

AGIDAE

- RIVISTA BIMESTRALE
- DI FORMAZIONE
- E AGGIORNAMENTO

- • NORMATIVO
- • CONTRATTUALE
- • GESTIONALE

- PER L'ASSOCIAZIONE
- GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
- DELL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA

- PER GLI ENTI NON PROFIT

ISSN 2784 - 8485

- ANNO XIV
- SETTEMBRE / OTTOBRE
- 2023

5



AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111 - agidae@agidae.it - WWW.AGIDAE.IT

AGIDAE
**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

- **Normativo**
- **Contrattuale**
- **Gestionale**

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla
Giorgio Capoccia
Isabella Ayme
Nicola Galotta
Francesco Macrì
Armando Montemarano
Emanuele Montemarano
Paolo Saraceno
Maria Annunciata Vai
Nicola Mercurio

*Registrazione Tribunale di Roma
n. 328 del 5-08-2010. Poste
Italiane S.p.A.
Spedizione in
Abbonamento Postale
70 % - C/RM/DCB*

*Grafica e stampa
SER Graph Srl
Via Guido Reni, 54 - Roma
tel. 06 36 00 42 41
info@sergraph.it
www.sergraph.net*

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL' AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra

Presidente

Fr. Antonio Masi

Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla

Vice Presidente

Sr. Mimma Scalera

Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai

Tesoriere

anno XIV - N. 5
Settembre | Ottobre 2023

00198 Roma - Via V. Bellini 10
Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111
agidae@agidae.it - www.agidae.it

Presentazione

AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica - fondata nel 1960, è un'associazione di Istituti che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (Scuole, Università Pontificie, Facoltà Ecclesiastiche, ISSR, Pensionati per studenti, Case di riposo e di assistenza, Case per ferie, Case per esercizi spirituali, Diocesi, Parrocchie, Seminari) e che, per il loro funzionamento, si avvalgono della collaborazione di personale dipendente. All'**AGIDAE** aderiscono anche Istituzioni ed enti laici che scelgono di adottare il CCNL.

L'**AGIDAE** stipula:

- ⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:
 - FLC CGIL,
 - CISL SCUOLA,
 - UIL SCUOLA,
 - SNALS CONF.SA.L.,
 - SINASCA;
- ⇒ il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le OO.SS.:
 - F.P. CGIL,
 - FISASCAT CISL,
 - UILTuCS;
- ⇒ il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le OO.SS.:
 - FLC CGIL,
 - CISL Università,
 - CISL Scuola,
 - UIL RUA,
 - SNALS CONF.S.A.L.,
 - SINASCA.

L'**AGIDAE** assiste gli associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative e gestionali.

Iscrizioni

Per iscriversi all'**AGIDAE** basta compilare ed inviare il modulo pubblicato nel sito www.agidae.it con l'indicazione dell'attività svolta (scolastica, universitaria o socio-assistenziale).

In caso di cooperative, società, associazioni, allegare copia dello statuto.

L'**AGIDAE** comunica l'accettazione formale e indica le modalità per effettuare il pagamento della quota associativa fissata per ciascun anno solare.

Quote associative 2023

Istituti	€ 400,00
Ekonomi/ Superiori	€ 220,00
Consulenti	€ 600,00

IBAN: IT67C 03015 03200 00000 3396051, intestato ad AGIDAE.

Indicare nella causale il codice associato.

Variazioni e disdette

Qualsiasi variazione di gestione, indirizzo o recapiti va comunicata per iscritto all'**AGIDAE**, come pure la cessazione di attività o la disdetta di iscrizione.

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

VITA ASSOCIATIVA



- 6** Convegno d'autunno AGIDAE

ATTIVITÀ SINDACALE



- 8** Disdetta CCNL AGIDAE SCUOLA 2021/2023

OSSERVATORIO



- 9** Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia. Inquadramento e analisi del problema (parere del CNEL del 04/10/2023)

ARTICOLI



- 33** Salario minimo: quando il giudice può discostarsi dalla retribuzione individuata dal CCNL
Vitantonio Lippolis
- 39** Lettera Circolare di Janua Broker S.p.a.: estensione della tutela assicurativa INAIL per studenti e personale scolastico

SENTENZE UTILI



- 41** Salario minimo e retribuzione contrattuale minima
(Cass. Sez. Lavoro Sent. 28320 del 10/10/2023)
Ida Bonifati

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 44** Contratto a tempo determinato nel "Decreto Lavoro". Chiarimenti su proroghe, rinnovi e causali (Min. Lavoro circ n. 9 del 09/10/2023)
- 49** Estensione della tutela assicurativa Inail per studenti e docenti del sistema scolastico statale (Inail circ. n.45/2023)

P. Francesco Ciccimarra



Mentre queste note sono consegnate per la stampa riprende, come ogni anno, il rituale prenatalizio fatto di un'estetica che obbliga la stragrande maggioranza delle persone ad una replica puntuale: primi addobbi natalizi nelle strade, luci colorate come ornamenti di vetrine, regali, in una corsa lanciata principalmente verso l'incremento dei consumi, piuttosto che verso l'incontro con Gesù, nuova vita salvifica per l'Umanità intera.

Ma l'atmosfera che ci accompagna verso il Natale, purtroppo, è turbata dalle immagini di una "nuova" guerra che irrompe sui teleschermi: troppi uomini, donne e bambini morti sotto i colpi feroci ed inarrestabili delle armi nella sfortunata terra di Israele e di Palestina.

Dinanzi alla guerra in Medio Oriente che «*semina morte, non risolve nulla e cancella il futuro*» non può che risuonare forte l'esortazione che **Papa Francesco**, nel corso dell'Udienza generale del 18 ottobre scorso, ha rivolto ai credenti, ossia «*a prendere in questo conflitto una sola parte: quella della pace, non a parole ma con la preghiera, con la dedizione totale*».

Nella **Giornata di digiuno, di preghiera e di penitenza per la pace nel mondo** indetta dallo stesso Pontefice il **27 ottobre 2023**, a cui hanno partecipato anche esponenti delle altre confessioni cristiane e di altre fedi, con la speranza di evitare l'escalation di odio scatenatosi dopo il terribile attacco terroristico di Hamas contro Israele, il monito di Papa Francesco:

“Le vittime aumentano e la situazione a Gaza è disperata. Si faccia, per favore, tutto il possibile per evitare una catastrofe umanitaria. Inquieta il possibile allargamento del conflitto, mentre nel mondo tanti fronti bellici sono già aperti. Tacciano le armi, si ascolti il grido per la pace dei poveri, della gente, dei bambini. La guerra non risolve alcun problema, semina solo morte e distruzione, aumenta l'odio, moltiplica la vendetta”.

E con la speranza che l'attesa della nascita di Gesù possa generare nei cuori dei Governanti dei Paesi coinvolti l'ardimento per vincere la **scommessa della pace**, l'Agidae si prepara al tradizionale Convegno d'autunno dal titolo **“Scuola e Sanità. Lavoro, Qualità, Formazione. Le prospettive delle Opere in una Chiesa che ascolta”**.



Ancora una occasione per riflettere sul cammino che si pone dinanzi ai Gestori in questo momento caratterizzato da complesse difficoltà di ordine politico, sociale, economico e istituzionale.

Le attività gestite dagli Enti associati non possono fare a meno delle tre “condizioni” proposte nel titolo del Convegno - **Lavoro, Qualità, Formazione** - che rappresentano requisiti ineliminabili per una gestione apostolica efficace delle attività della Chiesa, un modo esigente per offrire a tutti coloro che si vedono coinvolti - utenti, studenti, famiglie, lavoratori dipendenti, collaboratori - gli strumenti più adeguati per usufruire di un servizio di qualità, sulla base di contenuti, metodi e valori che fanno crescere autenticamente tutti nelle diverse aree in cui ci si trova ad operare.

Il tema del **Lavoro** sarà declinato anche attraverso l'intervento sul **“salario minimo”** che in questo periodo anima il confronto sindacale, impegna le agende dei nostri politici ed è al centro di numerose pronunce della Magistratura di legittimità; solo nel mese di ottobre, la Suprema Corte, con sei sentenze, ha precisato la nozione di **«salario minimo costituzionale»**, in base all' art. 36 Cost., con una ricognizione sistematica condotta anche sulla base dei numerosissimi precedenti sulla stessa materia.

CCNL. Il 31 dicembre 2023 scade formalmente il CCNL AGIDAE SCUOLA 2021-2023. *In assenza di un nuovo CCNL sottoscritto dalle OO.SS. e dall'Agidae, continueranno ad essere applicate, in regime di prorogatio, tutte le disposizioni previste dal CCNL scaduto fino alla sottoscrizione del nuovo.*

Con la proliferazione di nuovi contratti collettivi nazionali, continua a preoccupare il fenomeno della contrattazione «pirata», che costituisce una forma di «dumping sindacale», quale elemento di perturbazione delle dinamiche intersindacali, ma tra contratti “buoni” e contratti “cattivi”, esiste una terza via, quella della **“contrattazione collettiva di qualità”**, la sola che può sostenere la crescita degli Enti e al contempo promuovere lo sviluppo professionale dei lavoratori, sostenere la domanda di tutela e sicurezza sociale, assicurare il benessere collettivo.

Un salario minimo, dunque, esiste ed è quello dei Contratti collettivi che, diversamente da una legge nazionale sul salario minimo tutela tutti i lavoratori di tutti i livelli e non solo i profili professionali più bassi.

Che il tempo dell'Avvento sia per tutti non solo prelude ed attesa del Natale, ma “vero tempo”, provvisto di direzione e di orientamento, inteso nel vero senso cristiano del termine: “adventus”: Dio è qui, non si è ritirato dal mondo, non ci ha lasciati soli; è entrato in questa povera “provincia” denominata Terra per rendere visita a tutti.

SCUOLA e SANITÀ

Lavoro Qualità Formazione

*Le prospettive delle Opere
in una Chiesa che ascolta*

**CONVEGNO D'AUTUNNO
1-2 dicembre 2023**

AULA MAGNA

*Pontificia Università Urbaniana Città del Vaticano
Via Urbano VIII, 16*

VENERDÌ 1 dicembre ore 15:00

Introduzione.

P. FRANCESCO CICCIMARRA, *Presidente Nazionale AGIDAE*

**Il tema del salario minimo nella nuova contrattazione collettiva:
il salario minimo legale e il salario minimo costituzionale.**

ARMANDO MONTEMARANO, *Consulente Agidae*

**Il cammino della parità scolastica nelle recenti disposizioni legislative
e amministrative: l'abilitazione del personale docente.**

FABRIZIO MANCA, *Direttore Generale MIM*

**Il PNRR e gli AVVISI del "MIM" riservati alla scuola paritaria. Le opportunità
per una scuola che guarda al futuro.**

SIMONA MONTESARCHIO, *Direttore Generale MIM*

**CYBERSECURITY: rischi, impatti e nuovi modelli di prevenzione per aziende
e istituzioni.**

FERDINANDO DI LUCA, *General Manager DuskRise Italia SpA*

Dibattito.

SABATO 2 dicembre ore 9:00 - 10:30 (prima parte)

FOND.E.R

Il conto azienda: Il nuovo strumento per il finanziamento della formazione continua.

INTERVENTI

La formazione vicina alle aziende e al lavoro, l'evoluzione attuale delle politiche del lavoro.

PAOLO CARCASSI (UIL)

Il valore della formazione per competenze come dovere sociale per la ricollocazione dei lavoratori e come miglioramento dei servizi erogati dai Datori di Lavoro.

ANNA TROVÒ (CISL)

Il valore della condivisione dei piani formativi ed il nuovo accordo stipulato con Agidae.

SIMONETTA PONZI (CGIL)

Il conto formazione per il mondo degli EECR.

P. FRANCESCO CICCIMARRA, *Presidente Fonder*

Spinta alla creazione del conto-azienda; valore del conto formazione per le aziende laiche.

ULDERICO SBARRA, *Vicepresidente Fonder*

Il conto formazione in pratica, la differenza con il conto sistema e la programmazione

Avvisi 2024 sul conto sistema + Q&A.

NICOLA GALOTTA, *Direttore Fonder*

SABATO 2 dicembre ore 11:00 - 12:30 (seconda parte)



PREMIO NAZIONALE QUALITÀ AGIDAE 2023

Terza Edizione

Intervento di apertura.

P. FRANCESCO CICCIMARRA *Presidente Nazionale AGIDAE*

Le normative di sistema (qualità, sicurezza, ambiente, ecc) e l'importanza della Certificazione in un mercato sempre più competitivo.

DOTT. EMANUELE RIVA, *Vice DG e Direttore Dipartimento Certificazione e Ispezione ACCREDIA, Presidente di IAF (International Accreditation Forum)*

Presentazione del Modello AgiTQM e comunicazione dei risultati.

GIORGIO CAPOCCIA, *Direttore Agiqualitas*

Presentazione delle migliori prassi dei partecipanti al Premio Qualità.

Responsabili Qualità e/o Rappresentanti degli Enti partecipanti al Premio

Ore 12:45 Conclusione dei lavori.

Ore 13:00 Pranzo/ Buffet da "Mena all'Urbaniana".





www.flcgil.it
e-mail: organizzazione@flcgil.it



www.cislscuola.it
e-mail: cisl.scuola@cisl.it



www.uilscuola.it
e-mail: uilscuola@uilscuola.it



www.snals.it
e-mail: info@snals.it



www.sinasca.it
e-mail: info@sinasca.it

Roma, 27 settembre 2023
Prot. n. 211/2023 flcgil GF/GS-stm

Egr. Presidente AGIDAE
Associazione Gestori Istituti Dipendenti
dall'Autorità Ecclesiastica
p. Francesco Ciccimarra
Via Bellini, 10 - Roma

OGGETTO: Disdetta CCNL AGIDAE SCUOLA 2021-2023

Le scriventi Organizzazioni Sindacali **FLC-CGIL**, **CISL SCUOLA**, **UIL SCUOLA RUA**, **SNALS-CONFSAL** e **SINASCA**, firmatarie del CCNL AGIDAE SCUOLA 2021-2023, **inviano** con la presente formale **disdetta contrattuale** nel rispetto delle norme, delle modalità e dei tempi fissati dall'art. 16 del citato **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore**.

Le Organizzazioni Sindacali si riservano di inviare all'Associazione in indirizzo entro i tempi fissati dal CCNL in vigore le relative proposte di piattaforma unitaria.

Distinti saluti.

FLC CGIL
Gianna Fracassi

Cisl Scuola
Ivana Barbacci

Uil Scuola Rua
Giuseppe D'Aprile

Snals Confsal
Elvira Serafini

Sinasca
Pierluigi Cao

FLC CGIL
Via Leopoldo Serra 31
00153 Roma
tel. 06 83966800 - fax 06 5883440

CISL SCUOLA
Via Angelo Bagnoni 8
00153 Roma
tel. 06 583111 - fax 06 5881713

UIL SCUOLA RUA
Via Marino Laziale 44
00179 Roma
tel. 06 7846941 - fax 06 7842858

SNALS CONFSAL
Via Leopoldo Serra 5
00153 Roma
tel. 06 588931 - fax 06 5897251

SINASCA
Via Giulio Cesare 118
00192 ROMA
Tel. 063701718 - fax 063720139



Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

ELEMENTI DI RIFLESSIONE
SUL SALARIO MINIMO IN ITALIA

Roma, 4 ottobre 2023

* * * * *

**Esiti della prima fase della istruttoria tecnica
in Commissione dell'informazione:**

INQUADRAMENTO E ANALISI DEL PROBLEMA

(1) Salario minimo e lavoro povero: inquadramento del problema

In data 11 agosto 2023 il Presidente del Consiglio dei Ministri ha formulato al CNEL la richiesta di un documento di osservazioni e proposte in materia di salario minimo in vista della prossima legge di bilancio.

I componenti della Commissione dell'informazione del CNEL (da ora in avanti Commissione) concordano nel sottolineare l'estrema complessità del tema. Tra le forze sociali e gli esperti si registrano posizioni alquanto diversificate se non contrapposte. Dieci anni di dibattito pubblico e analisi scientifiche non sono sin qui stati sufficienti per delineare tutti gli aspetti del problema, anche rispetto alle informazioni allo stato disponibili, e trovare punti di convergenza.

Non è dato sapere, per esempio, l'impatto di una eventuale legge in materia di salario minimo sul sistema economico e produttivo e sulla stessa finanza pubblica con riferimento al problema delle esternalizzazioni e degli appalti di servizi nelle pubbliche amministrazioni. Ancora non chiariti – e comunque ampiamente dibattuti – sono i possibili effetti sui singoli lavoratori e sulle dinamiche complessive del mercato del lavoro (disoccupazione, tassi di occupazione regolare, ecc.).

