai sensi della disposizione in esame articolo in questione – e men che meno "lavoratori sportivi" – i lavoratori appartenenti ad altre categorie (si pensi, ad esempio, agli addetti alle pulizie, ai manutentori, ai custodi degli impianti sportivi e agli autisti), rispetto ai quali dovrà essere applicata, senza alcuna deroga, la disciplina lavoristica corrispondente alle concrete modalità di svolgimento della prestazione.

Apprendistato

Il Decreto, nella sua formulazione originaria, implicitamente escludeva l'apprendistato professionalizzante, dalle tipologie di apprendistato utilizzabili nel settore sportivo, limitandosi a disciplinare solo l'apprendistato per la qua-



lifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore e il contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, sebbene successivamente la Legge di Bilancio 2022 (la legge 30 dicembre 2021, n. 234) avesse previsto che per le società e le associazioni sportive professionistiche che assumessero lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante il limite massimo di età fosse ridotto a 23 anni (rispetto ai 29 anni generalmente previsti per l'apprendistato professionalizzante "ordinario"). Quindi, almeno con riferimento al settore professionistico la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante è stata espressamente prevista in via normativa, ancorché con limiti di età differenti da quelli ordinari.

Tale soluzione è stata poi recepita dal primo correttivo che ha espressamente previsto per il settore sportivo l'apprendistato professionalizzante fissando il limite minimo di età a 15 anni, fermo il limite massimo dei 23 anni di cui già si è detto.

Da ultimo, va rilevato che, con il secondo correttivo, ora il Decreto prevede che, in relazione all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, il limite di età minimo sia di 14 anni – in deroga a quello generale di 15 anni – assolvendo il percorso di apprendistato l'obbligo di istruzione di cui alla normativa vigente.

Conclusioni

Sebbene gli ultimi interventi normativi relativi al lavoro nel mondo dello sport, a partire dall'approvazione del Decreto, siano da ascrivere al tentativo da parte del Legislatore di fare chiarezza e quindi di promuovere l'attività sportiva in tutte le sue forme appare evidente come il quadro regolatorio della materia risulti ancora perfettibile.

Infatti, nonostante i correttivi in parola, allo stato permane il vizio di fondo della riforma che si sostanzia nell'eccesso di accentuazione dei parametri numerico-economici, a scapito dell'elemento ontologico dei rapporti di lavoro. ■

[*] Ispettori del Lavoro. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

Benefici contributivi per esposizione all'amianto

La pronuncia della Suprema Corte

di Antonella Delle Donne [*]



I benefici contributivi per esposizione ad amianto

L'asbesto, meglio conosciuto come amianto, è costituito da un gruppo di minerali lavorati a temperatura e pressione basse.

L'alta resistenza al calore e la struttura fibrosa consentivano un uso diffuso sia nel settore tessile per la creazione di indumenti che in quello edile per la coibentazione di edifici e mezzi di trasporto.

I primi studi circa la sua tossicità risalgono agli anni Trenta quando il Regno Unito adotta i primi canali di ventilazione e sfogo quale cautela all'uso dell'amianto a seguito di studi medici che mettono in correlazione i casi di mesotelioma pleurico e carcinoma polmonare con le inalazioni di asbesto. Negli anni Quaranta è la Germania a riconoscere un risarcimento per i lavoratori maggiormente esposti all'amianto e a rischio di malattie. Nel 1983 l'uso viene completamente vietato in Islanda. L'Italia soltanto il 27 marzo 1992 emana la legge n. 257 contenente norme relative alla cessazione dell'impiego dell'amianto vietandone *"l'estrazione, l'importazione, la lavorazione, l'utilizzazione, la commercializzazione, il trattamento e lo smaltimento, nel territorio nazionale, nonché l'esportazione"*.

L'art. 13 della summenzionata legge prevede distinte tipologie di benefici per i lavoratori esposti ad amianto:

1. trattamento straordinario di integrazione salariale;
2. pensionamento anticipato.

Tenendo conto dell'esposizione al rischio di contrarre malattie asbesto correlate, quindi, delle minori aspettative di vita il legislatore ha previsto una rivalutazione contributiva del 50% ai fini pensionistici. In caso di malattia accertata e di contributi insufficienti per maturare il diritto alla pensione scatta quello alla pensione invalidità amianto. Per ottenere i benefici descritti sono necessari

diversi presupposti:

1. l'esposizione alle fibre per motivi di lavoro;
2. il protrarsi del rischio nel tempo.

Termini per presentare la domanda

La procedura da seguire per il riconoscimento dei benefici da esposizione ad amianto è bifasica. La prima ha carattere amministrativo e si svolge dinanzi all'Inps presentando la richiesta per ottenere il riconoscimento delle maggiorazioni contributive una volta avuto il rilascio della certificazione da parte dell'Inail a seguito di visita medico-legale.

Conclusa la fase amministrativa e in caso di esito negativo, si può procedere con il ricorso giurisdizionale davanti al Giudice del Lavoro. L'atto introduttivo deve essere ben dettagliato con la descrizione precisa dell'ambiente di lavoro, dei livelli di esposizione e delle sostanze cui si è stati esposti. È, inoltre, necessario allegare il certificato Inail e la domanda presentata presso l'Inps.

In ordine ai termini per presentare la domanda la Suprema Corte di Cassazione ha precisato in diverse sentenze come la decadenza speciale di cui all'art. 47, comma 5 del decreto legge n. 269 del 2003 (presentazione domanda a Inail di residenza entro 180 giorni dalla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del decreto interministeriale a pena di decadenza del diritto agli stessi benefici)



non si applica a coloro che rientrano nel previgente regime legislativo ovvero che hanno già maturato il diritto al trattamento pensionistico, usufruiscono del trattamento di mobilità oppure hanno definito la risoluzione del rapporto di lavoro in relazione alla domanda di pensionamento. Tale ultima previsione, infatti, è stata introdotta proprio per creare un periodo transitorio da un regime (quello disciplinato dalla legge n. 257 del 1992) all'altro (previsto dal decreto legge n. 269 del 2003).

La decisione della Suprema Corte

La Suprema Corte nella sentenza n. 2243 del 2023 ribadisce il principio già espresso della non necessità della domanda all'Inail nel termine semestrale decorrente dalla pubblicazione del D.M. attuativo dell'art. 47 del decreto legge del 2003 del 27 ottobre 2004 per procedere al riconoscimento dei benefici da amianto per coloro che hanno già maturato il diritto al trattamento pensionistico prima del 2004.

Sulla base di tale affermazione la Corte cassa la sentenza della Corte d'Appello di Roma del 14 marzo del 2017 che aveva confermato la pronuncia del Tribunale di Latina di rigetto della domanda di alcuni pensionati che avevano chiesto la maggiorazione per esposizione ad amianto.

La Corte territoriale aveva ritenuto fondata l'eccezione di decadenza per non aver presentato tempestiva domanda di decadenza all'Inail nel termine semestrale.

La Corte di Cassazione fornisce la propria interpretazione e ritiene errata l'esegesi delle norme in esame fornita dal Tribunale di merito e confermata dalla Corte d'Appello. I lavoratori che hanno già maturato il diritto al trattamento pensionistico prima del 2004, data dell'entrata in vigore del decreto attuativo dell'art. 47 del decreto legge del 2003, non decadono dal diritto di presentare la richiesta per i benefici contributivi per esposizione all'amianto anche se non hanno avanzato richiesta all'Inail nel semestre indicato.

Conclusioni

Il riconoscimento di maggiorazioni contributive per esposizioni all'amianto rappresenta una forma di risarcimento aggiuntivo rispetto a quello pecuniario diretto a

compensare le minori aspettative di vita dei lavoratori.

Il ristoro esclusivo della sfera patrimoniale risulterebbe, infatti, insufficiente a fornire una reale tutela ai lavoratori esposti a sostanze tossiche in quanto è necessario prevedere una misura che incide sulla vita stessa del soggetto.

In tale ottica le maggiorazioni contributive risultano consone a tal fine fornendo al lavoratore la possibilità di maturare precocemente il diritto alla pensione.

La sentenza della Suprema Corte in commento propina un'interpretazione della legge favorevole ai richiedenti ritenendo non decadenziale la presentazione della domanda di certificazione all'Inail entro sei mesi dalla pubblicazione del decreto del 2004 attuativo della legge del 2003 dettata in materia almeno per coloro che hanno già maturato il diritto al trattamento pensionistico in quella data. Si tratta di principio non rivoluzionario nella giurisprudenza in quanto ribadito in diverse occasioni che, però, a quanto pare, non risulta ancora ben recepito nelle Corti territoriali che continuano a fornire interpretazioni difformi avallate anche dalle Corti di Appello. La sentenza della Corte di Cassazione n. 2243 del 2023 non lascia alcun spazio a dubbi circa la corretta applicazione della disciplina dei termini decadenziali relativi alle domande di richieste di maggiorazioni da esposizioni ad amianto, pertanto, i singoli Tribunali dovranno adeguarsi a quanto disposto. ■

[*] In servizio presso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, DG Politiche Previdenziali e Assicurative, Divisione I. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.