Conseguenza di tutto ciò è l'estrema polarizzazione del dibattito pubblico e del confronto politico tra favorevoli e contrari a un intervento legislativo.

Per evitare di replicare nelle dinamiche interne al CNEL schemi di ragionamento duali – che si prestano a strumentalizzazioni politiche ed eccessi di semplificazione di un problema altamente complesso – i componenti della Commissione per l'informazione del CNEL concordano sulla importanza di pervenire alla formulazione di un documento finale ampio e inclusivo. Un documento orientato cioè a condividere dati, scenari, possibili soluzioni e criticità.

È questa l'unica strada per sviluppare conclusioni e proposte che possano essere realmente utili, una volta portati a conoscenza del Governo e del Parlamento, a contribuire a un avanzamento del dibattito e della conoscenza in materia. Ed è sempre questa la strada per contribuire a consolidare l'autorevolezza istituzionale del CNEL rispetto alla sua funzione di "organo di consulenza delle Camere e del Governo" chiamato dall'articolo 99 della Costituzione a "contribuire alla elaborazione della legislazione economica e sociale".

Di conseguenza i componenti della Commissione dell'informazione hanno convenuto di adottare un preciso metodo di lavoro distinguendo nettamente la fase della analisi, da condividere nella Assemblea straordinaria del 4 ottobre, da quella della proposta che verrà rinviata alla Assemblea straordinaria del 12 ottobre.

Sempre in termini preliminari i componenti della Commissione dell'informazione hanno convenuto sulla necessità di soffermare il loro interesse, in ragione del poco tempo a disposizione per il lavoro istruttorio, esclusivamente sul tema specifico del salario minimo.

Per altri profili, strettamente collegati alle motivazioni politiche di una proposta di legge in materia di salario minimo, i componenti della Commissione dell'informazione richiamano la relazione del gruppo di lavoro, istituito con Decreto Ministeriale n. 126 del 2021, che è chiara nel precisare come, “nel dibattito pubblico, la povertà lavorativa è spesso collegata a salari insufficienti mentre questa è il risultato di un processo che va ben oltre il salario e che riguarda i tempi di lavoro (ovvero quante ore si lavora abitualmente a settimana e quante settimane si è occupati nel corso di un anno), la composizione familiare (e in particolare quante persone percepiscono un reddito all'interno del nucleo) e l'azione redistributiva dello Stato”.

(2) Istruttoria e metodo

Sulla questione del salario minimo il CNEL, su sollecitazioni del Parlamento, già in passato ha più volte fornito contributi e analisi che non possono non essere presi ora in considerazione pur senza forzature e tenendo anzi conto della più recente evoluzione del dibattito pubblico e politico.

Si ricordano, in particolare, tre documenti approvati dalla Assemblea del CNEL rispettivamente il 27 marzo 2019, il 17 dicembre 2000 e il 22 settembre 2023:

- le *Osservazioni e proposte* del CNEL sugli atti S. 658 e S. 310 relativi alla “istituzione del salario minimo orario” (Audizione presso la Commissione XI lavoro pubblico e privato, previdenza sociale del Senato della Repubblica del 13 marzo 2019);
- le *Osservazioni e proposte* del CNEL relativamente all'atto COM(2020)682 concernente la “Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea”;
- la *Osservazioni* del CNEL sugli atti A.C. 141, A.C. 210, A.C. 216, A.C. 306, A.C. 432,
- A.C. 1053 (Memoria per l'audizione informale presso la Commissione XI lavoro pubblico e privato” della Camera dei Deputati dell'11 luglio 2023).

In tutti questi documenti il CNEL, nel ribadire la complessità delle cause che concorrono all'aggravarsi del problema del lavoro povero, ha sempre sottolineato l'impossibilità di risolverlo con soluzioni semplicistiche sollecitando anzi l'importanza di una visione d'insieme di tutte le sue componenti e comunque tale da legare il tema del salario minimo alla più generale questione salariale e al nodo della produttività. Costante è sempre stato il richiamo di tutte le componenti del CNEL alla centralità del sistema di contrattazione collettiva da intendersi non solo come una “fonte” di regolazione dei rapporti individuali di lavoro ma

soprattutto come un meccanismo istituzionale di autogoverno delle dinamiche della domanda e della offerta di lavoro proprio perché sede naturale della compensazione tra istanze economiche e istanze sociali. Una istituzione ancora viva e dinamica che va difesa e sostenuta, quantunque non manchino elementi di criticità e sofferenza di cui si ha piena consapevolezza.

Ai fini del lavoro istruttorio, accanto alle memorie depositate in Parlamento dalle forze sociali e da esperti di varia estrazione e specializzazione e alla letteratura nazionale e internazionale di riferimento, la Commissione dell'informazione si è potuta avvalere di documenti predisposti da ISTAT, INPS, Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Banca d'Italia che sono poi stati ripresi e rielaborati da una puntuale e ricca nota informale messa a punto dall'Ufficio IV del CNEL.

La quantità di dati, informazioni, rilievi e riflessioni contenuta in tutti questi documenti impone una scelta di metodo relativa alla individuazione di chiavi di lettura e criteri attendibili per una loro analisi ordinata e condivisa da sottoporre alla attenzione della Assemblea del CNEL nei termini di una sintesi ragionata.

I componenti della Commissione dell'informazione si trovano concordi nell'individuare, come metodo, quanto suggerito nella prima seduta del 22 settembre scorso dal Presidente del CNEL, Renato Brunetta, e cioè di fare riferimento alla Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nella Unione europea, anche in ragione dei vincoli per l'Italia con riferimento alla sua trasposizione nel nostro ordinamento giuridico prevista entro il 15 novembre 2024.

In altri termini sarà la direttiva europea a fornire alla Commissione – e, auspicabilmente, alla Assemblea del CNEL – i punti di riferimento prioritari per inquadrare gli esatti termini del problema e per consentire alla Assemblea di formulare conclusioni (sui dati) e proposte (per la sua soluzione).

(3) Chiavi di lettura e ambiti di analisi desumibili dalla direttiva europea sui salari minimi adeguati

Come noto la direttiva europea non impone agli Stati membri alcun obbligo di fissare per legge il salario minimo adeguato (vedi espressamente, in questi termini, l'art. 1, § 4, lett. A della direttiva) e neppure di stabilire un meccanismo vincolante per l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi (vedi espressamente, in questi termini, l'art. 1, § 4, lett. B della direttiva). La direttiva è al contrario estremamente chiara nel segnalare, rispetto all'obiettivo di promuovere un sostanziale "miglioramento dell'accesso effettivo dei lavoratori al diritto alla tutela garantita dal salario minimo" (art. 1), una netta preferenza di fondo per la soluzione contrattuale rispetto a quella legislativa.

A parere della Commissione e del Consiglio “il buon funzionamento della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari è uno strumento importante attraverso il quale garantire che i lavoratori siano tutelati da salari minimi adeguati che garantiscano quindi un tenore di vita dignitoso (...). Una contrattazione collettiva solida e ben funzionante, unita a un’elevata copertura dei contratti collettivi settoriali o intersettoriali, rafforza l’adeguatezza e la copertura dei salari minimi” (considerando 22 della direttiva).

La presenza di un esteso e consolidato sistema di contrattazione collettiva non è tuttavia di per sé condizione sufficiente per raggiungere l’obiettivo indicato dalla direttiva europea di una retribuzione adeguata. Per questo motivo la direttiva pone particolare attenzione al cosiddetto “tasso di copertura” della contrattazione collettiva, e cioè alla percentuale di lavoratori a cui si applicano i contratti collettivi. Percentuale che, come confermato dalla direttiva, viene “calcolata come rapporto tra il numero di lavoratori coperti da contratti collettivi e il numero di lavoratori le cui condizioni di lavoro possono essere disciplinate da contratti collettivi conformemente al diritto e alle prassi nazionali” (art.3).

Di conseguenza, la direttiva dispone che, “qualora il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore a una soglia dell’80%”, lo Stato membro interessato debba prevedere “un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime” e definire altresì, previa consultazione delle parti sociali o sempre mediante un accordo con queste ultime, “un piano d’azione per promuovere la contrattazione collettiva” (art. 4, § 2).

In assenza di un sistema di contrattazione collettiva adeguato nel senso sopra precisato, in alternativa alla adozione di un piano di azione per promuovere la contrattazione collettiva, gli Stati membri possono prevedere l’introduzione di un salario minimo di legge stabilendo “le necessarie procedure per la determinazione e l’aggiornamento dei salari minimi legali” (art. 5, § 1) eventualmente attraverso un “meccanismo automatico di adeguamento dell’indicizzazione dei salari minimi legali, basato su criteri appropriati e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, a condizione che l’applicazione di tale meccanismo non comporti una diminuzione del salario minimo legale” (art. 5, §3).

Nel caso della adozione di un salario minimo legale (e solo in questo caso) la direttiva impone agli Stati membri il ricorso a “valori di riferimento indicativi per orientare la loro valutazione dell’adeguatezza dei salari minimi legali. A tal fine, possono utilizzare valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio” (art. 5, § 4).

Altri elementi valorizzati dalla direttiva, anche in termini di obbligo, per una effettiva garanzia di salari minimi adeguati riguardano:

- agli oneri posti a carico del sistema delle piccole e medie imprese: “nell’attuare la presente direttiva gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre inutili vincoli amministrativi, finanziari e giuridici superflui, in particolare se ostacolano la creazione e lo sviluppo di micro, piccole e medie imprese.” (considerando 39 della direttiva);
- alla tutela dei lavoratori nel caso di appalti pubblici o contratti di concessione (art.9) posto che la direttiva europea si applica non solo al settore privato ma anche al settore pubblico;
- alla presenza di affidabili sistemi di monitoraggio della contrattazione collettiva, degli andamenti dei salari e del tasso di copertura della contrattazione collettiva (art. 10);
- alla trasparenza dei salari sul presupposto che i lavoratori dovrebbero avere facile accesso a informazioni complete sui salari minimi legali e sulla tutela assicurata dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili per garantire la trasparenza e la prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro (considerando 34 e art.11).

Alla luce di queste indicazioni, rispetto alle quali la situazione italiana appare carente, nella lettura dei materiali forniti da ISTAT, INPS, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Banca d’Italia, la Commissione dell’informazione ritiene fondamentale prestare attenzione ai seguenti elementi:

- tasso di copertura della contrattazione collettiva con particolare riferimento ai contratti collettivi sottoscritti da soggetti realmente rappresentativi (vediinfra);
- meccanismi diretti o indiretti di estensione generalizzata dei contratti collettivi quantomeno con riferimento ai trattamenti retributivi, tenendo presenti gli orientamenti della magistratura in materia;
- estensione e diffusione di forme di lavoro irregolare e sommerso ed efficacia delle attività ispettive e di vigilanza
- impatto di un eventuale intervento legislativo sul sistema delle piccole e medie imprese;
- identificazione (art. 11 codice appalti) e adeguatezza dei trattamenti retributivi nel caso di appalti pubblici o contratti di concessione;
-

- presenza di strumenti adeguati e affidabili rispetto alla necessità di conoscere gli andamenti della contrattazione collettiva e i relativi trattamenti salariali.

La direttiva europea, là dove esiste un robusto ed esteso sistema di contrattazione collettiva non richiede ulteriori verifiche o adempimenti. Da ciò si può evincere che il trattamento retributivo previsto da un contratto collettivo qualificato (cioè sottoscritto da soggetti realmente rappresentativi) sia adeguato.

Per i componenti della Commissione dell'informazione resta tuttavia da prestare particolare attenzione ai seguenti profili:

- presenza di settori o ambiti lavorativi (es. appalti di servizi) che, pur coperti dalla contrattazione collettiva non sembrano tuttavia garantire trattamenti retributivi adeguati (almeno stando agli indicatori suggeriti dalla direttiva europea, e cioè il 60% del salario lordo mediano e il 50% del salario lordo medio, e come confermato da recenti interventi della magistratura);
- diffusione di schemi giuridici o contrattuali che escono dal campo di applicazione della contrattazione collettiva (area del lavoro parasubordinato e delle c.d. partite IVA, stage extracurricolari, ecc.) o che comunque rischiano di precludere al lavoratore il pieno godimento dei trattamenti retributivi complessivi previsti dal contratto collettivo di riferimento (area del lavorotemporaneo);
- estensione e diffusione di forme di lavoro irregolare e sommerso ed efficacia delle attività ispettive e divigilanza;
- differenziali retributivi a livello territoriale (non solo Nord-Sud ma anche aree metropolitane e aree periferiche) a cui corrisponde peraltro anche un diverso costo della vita;
- condizioni occupazionali di giovani, donne e stranieri con particolare riferimento all'abuso del contratto di apprendistato (in assenza della componente formativa), alla incidenza del lavoro a tempo parziale c.d. involontario, al ricorrente ricorso a contratti a termine e al lavoro occasionale, alla effettiva conoscibilità per il prestatore di lavoro del trattamento retributivo dovuto, alla distanza tra previsioni di legge e contratto collettivo rispetto alla prassi contrattuale anche con riferimento a specifici settori produttivi o aree geografiche.

(4) Adeguatezza della base informativa: ripensare l'archivio nazionale dei contratti di lavoro del CNEL

La Commissione dell'informazione è l'organo consiliare del CNEL istituzionalmente preposto alla raccolta, alla organizzazione e alla elaborazione della informazione in materia di contrattazione collettiva e retribuzioni (art. 16 legge n. 936/1986). A questo fine dispone del materiale raccolto nell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro istituito presso il CNEL in base a precise disposizioni di legge (art. 17 legge n.936/1986).

I componenti della Commissione dell'informazione si trovano concordi nel segnalare come il dibattito sul salario minimo, per come è stato impostato in Parlamento e nel dibattito pubblico con specifico riferimento alla individuazione di una tariffa retributiva oraria, porti a segnalare non poche criticità della base informativa e conoscitiva attualmente disponibile. Criticità che sono destinate ad assumere maggiore rilevanza nei prossimi mesi anche con riferimento agli obblighi imposti dalla direttiva europea sui salari minimi adeguati sia in relazione alla presenza di affidabili sistemi di monitoraggio della contrattazione collettiva e degli andamenti dei salari sia con riferimento alla effettiva trasparenza e conoscibilità dei trattamenti retributivi da parte dei lavoratori.

La Commissione dell'informazione auspica pertanto che il dibattito contingente sul salario minimo possa essere l'occasione per individuare nel CNEL un "forum permanente" di confronto e collaborazione stabile e continuativa tra le forze sociali e tutti i soggetti istituzionali che raccolgono dati utili per il monitoraggio sistematico della contrattazione collettiva e dei salari con l'obiettivo di disporre di informazioni complete e il più possibile condivise su temi così centrali per la definizione delle politiche e delle leggi in materia economica e sociale.

Rispetto alle basi informative e alla conoscenza necessaria per formulare osservazioni e proposte sul tema specifico del salario minimo la Commissione per l'informazione segnala, in particolare, le seguenti criticità:

- assenza totale di dati che consentano una valutazione d'impatto di un salario minimo legale su imprese e sistema produttivo (soprattutto rispetto alle micro e alle piccole e medie imprese che è un profilo sottolineato dalla direttiva europea) ma anche sulle amministrazioni pubbliche in ragione della rilevanza degli appalti di servizi;
- mancato allineamento del sistema informativo Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro con il sistema della banca dati CNEL-INPS per quanto riguarda i "codicicontratto";
- incomparabilità tra le tariffe nominali (legali o contrattuali) di determinazione del salario minimo e i dati della massa salariale effettivamente

percepita da lavoratori che è utilizzata da ISTAT per valutare l'impatto di un salario minimo legale sui lavoratori (da segnalare che, partendo dalla stessa base informativa, ISTAT e INPS pervengono, in ragione dei diversi punti di vista adottati, a conclusioni diverse);

- disallineamento tra i criteri di classificazione dei contratti collettivi e dei loro "perimetri contrattuali" da parte del CNEL rispetto ai criteri utilizzati per descrivere le attività economiche e produttive (c.d. codici ATECO);
- assenza di monitoraggio sistematico di tipo qualitativo sulla contrattazione di produttività e sulle misure di welfare aziendale che pure beneficino di rilevanti sostegni pubblici;
- assenza di monitoraggio sui trattamenti retributivi nella cooperazione di lavoro dove già esiste una previsione di legge che impone il riconoscimento ai soci lavoratori di trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.

Rispetto alla esatta misurazione delle tariffe contrattuali "minime" si segnalano criticità e diversi punti di vista o chiavi di lettura dei contratti collettivi nazionali. Tra gli stessi componenti della Commissione dell'informazione espressione della rappresentanza d'impresa e del lavoro non esiste piena condivisione sulle voci retributive da prendere in considerazione per quantificare il "salario minimo" previsto dalla contrattazione collettiva che, a seguito di una verifica empirica dei testi contrattuali, è concetto diverso, nella quasi totalità dei contratti collettivi, dal c.d. "minimo tabellare". Le componenti della Commissione per l'informazione espressione delle categorie economiche e produttive ritengono in prevalenza corretto e imprescindibile attribuire alle sole parti contrattuali che sottoscrivono un contratto la funzione di determinare le voci che compongono i minimi contrattuali, senza applicare dall'esterno un criterio di lettura univoco e universale, che potrebbe falsare le dinamiche contrattuali, come è accaduto in passato con l'elaborazione giurisprudenziale della nozione onnicomprensiva di retribuzione, poi sconfessata nel 1984 dalla Sezioni unite della Corte di Cassazione.

Quest'ultimo profilo non è di poco conto, anche oltre l'attuale "contesa" politica contingente sul salario minimo legale, posto che la direttiva europea è inequivocabile nel richiedere agli Stati nazionali di provvedere "affinché le informazioni relative ai salari minimi legali e alla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili, comprese le informazioni sui meccanismi di ricorso, siano accessibili al pubblico, ove necessario nella lingua più perti-

nente, come stabilito dallo Stato membro, *in modo completo e facilmente accessibile*" (art. 11).

La Commissione dell'informazione, nel prendere atto della centralità e delle enormi potenzialità dell'archivio nazionale dei contratti di lavoro, frutto di una felice intuizione del Parlamento e del prezioso lavoro degli uffici del CNEL in tutti questi anni, manifesta consapevolezza circa la necessità di una migliore informatizzazione, di un potenziamento della fruibilità e di una più aggiornata capacità di lettura dei contratti e pertanto propone alla Assemblea e al Presidente del CNEL di porre questo obiettivo nel programma della XI consiliatura auspicando altresì di realizzare in forma istituzionale uno stretto collegamento tra condizioni di lavoro, salari e produttività che è niente altro che l'essenza più profonda della funzione della contrattazione collettiva.

(5) Parziale eterogeneità delle fonti statistiche sui livelli delle retribuzioni e pluralità di definizioni della retribuzione nei diversicontratti

In materia di retribuzioni le fonti statistiche ufficiali, nazionali e internazionali, utilizzate nella politica economica e nelle relazioni industriali sono allo stato principalmente focalizzate sulla dinamica piuttosto che sui livelli delle retribuzioni.

Gli indicatori annuali o congiunturali sulla dinamica delle retribuzioni sono utilizzati, insieme agli indicatori sulla dinamica dei prezzi, dalle parti sociali (nelle trattative per i rinnovi contrattuali), dal sistema europeo delle banche centrali (per le decisioni di politica monetaria), da Governo e Parlamento (per le decisioni di politica fiscale e per le politiche sociali), da imprese e famiglie in merito alle decisioni di consumo e investimento. Le fonti statistiche ufficiali sono pertanto consolidate nella rilevazione della dinamica delle retribuzioni.

Il dibattito in corso sul salario minimo orario ha messo in evidenza due questioni tecniche molto rilevanti per la disponibilità di statistiche ufficiali sui livelli delle retribuzioni:

- la parziale eterogeneità delle principali banche dati attualmente implementate dalle fonti statistiche ufficiali sul livello delle retribuzioni;
- la pluralità di definizioni della retribuzione che coesistono nel nostro sistema di relazioni industriali, che complica la lettura comparata dei testi contrattuali.

La principale fonte informativa amministrativa è il flusso *Uniemens* dell'INPS, contenente una serie di informazioni che per ogni singolo lavoratore dipendente le aziende dichiarano nelle denunce mensili all'INPS.

L'ISTAT integra una parte di queste informazioni nel Registro annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individui e imprese (RACLI) ed effettua la Rilevazione mensile sulle retribuzioni contrattuali, attualmente condotta su un campione di 73 contratti collettivi di più diffusa applicazione.

La Banca d'Italia ha a disposizione un ampio campione rappresentativo delle informazioni raccolte attraverso *Uniemens* (denominato *BI-uniemens*), attualmente aggiornato al 2021; i dati di questo campione vengono abbinati con alcune informazioni sulle retribuzioni e sulle ore contrattuali estratte dal campione di contratti che l'ISTAT utilizzava nel 2021 per la rilevazione mensile delle retribuzioni contrattuali.

Ad integrazione di tale quadro sintetico, che non è esaustivo delle fonti statistiche ufficiali in materia di retribuzioni contrattuali ed è elaborato sulla base dei contributi forniti al CNEL da INPS, ISTAT e Banca d'Italia, aggiungiamo che nel 2021 nel flusso informativo *Uniemens* erano presenti poco più di 400 contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre oggi se ne contano circa 980 (il numero esatto varia e il CNEL registra e comunica tali variazioni mensilmente all'INPS).

Questo ampliamento della base informativa è diretta conseguenza della implementazione del codice unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro, che identifica in maniera univoca ciascun contratto e permette alle banche dati di diverse amministrazioni di comunicare fra loro. A partire dal mese di gennaio 2022 tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti depositati al CNEL sono inseriti in *Uniemens*.

Va infine ricordato che i singoli ricercatori che curano le specifiche elaborazioni possono selezionare voci contrattuali diverse. Anche questo contribuisce a spiegare la pluralità di stime e di schemi comparativi di voci contrattuali che alimentano il dibattito pubblico e rischiano di disorientare il decisore.

Ancora una volta emerge, a parere della Commissione dell'informazione, l'urgenza di individuare una unica sede partecipata da tutti gli attori istituzionali interessati così da evitare che partendo dagli stessi dati e indicatori si possa pervenire a conclusioni marcatamente difformi a causa della assenza di un metodo di lavoro condiviso ovvero della mancanza di una parte delle informazioni necessarie.

(6) Tasso di copertura dei contratti collettivi nazionali di lavoro

La questione centrale, rispetto agli obblighi imposti dalla direttiva europea, è quella di misurare in modo attendibile il tasso complessivo di copertura della contrattazione collettiva. Rispetto alla questione del minimo salariale il punto di interesse è, più precisamente, quello del tasso di copertura dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati a disposizione indicano, al riguardo, un tasso di copertura della contrattazione collettiva che si avvicina al 100 per cento: una percentuale di gran lunga superiore all'80 per cento (parametro della direttiva). Da qui la piena conformità dell'Italia ai due principali vincoli stabiliti dalla direttiva europea e cioè l'assenza di obblighi di introdurre un piano di azione a sostegno della contrattazione collettiva ovvero una tariffa dilette.

Rispetto ai dati disponibili è noto il contratto collettivo applicato al 95 per cento dei lavoratori dipendenti in Italia. Tale informazione è estrapolata dalle denunce mensili rese dai datori di lavoro all'INPS per mezzo del flusso *Uniemens* che copre tutti i settori del lavoro privato con la rilevante eccezione dei lavoratori dipendenti agricoli (flusso PosAgri) e dei lavoratori domestici. Per completezza informativa, va specificato che CNEL e INPS stanno potenziando la collaborazione nell'intento di superare in tempi ragionevoli le questioni tecniche che causano la lacuna informativa relativa ai settori agricoltura e lavoro domestico.

In termini di copertura dei contratti collettivi va poi aggiunto un ulteriore 4 per cento di lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro pubblici che compilano la dichiarazione mensile *Uniemens* (in tal caso i datori di lavoro utilizzano il codice CPUB senza specificare quale CCNL viene applicato).

Queste informazioni, riferite all'anno 2022, ci consentono di affermare che non conosciamo il contratto applicato nell'1 per cento dei dipendenti di datori di lavoro dei settori privati diversi da agricoltura e lavoro domestico. Si tratta di un dato non soggetto a oscillazioni stagionali, frutto della media delle dodici dichiarazioni mensili rese all'INPS ed associate alla mappatura dei contratti che il CNEL trasmette mensilmente all'INPS.

Lavoratori dipendenti di cui si conosce il CCNL applicato

	n° lavoratori 2022	%
CCNL non indicato da datore pubblico (codice INPS CPUB)	518.541	4%
CCNL non indicato da datore privato (codice INPS CDIV)	170.814	1%
totale lavoratori di cui conosciamo il CCNL applicato	13.852.629	95%
totale in UNIEMENS	14.541.984	100%

Fonte: CNEL, archivio nazionale dei CCNL, e INPS, flusso informativo *Uniemens* (dati aggiornati al 1° settembre 2023)

Note di lettura:

- a) sono esclusi i settori agricoltura e lavoro domestico in quanto non ricompresi nei flussi *Uniemens*;

- b) *il numero di lavoratori 2022 è dato dalla media delle dodici dichiarazioni mensili Uniemens relative all'anno 2022;*
- c) *l'elaborazione è stata effettuata il 1° settembre 2023 e si riferisce ai contratti vigenti che risultano depositati in tale data;*
- d) *i dati con i quali è stata elaborata questa tabella sono accessibili dal sito istituzionale del CNEL (<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>).*

In merito all'1 per cento di datori di lavoro privato che non dichiarano il contratto applicato, una quota è imputabile ai tempi dovuti al processo di inserimento di nuovi codici nel flusso *Uniemens*, processo che può richiedere alcune settimane durante le quali i datori di lavoro utilizzano il codice residuale CDIV (contratto diverso da quelli indicati con un codice). Possono inoltre sussistere casi di datori di lavoro che, pur applicando un contratto depositato al CNEL indicato nel flusso *Uniemens*, continuano a utilizzare il codice generico CDIV, ma si tratta di numeri piccoli che si prevede di assorbire.

Va peraltro ricordato che tali elaborazioni si basano su informazioni dichiarate dai datori di lavoro, rese possibili grazie al percorso di collegamento delle banche dati alimentate dalle due istituzioni CNEL e INPS, percorso avviato dal 2017 a seguito di una richiesta informale proveniente da funzionari della Banca d'Italia.

Il processo di razionalizzazione e convergenza dei contenuti informativi delle due banche dati è stato apprezzato dal Parlamento, che nel 2020 ha fatto propria una iniziativa legislativa del CNEL e ha istituito il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Banca d'Italia e ISTAT, su richiesta del CNEL, hanno svolto elaborazioni che pervengono a indicazioni sostanzialmente simili. La lettura dei dati CNEL-INPS è sostanzialmente confermata dalle elaborazioni che Banca d'Italia e ISTAT hanno effettuato per il CNEL nei contributi resi in data 11 settembre 2023, con la seguente specifica: Banca d'Italia ha utilizzato la stessa fonte INPS – *Uniemens*, mentre ISTAT ha integrato tale fonte con le informazioni di registri statistici, in particolare il RACLI - registro annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individui e imprese.

Secondo Banca d'Italia "in Italia esiste un sistema ampio e pervasivo di contrattazione collettiva nazionale che, secondo i dati disponibili basati sui rapporti di lavoro regolari di fonte INPS-Uniemens (anno 2021), interessa la quasi totalità dei lavoratori dipendenti del settore privato: si tratta di circa il 98 per cento, in base ai dati disponibili di fonte INPS- *uniemens*; per il restante 2 per cento il dato è mancante e quindi non è necessariamente riconducibile a mancata copertura".

Secondo ISTAT “(...) sulla base dell’informazione disponibile dalla fonte *Uniemens* dell’INPS, integrata nel Registro annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individui e imprese (RACLI), nel 2019 le posizioni lavorative dipendenti regolari nelle imprese del settore privato extra-agricolo (esclusi anche i lavoratori domestici) sono circa 19,7 milioni; per circa il 98 per cento di esse è presente l’indicazione di un contratto collettivo di riferimento (codificato in base alla classificazione INPS in uso). Per il restante 2 per cento l’informazione non è presente, ma ciò non corrisponde necessariamente ad una mancata applicazione di un CCNL”.

(7) Tasso di copertura dei contratti collettivi nazionali di lavoro: obblighi comunitarie persistenti criticità informative

Assenza di obblighi non significa ovviamente divieti alla possibilità di introdurre un piano di azione a sostegno della contrattazione collettiva ovvero una tariffa di legge là dove il decisore politico intenda procedere diversamente.

Fermi restando i vincoli derivanti dall’articolo 39 della Costituzione, rispetto ai percorsi per un intervento sulla efficacia erga omnes dei contratti collettivi e la misurazione della rappresentatività dei soggetti firmatari, il lavoro svolto in questi anni dal CNEL in collaborazione con l’INPS consente di segnalare al decisore politico e agli stessi attori sociali, con un sufficiente grado di attendibilità e senza sollevare le note e annose questioni di misurazione della rappresentatività dei soggetti firmatari rispetto ai vincoli contenuti nell’art. 39 della Costituzione, quali sono i contratti collettivi nazionali di lavoro più diffusi e applicati.

Con riguardo alla base informativa e alla esatta conoscenza dei termini del problema restano in ogni caso da segnalare tre rilevanti criticità rispetto a una migliore verifica dei dati relativi al tasso di copertura della contrattazione collettiva:

- il mancato allineamento del sistema informativo Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro con il sistema della banca dati CNEL-INPS per quanto riguarda i “codici contratto” con particolare riferimento al pieno rispetto dei contenuti economici “complessivi” del contratto collettivo applicato anche in relazione al livello di inquadramento contrattuale;
- la non conoscibilità della reale applicazione di tutte le voci retributive oltre i minimi tabellari/paga base: quali voci retributive previste dai contratti collettivi concorrono cioè a definire il concetto di salario minimo adeguato previsto dalla direttiva europea anche in relazione alle operazioni giurisprudenziali relative alla estensione dei trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva di livello nazionale;
- i criteri di applicazione del concetto di tasso di copertura posto che resta-

no scoperti, rispetto ai flussi informativi, settori critici in materia di salari adeguati come il lavoro agricolo e il lavoro domestico ovvero modelli di organizzazione del lavoro che comportano l'applicazione di contratti collettivi diversi da quello del settore di appartenenza come nel caso degli appalti di servizi e dei contratti di concessione come nel caso del franchising;

- i criteri di applicazione del concetto di tasso di copertura segnalano infine, per l'Italia, la criticità del fenomeno della c.d. parasubordinazione e l'abuso dei tirocini formativi c.d. extracontrattuali e cioè aree di lavoro non subordinato che fuoriescono formalmente dal campo di applicazione della contrattazione collettiva per effetto di prassi contrattuali poco o nulla trasparenti e dove spesso è possibile rinvenire fenomeni elusivi delle tutele di legge e di contratto collettivo che, ovviamente, assumono una forma particolarmente marcata rispetto alle dimensioni patologiche del lavoro irregolare e della economia sommersa.

(8) Adeguatezza dei trattamenti salariali previsti dai contratti collettivi

Rispetto alla valutazione di adeguatezza dei trattamenti salariali stabiliti nei contratti collettivi nazionali di lavoro - una volta chiarite le reali dimensioni del fenomeno dei c.d. contratti pirata (vedi *infra*) e che per la direttiva europea non presuppone parametri qualitativi, limitandosi ad affermare che un trattamento retributivo contrattuale è per definizione adeguato se frutto di un sistema di relazioni industriali effettivamente rappresentativo - restano da formulare le seguenti osservazioni.

L'archivio dei contratti del CNEL segnala la criticità del fenomeno dei ritardi nel rinnovo dei contratti collettivi. Nelle tabelle che seguono si riporta il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro rinnovati e quelli scaduti. Da questo dato è possibile desumere il numero complessivo dei lavoratori a cui si applicano contratti scaduti.

Al 1° settembre 2023 risulta che al 54 per cento dei lavoratori dipendenti del settore privato si applicano contratti collettivi nazionali di lavoro che, fatte salve le precisazioni che seguono, sono tecnicamente scaduti.