Viaggio di nozze

di Fadila

Tanti, fortunatamente non tutti e neanche la maggioranza della nostra comunità, di fronte al periodo difficile che stiamo attraversando, sottolineate quotidianamente da stampa e televisione con toni spesso catastrofici come fossimo sull'orlo dell'abisso, anziché reagire aumentando il loro impegno secondo le rispettive attitudini, si abbandonano a una sorta di rassegnazione, a una catalessi psicologica. Certo, dopo il lungo periodo della pandemia, che ha lasciato sul suo cammino morte e distruzione, e con una guerra disastrosa in Europa la realtà precedente è cambiata e oggi la nostra situazione è indubbiamente peggiorata per una serie di fattori come la crisi economica, l'inflazione, l'aumento della povertà per non parlare dei disastri climatici che ci portiamo dietro da lungo tempo.

Ma tutto va rapportato a una realtà il cui benessere è ancora superiore a quello della maggioranza degli altri paesi. Siamo, tanto per dire, ancora la settima potenza economica del mondo. Quelli che si auto compiangono per le odierne difficoltà sono una minoranza, seppur cospicua, composta dai pessimisti per natura e da una parte degli appartenenti alle ultime generazioni abituate al clima di benessere diffuso in cui tutto sembrava permesso; esigevano l'attuazione dei diritti e spesso ignoravano la necessità dei doveri. Erano inseriti in un ambiente in cui l'edonismo ha rischiato di sovrastare i principi di solidarietà e uguaglianza per cui ci siamo battuti per una vita intera. La loro immagine è più simile a quella delle cicale che delle formiche e a conferma di ciò, ne ho avuto prova lo scorso agosto parlando con la mia vicina di casa.

Erano i giorni in cui all'attenzione mondiale c'era l'incendio devastante dell'isola di Maui nelle Hawaii che aveva distrutto interi centri e fatto tante vittime. La donna si sentiva doppiamente dispiaciuta sia per il disastro sia perché il fratello, appena sposato, doveva partire per un lungo viaggio che, tra l'altro, includeva la California e si concludeva proprio in quel luogo esotico per una spesa complessiva di diecimila euro. Ora in fretta avrebbe dovuto cambiare itinerario.

La cosa mi ha destato meraviglia perché sapevo che non erano dei paperoni, lui giardiniere e lei precaria all'università e al mio atteggiamento di stupore e sorpresa per la spesa di tale somma non indifferente aveva tenuto a precisare che era l'insieme delle offerte versate dagli invitati al matrimonio. Ero così rimasto indietro che pensavo si usassero ancora i classici regali utili soprattutto per la casa con qualche riciclo per quelli non graditi che passando di mano, probabilmente, avrebbero mantenuto tale caratteristica.

Mi è venuto subito di fare il raffronto con il mio viaggio di nozze di tanti decenni fa e ne sono uscito mortificato perché la mia destinazione non fu un'isola esotica, né Montecarlo, né la Versilia e tantomeno

Capalbio bensì Piombino! Tale scelta fu dovuta all'offerta di una pensione accessibile alle mie tasche per la durata di una settimana, viaggio compreso alla guida della mia auto. Si trattava del primo modello della cinquecento che avevo comprato di seconda (forse anche di terza) mano, quella con le portiere a vento. Aveva un difetto congenito ai giunti che dopo un certo numero di chilometri si sgranavano e bisognava cambiarli. Me ne portavo sempre uno di scorta per l'occorrenza che sostituisco personalmente con qualche smadonnata. E manco a farla apposta capitò anche in quella circostanza, lungo la via Aurelia. A ripensarci oggi dovrei definirla una vacanza d'inferno, con un caldo boia in un ambiente privo di condizionatori e ventilatori. Eppure, quel viaggio mi aveva reso felice. Erano i tempi in cui si stava uscendo dalla povertà ed era tale il nostro entusiasmo che ogni piccolo progresso ci sembrava bello e le difficoltà sopportabili.

Così come ritengo ancora vivibile l'attuale situazione, abituato in passato a una molto più difficile e dura. Quando sento parlare dei mali che affliggono la società, compresi quelli causati dalla illegalità e dalle violenze, pur provando immenso dolore per le vittime, non posso dimenticare che c'erano anche prima e sicuramente più diffusi e profondi; tanto per dire delle ingiustizie sociali tra classi e verso le donne. Pochi sanno, per esempio com'era Roma ai tempi della mia gioventù. Di quartieri ghetto dove regnavano illegalità, prostituzione, droga e baraccopoli e dove era preferibile girare alla larga, soprattutto di sera, ce n'erano almeno una decina, altro che Tor Bella Monaca. Ho imparato dalla vita che solo attraverso l'impegno e la lotta si può migliorare la società. Tutto ciò presuppone uno spirito costruttivo, non la rassegnazione in attesa del diluvio. Sono consapevole che la mia visione non coincide con quella di tanti altri perché diversi sono i punti di partenza. La differenza tra me e loro rappresenta la versione banale della teoria di Einstein. ■