CCNL del settore privato depositati al CNEL - rinnovati e scaduti (dato al 1° settembre 2023)

CCNL	CCNL		n° lavoratori 2022	
	n°	%	n°	%
rinnovati	420	43%	6.409.793	46%
scaduti	557	57%	7.429.542	54%
Totale	977	100%	13.839.335	100%

Fonte: CNEL (archivio CCNL) e INPS (Uniemens)

CCNL del settore privato depositati al CNEL - lavoratori coperti da CCNL rinnovati e scaduti per settore contrattuale (dato al 1° settembre 2023)

settori contrattuali	n° lavoratori 2022 per CCNL rinnovati o scaduti			
	scaduti	rinnovati	totale	% scaduti su totale
A-agricoltura				
B-chimici	98.680	444.114	542.794	18%
C-meccanici	520.382	2.034.917	2.555.299	20%
D-tessili	61.127	269.879	331.006	18%
E-alimentaristi	162.160	274.270	436.430	37%
F-edilizia, legno e arredamento	116.473	778.980	895.453	13%
G-poligrafici e spettacolo	196.259	101.671	297.930	66%
H-terziario e servizi	4.605.330	202.366	4.807.696	96%
H1-lavoro domestico				
I-trasporti	55.505	848.723	904.228	6%
J-credito e assicurazioni	87.182	356.870	444.052	20%
K-aziende di servizi	147.722	825.531	973.253	15%
T-istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti	773.932	155.787	929.719	83%
V-ccnl plurisetoriali, microsettoriali e altri	604.790	116.685	721.475	84%
Totale	7.429.542	6.409.793	13.839.335	54%

Fonte: CNEL (archivio CCNL) e INPS (Uniemens)

Note di lettura:

- a) *numero di lavoratori non comprende i settori contrattuali “agricoltura” e “lavoro domestico”, perché i contratti collettivi nazionali di lavoro di questi settori non sono rilevati oppure sono parzialmente rilevati nel flusso Uniemens;*
- a) *il numero di lavoratori è calcolato come media annuale delle dodici dichiarazioni mensili Uniemens rese dai datori di lavoro all’INPS nel corso dell’annoprecedente;*
- a) *gli accordi di rinnovo vengono depositati in archivio solo dopo che siano state concluse le procedure di consultazione dei lavoratori; esistono pertanto dei contratti collettivi nazionali di lavoro già rinnovati alla data indicata ma non ancora depositati al CNEL e quindi non conteggiati;*
- a) *un contratto collettivo nazionale di lavoro è classificato come “rinnovato” quando le parti firmatarie ne depositano l’accordo di rinnovo. In alcuni casi le parti depositano degli accordi di aggiornamento delle retribuzioni che saranno assorbiti in successiva sede di rinnovo; si tratta di contratti collettivi nazionali di lavoro che il CNEL classifica come “scaduti” pur in presenza di incrementi salariali.*

La questione dei ritardi dei rinnovi contrattuali è decisamente più complessa di quello che

i dati ufficiali lasciano comunque trasparire anche per quanto precisato a margine della tabella qui sopra riportata.

Non sempre ritardo è sinonimo di non adeguatezza del salario o di assenza di meccanismi di vacanza contrattuale, concessioni una tantum (si pensi al rinnovo del contratto del terziario dove sono state introdotte misure “ponte” che risolvono il problema almeno per tutto il 2023), ovvero meccanismi di adeguamento all’andamento della inflazione che, in effetti, sono presenti in numerosi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Quanto alla adeguatezza in senso stretto dei trattamenti retributivi stabiliti dai contratti collettivi si è già detto della non uniformità di vedute tra i componenti della Commissione per l’informazione rispetto alle voci retributive (dirette e indirette) da prendere in considerazione per la definizione del minimo contrattuale. Questo anche in ragione del fatto che la struttura della retribuzione in Italia non è pensata in funzione di una tariffa oraria e che, diversamente da molti altri Paesi, esistono in Italia voci retributive sui generis come la tredicesima, la quattordicesima, l’elemento di garanzia rispetto alla contrattazione decentrata di produttività. Negli ultimi decenni le stesse parti sociali hanno concentrato, specie

in alcuni comparti, le risorse dei rinnovi contrattuali sempre meno sul minimo tabellare, quale elemento di misurazione della professionalità rispetto alle scale retributive, per introdurre nuove forme di distribuzione del valore economico del contratto in direzione della valorizzazione della produttività, della flessibilità organizzativa, del welfare contrattuale e dell'abilateralità.

Il sistema di contrattazione collettiva italiano si muove dunque, nel complesso, in una direzione diversa da quella della tariffa oraria e del potenziamento minimo tabellare.

Se comunque si volesse sviluppare un parallelo tra le tariffe contrattuali e una ipotetica tariffa legale i parametri suggeriti dalla direttiva europea portano a valorizzare il 50 per cento del salario medio e il 60 per cento del salario mediano.

Sul punto i dati ufficiali di ISTAT stimano in 7.10 euro il 50 per cento salario medio e in 6.85 euro il 60 per cento salario mediano. I dati sono del 2019, a fine anno avremo dati più aggiornati su salari medio e mediano per il 2021, mentre non sono attendibili, per ISTAT, i dati del 2020 per le perturbazioni sul mercato del lavoro dovute alla pandemia. Alcuni componenti della Commissione per l'informazione segnalano tuttavia l'opportunità di utilizzare altri criteri di misurazione del salario medio e mediano così da parametrarsi sui trattamenti retributivi dei soli lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Rispetto a questi indicatori è pertanto possibile affermare – anche in assenza di condivisione sui criteri di calcolo delle voci retributive che concorrono a definire il salario minimo adeguato – che nel complesso, pur con non trascurabili eccezioni, il sistema di contrattazione collettiva di livello nazionale di categoria supera più o meno ampiamente dette soglie retributive orarie.

Criticità sono presenti nei seguenti settori o ambiti rispetto ai quali sono tuttavia necessari opportuni approfondimenti per comprendere i dati fattuali e la loro possibile lettura in termini di causa ed effetto: lavoro agricolo (dove, tuttavia, esistono trattamenti retributivi aggiuntivi rispetto al contratto collettivo di livello nazionale, che sono definiti su base territoriale in ragione di un peculiare sistema di contrattazione collettiva e di relazioni sindacali, e che, unitamente alla differente struttura salariale tra operati a tempo indeterminato e operati a tempo determinato rendono questo settore non omologabile a tutti gli altri a partire dalle dinamiche salariali), lavoro domestico, multiservizi e lavoro di attesa (servizi fiduciari), questi ultimi molto diffusi negli appalti pubblici, ma anche privati.

Ulteriori criticità esistono, anche in ragione di forme elusive e diffusione del sommerso, nel settore turistico, nei pubblici esercizi, nella logistica, nel lavoro sportivo, culturale e artistico, nelle attività di cura e assistenza alla persona rese in

forma organizzata, negli appalti di servizio. Anche in questi casi risultano tuttavia necessari opportuni approfondimenti per comprendere i dati fattuali e la loro possibile lettura rispetto al tema del salario minimo.

Altro dato da tenere in considerazione, rispetto al problema del salario minimo e del lavoro povero, è quello delle giornate medie retribuite che, in Italia, sono 235 (ISTAT). Questo dato aiuta a spiegare molte cose sui salari degli italiani soprattutto quando si passa ai settori economici e produttivi. Per esempio, nei servizi di alloggio e di ristorazione le giornate medie di lavoro sono solo 143. Difficile poi qui capire quante giornate “in nero” vanno a integrare le giornate di lavoro effettive. Una scarsa quantità di giornate di lavoro è uno degli elementi più rilevanti che concorrono a determinare il lavoro povero e si espone altresì a possibilità non quantificabili di lavoro nero.

Altro dato utile è quello della tipologia contrattuale utilizzata. Sul totale dei lavoratori a bassa retribuzione annua solo una percentuale ridotta è attribuibile ai lavoratori standard (tempo indeterminato e *full time*), mentre la gran parte sono lavoratori temporanei o con contratto a tempo ridotto (ISTAT, Banca d'Italia).

È la Banca d'Italia ad evidenziare come forme di lavoro temporaneo e part-time contribuiscano in modo marcato alla dispersione dei redditi annui da lavoro dipendente, che è fortemente aumentata nel settore privato tra il 1990 e il 2021. In particolare, metà dell'incremento è riconducibile alla diminuzione del numero delle settimane lavorate a tempo pieno, mentre la restante parte è dovuta prevalentemente a retribuzioni settimanali in media più basse per gli occupati a tempo parziale o a termine.

Anche il differenziale retributivo per genere risulta significativamente correlato alla maggiore presenza di lavoro part-time tra le lavoratrici.

Analogamente si può dire per la differenza retributiva per età che è strettamente connessa alla presenza di lavoro stagionale o a termine soprattutto nelle classi di età più giovani.

Marcate differenze si riscontrano poi con riferimento all'area geografica analizzata e questo è un aspetto di particolare delicatezza e rilevanza rispetto a quanti prospettano oggi interventi normativi sul salario minimo differenziati su base territoriale così da tenere conto anche del diverso costo della vita.

(2) Il fenomeno della c.d. contrattazione pirata

Con una espressione divenuta patrimonio del linguaggio corrente il concetto di contratto “pirata” intende essenzialmente indicare i contratti sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali poco rappresentative o addirittura sconosciute, che contengono condizioni economiche e clausole normative peggiorative per i

lavoratori e per le dinamiche della concorrenza tra le imprese rispetto ai contratti collettivi qualificati dalla rappresentatività dei soggettifirmatari.

L'espressione, per quanto efficace sul piano della comunicazione pubblica, è allo stato oggetto di controversie. Seppure il tema sia stato ripetutamente posto alla attenzione della Commissione dell'informazione competente, non si dispone ancora di criteri condivisi dalle forze sociali presenti al CNEL per classificare un contratto collettivo, regolarmente depositato, come "pirata" o "non pirata".

Dall'archivio nazionale dei contratti collettivi depositati al CNEL è tuttavia possibile conoscere i seguenti elementi:

- numero di datori di lavoro che dichiarano di applicare un determinato contratto collettivo nazionale di lavoro e numero di lavoratori dipendenti ai quali i datori dichiarano di applicarlo: si tratta di un dato di fonte *Uniemens* che l'INPS elabora per il CNEL effettuando le opportune ripuliture statistiche e calcolando la media annuale a partire dalle dodici dichiarazioni contenute nelle denunce retributive mensili;
- organizzazione datoriale e organizzazione sindacale rappresentate al CNEL: i dati consentono di filtrare i contratti sottoscritti da almeno un soggetto datoriale rappresentato al CNEL e da almeno un soggetto sindacale rappresentato al CNEL nella consiliatura incorso;
- organizzazioni datoriali rappresentate: per ciascuna organizzazione datoriale rappresentata al CNEL è possibile estrarre i contratti da essa sottoscritti, oppure sottoscritti da associazioni datoriali che ad essa aderiscono;
- organizzazioni sindacali rappresentate: per ciascuna confederazione sindacale rappresentata al CNEL è possibile estrarre i contratti collettivi nazionali di lavoro da essa sottoscritti, oppure sottoscritti da categorie sindacali che ad essa aderiscono.

Utilizzando queste informazioni è pertanto possibile conoscere i contratti collettivi sottoscritti dai sindacati rappresentati al CNEL e dagli altri sindacati e anche il numero di lavoratori dipendenti a cui ciascuno di questi contratti si applica (con la sola eccezione del lavoro agricolo e del lavoro domestico).

Ebbene, le categorie che aderiscono a CGIL, CISL, UIL firmano 211 contratti collettivi nazionali di lavoro, che coprono 13.364.336 lavoratori dipendenti del settore privato (sempre con eccezione di agricoltura e lavoro domestico); gli stessi rappresentano il 96,5 per cento dei dipendenti dei quali conosciamo il contratto applicato, oppure il 92 per cento del totale dei dipendenti tracciati nel flusso *Uni-*

emens. I sindacati non rappresentati al CNEL al momento attuale (X consiliatura) firmano 353 CCNL che coprono 54.220 lavoratori dipendenti, pari allo 0,4 per cento dei lavoratori di cui è noto il CCNL applicato.

Contratti collettivi nazionali di lavoro depositati per sindacato firmatario rappresentato al CNEL e altri sindacati (le note esplicative sono parte integrante della tabella, i dati sono aggiornati al 1° settembre 2023)

sindacato	CCNL		lavoratori dipendenti 2022		
	n°	%	n°	dipendenti con CCNL noto	% su tutti dipendenti Uniemens
CGIL, CISL, UIL	211	21,6%	13.364.336	96,5%	91,9%
Confsal (compresi CCNL firma separata e adesione)	223	22,8%	524.849	3,8%	3,6%
Cisal (compresi CCNL firma separata e adesione)	47	4,8%	748.273	5,4%	5,1%
UGL (compresi CCNL firma separata e adesione)	85	8,7%	4.890.846	35,3%	33,6%
CIU	165	16,9%	29.829	0,2%	0,2%
sindacati non CNEL	353	36,1%	54220	0,4%	0,4%
totale dipendenti con CCNL dichiarato in Uniemens	977	100,0%	13.852.629	100,0%	95,3%
totale dipendenti in Uniemens			14.541.984		100,0%

Fonte: CNEL, archivio nazionale dei contratti collettivi, e INPS, flusso informativo Uniemens

Note di lettura:

- la somma dei dati per ciascun sindacato è maggiore dei dati nelle righe dei totali, perché alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro sono sottoscritti da diverse categorie sindacali che aderiscono a confederazioni diverse; i totali sono pertanto indicati al netto delle duplicazioni;*
- le percentuali del numero di lavoratori sono calcolate sia sul totale dei dipendenti per i quali i datori di lavoro dichiarano il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, sia sul totale dei dipendenti in Uniemens (inclusi i datori di lavoro che non indicano il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e utilizzano i codici CPUB eCDIV);*

- c) *il numero di contratti collettivi nazionali di lavoro è riferito a tutti i settori contrattuali, mentre il numero di lavoratori esclude i settori agricoltura e lavoro domestico in quanto solo parzialmente rilevati in Uniemens;*
- d) *il numero dei lavoratori 2022 è dato dalla media delle dodici dichiarazioni mensili Uniemens relative all'anno 2022;*
- e) *sindacati: si fa riferimento ai sindacati rappresentati al CNEL al 1° settembre 2023 (X consiliatura);*
- f) *firma per adesione: si verifica quando un sindacato non partecipata alle trattative e firma il contratto in data successiva a quella della stipula con l'accordo dei firmatari; in tal caso nell'archivio CNEL viene depositato il verbale di adesione;*
- g) *firma separata: si verifica quando una organizzazione datoriale firma due testi identici, uno negoziato con categorie che aderiscono a CGIL, CISL, UIL e l'altro sottoscritto da un altro sindacato; entrambi i testi vengono depositati nell'archivio CNEL.*

Da questi dati si può desumere che il fenomeno della contrattazione c.d. pirata sia marginale nella larga maggioranza dei settori produttivi per quanto fattore di grave perturbazione del sistema di relazioni industriali e anche di corretta concorrenza tra le imprese con particolare riferimento ad alcune aree geografiche del Paese e in alcuni settori produttivi. Su quest'ultimo punto la Commissione è tuttavia concorde nel sottolineare cautela segnalando, in ogni caso, che solo a partire dal febbraio 2024, disporremo dei dati Uniemens disaggregati per provincia.

(10) Il nodo della effettività dei trattamenti retributivi: l'urgenza e l'utilità di un piano di azione nazionale a sostegno del sistema della contrattazione collettiva quale risposta alla questione salariale e al nodo della produttività

Accanto a un generale problema di riallineamento tra perimetri contrattuali e trasformazioni del lavoro, in termini di aggiornamento dei codici ATECO e dei codici CNEL prima ancora che in termini di giurisdizione intersindacale che è questione delicatissima, resta infine da segnalare l'elevata incidenza sui trattamenti retributivi minimi di prassi fraudolente e abusive con connotazioni geografiche e settoriali e con penalizzazione delle componenti più vulnerabili della forza lavoro.

L'assenza di efficaci controlli impone pertanto di porre particolare attenzio-

ne, quale che sia la fonte di fissazione del salario minimo (legge o contratto) al problema di adeguati meccanismi di enforcement della normativavigente.

Altrettanto importante, per i componenti della Commissione, sarebbe poi una attività ricognitiva sistematica rispetto alle implicazioni pratiche dei meccanismi giuridici che sono da tempo utilizzati dalla nostra magistratura, con consolidata giurisprudenza, per conseguire l'obiettivo di garantire salari adeguati. Questo avviene, come noto, attraverso l'applicazione, in via parametrale e indicativa, dei trattamenti retributivi contenuti nei contratti collettivi di lavoro che così assumono, nei fatti e in assenza di una legge di attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, efficacia generalizzata verso tutti i lavoratori. Vero è tuttavia che la magistratura non rinvia integralmente al contenuto economico del contratto collettivo ma solo alla cosiddetta "paga base" (minimi tabellari, indennità di contingenza e tredicesima) con ciò riducendo, in termini anche significativi, i trattamenti retributivi per quei lavoratori a cui non si applica direttamente un contratto collettivo.

Allo stesso modo pare attentamente da indagare il rapporto tra i dati raccolti da INPS, attraverso le denunce dei mensili dei datori di lavoro in merito alle retribuzioni corrisposte ai dipendenti e tutte le altre informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, e i trattamenti retributivi effettivamente corrisposti al singolo lavoratore in busta paga. E qui infatti che è possibile verificare concretamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva qualificata, e cioè dei contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi, che l'analisi dei flussi Uniemens colloca a livelli elevatissimi (pari al 97% della forza lavoro).

Per tutti questi motivi i componenti della Commissione dell'informazione sono concordi nel sottolineare, quale che sia la decisione politica in merito alla introduzione o meno nel nostro ordinamento giuridico di un salario minimo fissato per legge, l'urgenza e l'utilità di un piano di azione nazionale, nei termini fatti propri della direttiva europea in materia di salari adeguati, a sostegno di un ordinato e armonico sviluppo del sistema della contrattazione collettiva in termini di adeguamento strutturale di questa fondamentale istituzione di governo del mercato del lavoro alle trasformazioni della domanda e della offerta di lavoro e quale risposta sinergica, là dove condotta da attori qualificati e realmente rappresentativi degli interessi del mondo del lavoro, tanto alla questione salariale (per tutti i lavoratori italiani e non solo per i profili professionali collocati agli ultimi gradini della scala di classificazione economica e inquadramento giuridico del lavoro) quanto al nodo della produttività.

Il tema da discutere nella Assemblea straordinaria del CNEL del prossimo 12 ottobre, a parere della Commissione dell'informazione, non è dunque quanta parte della retribuzione debba mantenersi in capo alla contrattazione collettiva, bensì invece come estendere le migliori pratiche di contrattazione alla generalità dellavoro.

In questo quadro rientrano a tutti gli effetti anche i provvedimenti, di competenza del CNEL, volti alla implementazione dell'archivio dei contratti, a partire dall'aggiornamento dell'attuale articolazione in macro aree e settori, la cui riconfigurazione dovrà essere parallela alla attività di revisione dei codici ATECO promossa da ISTAT e funzionale ai nuovi compiti richiesti da ANAC e CONSIP in materia di individuazione dei contratti collettivi di riferimento così come previsto dal Codice dei contratti.

Altrettanto importante, per la quantità di risorse pubbliche investite, è infine un attento monitoraggio della contrattazione di produttività di secondo livello e delle misure di sostegno al welfare aziendale di modo che i benefici della fiscalità generale vadano effettivamente a favore di quelle imprese che investono sulla qualità del lavoro e garantiscono trattamenti retributivi minimi e complessivi adeguati nel rispetto dei principi costituzionali (art. 36 Cost). A parere della Commissione passi avanti in questa direzione possono essere fatti se il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie sarà allineato al codice CNEL-INPS ed esteso al *repository* della contrattazione decentrata.

Vitantonio Lippolis

Ispettorato Nazionale del Lavoro



Salario minimo: quando il giudice può discostarsi dalla retribuzione individuata dal CCNL

Sull'accesso dibattito¹ in corso sul salario minimo è intervenuta anche la Corte di Cassazione stabilendo alcuni principi di diritto che andranno tenuti in considerazione in futuro. Nella [sentenza n. 27711](#), dello scorso 2 ottobre, viene affermato che quando il [salario minimo](#), ancorché individuato da un CCNL leader di categoria, risulti comunque insufficiente rispetto ai parametri stabiliti dall'art. 36 della Costituzione, il giudice può servirsi, a fini parametrici, del trattamento retributivo previsto da altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe riconoscendo al lavoratore le differenze retributive maturate. Quali sono i motivi della decisione? Quali invece le ulteriori decisioni intervenute sul tema del salario minimo?

Il giudice, può motivatamente discostarsi dalla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria quando la stessa entri in contrasto con gli inderogabili criteri di proporzionalità e sufficienza dettati dall'art. 36 della Costituzione. E' quanto afferma la Suprema Corte con la sentenza n. 27711 del 2 ottobre 2023 per mezzo della quale offre, tra l'altro, utili indicazioni e parametri di riferimento ai fini della determinazioni del giusto salario minimo costituzionale.

A fronte dell'accesso dibattito politico in corso sul tema del salario minimo da garantire ai lavoratori, interviene la Corte di Cassazione che, per mezzo della recente [sentenza n. 27711/2023](#), rafforza un argine adesso più difficilmente scalfibile. Difatti, la S.C. afferma che, quando il salario minimo (ancorché individuato da un CCNL leader di categoria) risulti comunque insufficiente rispetto ai parametri stabiliti dall'art. 36 della Costituzione, il giudice può servirsi, a fini parametrici, del trattamento retributivo previsto da altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe riconoscendo, in tal modo, al lavoratore le differenze retributive maturate.

¹ Articolo di approfondimento di Vitantonio Lippolis- Ispettorato Nazionale del Lavoro- *Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro*- tratto da Ipsos Quotidiano del 11/10/2023.

PRINCIPI DI DIRITTO ESPRESSI DALLA CORTE DI CASSAZIONE NELLA SENT. N. 27711 DEL 2 OTTOBRE 2023

In sintesi, con questa sentenza la Suprema Corte ha espresso i seguenti principi di diritto che andranno, dunque, osservati in futuro:

- nell'attuazione dell'art. 36 della Cost. il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata;
- ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe;
- nell'opera di verifica della retribuzione minima adeguata ex art. 36 Cost. il giudice, nell'ambito dei propri poteri ex art. 2099, 2° comma c.c., può fare altresì riferimento, all'occorrenza, ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022.

Oggetto del ricorso

Un lavoratore aveva, con esito favorevole, convenuto il suo datore di lavoro in giudizio per ottenere il diritto all'adeguamento delle retribuzioni percepite, in considerazione della non conformità ai parametri dell'art. 36 della Costituzione del trattamento retributivo applicato.

La Corte d'appello di Torino, tuttavia, in accoglimento del ricorso in appello presentato dal datore di lavoro, aveva riformato la sentenza di primo grado che aveva accertato il diritto del lavoratore a percepire un trattamento retributivo di base non inferiore a quello previsto per il livello D1 del CCNL dei dipendenti di proprietari di fabbricati ed ha, conseguentemente, condannato la società cooperativa datrice di lavoro al pagamento della somma lorda di euro 2.493,13 a titolo di differenze retributive. Difatti, la Corte territoriale ha rigettato la domanda del lavoratore sostenendo che il suo datore di lavoro aveva pacificamente applicato il CCNL per i dipendenti delle imprese di Vigilanza privata - servizi fiduciari pertinente al settore di operatività che, peraltro, era stato stipulato da organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale.

A supporto di tale decisione, il Collegio torinese affermava che andrebbero esclusi dalla valutazione di conformità ex art. 36 Costituzione quei rapporti di lavoro che sono regolati

dai contratti collettivi propri del settore di operatività e sono siglati da organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale (CCNL leader). In buona sostanza, la retribuzione stabilita dal CCNL acquisirebbe una sorta di presunzione assoluta di adeguatezza ai principi di proporzionalità e sufficienza e non sarebbe, quindi, coerente col vigente sistema contrattuale previsto dall'art. 39, co. 4, Cost. rimettere al giudice il potere di sindacare i livelli retributivi al fine di scegliere quello più remunerativo.

Il lavoratore ha impugnato per cassazione la sentenza della Corte d'Appello di Torino. La Corte Suprema, per mezzo della sentenza in commento, ha ritenuto meritevoli i motivi del ricorso del lavoratore accogliendolo.

Motivi della decisione

Preliminarmente gli Ermellini chiariscono che l'art. 36, co. 1 Cost. garantisce ai lavoratori il diritto:

- ad una retribuzione “proporzionata” alla quantità e alla qualità dell'attività prestata;
- ad una retribuzione “sufficiente”, vale a dire ad “una retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo”, ovvero ad “una ricompensa complessiva che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa” e non solo “non povera”.

E' parere della S.C., dunque, che il giudice di merito, a domanda, non possa sottrarsi a valutare la conformità delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori ai criteri cogenti previsti dall'art. 36 Cost.

La circostanza, poi, che la retribuzione effettivamente corrisposta al lavoratore sia conforme a quella stabilita dal CCNL siglato dai sindacati maggiormente rappresentativi, non è comunque ostativa alla denuncia per violazione dell'art. 36 Cost. Difatti, non si può escludere con assoluta certezza che anche tale retribuzione sia al di sotto del salario minimo costituzionale.

Il giudice di merito gode, ai sensi dell'art. 2099 c.c., di un'ampia discrezionalità nella determinazione della giusta retribuzione potendo discostarsi (in diminuzione ma anche in aumento) dai minimi retributivi della contrattazione collettiva e potendo servirsi di altri criteri di giudizio e parametri differenti da quelli collettivi (sia in concorso, sia in sostituzione), con l'unico obbligo di darne puntuale e adeguata motivazione rispettosa dell'art. 36 Cost.

In virtù dell'integrazione del nostro ordinamento a livello europeo ed internazionale, l'attuazione del precetto del giusto salario costituzionale è divenuta un'operazione che il

giudice deve effettuare considerando anche le indicazioni sovranazionali e quelle provenienti dall'Unione Europea e dall'ordinamento internazionale (es. Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea).

Considerata l'inderogabilità dell'art. 36 Cost., la S.C. ribadisce che il riferimento al salario previsto dal CCNL integra solo una presunzione relativa di conformità alla Costituzione, suscettibile, pertanto, di accertamento contrario da effettuare anche nell'ambito dell'esame del ricorso presentato dal lavoratore che ne deduce l'inadeguatezza.

Le recenti decisioni sul tema del salario minimo

La recente sentenza della Corte di Cassazione giunge opportunamente al culmine di alcune decisioni contrastanti. In particolare, sul tema della congruità retributiva rispetto ai canoni costituzionali e sulla conseguente eventuale applicazione di un contratto collettivo alternativo, va prima registrata la posizione convergente assunta dal Tribunale di Catania, sez. lav., 21 luglio 2023. Proprio con riferimento al CCNL Vigilanza privata - servizi fiduciari, il Giudice etneo ha affermato che, nonostante la retribuzione oraria di euro 4,607 lordi corrisposta ad un lavoratore inquadrato come usciere fosse conforme ai parametri minimi dettati dal suddetto CCNL applicato al rapporto di lavoro, il compenso risultasse comunque “inadeguato” e notevolmente inferiore rispetto a quello previsto da altri contratti collettivi stipulati dai sindacati rappresentativi nel settore o di settori analoghi per le medesime mansioni.

Conseguentemente, condividendo le tesi già sostenute da altri Tribunali di merito (Trib. Milano 21 febbraio 2023; Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128; Corte d'Appello Milano, sez. lav., 9 settembre 2022, n. 626, Corte d'Appello Milano, sez. lav., 29 giugno 2022, n. 579) e sulla base di alcune dettagliate valutazioni comparative, il Tribunale ha affermato che il CCNL Vigilanza privata - servizi fiduciari prevede una retribuzione inadeguata a soddisfare i principi fissati dall'art. 36 Cost. Conseguentemente, per definire la retribuzione adeguata da corrispondere al ricorrente, il Tribunale catanese ha individuato, come parametro di riferimento, un altro CCNL (nel caso di specie quello per i dipendenti da Proprietari di fabbricati) che, per le mansioni svolte e per il livello di inquadramento attribuibile al lavoratore ricorrente, prevede una retribuzione oraria lorda pari a euro 7,04 ritenuta maggiormente congrua e adeguata ai fini della determinazione della retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato dal ricorrente e sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa.

Una posizione diametralmente opposta, invece, ha successivamente assunto il Tar Lombardia con la sentenza 4 settembre 2023, n. 2046. Il Collegio, difatti, in accoglimento del ricorso presentato da un datore di lavoro, ha annullato un provvedimento di disposizione affermando che l'Ispettorato del



Lavoro non può imporre al datore di lavoro di applicare, al posto del CCNL dallo stesso prescelto, un altro contratto collettivo migliorativo sotto il profilo retributivo. Difatti, in assenza di un salario minimo previsto (e imposto) per legge, il CCNL da applicare ai propri dipendenti rientra nella scelta discrezionale del datore di lavoro e, salvo il caso di contratti collettivi contenenti previsioni contrarie alla legge oppure riferibili a categorie del tutto disomogenee con quelle in cui opera l'impresa, tale determinazione non è sindacabile nel merito in sede amministrativa o giurisdizionale.

Questa decisione trae origine da una verifica a seguito della quale il personale ispettivo dell'ITL di Como-Lecco accertava che i dipendenti della società cooperativa ricorrente, ancorché puntualmente retribuiti sulla base del CCNL "Vigilanza privata - servizi fiduciari", percepivano comunque un trattamento economico inferiore rispetto ai canoni di proporzionalità e sufficienza previsti dall'art. 36 della Costituzione. A fronte di tale ipotesi, gli Ispettori del Lavoro, oltre ai conseguenti recuperi contributivi, adottavano nei confronti del sodalizio un provvedimento di disposizione ex art. 14, D.Lgs. n. 124/2004 contenente l'ordine di corrispondere, ai soci-lavoratori dipendenti, le differenze salariali (comprehensive degli arretrati) rideterminate secondo le più congrue tabelle retributive del CCNL Multiservizi. Si fa presente che la società ricorrente abitualmente svolgeva attività relative a servizi di "guardia non armata, portierato, custodia, reception, revisione e manutenzione delle relative attrezzature" e coerentemente applicava il CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata - servizi fiduciari sottoscritto dalle Associazioni sindacali maggiormente rappresentative anche dei lavoratori, accordo per di più adottato dalla generalità delle imprese del settore dei servizi fiduciari, sia per regolare i rapporti di lavoro col proprio personale, sia per strutturare le rispettive offerte in sede di gara per l'acquisizione in appalto dei servizi stessi.

Nel merito, il TAR meneghino, facendo esplicito riferimento all'art. 7, comma 4, del D.L. n. 248/2007 (convertito in legge n. 31/2008) afferma che il trattamento complessivo minimo

da garantire al dipendente è quello previsto dal CCNL comparativamente più rappresentativo del settore, che funge da parametro esterno di commisurazione della proporzionalità e della sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio-lavoratore ai sensi dell'art. 36 Cost. (cfr. Corte cost., sent. n. 51/2015).

In relazione all'attività svolta, pertanto, risulta legittima la scelta della ricorrente di applicare il Contratto collettivo "Vigilanza privata - servizi fiduciari" ai propri soci-lavoratori ed il CCNL prescelto appare appropriato e idoneo a garantire il trattamento economico proporzionato e sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost.

A chi spetta il potere di scostamento dal CCNL di categoria

A fronte delle recenti posizioni assunte anche da parte degli organi di vigilanza (cfr. TAR Lombardia Sent. n. 2046/2023 di cui sopra), è necessario comprendere a chi spetti il potere di sindacare le retribuzioni previste dai contratti collettivi propri del settore di operatività che sono siglati da organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale. Dalla lettura della recente sentenza Cass. n. 27711 del 02/10/2023 sembrerebbe che la valutazione di conformità ex art. 36 Cost. di tali retribuzioni sia riservata al giudice del merito. Egli, difatti, anche in virtù dell'ampiezza dei poteri istruttori di cui dispone (v. art. 421 c.p.c.), se decide di discostarsi dovrà farlo usando la massima prudenza ed utilizzando un'adeguata motivazione "giacché difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche o sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali".

Inoltre, si legge nella sentenza, il giudice può motivatamente utilizzare parametri anche differenti da quelli contrattuali e "fondare la pronuncia, anziché su tali parametri, sulla natura e sulle caratteristiche della concreta attività svolta, su nozioni di comune esperienza e, in difetto di utili elementi, anche su criteri equitativi" (Cass. n. 19467/2007, Cass. n.1987/2791, Cass. n.1985/2193, Cass. n.24449/2016). Conseguentemente, sembrerebbe preclusa tale possibilità al personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Al contrario, per tutelare i diritti dei lavoratori e contrastare i fenomeni di dumping sociale e contrattuale, gli ispettori del lavoro - mediante l'adozione del provvedimento di diffida accertativa per crediti patrimoniali (art. 12, D.Lgs. n. 124/2004) ovvero per mezzo del provvedimento di disposizione (art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004) - possono efficacemente intervenire per recuperare le differenze retributive (e contributive) a favore dei lavoratori ai quali non vengono applicati i CCNL siglati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento (cfr. INL Circ. n. 7/2020 e nota n. 4539 del 15/12/2020).



Società per Azioni – Capitale Sociale € 959.417 i.v. – REA 439271 – CCIAA / CF / P.IVA 01834380998 – RUI n. B000281477
Direzione Generale: Via XX Settembre, 33/1 – 16121 Genova - Tel. 010.29121.1 – Fax 010.541649 – direzione.januabroker@legalmail.it

Genova, 31 ottobre 2023

LETTERA CIRCOLARE
A TUTTI GLI ISTITUTI SCOLASTICI

Oggetto: **INAIL - Estensione tutela assicurativa degli studenti e del personale scolastico Art. 18 D.L. 4.5.2023 n° 48 convertito dalla Legge 3.7.2023 n° 85**

Il decreto legge 48/2023, noto come Decreto Lavoro convertito dalla Legge 3.7.2023 n° 85, ha esteso **solo per l'anno scolastico 2023/2024**, al personale della scuola e agli studenti l'assicurazione obbligatoria INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, al fine di sperimentare l'impatto della tutela assicurativa per le attività di insegnamento-apprendimento.

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, hanno lanciato in questi giorni una campagna informativa sulle reti radio e TV della Rai, oltre che sui canali social per illustrare la novità.

La campagna pubblicitaria dei due ministeri, sta inducendo molte famiglie a **ritenere erroneamente che l'assicurazione INAIL possa sostituire l'assicurazione integrativa**, che le scuole sottoscrivono a copertura degli infortuni degli alunni e della responsabilità civile degli Istituti e del personale scolastico, per i danni provocati dagli alunni.

Numerose sono infatti le segnalazioni che ci stanno arrivando, con le richieste di chiarimenti in relazione alla opportunità di stipulare le assicurazioni integrative, a fronte delle nuove estensioni della copertura INAIL in ambito scolastico offerte dall'INAIL.

Queste nuove estensioni dell'INAIL **non possono essere considerate sostitutive di quelle offerte dalle nostre assicurazioni integrative, che le scuole stipulano ogni anno e che prevedono la tutela legale e soprattutto la copertura della responsabilità civile del personale scolastico, per i danni provocati a terzi ed ai minori posti sotto la loro tutela; coperture non presenti nell'assicurazione INAIL che prevede solo gli infortuni.**

Ma anche per gli infortuni, le nostre polizze integrative prevedono generalmente, a seconda dei costi individuali scelti e del grado di scuola, **contrariamente a quanto erogato dall'INAIL, le seguenti ulteriori garanzie:**

- copertura di tutti gli infortuni occorsi agli alunni anche di lieve entità (l'Inail non interviene in caso di invalidità permanente inferiori al 6%);
- il rimborso di tutte le spese sostenute a causa dell'infortunio anche in strutture private;
- il rischio in itinere per gli allievi (l'Inail copre il rischio in itinere solo nell'ambito delle attività PCTO nel percorso tra scuola e sede dell'attività lavorativa);
- un rimborso per il danneggiamento di protesi, occhiali o in alcuni casi del vestiario;
- le spese odontoiatriche;
- la diarie da gesso;
- il danno estetico;
- le lezioni private;
- un rimborso per la perdita del bagaglio e l'assistenza sanitaria all'estero per i viaggi di istruzione.

Si tratta di prestazioni che come ben noto alle scuole, evitano normalmente il contenzioso giudiziario conseguente alle richieste di risarcimento dei danni subiti dagli alunni durante le attività scolastiche, con benefici a vantaggio delle scuole stesse e soprattutto delle famiglie, meno abbienti che non possono permettersi spese legali.

Si evidenzia infine che nel caso di invalidità superiori al 16%, l'infortunato percepirà dall'INAIL esclusivamente una rendita vitalizia, anziché ricevere come avviene con le nostre polizze integrative, un capitale a titolo di indennità, immediatamente disponibile per le necessità della famiglia.

Ci auguriamo di aver esposto al meglio le nostre valutazioni e mentre restiamo a Vs. disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento, porgiamo i nostri migliori saluti.

Janua Broker Spa





SENTENZE UTILI



Salario minimo e retribuzione contrattuale minima (Cass. Sez. Lavoro Sent. 28320 del 10/10/2023)

Sul **salario minimo**, di forte attualità per il disegno di legge in discussione ed il parere negativo del CNEL, si segnalano rilevanti sentenze di Cassazione.

La Suprema Corte, con sei sentenze dell'ottobre 2023, ha precisato la nozione di «**salario minimo costituzionale**» in base all' art. 36 Cost., con una ricognizione sistematica anche sulla base dei numerosissimi precedenti sulla stessa materia. È stata così riaffermata la possibilità per il giudice di merito, in base all' 36 Cost. di “disapplicare” il trattamento insufficiente applicato nei singoli casi, anche se corrispondente a un contratto collettivo nazionale firmato dai sindacati maggiormente rappresentativi; inoltre è stato riaffermato che, al posto del trattamento insufficiente, va garantito un trattamento congruo sempre ex art. 36 Cost. corrispondente a un contratto collettivo di settore analogo o per mansioni simili, oppure determinato in base ad altri criteri.



Le sei sentenze della Cassazione sul salario minimo sono state decise nella stessa udienza del 14 settembre 2023, ma con due diversi relatori e con depositi in giorni diversi: le sentenze Cass. n. 27711/2023, Cass. n. 27713/2023 e Cass. n. 27769/2023, sono state depositate il 2 ottobre 2023, mentre le sentenze Cass. n. 28320/2023, Cass. n. 28321/2023 e Cass. n. 28323/2023 sono state depositate il 10 ottobre 2023. Le motivazioni sono omogenee.

Oggetto di questo approfondimento, tra le diverse pronunce, è la **sentenza n.28320 del 10/10/2023**. Nella suddetta pronuncia i giudici mettono di nuovo fortemente in dubbio l'unico **principio finora condiviso ovvero il valore della contrattazione collettiva** nel fissare minimi retributivi che rispettino l'art 36 della Costituzione che prevede la necessità di *salari proporzionati e sufficienti ad assicurare una vita dignitosa ai lavoratori*.

Occorre ricordare che la direttiva europea 2022/2041 del 19 ottobre 2022 non prescrive un livello di salario minimo specifico che gli Stati membri devono raggiungere, ma vuole promuovere la **contrattazione collettiva** sulla determinazione dei salari, sostenere **livelli adeguati di salari minimi legali** e migliorare l'accesso effettivo alla **tutela garantita dal salario minimo per tutti i lavoratori**.

In Europa esistono grandi differenze tra gli Stati membri per quanto riguarda il numero dei lavoratori coperti da contratti collettivi e il livello dei salari minimi, dovuto sia ai diversi modelli di mercato del lavoro che ai diversi livelli di reddito negli Stati membri.

La **definizione del salario minimo rimane di competenza dei singoli Stati membri**, i quali dovranno però garantire che i loro salari minimi consentano ai lavoratori una vita dignitosa, tenendo conto del costo della vita e dei più ampi livelli di retribuzione.

Nella sentenza 28320, invece, i giudici ricordano che in una elaborazione di oltre settant'anni (si cita una prima sentenza in merito del 1051) **il giudice è chiamato in causa in ultima istanza in quanto il riferimento al salario di cui al CCNL integra solo una presunzione relativa di conformità alla Costituzione**, suscettibile di accertamento.

Si sottolinea anche che il trattamento retributivo all'art. 36 Cost. può fare riferimento - come parametri esterni per la determinazione del giusto corrispettivo - alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali di categoria, i quali fissando standard minimi inderogabili validi su tutto il territorio nazionale, finiscono così per acquisire, per questa via giudiziale, un'efficacia generale, sia pure limitata alle tabelle salariali in essi contenute.

Nella sentenza si osserva anche la *"carenza a tutt'oggi di altri meccanismi tali da garantire in concreto ad ogni individuo che lavora nel nostro Paese il diritto ad un salario minimo giusto o altrimenti una soddisfazione automatica o un controllo documentale della corretta erogazione del salario costituzionale, all'infuori di una controversia processuale (o di un accertamento ispettivo)"*.

Il caso analizzato nella sentenza in esame in particolare riguardava alcuni dipendenti di una spa con mansioni di portiere/addetti alla guardiania delle sedi sociali, che svolgevano la loro prestazione lavorativa prevalentemente nel turno notturno (dalle ore 19,40 alle ore 06,50) senza pausa, per 11 ore e 10 minuti. Erano inquadrati nel livello D ccnl per i dipendenti di Istituti ed imprese di vigilanza privata Servizi fiduciari e percepivano un netto mensile di euro 863,00 per tredici mensilità, ossia una **paga oraria di euro 5,49**; affermavano, inoltre, che non avevano mai percepito la maggiorazione per il lavoro notturno. La corte di Appello dichiarava nullo l'art. 23 del ccnl servizi fiduciari riguardante il minimo salariale.

A seguito delle sentenze a sfavore, la società ricorreva in Cassazione affermando il diritto di retribuire i dipendenti secondo quanto previsto dal CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (CGIL e CISL) e coerente con il settore merceologico in cui opera, ossia quello dei servizi di portierato/reception svolti per conto di terzi. Affermava inoltre che l'art. 36 Cost. è invocabile solo "per i rapporti non tutelati da contratto collettivo". In questo modo sarebbe "garantita l'autonomia delle parti sociali e, in ultima analisi, il principio di libertà e di autonomia sindacale ex art. 39 Cost.

La Cassazione giudica inammissibile e infondata tale affermazione, confermando quanto stabilito dalla Corte territoriale.

I giudici affermano innanzitutto che **restringere la portata precettiva dell'art. 36 Cost. ai soli rapporti di lavoro non tutelati dal contratto collettivo è un'interpretazione non condivisibile, perché non giustificata dal dato normativo**. Anzi, la verifica giudiziale si impone proprio qualora- come nel caso in esame - risulti che il trattamento economico previsto dalle parti sociali sia appena di qualche euro sopra la soglia di povertà accertata con riguardo al contratto collettivo (Cass. n. 2245/2006 ; Cass. ord.n. 546/2021).

La Cassazione ribadisce, inoltre, che la **Costituzione prescrive anche un salario conforme ai concetti di sufficienza e di proporzionalità** che mirano a garantire al lavoratore una vita non solo "*non povera*" bensì "*dignitosa*".

Su punto, anche la recente Direttiva UE sui salari adeguati all'interno dell'Unione n. 2022/2041 individua la necessità del conseguimento non solo dei beni necessari al puro sostentamento, ma anche di beni immateriali (“attività culturali, educative e sociali”).

Pertanto, nell'ambito dell'operazione di raffronto tra il salario di fatto e salario costituzionale **il giudice è tenuto ad effettuare una valutazione coerente e funzionale allo scopo, rispettosa dei criteri giuridici della sufficienza e della proporzionalità**.

A tal fine non potrà perciò assumere a riferimento la retribuzione lorda (che non si riferisce ad un importo interamente spendibile dal lavoratore) e confrontarlo con l'indice ISTAT di povertà (che riguarda invece la capacità di acquisto immediata di determinati beni essenziali).

Il livello Istat di povertà non costituisce un parametro diretto di determinazione della retribuzione, ma individua semplicemente una soglia minima invalicabile non indicativa del raggiungimento di livello del salario minimo costituzionale che, appunto, deve assicurare una vita dignitosa ai lavoratori.

Quali rischi si corrono?

Questo approccio potrebbe portare a un aumento del contenzioso giuslavoristico, dato l'ampio spazio alla discrezionalità del giudice che non ha limiti visto che l'articolo 36 è un parametro generico. Il rischio è che l'interpretazione di un diritto fondamentale come quello del salario giusto sia lasciata quasi esclusivamente alla discrezionalità del giudice. Nessun datore di lavoro, a fronte di criteri così variabili e discrezionali, è al riparo dal contenzioso, anche applicando correttamente tutti gli istituti retributivi previsti da un contratto collettivo firmato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Il testo della sentenza è disponibile su <http://www.agidae.it>



*Contratto a tempo determinato
nel "Decreto Lavoro".
Chiarimenti su proroghe, rinnovi e causali
(Min. Lavoro circ n. 9 del 09/10/2023)*

Con la circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito chiarimenti sulle modalità di utilizzo del contratto a termine con particolare riferimento alle causali previste dalla contrattazione collettiva. La circolare chiarisce anche quando sarà possibile, entro il 30 aprile 2024, l'utilizzo di causali siglate fra lavoratore e datore di lavoro in assenza di previsioni contrattuali, ribadendo che tale termine si intende riferito alla stipula del contratto e non alla sua durata, che potrà quindi andare anche oltre il 30 aprile 2024. Il Ministero ha poi chiarito che il comma 1-ter dell'art. 24 introduce un acceramento delle causali per i contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, consentendo, entro i limiti di durata complessiva di 24 mesi, l'utilizzo di 12 mesi di contratto privo di causale con rinnovi o proroghe collocate dopo il 5 maggio del 2023. Di seguito pubblichiamo il documento amministrativo.



**MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI**

OGGETTO: Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Articolo 24, in materia di modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a termine.

Il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85 è intervenuto a modificare la disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine, di cui al Capo III del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In proposito, al fine di garantire l'uniforme applicazione delle nuove disposizioni, sentito l'Ispettorato nazionale del lavoro e acquisito il parere finale dell'Ufficio legislativo, espresso con nota prot. 9686 del 6 ottobre 2023, si forniscono le prime indicazioni sulle innovazioni più significative introdotte dal decreto-legge n. 48 del 2023, come modificato in sede di conversione, anche in considerazione delle richieste di chiarimento finora pervenute a questo Ministero.

In primo luogo, occorre evidenziare che il decreto-legge n. 48 del 2023 ha lasciato inalterato il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato che possono intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, che **resta fissato in ventiquattro mesi**, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, e la possibilità di un'ulteriore stipula di un contratto a tempo determinato, della durata massima di dodici mesi, presso la sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo

19. Non ha, altresì, subito variazioni il numero massimo di proroghe consentite – sempre quattro nell’arco temporale di ventiquattro mesi – e il regime delle interruzioni tra un contratto di lavoro e l’altro (*c.d. stop and go*).

Il decreto-legge n. 48 modifica, invece, le specifiche condizioni che possono legittimare l’apposizione del termine al contratto di lavoro.

In particolare, con l’articolo 24, il decreto-legge è intervenuto in modo significativo sulla disciplina delle condizioni (articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni), delle proroghe e dei rinnovi (articolo 21), nonché sulle modalità di computo dei limiti percentuali di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione (articolo 31).

Nello specifico, per quanto riguarda l’articolo 19 del decreto legislativo n. 81 del 2015, al comma 1 sono state del tutto soppresse le condizioni in precedenza riferite:

- ad esigenze temporanee e oggettive estranee all’ordinaria attività (contemplate alla previgente lettera *a*);
- ad esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria (di cui alla previgente lettera *b*)).

Con le nuove lettere *a*) e *b*) introdotte al comma 1 dell’articolo 19 del d.lgs. n. 81 del 2015, la riforma ha inteso valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva nella individuazione dei casi che consentono di apporre al contratto di lavoro un termine superiore ai dodici mesi, ma in ogni caso non eccedente la durata massima di ventiquattro mesi, nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo 19.

In proposito, la **nuova lettera a)** introdotta al comma 1 dell’articolo 19 del d.lgs. n. 81 del 2015 si limita a riaffermare la prerogativa, già in precedenza riconosciuta alla contrattazione collettiva, di individuare tali casi, purché ciò avvenga ad opera dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La **nuova lettera b)** del medesimo comma 1 esplicita che, in assenza delle previsioni di cui alla lettera *a*) - che richiama tutti i livelli della contrattazione collettiva - le condizioni possano essere individuate dai contratti collettivi applicati in azienda, fermo restando il rispetto delle previsioni di cui all’articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 in ordine alla qualificazione dei soggetti stipulanti, in un’ottica di valorizzazione della contrattazione di prossimità.

La stessa **lettera b)** introduce, altresì, la possibilità che le parti del contratto individuale di lavoro – in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi - possano individuare ***esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*** che giustificano l’apposizione di un termine al contratto di lavoro di durata superiore ai dodici mesi (ma ugualmente non superiore ai ventiquattro mesi).

Ai sensi di tale disposizione, si evidenzia che le parti individuali possono avvalersi solo temporaneamente di tale possibilità, **entro la data del 30 aprile 2024**, consentendo in tal modo alle Parti sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi sopra richiamati, le cui previsioni costituiscono fonte privilegiata in questa materia.

Tale data è da intendersi come riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 30 aprile 2024.

Dovendo tenere ragionevolmente conto dell'evoluzione del quadro normativo, nell'ipotesi in cui nei contratti collettivi sia tuttora presente **un mero rinvio alle fattispecie legali** di cui al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, le stesse potranno ritenersi implicitamente superate dalla nuova disciplina introdotta dal decreto-legge 4 maggio n. 48 del 2023, con conseguente possibilità di ricorso ai contratti collettivi applicati in azienda o, esclusivamente fino al 30 aprile 2024, all'esercizio dell'autonomia delle parti del contratto individuale di lavoro, secondo la nuova lettera *b)* dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Diversamente, nel caso in cui nei contratti collettivi sopra citati siano presenti causali introdotte in attuazione del regime di cui al previgente articolo 19, comma 1, lettera *b-bis)* - quest'ultima inserita dall'articolo 41-bis del decreto-legge n. 73 del 2021 -, data la sostanziale identità di tale previsione con le *specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51* di cui al nuovo articolo 19, comma 1, lett. *a)*, si ritiene che le suddette condizioni potranno continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo.

Allo stesso modo, restano utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva (come definita dal più volte richiamato articolo 51 del d.lgs. n. 81 del 2015) che individuino concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine, purché non si limitino ad un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina, ormai superata dalla riforma in esame.

Infine, la nuova **lettera *b-bis)*** riafferma la possibilità per il datore di lavoro, già prevista in precedenza, di far ricorso al contratto di lavoro a termine quando abbia la necessità di sostituire altri lavoratori.

Benché la formulazione letterale utilizzata dal decreto-legge n. 48 risulti in parte diversa rispetto alla previgente espressione, nella quale si faceva riferimento ad "(...) esigenze di sostituzione di altri lavoratori", si deve ritenere che resti fermo l'onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, restando la stessa comunque vietata – ai sensi dell'articolo 20, comma 1, lettera *a)* – per i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

L'individuazione delle ragioni della sostituzione appare ancora più necessaria nelle ipotesi in cui il datore di lavoro intenda avvalersi dei benefici previsti dalla legge per specifiche ipotesi di assunzione per sostituzione (ad esempio gli sgravi contributivi di cui all'articolo 4, commi 3 e 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151).

In linea con la finalità di razionalizzare e riordinare le condizioni che consentono il ricorso al contratto di lavoro a termine, il medesimo articolo 24, comma 1, del decreto-legge n. 48 ha **abrogato il comma 1.1. dell'articolo 19** del decreto legislativo n. 81 del 2015. Tale previsione era stata inserita dall'articolo 41-bis del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, come modificato dalla legge di conversione n. 106 del 23 luglio 2021, al fine di riconoscere temporaneamente, nell'ambito delle misure emergenziali introdotte per fronteggiare gli effetti occupazionali dell'emergenza sanitaria da SARS-CoV-2, la possibilità per i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 di individuare specifiche esigenze per apporre ai contratti di lavoro subordinato un termine di durata superiore ai dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi.

Come già sopra evidenziato, tale possibilità viene ora stabilmente confermata dalla nuova lettera *a)* dell'articolo 19, comma 1, del medesimo decreto legislativo n. 81 del 2015.

Merita di essere richiamata anche la previsione di cui al comma 1, lettera *c)*, dell'articolo 24, che - riportando la medesima disposizione già contenuta all'articolo 1, comma 3, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 - esclude l'applicazione dell'articolo 19, comma 1, del decreto

legislativo n. 81 del 2015 per i contratti di lavoro a termine stipulati dalle pubbliche amministrazioni, da università private (incluse le filiazioni di università straniere), da istituti pubblici di ricerca, da società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero da enti privati di ricerca con lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

Per effetto di tale disposizione, ai contratti stipulati dai soggetti sopra indicati non si applicano né il termine massimo complessivo di ventiquattro mesi, né le nuove causali indicate dal decreto-legge n. 48/2023, restando ferme quelle previste dall'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che consente l'utilizzo di tale tipologia contrattuale solo in presenza di "*comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*". Tale indicazione è pertanto sempre necessaria, indipendentemente dalla durata del contratto di lavoro.

Sul punto, fatti salvi eventuali chiarimenti che potranno essere forniti dal Dipartimento per la funzione pubblica, si precisa che la durata massima dei contratti a termine stipulati dai soggetti sopra richiamati continua ad essere di trentasei mesi, secondo quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, nella formulazione previgente alla riforma di cui al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87.

Con il **comma 1-bis dell'articolo 24**, il decreto-legge interviene, altresì, a modificare l'articolo 21 del richiamato decreto legislativo n. 81 del 2015. In particolare, al comma 01 dell'articolo 21 viene disciplinato con maggiore uniformità il regime delle proroghe e dei rinnovi che, nei primi dodici mesi, possono adesso intervenire liberamente senza specificare alcuna condizione, mentre viene confermato l'obbligo delle condizioni previste dall'articolo 19, comma 1, per eventuali periodi successivi ai dodici mesi.

Resta, altresì, fermo - al medesimo comma 01 - l'effetto della trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato nei casi di violazione di quanto previsto al (nuovo) primo periodo dello stesso comma.

In relazione alla distinzione fra le proroghe e i rinnovi, continua a trovare applicazione quanto illustrato nella circolare di questo Ministero n. 17 del 31 ottobre 2018, al paragrafo 1.1.

Con il **comma 1-ter**, aggiunto al testo originario dell'articolo 24 in sede di conversione del decreto-legge, si introduce una previsione che ha l'effetto di consentire ulteriori contratti di lavoro a termine privi di causale per la durata massima di dodici mesi, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 48 del 2023.

Più in particolare, la disposizione prevede che, ai fini del raggiungimento del limite massimo di dodici mesi (previsto sia dall'articolo 19, comma 1, sia dall'articolo 21, comma 01 del d.lgs. n. 81 del 2015), si tiene conto unicamente dei contratti di lavoro stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023, data di entrata in vigore del decreto legge in esame (pubblicato in G.U. in data 4 maggio 2023).

Conseguentemente, eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine. Come detto, il comma 1-ter è stato introdotto nel testo del decreto-legge in sede di conversione, avvenuta con la legge 3 luglio 2023, n. 85, a sua volta entrata in vigore il 4 luglio 2023.

Per effetto di tale previsione, a decorrere dal 5 maggio 2023 i datori di lavoro potranno liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di dodici mesi, senza necessità di ricorrere alle specifiche condizioni dell'articolo 19, comma 1, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, ferma restando la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva (non modificata dal decreto-legge n. 48 del 2023).

Ad esempio, se successivamente al 5 maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto, in virtù della disposizione entrata in vigore il 4 luglio 2023, potrà essere rinnovato o prorogato "liberamente" per ulteriori dodici mesi. Diversamente, sempre a titolo di esempio, se nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 e il 4 luglio 2023 - data di entrata in vigore del comma 1-ter - le parti abbiano già rinnovato o prorogato un rapporto di lavoro a termine per sei mesi, le stesse avranno la possibilità di fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi "senza condizioni". È dunque al momento in cui è stato stipulato il contratto di lavoro - se anteriormente al 5 maggio 2023 o a decorrere da tale data - che deve farsi riferimento per l'applicazione di questa previsione.

In proposito, l'espressione "contratti stipulati" utilizzata al comma 1-ter dell'articolo 24 è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine sia alle proroghe di contratti già in essere. Tale lettura risulta, peraltro, coerente con il nuovo testo del comma 01 dell'articolo 21 del d.lgs. n. 81 del 2015 - come modificato proprio dal decreto-legge n. 48 - ove è stato sostanzialmente uniformato il regime delle proroghe e dei rinnovi nei primi dodici mesi del rapporto di lavoro a termine.

Omissis

Da ultimo, è opportuno precisare che la circolare di questo Ministero n. 17 del 31 ottobre 2018, adottata a seguito dell'entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, continua a trovare applicazione per le parti non incompatibili con le nuove disposizioni introdotte dal decreto-legge n. 48 del 2023 e con gli orientamenti illustrati con la presente circolare.

Il Direttore Generale

Romolo de Camillis



Estensione della tutela assicurativa Inail per studenti e docenti del sistema scolastico statale (Inail circ. n.45/2023)

L'Inail ha pubblicato la circolare n.45 del 26 ottobre 2023, con la quale fornisce le istruzioni sull'estensione della tutela assicurativa allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento per gli studenti e il personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, il personale del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA). L'estensione della tutela, attualmente circoscritta esclusivamente all'anno scolastico e accademico 2023-2024, amplia la precedente copertura assicurativa

limitata allo svolgimento di esperienze tecnico-scientifiche, esercitazioni pratiche ed esercitazioni di lavoro e all'uso non occasionale di macchine elettriche o elettroniche di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Oggetto Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore. Articolo 18 del decreto-legge 4 maggio 2023 n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

Premessa

L'articolo 18 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, ha disposto, per il solo anno scolastico e accademico 2023-2024, l'estensione della tutela assicurativa Inail *allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento* per gli studenti e il personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, il personale del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA).

L'estensione della tutela Inail riguarda pertanto il personale docente e gli studenti di tutte le scuole e gli istituti di istruzione, statali e non statali¹, ricomprendendo in quest'ultima categoria sia le scuole paritarie sia quelle non paritarie.

Con la presente circolare, acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali², si forniscono le conseguenti istruzioni.

A. Tutela assicurativa dei docenti e degli alunni delle scuole o istituti di istruzione di qualsiasi ordine e grado

Si espongono di seguito le differenze tra la tutela assicurativa prevista dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e quella prevista dall'articolo 18 del citato decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48.

1. Tutela assicurativa precedente all'art.18 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48

a. Docenti

Il testo unico approvato con il decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, stabilisce con gli articoli 1 e 4 i requisiti oggettivi e soggettivi³ in presenza dei quali opera l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per i docenti delle scuole o istituti di istruzione di qualsiasi ordine e grado, anche privati.

In particolare, l'assicurazione trova applicazione in caso di:

- 1) uso non occasionale di macchine elettriche o elettroniche (computer, tablet, macchine fotocopiatrici, proiettori, lavagne interattive multimediali, registro di

¹ La distinzione tra scuole statali e non statali rileva ai fini assicurativi Inail sulla base di quanto disposto dai seguenti articoli del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n.1124:

- articolo 127 *Per i dipendenti dello Stato l'assicurazione presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro può essere attuata con forme particolari di gestione e può anche essere limitata a parte delle prestazioni*";

- articolo 41 *Il premio di assicurazione è dovuto dal datore di lavoro (scuole non statali, paritarie e non paritarie), in base al tasso di premio previsto dalla tariffa (...) e applicato dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro nella misura, con le modalità e secondo le condizioni della tariffa stessa, sull'ammontare complessivo delle retribuzioni effettivamente corrisposte o convenzionali o, comunque, da assumersi, ai sensi di legge, per tutta la durata dei lavori, ai prestatori d'opera compresi nell'obbligo dell'assicurazione. I tassi della tariffa sono riferiti a mille lire di retribuzione.*

² Nota protocollo m_lps.29. REGISTRO UFFICIALE.U.0010432.25-10-2023.

³ L'articolo 1, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 stabilisce la tutela assicurativa per tutte le persone addette a macchine mosse non direttamente dalla persona che ne usa, ad apparecchi a pressione, ad apparecchi e impianti elettrici o termici, nonché delle persone comunque occupate in opifici, laboratori o in ambienti organizzati per lavori, opere o servizi, i quali comportino l'impiego di tali macchine, apparecchi o impianti.

L'articolo 1, comma 3, n. 28 del medesimo decreto stabilisce che *L'assicurazione è inoltre obbligatoria anche quando non ricorrano le ipotesi di cui ai commi precedenti per le persone che, nelle condizioni previste dal presente titolo, siano addette ai lavori.*

(...) per lo svolgimento di esperienze ed esercitazioni pratiche nei casi di cui al n. 5) dell'art. 4.

Con specifico riferimento alle scuole e agli istituti di istruzione, l'articolo 4, comma 1, n. 5, del predetto d.p.r. stabilisce che *Sono compresi nell'assicurazione (...) gli insegnanti e gli alunni delle scuole o istituti di istruzione di qualsiasi ordine e grado, anche privati, che attendano ad esperienze tecnico scientifiche od esercitazioni pratiche, e che svolgano esercitazioni di lavoro; gli istruttori e gli allievi dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti, nonché i preparatori, gli inservienti e gli addetti alle esperienze ed esercitazioni tecnico-pratiche o di lavoro.*

classe elettronico⁴, ecc.) o svolgimento di attività lavorativa in via non occasionale in un ambiente organizzato in cui sono presenti macchine elettriche o elettroniche (cd. rischio ambientale);

- 2) svolgimento di esperienze tecnico-scientifiche, esercitazioni pratiche e esercitazioni di lavoro. Sono considerate esercitazioni pratiche le esercitazioni di ginnastica (scienze motorie e sportive), di alfabetizzazione informatica e di lingua straniera svolte con macchine elettriche, l'attività di sostegno⁵ e di assistenza agli alunni, di accompagnamento nei viaggi di istruzione o comunque viaggi di integrazione della preparazione di indirizzo, organizzati dalle scuole nell'ambito dell'offerta formativa.

Per lo svolgimento delle suddette attività è assicurato il personale docente di tutte le scuole e gli istituti di istruzione e formazione, statali e non statali, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.

Sono ricompresi nella copertura assicurativa gli insegnanti della scuola dell'infanzia che svolgono attività assimilabili alle esercitazioni pratiche⁶

La tutela assicurativa dei docenti, al pari degli altri lavoratori dipendenti assicurati all'Inail, opera per gli eventi lesivi occorsi per finalità lavorative⁷, anche se non collegati con il rischio specifico delle attività per le quali sussiste l'obbligo, con il solo limite del rischio elettivo⁸. Nella copertura assicurativa è incluso l'infortunio *in itinere*.

⁴ L'articolo 7, commi 27-32, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, ha disposto la dematerializzazione delle procedure amministrative, delle comunicazioni e registrazioni nella scuola, nonché l'utilizzazione da parte degli insegnanti di strumenti informatici per la compilazione di registri e la digitazione di voti e pagelle.

⁵ Cfr circolare 23 aprile 2023, n. 28: *Tra le attività protette rientra anche l'attività di sostegno, che si configura come teorico-pratica, di assistenza, comprendente esercitazioni pedagogiche e pratiche nei diversi momenti della giornata. Del resto, l'attività dell'insegnante di sostegno, come delineata dall'art. 13, commi 5 e 6 della legge n. 104/1992, comporta un rischio legato non solo alle modalità di svolgimento dell'insegnamento, ma anche alle condizioni psico-fisiche dell'alunno affidato alle cure dell'insegnante di sostegno.*

⁶ Nelle esercitazioni pratiche che caratterizzano la didattica nelle scuole materne sono incluse le attività ludiche, come illustrato nella circolare 23 aprile 2003, n. 28. Al riguardo, secondo la giurisprudenza consolidata *non sono esclusi dalla copertura assicurativa gli insegnanti di scuola materna (pubblica e privata) che svolgono attività assimilabili alle esperienze tecnico scientifiche (quali pittura, scultura, cosiddetti "lavoretti" in genere), alle esercitazioni pratiche (la totalità dei giochi attraverso i quali un bambino acquisisce consapevolezza delle attitudini mentali e fisiche), ai lavori (quali la pulizia delle spiagge), atteso che l'infortunio occorso all'insegnante a causa e nello svolgimento dell'attività lavorativa suddetta, dipendendo dal rischio inerente a quella prestazione, è strettamente correlato alla medesima per mezzo di un nesso di derivazione eziologica, con la conseguenza che l'infortunio deve essere indennizzato proprio in quanto rischio particolare al quale l'insegnante si trova esposto quando l'attività didattica si sostanzia in attività pratiche svolte con il requisito della manualità e l'uso eventuale di materiale vario e attrezzature* (Cassazione civile sez. lav. - 10/04/2015, n. 7277)

⁷ *L'indennizzabilità dell'infortunio subito dall'assicurato sussiste anche nell'ipotesi di rischio improprio, non intrinsecamente connesso, cioè, allo svolgimento delle mansioni tipiche del lavoro svolto dal dipendente, ma insito in un'attività prodromica e strumentale allo svolgimento delle suddette mansioni e, comunque, ricollegabile al soddisfacimento di esigenze lavorative, a nulla rilevando l'eventuale carattere meramente occasionale di detto rischio, atteso che è estraneo alla nozione legislativa di occasione di lavoro il carattere di normalità o tipicità del rischio protetto. Conseguentemente l'occasione di lavoro, di cui all'art. 2 d.p.r. n. 1124 del 1965, è configurabile anche nel caso di incidente occorso durante un'operazione strumentale alle mansioni assegnate all'operatore, quale quella di salire su una scala per prelevare documentazione da una scaffalatura* (Cassazione civile sez. lav., 14/10/2015, n. 20718).

⁸ Secondo la giurisprudenza, *Il concetto di rischio elettivo che delimita l'ambito della tutela assicurativa è riferito al comportamento del lavoratore e risulta inteso come tutto ciò che sia estraneo e non attinente all'attività lavorativa e dovuto ad una scelta arbitraria di questi, nel senso che esso sia la conseguenza di un rischio collegato ad un comportamento volontario, volto a soddisfare esigenze meramente personali e, comunque, indipendente dall'attività lavorativa, cioè di rischio generato da un'attività che*

b. Alunni e studenti

La copertura assicurativa Inail degli alunni e studenti, così come disciplinata dal testo unico, è prevista a partire dalla scuola primaria e trova applicazione esclusivamente per gli eventi lesivi accaduti durante lo svolgimento di esperienze tecnico-scientifiche, esperienze di lavoro, esercitazioni pratiche, incluse le prove d'esame⁹.

Sono considerate esercitazioni pratiche le esercitazioni di ginnastica (scienze motorie e sportive), di alfabetizzazione informatica e di lingua straniera svolte con macchine elettriche, i viaggi di istruzione o comunque viaggi di integrazione della preparazione di indirizzo, organizzati dalle scuole nell'ambito dell'offerta formativa.

Sono esclusi gli infortuni *in itinere*.

In merito all'assicurazione dei docenti, alunni e studenti, infine, si rinvia a quanto più ampiamente illustrato con le circolari Inail 23 aprile 2003, n. 28, 17 novembre 2004, n. 79, 4 aprile 2006, n. 19, 21 novembre 2016, n. 44.

Tutela assicurativa in base all'art. 18 del decreto-legge 4 maggio 2023, n.48

L'articolo 18, comma 1, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, dispone che:

Allo scopo di valutare l'impatto dell'estensione della tutela assicurativa degli studenti e degli insegnanti, esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, l'obbligo di assicurazione di cui all'articolo 1, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 si applica anche allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.

L'articolo 18, comma 2, elenca analiticamente i soggetti tutelati, come segue:

Ai fini dell'applicazione della previsione di cui al comma 1, sono compresi nell'assicurazione, se non già previsti dall'articolo 4, comma 1, n. 5, del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, le seguenti categorie:

- a) il personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, nonché il personale del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPLA);*
- b) gli esperti esterni comunque impiegati nelle attività di docenza;*
- c) gli assistenti addetti alle esercitazioni tecnico-scientifiche e alle attività laboratoriali;*
- d) il personale docente e tecnico-amministrativo, nonché ausiliario, delle istituzioni della formazione superiore, i ricercatori e i titolari di contratti o assegni di ricerca;*
- e) gli istruttori dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri-scuola, comunque istituiti o gestiti, nonché i preparatori;*
- f) gli alunni e gli studenti delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie nonché del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri*

non abbia rapporto con lo svolgimento dell'attività lavorativa o che esorbiti in modo irrazionale dai limiti di essa (v. da ultimo Cass. n. 17917 del 20/7/2017). (...) questa Corte ha delineato gli elementi che, concorrendo simultaneamente, configurano il rischio elettivo, che sono: a) presenza di un atto volontario ed arbitrario, ossia illogico ed estraneo alle finalità produttive; b) direzione di tale atto alla soddisfazione di impulsi meramente personali; c) mancanza di nesso di derivazione con lo svolgimento dell'attività lavorativa (Cassazione civile, sez. lav., 19/03/2019, n. 7649).

⁹ Delibera del Consiglio di amministrazione 7 maggio 1969, approvata con il decreto ministeriale 1° agosto 1969.

provinciali per l'istruzione degli adulti (CPLA), gli studenti delle università e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), limitatamente agli eventi verificatisi all'interno dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche o laboratoriali, e loro pertinenze, o comunque avvenuti nell'ambito delle attività inserite nel Piano triennale dell'offerta formativa e nell'ambito delle attività programmate dalle altre Istituzioni già indicate;

g) gli allievi dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti.

a. Docenti

La copertura assicurativa per il personale scolastico, docente, tecnico-amministrativo, nonché esperti esterni, assistenti, ricercatori, assegnisti e istruttori di cui al comma 2, lettere a), b), c), d) e) del citato articolo 18, comprende tutte le attività di insegnamento.

Sono pertanto assicurati il personale docente (professori e ricercatori, anche a tempo determinato), i docenti a contratto e i titolari di assegni o contratti di ricerca¹⁰ finora esclusi dalla tutela per i rischi estranei allo svolgimento di esperienze tecnico-scientifiche, esercitazioni pratiche ed esercitazioni di lavoro e all'uso non occasionale di macchine elettriche o elettroniche.

La tutela del personale in argomento opera per tutti gli eventi lesivi occorsi per finalità lavorative¹¹, incluso l'infortunio *in itinere*¹², anche se non collegati con il rischio specifico dell'attività assicurata¹³ con il solo limite del rischio elettivo.

I lavoratori in argomento sono pertanto assicurati per gli infortuni sul lavoro occorsi e le malattie professionali manifestatesi nell'ambito dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche e laboratoriali e loro pertinenze, nonché durante tutte le attività, sia interne che

¹⁰ Istruzione operativa Inail 20 febbraio 2001 avente a oggetto titolari borse di studio frequenza corsi dottorato di ricerca. Destinatari assegni di ricerca. Tutela assicurativa.

¹¹ Nota della Direzione centrale Prestazioni 8 luglio 1999, prot. 2.0.2, "Criteri per la trattazione dei casi di infortuni sul lavoro con particolare riferimento alla nozione di rischio generico aggravato".

¹² Nota della Direzione centrale Prestazioni 4 maggio 1998 "Linee guida per la trattazione dei casi di infortunio in itinere"; circolare 18 dicembre 2014, n. 62 "Linee guida per la trattazione dei casi di infortuni *in itinere*. Deviazioni per ragioni personali".

¹³ *Rientrano nella copertura assicurativa dell'Inail anche gli infortuni derivanti da caso fortuito o cause estranee al lavoro purché verificatisi in lavoro. In materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, ai sensi dell'art. 2, comma 1, d.p.r. n. 1124/1965, sono oggetto della tutela assicurativa tutti gli infortuni comunque verificatisi in occasione del lavoro, compresi quelli derivanti da caso fortuito ed, in alcune ipotesi, quelli che discendono da cause estranee al lavoro svolto* (Cassazione civile sez. lav., 3.4.2017, n. 8597).

La nozione di occasione di lavoro di cui al d.p.r. n. 1124/1965, art. 2, implica la rilevanza di ogni esposizione a rischio ricollegabile allo svolgimento dell'attività lavorativa in modo diretto o indiretto (con il limite del c.d. rischio elettivo) e, quindi, anche della esposizione al rischio insito in attività accessorie o strumentali allo svolgimento della suddetta attività, ivi compresi gli spostamenti spaziali compiuti dal lavoratore all'interno dell'azienda (Cassazione civile sez. lav., 13.5.2016, n. 9913).

L'indennizzabilità dell'infortunio subito dall'assicurato sussiste anche nell'ipotesi di rischio improprio, non intrinsecamente connesso, cioè, allo svolgimento delle mansioni tipiche del lavoro svolto dal dipendente, ma insito in un'attività prodromica e strumentale allo svolgimento delle suddette mansioni e, comunque, ricollegabile al soddisfacimento di esigenze lavorative, a nulla rilevando l'eventuale carattere meramente occasionale di detto rischio, atteso che è estraneo alla nozione legislativa di occasione di lavoro il carattere di normalità o tipicità del rischio protetto; conseguentemente, l'occasione di lavoro, di cui all'art. 2 d.p.r. n. 1124 del 1965, è configurabile anche nel caso di incidente occorso durante la deambulazione all'interno del luogo di lavoro (Cassazione civile, sez. VI, 17.6.2021, n. 17336).

esterne (es. viaggi di istruzione, visite e uscite didattiche, missioni), senza limiti di orario, organizzate e autorizzate dalle istituzioni scolastiche e formative, comprese quelle complementari, preliminari e accessorie all'attività d'insegnamento.

a. Alunni e studenti

La copertura assicurativa riguarda gli alunni e studenti del sistema nazionale di istruzione e formazione e delle scuole non paritarie, compresi i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento di cui alla legge 30 dicembre 2018, n. 145, art.1, comma 784¹⁴, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore (università e istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica).

Sono assicurati anche gli alunni della scuola dell'infanzia, finora esclusi dalla tutela.

L'assicurazione si estende all'attività di apprendimento, superando la precedente limitazione di una tutela circoscritta allo svolgimento di esperienze tecnico-scientifiche, esercitazioni pratiche e di lavoro.

La tutela Inail opera per tutti gli eventi lesivi (infortuni e malattie professionali) riconducibili ai luoghi di svolgimento dell'attività assicurata e loro pertinenze (per esempio, urti contro suppellettili, infissi, e altri incidenti analoghi accaduti nei locali scolastici, scivolamenti o cadute sul pavimento, dalle scale, nei bagni, nel cortile, ecc.).

Sono incluse tutte le attività organizzate e autorizzate dagli istituti scolastici e formativi, quali per esempio le attività di mensa, le attività ricreative, le uscite didattiche, i viaggi d'istruzione, le visite guidate, i viaggi di integrazione della preparazione di indirizzo, le attività ludico sportive (giochi della gioventù).

Sono ricomprese nelle attività scolastiche assicurate i tirocini curriculari e tutte le attività organizzate dalle istituzioni scolastiche sulla base di progetti educativi, per le quali l'articolo 1, comma 1-*bis*, del decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 1996, n. 567¹⁵ stabilisce espressamente che sono attività proprie della scuola. Sono quindi 9

¹⁴ Legge 30 dicembre 2018, n. 145 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021. Articolo 1, commi 784, 785 e 786. *I percorsi in alternanza scuola-lavoro di cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, sono ridenominati «percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento» e, a decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, con effetti dall'esercizio finanziario 2019, sono attuati per una durata complessiva:*

a) non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali;

b) non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli istituti tecnici;

c) non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei.

785. *Con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, fermi restando i contingenti orari di cui al comma 784, sono definite linee guida in merito ai percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.*

786. *Le risorse di cui all'articolo 1, comma 39, della legge 13 luglio 2015, n. 107, sono assegnate alle scuole nei limiti necessari allo svolgimento del numero minimo di ore di cui al comma 784.*

¹⁵ Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 1996, n. 567, come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 2001, n. 105, "Regolamento recante la disciplina delle iniziative complementari e delle attività integrative nelle istituzioni scolastiche", articolo 1, comma 1-*bis*:

1-bis. Tutte le attività organizzate dalle istituzioni scolastiche sulla base di progetti educativi, anche in rete o in partenariato con altre istituzioni e agenzie del territorio, sono proprie della scuola; in particolare sono da considerare attività scolastiche a tutti gli effetti, ivi compresi quelli dell'ordinaria copertura assicurativa INAIL per conto dello Stato e quelli connessi alla tutela del diritto d'autore, tirocini, corsi post-diploma, attività extra curriculari culturali, di sport per tutti, agonistiche e preagonistiche e comunque, tutte le attività svolte in base al presente regolamento.

incluse le iniziative complementari e integrative che si inseriscono negli obiettivi formativi delle scuole.

Sono esclusi dalla copertura assicurativa solo gli infortuni *in itinere*, a eccezione di quelli che, nell'ambito dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento di cui alla legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, comma 784, avvengono durante il tragitto tra la scuola presso cui è iscritto lo studente e il luogo in cui si svolge l'esperienza di lavoro¹⁶.

B. Prestazioni assicurative

In caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale l'Inail eroga prestazioni economiche, sanitarie, socio-sanitarie e integrative.

Le prestazioni economiche Inail, tranne l'indennità di temporanea e l'integrazione della rendita diretta, non sono soggette a tassazione, non sono pignorabili né cedibili.

Nel far rinvio alla disciplina vigente¹⁷, di seguito si riportano le principali prestazioni corrisposte, al pari degli altri soggetti assicurati dall'Inail, agli infortunati e tecnopatici del sistema nazionale di istruzione e formazione:

1) prestazioni economiche: l'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta, che viene corrisposta dal quarto giorno successivo alla data dell'evento fino alla cessazione del periodo di inabilità temporanea assoluta; indennizzo del danno biologico in capitale per menomazioni integrità psicofisica pari o superiori al 6%; rendita per menomazioni di grado superiore al 16%; rendita ai superstiti; assegno una tantum in caso di morte; assegno per l'assistenza personale continuativa; rimborso spese per farmaci; rimborso viaggio e soggiorno per cure termali e soggiorni climatici;

2) prestazioni sanitarie e socio-sanitarie: prime cure ambulatoriali; cure integrative riabilitative; assistenza protesica con fornitura di protesi, ortesi e ausili; accertamenti medico-legali; prestazioni riabilitative; interventi di sostegno per il reinserimento nella vita di relazione; dispositivi e interventi per il recupero dell'autonomia (superamento e abbattimento di barriere architettoniche, installazione di dispositivi domotici, fornitura di comandi speciali e adattamenti di veicoli);

3) prestazioni integrative: assegno di incollocabilità (erogato per impossibilità di collocazione in qualunque settore lavorativo); erogazione integrativa di fine anno ai grandi invalidi.

In base al principio dell'automaticità delle prestazioni, previsto dall'articolo 67 decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n.1124, la tutela assicurativa opera anche se gli istituti scolastici e formativi non abbiano adempiuto agli obblighi stabiliti dal citato decreto.

¹⁶ Circolare 21 novembre 2016, n.44 “Studenti impegnati in attività di alternanza scuola lavoro. Legge 13 luglio 2015, n.107, commi 33-43. Criteri per la trattazione dei casi di infortunio. Aspetti contributivi”.

¹⁷ Cfr decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, articolo 66; decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, articolo 13; Regolamento per l'erogazione degli interventi per il recupero funzionale della persona, per l'autonomia e per il reinserimento nella vita di relazione”, allegato alla delibera del Consiglio di Amministrazione 14.12.2021, prot. 404.

Ai docenti di *scuole e istituti di istruzione di qualsiasi ordine e grado* statali non è erogata l'indennità giornaliera per l'inabilità temporanea¹⁸ in quanto il datore di lavoro provvede direttamente all'erogazione del trattamento economico spettante.

L'indennità per inabilità temporanea assoluta non è erogata nemmeno agli alunni e studenti, in quanto la stessa ha natura sostitutiva della retribuzione¹⁹ corrisposta dal datore di lavoro all'assicurato infortunato, salvo i casi di studenti lavoratori²⁰.

C. Esonero dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

L'assicurazione Inail esonera le istituzioni scolastiche e formative dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali occorsi ai soggetti assicurati, nei limiti di quanto previsto dagli articoli 10 e 11 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

L'assicurazione non copre la responsabilità civile verso terzi.

D. Modalità di assicurazione

Le modalità di assicurazione sono differenziate a seconda che il soggetto assicurante sia una istituzione scolastica o formativa statale oppure non statale. Inoltre, gli adempimenti variano a seconda che i soggetti assicurati siano docenti, alunni/studenti oppure le altre figure di istruttori e allievi.

Omissis

¹⁸ Circolare 1° aprile 1987, n. 20 “D.M. 10.10.1985. Regolamentazione della gestione per conto dello Stato della assicurazione contro gli infortuni dei dipendenti statali attuata dall'INAIL”.

¹⁹ Per tutte, Cassazione, sezione lavoro, n.15939 del 2011.

²⁰ Circolare 11 aprile 1978, n. 22 “Assicurazione infortuni studenti-lavoratori. Prestazioni economiche”; circolare 21 novembre 2016, n. 44 “Studenti impegnati in attività di alternanza scuola lavoro. Legge 13 luglio 2015, n. 107, commi 33-43. Criteri per la trattazione dei casi di infortunio. Aspetti contributivi”.

CONSULENZA AGIDAE

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

GIORNI	SEDI AGIDAE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
	AGIDAE – Torino	09.30 – 12.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
Venerdì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Milano		02/2722141	Sr. Maria Annunciata Vai	Normativa e contrattuale
	Milano		02/58345224	Sr. Emanuela Brambilla	Normativa e contrattuale

CONSULENTI

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni
Mercoledì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa

SERVIZI

FORMAZIONE

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	progettazioneformativa@fondazioneagidaelabor.it	Sviluppo nuove progettazioni
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	segreteria@fondazioneagidaelabor.it	Erogazione formazione

CERTIFICAZIONE QUALITÀ UNI EN ISO 9001

SEDE	UFFICIO	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIQUALITAS	Segreteria	06/85457301	segreteria@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
AGIQUALITAS	Direzione	06/85457301	direzione@agiqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità

ALTRI SERVIZI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Gestione personale e busta paga
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Consulenza energia (luce e gas)
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	ASI Religiosi

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ASI) DIPENDENTI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE SALUS ISTRUZIONE	06/90209303	segreteria@agidaesalusistruzione.life	ASI dipendenti
AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO	06/90209363	segreteria@agidaesalusociosanitario.life	ASI dipendenti

The logo for AGIDAE is rendered in a white, stylized, serif font. The letters are closely spaced and have a classic, slightly ornate appearance. The 'A' and 'G' are particularly prominent, with the 'G' having a distinct loop. The overall style is clean and professional.

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA