

Strumenti di lavoro

Soluzioni professionali per il consulente del lavoro

Editoriale

Il fallimento che non si può annunciare

Riccardo Girotto

2

Approfondimenti del mese

Patente a crediti: bilancio dopo le prime settimane di operatività

Barbara Garbelli

4

Decreto Salva infrazioni: le novità per il lavoro

Barbara Garbelli

16

I permessi di soggiorno che consentono lo svolgimento di attività lavorative

Giuseppe Pacifico

22

A un passo dal superamento del periodo di comporto

Luca Vannoni

36

Contrattualistica del lavoro

Turni di lavoro e contratto *part-time*: normativa, giurisprudenza e soluzioni operative

Francesco Capaccio

42

Gestione del rapporto

Comunicazione obbligatoria UniUrg: quando e come si usa

Laura Ferrari

53

ABC pensioni

Prestazioni di malattia nei rapporti flessibili (contratti a termine, *part-time* e intermittente)

Mario Cassaro

63

Il fallimento che non si può annunciare

Il 14 settembre 2011 entrava in vigore l'[articolo 8](#), D.L. 138/2011, convertito nella L. 148/2011. Tale disposto, di dichiarata matrice aziendalistica, aveva il merito di sviluppare una regolamentazione dei rapporti di lavoro, customizzata secondo le specifiche esigenze aziendali.

L'aspetto clou della soluzione introdotta era legato agli effetti producibili, ben più marcati rispetto ai meri sistemi di contrattazione di secondo livello, spingendosi infatti alla possibile deroga tanto dei Ccnl quanto della Legge stessa, finanche ergendo il contratto di prossimità a vero e proprio primo livello sostitutivo, con i soli limiti imposti dall'organismo legislativo unionale e dalla Costituzione.

Un succulento strumento di regolamentazione aziendale, che, qualora offerto a utilizzatori intraprendenti, avrebbe potuto davvero stravolgere un sistema di regole in continua sofferenza come quello della contrattazione di secondo livello (non che il primo livello goda certamente di buona salute).

Il problema è che il Legislatore tecnico non aveva, probabilmente, ben chiara la posizione dei protagonisti, infatti la prossimità sempre contratti tratta, e le parti investite a sottoscriverli sono sindacati e associazioni datoriali. I primi non hanno affatto celato l'antipatia per lo strumento fin dalla sua presentazione, i secondi, dimostrando prima interesse e pretendendo, altresì, la revisione dal testo del D.L. a quello della Legge, hanno poi fermamente preso le distanze tramite tempestivi accordi interconfederali (2011, 2013, 2014).

La Ferrari era pronta, ma i piloti fin da subito non si sono resi disponibili a guidarla.

Si sono, quindi, succeduti accordi segretissimi sottoscritti direttamente tra azienda e organizzazioni sindacali, con quest'ultime che ben si guardavano dal pubblicizzare le intese, ma sempre con timidissimo interesse, uno strumento potentissimo insomma, utilizzato a bassissima frequenza.

A fronte di tutto questo disinteresse, l'azienda da sola ben poco ha potuto, con buona pace di una dottrina fortemente votata alla promozione, impotente, della contrattazione decentrata pesante.

Il 16 settembre 2024 il Ministero del lavoro ha pubblicato il [report](#), non certo il primo, sulla contrattazione di secondo livello depositata. I dati sono impietosi. A partire dal 2016 i contratti di secondo livello depositati sono stati oltre 102.000, ciò che rileva è che tra questi meno di 3.000 sono contratti di prossimità.

La montagna rappresentata dall'articolo 8, D.L. 138/2011, ha partorito un minuscolo topolino, che rappresenta meno del 3% della contrattazione aziendale e territoriale. Una miseria, se paragonata alle

aspettative che miravano al decollo della contrattazione decentrata, realizzando per contro un'insignificante appendice della stessa.

L'esame statistico, poi, non garantisce la rappresentazione assoluta del fenomeno; si tratta, infatti, di una fotografia di quanto depositato, pertanto il numero potrebbe risultare ulteriormente depurato delle intese prive dei requisiti necessari.

Per contro, lo stesso esercizio statistico potrebbe non aver acquisito i contratti integrativi, che, sbadatamente o volontariamente, hanno evitato l'apposizione espressa del marchio di "prossimità", integrando, però, tutti i requisiti richiesti dall'[articolo 8](#), D.L. 138/2011. Su questi aspetti, posto che in ambito contrattuale l'indagine sulla reale volontà delle parti sovrasta ogni effetto connesso a un mero nomen juris, la giurisprudenza di merito si è annoiata, mostrando solo qualche posizione ondivaga, prima legittimando la prossimità a condizione che il contratto fosse espressamente titolato, poi negando il valore dirimente del dato nominativo in presenza dei requisiti sostanziali.

Percorrendo questo secondo parere, che personalmente risulta maggiormente convincente, i contratti censiti aumenterebbero sensibilmente.

Il clamore iniziale è stato soffocato dal silenzio operativo, concludendo il suo percorso nell'indifferenza che crea quasi vergogna. Così la prossimità ha vissuto nella propria intimità e nella massima discrezione ha lasciato il palcoscenico del diritto del lavoro, mentre in quello del diritto sindacale non è nemmeno mai entrata. Ma di questa fine, statene sicuri, non ne parlerà mai nessuno. Del resto, nessuno si prenderà la responsabilità di decretare la morte di una Legge innocua.

Possiamo desolatamente sancire la parola fine, nessun appello, ancora una volta il tentativo di guidare il ruolo delle parti sociali tramite la Legge ha fallito, nonostante i reiterati problemi di ideologia ferrea, di limiti del diritto comune, di termini e procedure infinite.

Nonostante il pregiudizio non si curi del buon senso.

Riccardo Giroto

Strumenti di lavoro n. 10/2024

Patente a crediti: bilancio dopo le prime settimane di operatività

Barbara Garbelli – consulente del lavoro e HSE manager

La pubblicazione del D.M. 132/2024, lo scorso 20 settembre 2024, ha sancito l'effettiva operatività della "nuova" patente a crediti. Il decreto, insieme alla circolare INL pubblicata nei giorni successivi e alle prime [Faq](#) pubblicate dall'INL lo scorso 4 ottobre, ha dato il via a una nuova epoca per i lavoratori occupati in cantieri temporanei o mobili, non senza alcune difficoltà operative, che si analizzano nel presente contributo.

Patente a crediti: l'evoluzione storica dell'articolo 27, D.Lgs. 81/2008

Lo scorso 29 aprile 2024 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la L. 56/2024, di conversione del c.d. D.L. PNRR4, che è intervenuta sulla legalità del mondo del lavoro e ha introdotto, fra le numerose misure, un sistema di qualificazione delle imprese, già previsto, a suo tempo, dal D.Lgs. 81/2008, ma mai attuato.

L'attuale sistema di qualificazione delle imprese (e dei lavoratori autonomi) introdotto dalla L. 56/2024 si differenzia in maniera sostanziale da quello inizialmente previsto con la pubblicazione del D.Lgs. 81/2008, in funzione di presupposti diversi da cui ha preso origine l'intervento legislativo. Se, da un lato, il sistema iniziale mirava a introdurre un complesso di strumenti, non tanto di verifica formale, ma di premialità sostanziale per imprese virtuose capaci di soddisfare *standard* elevati, l'attuale sistema di credito ha lo scopo di rilevare, semplicemente, il rispetto dei precetti normativi. Pertanto, diversamente dalla sua formulazione originale, il nuovo sistema di crediti non richiede un complesso organizzativo che vada oltre agli adempimenti minimi previsti per legge, ma il loro rispetto puntuale.

Possiamo sintetizzare il passaggio dalla vecchia formulazione a quella attuale dell'[articolo 27](#), D.Lgs. 81/2008, definendo l'attuale sistema di patente a crediti come un nuovo sistema sanzionatorio che aggiunge, all'apparato sanzionatorio già in vigore, un nuovo insieme di sanzioni, che vanno a colpire le dichiarazioni mendaci prodotte dall'imprenditore (o dal lavoratore autonomo) o la mancanza dei requisiti, già previsti obbligatoriamente dal nostro ordinamento.

I soggetti tenuti al nuovo adempimento normativo

In base alle previsioni dell'[articolo 27](#), comma 1, D.Lgs. 81/2008, sono tenuti al possesso della patente *“le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a)”*, ovvero tutti coloro che accedono fisicamente a un cantiere temporaneo o mobile (come precisato dalla [circolare INL n. 4/2024](#)), con esclusione di coloro che si occupano di mere forniture (al netto delle attività di carico e scarico) o prestano attività di natura intellettuale (quali possono essere geometri, ingeneri, geologi, etc., come chiarito dalla già menzionata circolare INL n. 4/2024).

La norma prevede, inoltre, che siano da intendersi esclusi dal possesso della patente le imprese titolari di attestazione di qualificazione Soa in categoria pari alla 3°, o superiore, e le imprese straniere titolari di documento equipollente la patente; in relazione alle imprese straniere, il Legislatore prevede espressa distinzione fra le imprese intraUE ed extraUE, come specificato all'interno del D.M. 132/2024 e della circolare INL n. 4/2024; si possono sintetizzare le condizioni d'accesso ai cantieri, per questi soggetti, mediante il seguente schema:

Imprese e lavoratori autonomi stranieri	
Stabiliti in uno Stato membro UE	Stabiliti in un uno Stato extraUE
Sono tenuti a presentare, tramite il medesimo portale, l'autocertificazione comprovante il possesso del documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine. All'esito della presentazione della domanda da parte di tali soggetti, sul portale è resa disponibile la patente in formato digitale. Ove non in possesso di documento equivalente, questi sono tenuti a presentare domanda per il rilascio della patente di cui all'articolo 27, D.Lgs. 81/2008.	Le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato non appartenente all'UE sono tenuti a presentare l'autocertificazione comprovante l'avvenuto riconoscimento, secondo la legge italiana, del documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine. All'esito della presentazione della domanda, sul portale è resa disponibile la patente in formato digitale. Ove non in possesso di documento equivalente, questi sono tenuti a presentare domanda per il rilascio della patente di cui all'articolo 27, D.Lgs. 81/2008.

In relazione a questo primo passaggio della norma, i dubbi operativi sono svariati e ricorrenti, riconducibili a questo elenco.

1. Cosa si intende per cantiere temporaneo o mobile?
2. Anche le abitazioni private sono da considerarsi cantiere temporaneo o mobile?
3. I condomini sono cantieri temporanei?
4. In quale categoria di attestazione Soa devo rientrare per potermi ritenere escluso dalla richiesta di patente?

Per poter rispondere a questi quesiti, è necessario consultare il testo dell'[allegato X](#), D.Lgs. 81/2008, secondo cui sono cantieri temporanei o mobili:

“1. i lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro;

2. ... lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile”.

Dall'analisi, del testo di cui sopra, ne deriva che anche i cantieri dei privati rientrano nelle attività dell'allegato X, D.Lgs. 81/2008, e, pertanto, il privato assume le responsabilità previste per il committente dall'[articolo 90](#), D.Lgs. 81/2008; in relazione, invece, alle attività in condominio, queste sono da considerarsi soggette a patente a crediti solo nel caso in cui vi sia un'attività cantieristica nel condominio, mentre non è dovuta nelle condizioni ordinarie di manutenzione e attività.

Sul tema delle condizioni che configurano il cantiere temporaneo o mobile, ulteriori dubbi riguardano le attività di spettacolo e fiere che vengono allestite mediante palchi.

Per poter rispondere a questi dubbi, è necessario partire dall'analisi dei contenuti dell'[articolo 88](#), D.Lgs. 81/2008, secondo cui:

“Le disposizioni di cui al presente titolo si applicano agli spettacoli musicali, cinematografici e teatrali e alle manifestazioni fieristiche tenendo conto delle particolari esigenze connesse allo svolgimento delle relative attività, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, che deve essere adottato entro il 31 dicembre 2013”.

Un secondo passaggio approfondisce il tema della configurazione del cantiere temporaneo, specificando che *“tenendo conto delle particolari esigenze connesse allo svolgimento delle relative attività”* si deve fare rimando al c.d. Decreto Palchi (D.M. 22 luglio 2014); il Decreto, al Capo I, articolo 2, prevede che:

“le disposizioni di cui al Capo I del presente decreto si applicano, ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, alle attività di montaggio e smontaggio di opere temporanee, compreso il loro allestimento e disallestimento con impianti audio, luci e scenotecnici, realizzate per spettacoli musicali, cinematografici, teatrali e di intrattenimento, fatte salve le esclusioni di cui al comma 3”.

Si deduce che la patente a crediti sia necessaria in tutti i casi di allestimento e disallestimento di un palco, "fatte salve le esclusioni di cui al comma 3", secondo cui:

"le disposizioni di cui al Capo I del presente decreto e quelle di cui al Capo I del Titolo IV del d.lgs. n. 81 del 2008, fatte salve le altre disposizioni dello stesso d.lgs. n. 81 del 2008, non operano per le attività:

a) che si svolgono al di fuori delle fasi di montaggio e smontaggio di opere temporanee di cui al comma precedente;

b) di montaggio e smontaggio di pedane di altezza fino ai 2 m rispetto a un piano stabile, non connesse ad altre strutture o supportanti altre strutture;

c) di montaggio e smontaggio di travi, sistemi di travi o graticci sospesi a stativi o a torri con sollevamento manuale o motorizzato, il cui montaggio avviene al suolo o sul piano del palco e la cui altezza finale rispetto a un piano stabile, misurata all'estradosso, non superi 6 m nel caso di stativi e 8 m nel caso di torri;

d) di montaggio e smontaggio delle opere temporanee prefabbricate, realizzate con elementi prodotti da un unico fabbricante, montate secondo le indicazioni, le configurazioni e i carichi massimi, previsti dallo stesso, la cui altezza complessiva rispetto a un piano stabile, compresi gli elementi di copertura direttamente collegati alla struttura di appoggio, non superi 7 m".

Al netto delle particolari condizioni legate alla struttura del palco, dall'analisi del combinato disposto dei contenuti degli articoli [88](#) e [89](#), D.Lgs. 81/2008, e delle previsioni del Decreto Palchi, emerge come le attività di svolgimento di attività sul palco non siano da considerarsi come cantieri temporanei o mobili, mentre lo sono le fasi di allestimento e disallestimento.

In relazione, invece, ai dubbi relativi all'attestazione Soa, è necessario sottolineare come l'attestazione Soa non permetta di partecipare a qualsiasi gara d'appalto, ma qualifica un'impresa per categorie di opere generali e specializzate; il possesso di un'attestazione per una determinata lavorazione non investe, pertanto, tutta l'impresa, ma specifica come l'impresa sia idonea per quella determinata lavorazione.

Nello specifico, sono previste le seguenti categorie per il rilascio dell'attestazione di qualificazione:

Categorie di opere civili	Categorie di opere specializzate
<ul style="list-style-type: none">• OG 1 Edifici civili e industriali;• OG 2 Restauro e manutenzione dei beni immobili sottoposti a tutela;• OG 3 Strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, metropolitane;• OG 4 Opere d'arte nel sottosuolo;• OG 5 Dighe;	<ul style="list-style-type: none">• OS 1 Lavori in terra;• OS 2-A Superfici decorate di beni immobili del patrimonio culturale e beni culturali mobili di interesse storico, artistico, archeologico ed etnoantropologico;• OS 2-B Beni culturali mobili di interesse archivistico e librario;• OS 3 Impianti idrico-sanitario, cucine, lavanderie;

Approfondimenti del mese

<ul style="list-style-type: none">• OG 6 Acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione;• OG 7 Opere marittime e lavori di dragaggio;• OG 8 Opere fluviali, di difesa, di sistemazione idraulica e di bonifica;• OG 9 Impianti per la produzione di energia elettrica;• OG 10 Impianti per la trasformazione alta/media tensione e per la distribuzione di energia elettrica in corrente alternata e continua ed impianti di pubblica illuminazione;• OG 11 Impianti tecnologici;• OG 12 Opere ed impianti di bonifica e protezione ambientale;• OG 13 Opere di ingegneria naturalistica	<ul style="list-style-type: none">• OS 4 Impianti elettromeccanici trasportatori;• OS 5 Impianti pneumatici e antintrusione;• OS 6 Finiture di opere generali in materiali lignei, plastici, metallici e vetrosi;• OS 7 Finiture di opere generali di natura edile e tecnica;• OS 8 Opere di impermeabilizzazione;• OS 9 Impianti per la segnaletica luminosa e la sicurezza del traffico;• OS 10 Segnaletica stradale non luminosa;• OS 11 Apparecchiature strutturali speciali;• OS 12-A Barriere stradali di sicurezza;• OS 12-B Barriere paramassi, fermaneve e simili;• OS 13 Strutture prefabbricate in cemento armato;• OS 14 Impianti di smaltimento e recupero rifiuti;• OS 15 Pulizia di acque marine, lacustri, fluviali;• OS 16 Impianti per centrali produzione energia elettrica;• OS 17 Linee telefoniche ed impianti di telefonia;• OS 18-A Componenti strutturali in acciaio;• OS 18-B Componenti per facciate continue;• OS 19 Impianti di reti di telecomunicazione e di trasmissioni e trattamento;• OS 20-A Rilevamenti topografici;• OS 20-B Indagini geognostiche;• OS 21 Opere strutturali speciali;• OS 22 Impianti di potabilizzazione e depurazione;• OS 23 Demolizione di opere;• OS 24 Verde e arredo urbano;• OS 25 Scavi archeologici;• OS 26 Pavimentazioni e sovrastrutture speciali;• OS 27 Impianti per la trazione elettrica;• OS 28 Impianti termici e di condizionamento;• OS 29 Armamento ferroviario;• OS 30 Impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi;• OS 31 Impianti per la mobilità sospesa;• OS 32 Strutture in legno;• OS 33 Coperture speciali;• OS 34 Sistemi antirumore per infrastrutture di mobilità;• OS 35 Interventi a basso impatto ambientale
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Come precisato anche dalla [Faq del 4 ottobre 2024](#), in assenza di diverse indicazioni, l'esclusione opera a prescindere dalla categoria di appartenenza, come già anticipato nella [circolare INL n. 4/2024](#).

I requisiti per accedere alla patente a crediti

Al fini del rilascio della patente è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- iscrizione alla CCIAA;
- adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. 81/2008;
- possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità;
- possesso del DVR, nei casi previsti dalla normativa vigente;
- possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'[articolo 17-bis](#), commi 5 e 6, D.Lgs. 241/1997, nei casi previsti dalla normativa vigente;
- avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nei casi previsti dalla normativa vigente.

Il rilascio della patente a crediti non è subordinato alla presentazione della documentazione minima obbligatoria, ma alla dichiarazione di essere in possesso dei requisiti previsti.

Come specificato anche dalla circolare INL n. 4/2024:

“non tutti i citati requisiti sono evidentemente richiesti a tutte le categorie di soggetti interessati, tant'è che il legislatore inserisce, alle lett. d), e) e f), la precisazione “nei casi previsti dalla normativa vigente”. A titolo esemplificativo il DVR non è infatti richiesto ai lavoratori autonomi e alle imprese prive di lavoratori (v. infra). Con particolare riferimento alla regolarità contributiva e fiscale, di cui alle lettere c) ed e), la dichiarazione attiene alla circostanza di essere in regola con gli adempimenti richiesti dalla relativa disciplina normativa vigente ai fini del rilascio della relativa certificazione”.

Si propone di seguito uno schema di sintesi dei requisiti a cui sono tenuti i soggetti richiedenti:

	Iscrizione CCIAA	Formazione in materia di sicurezza	Durc	DVR	Durf	Rspg
Singolo lavoratore autonomo/artigiano	Il requisito è sempre dovuto	Solo formazione specifica ¹	Il requisito è sempre dovuto	No	Indipendentemente dalla forma societaria/individuale, il Durf è dovuto se	No
Singolo lavoratore autonomo/artigiano,		Sì		Sì		Sì

¹ Per formazione specifica si intendono i corsi di abilitazione, formazione e addestramento previsti obbligatoriamente dal D.Lgs.81/2008 propedeutici allo svolgimento di determinate attività, quali i lavori in quota, l'utilizzo di un carrello elevatore o l'utilizzo di un DPI di III categoria

Approfondimenti del mese

con dipendenti o tirocinanti					coesistono i seguenti 4 requisiti:	
Impresa familiare, articolo 230-bis , cod. civ., senza dipendenti		Solo formazione specifica ¹		No	1. negli appalti e subappalti relativi a una o più opere (o servizi) di importo complessivo annuo superiore a 200.000 euro;	No
Impresa familiare, articolo 230-bis , cod. civ., con dipendenti o tirocinanti		Si		Si	2. caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera, <i>labour intensive</i> ;	Si
Società (Snc, Sas, Srl, Srls) senza dipendenti		Si		Si	3. presso le sedi di attività del committente;	Si
Società di capitali a socio unico (Srl, Srls) senza dipendenti		Solo formazione specifica ¹		No	4. utilizzando beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o a esso riconducibili in qualunque forma	No
Società di capitali/di persone, con dipendenti o tirocinanti		Si		Si		Si
Qualsiasi tipo di impresa/artigiano, solo con co.co.co. che opera in cantiere con l'artigiano		Si		Si		Si
Qualsiasi tipo di impresa/artigiano, solo con co.co.co. che non opera nei locali dell'artigiano/cantiere		Solo formazione specifica ¹		No		No

In relazione al requisito del Durf, giova ricordare che il documento dev'essere richiesto solo nei casi previsti dalla norma, ovvero i 4 requisiti riportati in tabella e previsti dall'[articolo 17-bis](#), comma 1, D.Lgs. 241/1997; oltre a ciò, per poter richiedere il Durf, l'imprenditore dev'essere in possesso di alcuni requisiti soggettivi, ovvero:

1. risultare in attività da almeno 3 anni;
2. essere in regola con gli obblighi dichiarativi;
3. aver eseguito, nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate negli ultimi 3 anni, complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni stesse;
4. non aver iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relative alle imposte sui redditi, all'Irap, alle ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori a 50.000 euro, per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti

pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione. Non si considerano i debiti in dilazione non decadute.

Come specificato, anche dalla circolare interpretativa pubblicata dalla Fondazione studi dei consulenti del lavoro, si ritiene che, in carenza del requisito collegato all'anzianità aziendale, il requisito si possa ritenere assolto anche in assenza del documento unico di regolarità fiscale.

Le modalità di richiesta e rilascio

La normativa prevede che la patente venga richiesta *online* sul portale dell'INL, a partire dal 1° ottobre 2024, direttamente dai soggetti interessati o attraverso un soggetto delegato con Spid, ed è rilasciata in formato digitale.

Nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività, salva diversa comunicazione notificata dall'INL.

I soggetti che hanno presentato domanda ne danno informativa, entro 5 giorni dal deposito, al Rls e al Rlst (si ritiene che tale adempimento non rilevi anche al fine della presentazione della pec di autocertificazione/dichiarazione sostitutiva).

Per evitare il sovraccarico delle richieste telematiche, in fase di prima applicazione, dal 24 settembre 2024 è possibile presentare una autocertificazione/dichiarazione sostitutiva concernente il possesso dei requisiti.

Il modulo da utilizzare è disponibile al *link*:

<https://www.ispettorato.gov.it/files/2024/09/Autocertificazione-requisiti-Patente-versione-23-09-2024-ore-17.docx>.

Va trasmesso a mezzo pec all'indirizzo: dichiarazionepatente@pec.ispettorato.gov.it.

Tale dichiarazione produce i medesimi effetti della richiesta *online*, ha efficacia fino al 31 ottobre 2024 e vincola l'interessato a presentare, in ogni caso, la richiesta *online* entro il 31 ottobre 2024.



A partire dal 1° novembre non sarà possibile operare in forza della trasmissione della autocertificazione inviata a mezzo pec, essendo indispensabile aver effettuato la richiesta *online*.

Come specificato anche dalle [Faq pubblicate lo scorso 4 ottobre](#), l'invio della pec, così come la richiesta *online*, devono essere operati solo da coloro che alla data del 1° ottobre sono già impegnati in attività di cantiere o che devono accedere a un cantiere.

La richiesta non dev'essere avanzata fino a quando non è previsto l'accesso fisico a un cantiere (con esclusione delle attività intellettuali e di mera fornitura).

Le informazioni contenute nella patente e i soggetti che vi possono accedere

A fronte della richiesta e del conseguente rilascio della patente, sul portale istituzionale dell'INL saranno accessibili le informazioni che compongono il documento, ovvero i dati identificativi del titolare della patente, i dati anagrafici del richiedente, la data di rilascio e numero, il punteggio al momento del rilascio, il punteggio aggiornato alla data di interrogazione del portale, le eventuali sospensioni e le eventuali decurtazioni dei crediti.

Queste informazioni saranno accessibili a tutti i soggetti interessati (direttamente o indirettamente), ovvero:

- a) le P.A.;
- b) RIs;
- c) Rlst;
- d) organismi paritetici iscritti nel Repertorio nazionale del T.U. Sicurezza;
- e) responsabile dei lavori;
- f) coordinatori sicurezza nella progettazione e l'esecuzione dei lavori.

Con provvedimento dell'INL, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono individuate le modalità di ostensione delle informazioni di cui all'[articolo 2](#), D.M. 132/2024, ai titolari della patente o loro delegati, alle P.A. di cui all'[articolo 1](#), comma 2, D.Lgs. 165/2001, a RIs e Rlst, agli organismi paritetici iscritti nel Repertorio nazionale di cui all'[articolo 51](#), comma 1-bis, D.Lgs. 81/2008, al responsabile dei lavori, ai coordinatori per la sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione dei lavori e ai soggetti che intendono affidare lavori o servizi a imprese o lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'[articolo 89](#), comma 1, lettera a), D.Lgs. 81/2008.

Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate per il tempo di vigenza della patente e, comunque, limitatamente alle informazioni di cui al comma 1, lettere f) e g), per un tempo non superiore a 5 anni dall'iscrizione sul portale.

È atteso il parere del Garante *privacy* in relazione ai contenuti condivisi dalla piattaforma.

In relazione ai soggetti che possono accedere alle informazioni, rileva come il testo del D.M. e della circolare operativa riportino *"i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali"*.

A tal proposito, in assenza di eventuali chiarimenti sul tema, rileva come la figura del RIs e del Rlst siano alternativamente presenti in azienda, oltre a essere presenti solo nelle aziende che occupano lavoratori dipendenti, pertanto, a parere di chi scrive, solo uno dei 2 soggetti avrà titolo ad accedere alle informazioni, e non entrambi.

Il sistema di credito, le sanzioni, la sospensione e la revoca della patente

L'introduzione della patente a crediti costituisce un obbligo normativo in capo a tutti coloro (datori di lavoro e lavoratori autonomi) che accedono fisicamente a un cantiere temporaneo o mobile (ex [articolo 89](#), D.Lgs. 81/2008), ma, al contempo, ha anche esteso i compiti e le responsabilità del committente e del responsabile dei lavori, individuati all'[articolo 90](#), D.Lgs. 81/2008 (articolo aggiornato dalla L. 56/2024).

In applicazione delle previsioni dell'articolo 90, comma 9, lettera b-bis), D.Lgs. 81/2008, il committente è tenuto a verificare che coloro che accedono fisicamente in cantiere siano in possesso di patente a crediti corredata di un punteggio minimo di 15 crediti, prima dell'inizio dei lavori. Questo obbligo si applica a tutte le imprese che operano in cantiere, comprese le attività svolte in regime di subappalto.

Qualora questo passaggio venga disatteso, la violazione delle previsioni dell'articolo 90, comma 9, lettera c), D.Lgs. 81/2008, è punita con una sanzione pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro per il committente o responsabile dei lavori che non trasmette la documentazione di verifica all'Amministrazione concedente prima dell'inizio dei lavori.

In relazione alle imprese che operano nei cantieri, invece, lo svolgimento dell'attività senza la patente a crediti o con un punteggio inferiore a 15 crediti comporta:

- a) sanzione pari al 10% del valore complessivo dei lavori, con importo minimo pari a 6.000 euro;
- b) interruzione immediata delle attività, nel caso in cui il punteggio della patente scenda sotto i 15 crediti; le attività potranno essere riprese solo una volta che i crediti saranno reintegrati.

Inoltre, in caso di procedimento penale conseguente a infortunio sul lavoro in cantiere, la mancata verifica da parte del committente o del responsabile dei lavori del possesso dei requisiti può costituire circostanza rilevante ai fini della definizione della colpevolezza e anche in termini di responsabilità amministrativa d'impresa (D.Lgs. 231/2001). Nello specifico, in capo al committente (o al responsabile dei lavori) si può configurare responsabilità penale (oltre che civile) per la mancata verifica delle condizioni di sicurezza e per non aver controllato l'idoneità delle imprese.

Da ultimo, giova ricordare che, ai sensi dell'[articolo 27](#), comma 10, D.Lgs. 81/2008:

"la patente con punteggio inferiore a quindici crediti non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a). In tal caso è consentito il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione, quando i lavori eseguiti sono superiori al 30 per cento del valore del contratto, salva l'adozione dei provvedimenti di cui all'articolo 14".

L'[articolo 3](#), D.M. 132/2024, stabilisce le condizioni relative alla sospensione cautelare della patente a crediti per i titolari di patente a crediti che operano nei cantieri temporanei o mobili. La sospensione

costituisce una misura applicabile dall'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, al di là del sistema di credito, in casi di incidenti gravi legati a gravi violazioni delle norme di sicurezza, e può essere disposta per un periodo massimo di 12 mesi.

La sospensione cautelare della patente è prevista in presenza di infortuni mortali o infortuni da cui derivi inabilità permanente o temporanea superiore a 60 giorni, che indicano una significativa carenza nelle misure di prevenzione e protezione e, nello specifico, la

“sospensione può essere adottata se le esigenze cautelari non sono soddisfatte mediante il provvedimento di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 o all'articolo 321 del codice di procedura penale”.

Il provvedimento di sospensione viene adottato, dopo le opportune verifiche, in relazione alle condizioni di sicurezza all'interno del cantiere, appurate mediante ispezioni dirette: lo scopo è quello di accertare se l'incidente sia stato causato da una violazione delle norme di sicurezza e, se sì, in quale misura le carenze siano imputabili a colpa grave da parte dell'impresa o del lavoratore autonomo.

Durante il periodo di sospensione, l'impresa non può intraprendere nuove attività nei cantieri, ma è consentito completare i lavori già in corso. Tuttavia, l'Ispettorato può decidere di interrompere anche i lavori esistenti qualora ritenga che la continuazione degli stessi metta ulteriormente a rischio la sicurezza dei lavoratori o che le condizioni del cantiere siano troppo pericolose.

Le prime *Faq* pubblicate dall'INL

L'INL ha risposto prontamente ai frequenti quesiti condivisi da operatori del settore e imprenditori/lavoratori autonomi, mediante la pubblicazione di alcune *Faq*, come già sopra menzionato; nello specifico, le 4 *Faq* entrano nel merito delle modalità e delle tempistiche d'invio della richiesta per il rilascio della patente, dei requisiti in materia di salute e sicurezza che devono essere posseduti dai richiedenti la patente e il possesso di attestazione Soa.

Come anticipato, il primo quesito riguarda l'invio della richiesta di emissione della patente: a tal proposito l'INL precisa che l'invio tramite pec all'indirizzo dichiarazionepatente@pec.ispettorato.gov.it dell'autocertificazione/dichiarazione sostitutiva è un adempimento che dev'essere evaso esclusivamente dalle imprese e dai lavoratori autonomi che, alla data del 1° ottobre 2024, sono già operativi in cantieri temporanei o mobili; se a tale data non sono presenti attività in cantiere, l'invio della pec non dev'essere effettuato, così come non dev'essere avanzata richiesta tramite portale.

Un secondo aspetto, che ha acceso forte dibattito fra gli operatori, riguarda l'attestazione di qualificazione Soa, che permette l'esclusione dall'obbligo di patente a crediti ai soggetti che ne sono

titolari, qualora sia rilasciata in classifica pari o superiore alla 3°, di cui all'[articolo 100](#), comma 4, D.Lgs. 36/2023. L'Ispettorato precisa che, in assenza di diverse indicazioni, l'esclusione opera a prescindere dalla categoria di appartenenza, come già anticipato nella [circolare INL n. 4/2024](#).

L'ultimo aspetto, affrontato da 2 differenti *Faq*, riguarda gli adempimenti obbligatori in materia di salute e sicurezza: da un lato, l'Ispettorato chiarisce che, nel caso in cui l'azienda abbia diverse unità produttive e, quindi, potenzialmente più DVR e più Rspg, oltre a diversi datori di lavoro, il possesso dei requisiti si deve intendere riferito all'intera azienda e, quindi, tutti i datori di lavoro dovranno aver nominato l'Rspg per la sede corrispondente e aver redatto il relativo DVR; in relazione, invece, agli obblighi formativi, l'obbligo formativo in capo ai datori di lavoro, stabilito dalla L. 215/2021 ma attualmente non operativo, in attesa della pubblicazione dell'accordo Stato-Regioni, non può ritenersi obbligatorio fino alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della nuova versione dell'accordo Stato-Regioni.

Conclusioni

A conclusione del presente approfondimento, che si prefigge lo scopo di operare un'analisi critica dell'adempimento a pochi giorni dalla sua entrata in vigore, si può rilevare che, se da un lato, l'INL sta lavorando alacremente per ridurre al minimo il disagio operativo connesso alla nuova patente a crediti, dall'altro lato, i dubbi procedurali che sorgono da una norma che presenta diverse zone d'ombra rendono complessa la gestione quotidiana di tale adempimento.

Le prime *Faq*, pubblicate in tempi strettissimi, purtroppo non fugano molti dei dubbi condivisi da operatori tecnici e imprenditori, rendendo necessario un costante aggiornamento delle stesse.

A tal proposito, giova ricordare che ognuno può presentare quesiti all'INL, utili alla creazione delle *Faq* istituzionali, scrivendo alla *mail* dedicata PatenteACrediti_FAQ@ispettorato.gov.it.

Seminario di specializzazione di mezza giornata

Novità 2024 nella gestione del rapporto di lavoro nel settore edile

Il seminario analizza le peculiarità del rapporto di lavoro nel settore edile, approfondendo tutti gli aspetti necessari, dall'instaurazione del rapporto alla gestione della cassa edili, per l'amministrazione del personale e la consulenza del lavoro alla luce delle novità 2024.

in diretta web il 24 ottobre >

EC Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Decreto Salva infrazioni: le novità per il lavoro

Barbara Garbelli – consulente del lavoro e HSE manager

Il 16 settembre 2024 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il c.d. Decreto Salva infrazioni. In particolare, agli articoli [9](#), [11](#) e [12](#), il D.L. 131/2024 prevede novità di notevole impatto sui rapporti di lavoro, sia in relazione all'occupazione di lavoratori stagionali di Paesi terzi, sia in materia d'indennità risarcitoria per i contratti di lavoro a tempo determinato nel settore privato e nel comparto pubblico. Nel presente approfondimento si analizzano queste 3 nuove disposizioni.

Premessa

Con pubblicazione del D.L. 131/2024, il Governo ha approvato una serie di misure urgenti mirate ad attuare obblighi derivanti da atti dell'Unione Europea, nonché da procedure di infrazione e pre-infrazione attualmente pendenti nei confronti dello Stato italiano.

Tra le disposizioni lavoristiche, si segnalano quelle previste dagli articoli 9 ("Modifiche al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, in materia di lavoratori stagionali di Paesi terzi –Procedura d'infrazione n. 2023/2022"), 11 ("Modifiche all'articolo 28 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, in materia di indennità risarcitoria onnicomprensiva prevista per gli abusi pregressi per il settore privato") e 12 ("Modifiche all'articolo 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, in materia di disciplina della responsabilità risarcitoria per l'abuso di utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato"), D.L. 131/2024; con specifica attenzione alle disposizioni in materia di lavoro, il decreto interviene, quindi, sulle indennità risarcitorie relative ai contratti a termine (nel comparto pubblico e nel settore privato) e sulle condizioni di occupazione dei lavoratori stranieri.

In relazione ai contratti di lavoro a termine, il Legislatore intendeva scongiurare il deferimento dell'Italia dinanzi alla Corte di Giustizia, a fronte dei rilievi sollevati dalla Commissione UE, con la procedura di infrazione n. 2014/4231, in merito all'utilizzo abusivo del contratto a tempo determinato nel pubblico impiego: come risulta dal [comunicato stampa del 3 ottobre 2024](#), la Commissione ha comunque deciso di procedere con il deferimento e, pertanto, ora è necessario attendere la pronuncia della CGUE.

Ad avviso della Commissione Europea, nel nostro ordinamento non sarebbero state previste adeguate misure di prevenzione e repressione dell'abusivo utilizzo dei fenomeni di successione di

contratti a tempo determinato per diverse categorie di lavoratori del settore pubblico, esposte a condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato.

Sono state, inoltre, modificate e integrate le disposizioni del D.Lgs. 286/1998, che legifera in materia d'immigrazione, anche in relazione alle condizioni di occupazione del lavoratore straniero presso un datore di lavoro italiano.

Lavoratori stagionali stranieri

In Italia, per garantire condizioni di vita adeguate ai lavoratori extracomunitari, esistono normative specifiche sull'idoneità degli alloggi.

Il decreto oggetto di questa trattazione ha introdotto nuove sanzioni e regole per la corretta gestione dell'alloggio fornito ai lavoratori stagionali extracomunitari. Infatti, l'alloggio concesso al lavoratore straniero dev'essere dotato dei requisiti di abitabilità e idoneità sanitaria, deve rispettare i criteri minimi previsti per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica, in materia di struttura portante, sicurezza antincendio, qualità dell'aria interna. In particolare, è stato aggiunto all'[articolo 24](#), D.Lgs. 286/1998, il nuovo comma 15-bis, che recita:

"il datore di lavoro che, in violazione del comma 3, mette a disposizione del lavoratore straniero un alloggio privo di idoneità alloggiativa o a un canone eccessivo, rispetto alla qualità dell'alloggio e alla retribuzione, ovvero trattiene l'importo del canone direttamente dalla retribuzione del lavoratore, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 350 a 5.500 euro per ciascun lavoratore straniero. Il canone è sempre eccessivo quando è superiore ad un terzo della retribuzione".

Tale indirizzo normativo si è reso necessario a seguito del recepimento parziale della Direttiva 2014/36/UE, che mira a garantire norme eque e trasparenti per l'ammissione nell'UE dei lavoratori stagionali di Paesi terzi, tutelando i loro diritti e promuovendo un mercato del lavoro dignitoso. Infatti, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno, ai fini della sistemazione del lavoratore stagionale, se il datore di lavoro avesse fornito un alloggio, questi avrebbe dovuto mostrare un titolo idoneo a provarne l'effettiva disponibilità, oltre al fatto che il canone di locazione doveva essere proporzionato rispetto alla qualità dell'alloggio e alla retribuzione del lavoratore straniero e, in ogni caso, mai superiore a 1/3 di tale retribuzione; è fatto salvo l'espreso divieto di decurtarne l'importo corrispondente dalla retribuzione erogata. Oltre ai valori minimi di superficie, vi sono altri fattori da valutare, quali: igiene, altezza, riscaldamento, umidità, ventilazione e illuminazione, come da regolamenti regionali e comunali. L'idoneità alloggiativa attesta anche il numero massimo di persone che possono vivere in un alloggio, in base alla superficie e ai parametri indicati dalla normativa vigente.

Infatti, come stabilito dal D.M. 5 luglio 1975 del Ministero della sanità, si deve tenere conto anche alcuni requisiti minimi, quali ad esempio:

5. le dimensioni minime dell'alloggio in funzione delle persone che lo abitano, ovvero

- altezza minima: 2,70 metri;
- superficie minima per 1 abitante: 14 mq;
- superficie minima per 2 abitanti: 28 mq;
- superficie minima per 3 abitanti: 42 mq;
- superficie minima per 4 abitanti: 56 mq;
- superficie minima aggiuntiva per ogni abitante ulteriore: + 10 mq;

6. la superficie minima delle stanze da letto:

- 9 mq per 1 persona;
- 14 mq per 2 persone;

7. la presenza in ogni alloggio di una stanza di soggiorno di almeno 14 mq.

Gli alloggi devono, quindi, rispettare determinate caratteristiche, elencate di seguito:

- superficie minima: ogni alloggio deve avere una superficie minima per ogni persona abitante. Questo parametro varia a seconda della Regione, ma, generalmente, prevede almeno 14 mq per la prima persona e 10 mq per ogni persona aggiuntiva;
- strutture igienico-sanitarie: l'alloggio dev'essere dotato di servizi igienici e di un sistema di riscaldamento efficiente, per garantire il benessere degli occupanti;
- sicurezza: l'edificio dev'essere conforme alle norme di sicurezza e salubrità, comprese le disposizioni antincendio.

Tutte queste informazioni confluiscono nella certificazione attestante l'idoneità dell'alloggio, che dev'essere richiesta dal proprietario, dall'affittuario o dal soggetto residente, domiciliato o ospite nell'immobile, all'ufficio tecnico del Comune o all'ufficio di igiene pubblica dell'Asl. Il Comune effettuerà un sopralluogo per verificare la conformità dell'alloggio ai requisiti previsti e, se tutto è in regola, rilascerà l'attestato di idoneità alloggiativa.

Questo attestato è necessario per vari scopi, come il ricongiungimento familiare e l'accesso a benefici lavorativi.

Queste disposizioni si allineano alle norme europee che richiedono trasparenza e dignità nell'accoglienza dei lavoratori provenienti dai Paesi terzi. Tali interventi rappresentano un passo significativo verso un trattamento più equo e umano dei lavoratori migranti, cercando di ridurre fenomeni di marginalizzazione e abuso, soprattutto nei settori più vulnerabili come l'agricoltura e l'edilizia.

Risarcimento per i contratti a termine nel settore privato

Il D.L. 131/2024 si inserisce in un contesto di adeguamento normativo, finalizzato a sanare le criticità evidenziate dall'Unione Europea riguardo all'abuso dei contratti a tempo determinato. L'[articolo 11](#), D.L. 131/2024, pone modifiche all'[articolo 28](#), D.Lgs. 81/2015, in materia d'indennità risarcitoria onnicomprensiva prevista per gli abusi pregressi sulla disciplina del contratto a tempo determinato.

Viene inserita, al comma 2, la possibilità per il giudice di stabilire l'indennità in misura superiore, se il lavoratore dimostra di aver subito un maggiore danno. In particolare, fatta salva la facoltà per il lavoratore di provare il maggior danno, il giudice stabilisce un'indennità nella misura compresa tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, avuto riguardo alla gravità della violazione anche in rapporto al numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti e alla durata complessiva del rapporto.

Si ricorda che, fino all'entrata in vigore del D.L. 131/2024, in caso di rapporti a termine illegittimi e dal giudice trasformati a tempo indeterminato, l'indennità onnicomprensiva d'importo era pari a un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione.

Se, fino al 16 settembre 2024, il giudice avrebbe potuto graduare l'indennità solo tra il minimo e il massimo previsti per legge, e con riferimento al caso concreto, dal 17 settembre 2024 lo stesso giudice può spingersi oltre il massimale edittale, qualora il lavoratore dimostrasse di aver subito un maggior danno.

Provata l'esistenza di un danno maggiore, spetterà al giudice stabilire equitativamente l'importo dell'indennità onnicomprensiva da riconoscere al lavoratore.



In sintesi, il D.L. 131/2024 introduce queste 2 importanti novità:

1. nel lasciare valida, di principio, la misura minima e massima dell'indennità di risarcimento spettante al lavoratore nei casi di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (tra 2,5 e 12 mensilità), introduce la facoltà per il giudice di fissare l'indennità in misura superiore, se il lavoratore dimostra di aver subito un maggior danno;
2. l'abrogazione della riduzione del limite massimo a 6 mensilità (la metà di 12), in presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati a termine.

Da ultimo, si ricorda che l'indennità è risarcitoria (*"ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro"*) e, pertanto, è esclusa dalla base imponibile a fini contributivi ([circolare Inps n. 40/2011](#)).

Per riassumere:

Disciplina ante 16 settembre 2024	Disciplina post 16 settembre 2024
<p>Il giudice condanna il datore a un risarcimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • compreso fra 2,5 e 12 mensilità; • calcolate in funzione dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del Tfr; • con riguardo al numero di lavoratori occupati in azienda, alle dimensioni della stessa, all'anzianità del lavoratore e al comportamento delle parti. 	<p>Il giudice condanna il datore a un risarcimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • compreso fra 2,5 e 12 mensilità; • o a un importo superiore, qualora il lavoratore sia in grado di dimostrare il maggior danno subito; • le mensilità sono calcolate in funzione dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del Tfr; • con riguardo al numero di lavoratori occupati in azienda, alle dimensioni della stessa, all'anzianità del lavoratore e al comportamento delle parti.
<p>Dal punto di vista previdenziale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il risarcimento è da intendersi omnicomprensivo; • ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore; • comprende le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia del giudice; • pertanto, non può ritenersi imponibile. 	<p>Dal punto di vista previdenziale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il risarcimento è da intendersi omnicomprensivo; • ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore; • comprende le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia del giudice; • pertanto, non può ritenersi imponibile.

Risarcimento per i contratti a termine nel comparto pubblico

Con pubblicazione dell'[articolo 12](#), D.L. 131/2024, il Legislatore ha inteso affrontare con una misura dedicata il tema dell'indennità risarcitoria nei contratti a tempo determinato illegittimi per superamento dei termini massimi, stipulati da organismi pubblici, procedendo con la correzione dell'[articolo 36](#), D.Lgs. 165/2001, con lo scopo di "stoppare" la procedura d'infrazione n. 2014/4231. Nello specifico, le modifiche sono state apportate ai periodi terzo, quarto e quinto del comma 5, sostituiti dalla nuova disposizione, secondo cui:

"nella specifica ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, fatta salva la facoltà per il lavoratore di provare il maggior danno, il giudice stabilisce un'indennità nella misura compresa tra un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo alla gravità della violazione anche in rapporto al numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti e alla durata complessiva del rapporto".

Da ciò ne deriva che, a partire dal 17 settembre 2024, il lavoratore danneggiato dall'abuso, nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, avrà il diritto a un'indennità che verrà quantificata dal giudice: l'importo dell'indennità potrà essere compreso tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr.

Come già analizzato per il settore privato, anche per i lavoratori occupati nel comparto pubblico il giudice dovrà tenere conto della gravità della violazione, quantificabile anche in funzione del numero di contratti intervenuti in successione tra le parti, nonché della durata complessiva del rapporto; inoltre, l'importo dell'indennità risarcitoria sarà direttamente influenzata dalla capacità del lavoratore di dimostrare il maggior danno subito.

Il nuovo regime sanzionatorio, applicabile *"nella specifica ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato"* va ad aggiungersi all'attuale regime sanzionatorio, che mantiene la sua validità ([articolo 36](#), D.Lgs. 165/2001) in relazione a tutte le violazioni di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle P.A., con contratti flessibili, per le quali è riconosciuto un generico risarcimento del danno.

Conclusioni

Uno degli obiettivi principali del decreto è contrastare l'uso improprio dei contratti di lavoro a tempo determinato, che sono stati utilizzati in modo sistematico, sia nel settore privato sia pubblico, in violazione delle norme europee che garantiscono la stabilità del lavoro e la parità di trattamento. Attraverso queste misure, il Governo si impegna a stabilizzare le critiche che erano state mosse dall'Unione Europea: essa, in passato, aveva avviato una procedura d'infrazione riguardante proprio l'uso scorretto dei contratti a termine. Il testo menziona che le modifiche apportate dal Decreto sono integrate con le disposizioni sulla normativa dell'immigrazione e sulle condizioni di soggiorno dei lavoratori extra comunitari; si vengono, così, ad analizzare anche ambiti connessi alle normative sull'immigrazione.

Perciò, il Decreto Salva infrazioni rappresenta un passo fondamentale per il nostro Paese nel cammino verso una piena integrazione europea dei lavoratori extracomunitari: garantire norme giuste e chiare, non solo aiuta a prevenire sanzioni, ma rafforza l'impegno di ogni datore di lavoro nel rispetto dei diritti di ogni cittadino.

Grazie a questo intervento, viene assicurato e promosso un ambiente di lavoro più legittimo e responsabile, con un allineamento del sistema giuridico italiano agli *standard* richiesti.

I permessi di soggiorno che consentono lo svolgimento di attività lavorative

Giuseppe Pacifico – funzionario ispettore del lavoro¹

In Italia esistono diverse tipologie di permessi di soggiorno che consentono ai cittadini extracomunitari di vivere e lavorare legalmente nel nostro Paese, ognuna legata alle specifiche condizioni personali e professionali del richiedente. Per questo è fondamentale conoscerne le diverse tipologie e le specifiche condizioni che regolano la possibilità di svolgere un'attività lavorativa, dal momento che non tutti i titoli che permettono di soggiornare regolarmente sul territorio italiano riconoscono la possibilità di accesso allo svolgimento di un'attività lavorativa e, anzi, più di uno ne limita l'effettivo esercizio.

Premessa

Il permesso di soggiorno è un titolo che viene rilasciato al cittadino straniero, riconosce il diritto di soggiornare in tutto il territorio nazionale, per una durata specifica, ovvero illimitata (se si tratta di permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo), e consente al titolare di svolgere le attività consentite dalla legge e inerenti al motivo per il quale viene riconosciuto.

Lo straniero che intenda soggiornare nel territorio italiano deve richiedere il permesso di soggiorno entro 8 giorni lavorativi dall'ingresso.

Il nostro ordinamento prevede una nutrita serie di titoli di soggiorno, che variano, oltre che per le caratteristiche precipue del richiedente, anche a seconda della durata e delle tipologie di attività che consentono di intraprendere o che questi stia già effettuando.



In particolare – e solo in via di prima approssimazione – si può anticipare che i permessi per lavoro subordinato (anche stagionale), autonomo, per attesa occupazione e motivi familiari consentono di svolgere qualsiasi attività lavorativa e, al momento del rinnovo, può essere ottenuto il permesso relativo all'effettiva attività svolta. Così, ad esempio, un cittadino straniero titolare di permesso di soggiorno per

¹ Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione pubblica di appartenenza.

motivi familiari può lavorare e, alla scadenza, ottenere il rilascio di un permesso per lavoro subordinato o autonomo, se sta svolgendo tale attività, senza dover aspettare l'emanazione del Decreto flussi.

Gli altri titoli di soggiorno, che pure consentono lo svolgimento attività lavorativa, prevedono, invece, una serie di limitazioni e restrizioni che è bene conoscere, per evitare di incorrere nelle sanzioni conseguenti l'impiego di lavoratori privi del necessario e idoneo titolo abilitativo.

Pochi sono, infine, i permessi di soggiorno che non permettono di svolgere alcuna attività lavorativa quale conseguenza delle peculiari circostanze che ne prevedono il rilascio (e che saranno oggetto di specifica schematizzazione) e si tratta, precisamente, del permesso di soggiorno per cure mediche, per attesa cittadinanza, per residenza elettiva, per motivi di giustizia e per volontariato.

Nelle pagine seguenti verranno, dunque, analizzate le caratteristiche peculiari e le limitazioni dei principali permessi abilitativi al lavoro, rinviando alla schematizzazione finale la panoramica di quelli che, sia pur rilasciati per finalità diverse, consentono al titolare, al verificarsi di determinate condizioni, anche se non in via principale, l'accesso a un'attività lavorativa ovvero ne limitano, del tutto o in parte, l'effettivo esercizio.

I principali permessi di soggiorno per attività lavorativa

In ossequio alla tradizionale distinzione del diritto del lavoro, fondata sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, anche i permessi di soggiorno si differenziano, anzitutto, tra quello rilasciato per motivi di lavoro subordinato e quello per lavoro autonomo.



Il primo è rivolto ai cittadini stranieri che intendono svolgere attività lavorativa alle dipendenze di un datore di lavoro. È uno dei più comuni e consente al richiedente di lavorare in qualsiasi settore, purché sia in possesso di un valido contratto di lavoro, e viene rilasciato:

- dopo l'ingresso in Italia, per lavoro subordinato nell'ambito delle quote previste dal Decreto flussi; oppure
- in sede di conversione di un precedente permesso in uno per motivi di lavoro subordinato.

Ha durata di 1 anno se il contratto di lavoro cui fa riferimento ha durata determinata, di 2 anni se il contratto è a tempo indeterminato, anche se è prassi ormai consolidata che la durata sia pari a quella del contratto di lavoro sottoscritto.

Entro 60 giorni dalla scadenza dev'essere presentata domanda di rinnovo all'Ufficio immigrazione della Questura competente, tramite la compilazione del *kit* postale. Il richiedente deve trovarsi nelle medesime condizioni previste per il rilascio del permesso di soggiorno; analogamente alla durata

del primo permesso, il rinnovo avrà durata di 1 anno per rapporti di lavoro a termine e 2 anni in caso di lavoro a tempo indeterminato.

Nel caso in cui il lavoratore perdesse il lavoro (per scadenza del contratto, licenziamento o dimissioni) non perderà il permesso di soggiorno, tuttavia, non potrà rinnovare il permesso e avrà diritto a iscriversi nelle liste di collocamento, ottenendo, conseguentemente, un permesso di soggiorno per attesa occupazione.

Con il permesso di soggiorno per lavoro subordinato si può chiedere il ricongiungimento familiare, purché la durata del permesso non sia inferiore a 1 anno.



Sempre per lo svolgimento di lavoro in modalità subordinata, può essere rilasciato il permesso per motivi di lavoro stagionale, che consente l'impiego alle dipendenze di aziende che svolgono una delle attività a carattere stagionale, essenzialmente legate all'agricoltura o al turismo.

Viene rilasciato dalla Questura su richiesta dello straniero, che, entrato in Italia a seguito di nulla osta al lavoro rilasciato al datore di lavoro, ha sottoscritto apposito contratto di soggiorno per lavoro stagionale presso lo Sportello unico immigrazione (Sui). Ha durata non inferiore a 20 giorni e non superiore a 9 mesi, senza possibilità di rinnovo oltre tale limite massimo.

Il datore di lavoro, per ottenere il nulla osta, deve rivolgere istanza al Sui, nell'ambito delle specifiche quote per lavoro stagionale stabilite dal Governo con i Decreti flussi².

Alla seconda stagione in Italia, il lavoratore straniero stagionale, presente sul territorio e in possesso di un'offerta di lavoro subordinato, può chiedere al Sui la conversione del titolo di soggiorno per lavoro stagionale in permesso per lavoro subordinato, nei limiti delle quote disponibili stabilite dal Decreto flussi.



Allo straniero, poi, che dimostri di essere venuto in Italia almeno 2 anni di seguito, per prestare lavoro stagionale, può essere rilasciato ogni anno, fino a 3 annualità, un permesso di soggiorno per lavoro stagionale pluriennale.

Per gli ingressi in Italia successivi al primo, il lavoratore regolarmente assunto può effettuare un nuovo ingresso sulla base di una semplice conferma di assunzione da parte del datore di lavoro, indipendentemente dalla pubblicazione del Decreto flussi per lavoro stagionale.



I cittadini stranieri che intendono intraprendere un'attività lavorativa in proprio, senza dipendere da un datore di lavoro, possono chiedere il permesso per lavoro autonomo.

² Sul sistema di flussi sia consentito rinviare a G. Pacifico, "Il Decreto Flussi per il triennio 2023-2025 dopo i chiarimenti della circolare interministeriale 5696", in La circolare di lavoro e previdenza n. 45/2023.

Secondo l'[articolo 5](#), comma 3-*quater*, D.Lgs. 286/1998 (T.U. Immigrazione),

“possono soggiornare nel territorio dello Stato gli stranieri muniti di permesso di soggiorno per lavoro autonomo rilasciato sulla base della certificazione della competente rappresentanza diplomatica o consolare italiana della sussistenza dei requisiti previsti dall’articolo 26 del testo unico. Il permesso di soggiorno non può avere validità superiore ad un periodo di due anni”.

Questo tipo di permesso prevede una procedura di rilascio più complessa di quello per lavoro subordinato, poiché lo straniero che intenda svolgere in Italia un’attività (industriale, professionale, artigianale o commerciale), oppure costituire società di capitali o di persone o, ancora, accedere a cariche societarie, deve dimostrare il possesso di:

- risorse economiche adeguate per l’esercizio dell’attività che intende svolgere;
- abitazione idonea (mediante un contratto di acquisto o di locazione di un immobile);
- autorizzazioni e requisiti previsti dalla legge per l’esercizio dell’attività specifica, come, ad esempio, l’iscrizione ad Albi o Registri;
- reddito annuo, derivante da fonti lecite, di importo superiore al livello minimo previsto dalla legge per l’esenzione dalla spesa sanitaria³.

Accertati i suddetti requisiti, la rappresentanza diplomatica/consolare, acquisito il nulla osta del Ministero degli affari esteri, del Ministero dell’interno e del Ministero eventualmente competente in relazione all’attività che lo straniero intenda svolgere in Italia, rilascia il visto di ingresso per lavoro autonomo nell’ambito delle quote annualmente stabilite dal Decreto flussi.

Entro 8 giorni dall’ingresso in Italia lo straniero dovrà fare richiesta di rilascio del permesso di soggiorno tramite apposito *kit* postale.

Spetta, quindi, alla Questura provvedere al fotosegnalamento e a far sottoscrivere l’accordo di integrazione.



Come già sottolineato, per il permesso di soggiorno per lavoro subordinato, nel caso in cui il lavoratore sia disoccupato al momento del rinnovo, può richiedere il rilascio del permesso di soggiorno per attesa occupazione, allegando l’iscrizione presso il

³ L’articolo 26, T.U. Immigrazione, non individua – così come nessuna altra fonte normativa – lo specifico ammontare di detto importo. Nella sentenza n. 3505/2022, il Consiglio di Stato, ai fini del limite reddituale per le attività di natura autonoma, ha statuito che “la soglia di reddito richiesta per il rilascio del primo permesso di soggiorno per motivi di lavoro autonomo può essere espressamente fissata in una misura più alta rispetto a quella fissata per il lavoro dipendente, secondo una ragionevole logica di cautela, in presenza di una minore garanzia circa la futura stabilità dell’attività lavorativa e del conseguente reddito, maggiormente esposti agli effetti della libera iniziativa dell’interessato ed alle fluttuazioni di mercato rispetto al lavoro dipendente. Una tale ragione viene però meno al momento in cui il lavoratore extracomunitario, ormai presente da tempo nel contesto nazionale, deve procedere al rinnovo, confermando le proprie attitudini quanto ad impegno e capacità lavorativa e garantendo che non sarà un peso per la comunità, mediante la dimostrazione di essere stato fino a quel momento, storicamente, munito di un reddito ritenuto (anche in visione prospettica) adeguato alle sue esigenze ed a quelle del suo nucleo familiare”. A seguito di tale, ormai consolidato, orientamento giurisprudenziale le Questure, prima di procedere a un rigetto per reddito insufficiente, devono considerare la storia lavorativa pregressa dell’interessato e la prospettiva di lavoro futura.

Centro per l'impiego. Il permesso di soggiorno per attesa occupazione non è rinnovabile, ma è convertibile in motivi di lavoro⁴.

Accanto ai titoli di soggiorno sopra analizzati, deve essere ricordato anche il permesso di soggiorno per motivi familiari⁵; lo stesso, rilasciato per la medesima durata del permesso di soggiorno del familiare straniero in possesso dei requisiti per il ricongiungimento:

- permette di lavorare e consente lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa, sia in forma subordinata sia autonoma;
- non richiede la sottoscrizione del contratto di soggiorno per lo svolgimento di lavoro subordinato;
- può essere convertito, in qualsiasi momento, in permesso per motivi di lavoro qualora ne sussistano tutti i requisiti.

Altri permessi di soggiorno che consentono di svolgere attività lavorativa/Altre tipologie di permessi di soggiorno che pure abilitano al lavoro



Il permesso di soggiorno per motivi di studio⁶, rilasciato a cittadini stranieri che frequentano in Italia corsi di studio o formazione di durata superiore a 3 mesi, ha validità variabile (da 6 mesi a 1 anno) in funzione della tipologia di corso di studi attivato e può essere rinnovato per tutto il tempo necessario a ultimare il percorso formativo.

Può essere ottenuto per svolgere diversi programmi di apprendimento, tra cui, in particolare, corsi universitari, corsi di formazione professionale, tirocini formativi, corsi di studio per gli studenti maggiorenni negli istituti di istruzione secondaria superiore o corsi di istruzione e formazione tecnica superiore, esami di abilitazione a una professione, per il cittadino straniero che ha conseguito la laurea in Italia. Il permesso di soggiorno per studio viene rilasciato dal Questore, ai sensi dell'[articolo 5](#), comma 8, T.U. Immigrazione, e, a seconda dei casi, reca la dicitura "studente", "tirocinante" o "alunno".



Il D.L. 20/2023⁷ (c.d. Decreto Cutro) ha modificato la procedura per la conversione del permesso per motivi di studio in permesso per motivi di lavoro: in precedenza, chi era in possesso del titolo per motivi di studio, doveva necessariamente attendere

⁴ La circolare del 3 ottobre 2016 del Ministero dell'Interno, in proposito, ha precisato che il rinnovo di tale permesso è possibile anche decorso l'anno, non avendo il Legislatore posto un limite massimo all'eventuale rinnovo del titolo autorizzatorio originariamente conferito. Compito delle Questure sarà la valutazione caso per caso, avendo riguardo ai legami familiari del richiedente, al numero di anni passati in Italia e a eventuali precedenti penali del medesimo. In pratica, nella valutazione della richiesta di un rinnovo, dovrà essere tenuto in debita considerazione il livello di "inclusione sociale" raggiunto dal richiedente.

⁵ Il permesso di soggiorno viene rilasciato nelle situazioni contemplate dall'articolo 30, comma 1, T.U. Immigrazione.

⁶ Disciplinato dall'articolo 39, D.Lgs. 286/1998 e dagli articoli 44-bis, 45 e 46, D.P.R. 394/1999.

⁷ Sulle novità introdotte da tale provvedimento sia consentito rinviare a G. Pacifico, "Le nuove disposizioni sull'impiego in Italia di lavoratori extra comunitaria alla luce del D.L. 20/2023" in La circolare di lavoro e previdenza, n. 16/2023.

l'uscita del Decreto flussi per poterne chiedere la conversione, mentre, a seguito della Riforma, è possibile convertire il permesso per studio in quello per lavoro (autonomo o subordinato), presentando la domanda in qualsiasi momento (essendo sufficiente munirsi di nulla osta, da richiedere con procedura telematica al Sui di competenza).

La durata del permesso per studio non può essere

"inferiore al periodo di frequenza, anche pluriennale, di un corso di studio di istituzioni scolastiche, universitarie e dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica o per formazione debitamente certificata, fatta salva la verifica annuale di profitto secondo le previsioni del regolamento di attuazione"

e può essere prolungato per ulteriori 12 mesi oltre il termine del percorso formativo compiuto. È possibile rinnovare il permesso di soggiorno per motivi di studio anche se ci si iscrive a un corso di laurea diverso da quello per il quale si è entrati in Italia, previa autorizzazione dell'università.



Il permesso di soggiorno per studio autorizza lo svolgimento di attività lavorativa *part-time* nel limite massimo di 20 ore settimanali e per un totale annuo di 1.040 ore.

Secondo il nuovo [articolo 6](#), comma 1, T.U. Immigrazione, modificato dal D.L. 20/2023, può essere convertito in un permesso per motivi di lavoro in presenza dei seguenti requisiti:

- permesso di soggiorno per studio ancora valido o in rinnovo;
- stipula del contratto di soggiorno per lavoro;
- apposita certificazione attestante la sussistenza dei requisiti previsti dall'[articolo 26](#), T.U. Immigrazione (ingresso e soggiorno per motivi di lavoro autonomo).

In caso di conversione da permesso per studio a lavoro subordinato, lo studente dev'essere in possesso di un'offerta di lavoro subordinato con un orario lavorativo superiore alle 20 ore settimanali; in caso di conversione per lavoro autonomo, il richiedente deve presentare la documentazione relativa all'attività che intende intraprendere e la capacità finanziaria necessarie per la sua realizzazione (gli introiti devono essere superiori al livello minimo richiesto dalla legge per l'esenzione delle spese mediche, ovvero 8.500 euro).

La conversione può essere richiesta, come detto, in qualunque momento dell'anno, tuttavia:

- in caso di possesso di un permesso di soggiorno per iscrizione a corsi di laurea, *master* o dottorato di ricerca, la richiesta può essere presentata anche prima della conclusione del ciclo di studi;
- in caso di possesso di permessi rilasciati per iscrizione a corsi di formazione o tirocini formativi in Italia, la conversione è possibile soltanto dopo la conclusione del corso di formazione o del tirocinio ([articolo 14](#), comma 6, D.P.R. 394/1999).



Dopo 5 anni di soggiorno regolare in Italia, può essere richiesto il permesso di soggiorno UE di lungo periodo (*ex carta di soggiorno*), che attualmente ha validità di 10 anni e non più illimitata. Il termine di durata è riferito esclusivamente alla validità del documento e non alla regolarità del soggiorno⁸.

Ai fini del raggiungimento dei 5 anni, le assenze dal territorio nazionale non interrompono il calcolo, se inferiori a 6 mesi consecutivi, non potendo superare complessivamente 10 mesi nell'arco del quinquennio (salvo che l'interruzione non sia dipesa da gravi e documentati motivi, quali obblighi militari, problemi di salute, etc.).

Chi consegue questo permesso può assentarsi dall'Italia per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi; in caso di assenze più lunghe, si rischia la revoca del titolo.

Oltre al requisito della permanenza/soggiorno nel territorio italiano, occorre essere in possesso di un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale⁹ e dell'attestazione della conoscenza italiana di livello A2¹⁰.

Ai richiedenti protezione internazionale può essere rilasciato il permesso di soggiorno per richiesta asilo: si tratta di un titolo valido sul territorio nazionale e rinnovabile, fino alla decisione finale (della Commissione territoriale o del Tribunale), sull'istanza di asilo ([articolo 4](#), D.Lgs. 142/2015). Il permesso per richiesta di asilo ha validità di 6 mesi, anche se il richiedente asilo rimane tale anche con il permesso scaduto e non può essere espulso fino alla decisione finale sulla propria domanda. Il permesso scaduto dev'essere rinnovato presso la Questura ove si ha il domicilio o ospitalità (per questo motivo è importante essere in possesso di un contratto di affitto o della dichiarazione di ospitalità, appositamente vidimata dal Commissariato di polizia, per poter rinnovare il permesso presso il luogo di domicilio).



L'[articolo 22](#), comma 1, D.Lgs. 142/2015, stabilisce che, dopo 60 giorni dalla presentazione della domanda di asilo, è possibile svolgere attività lavorativa. Tale

⁸ Si tratta di una modifica introdotta dalla L. 238/2021, in vigore dal 1° febbraio 2022. In proposito, la circolare n. 400/2021 del Ministero dell'Interno ha chiarito che i nuovi permessi di soggiorno di lunga durata avranno validità di 10 anni per gli adulti e 5 per i minori. I vecchi permessi di soggiorno UE rilasciati da più di 10 anni, alla data di entrata in vigore della nuova legge, non saranno più validi per l'attestazione del regolare soggiorno nel territorio dello Stato.

⁹ Per il 2024, tale importo è pari a 6.947,33 euro all'anno per 13 mensilità (534,41 euro al mese). Il requisito reddituale deve essere attestato mediante produzione dell'ultima dichiarazione dei redditi o del modello CU. In presenza di familiari a carico, invece, anche con figli di età inferiore ai 14 anni, il richiedente dovrà disporre di un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale aumentato della metà per ogni familiare. Quindi:

- 10.420,99 euro per 1 familiare (anche se minore di 14 anni);
- 13.849,65 euro per 2 familiari;
- 17.323,31 euro per 3 familiari.

Ai fini della dimostrazione del reddito possono, ovviamente, concorrere anche i redditi dei familiari conviventi.

¹⁰ Non possono richiedere tale permesso gli stranieri in possesso di una delle tipologie di permesso di soggiorno previste dall'articolo 9, comma 3, T.U. Immigrazione (motivi di studio o formazione professionale; richiesta asilo, per cure mediche, per protezione sociale, per calamità naturali, per vittime di violenza domestica, per sfruttamento lavorativo, per atti di particolare valore civile e per protezione umanitaria/speciale). Chiunque sia in possesso di un permesso diverso da quelli indicati può richiedere il permesso UE.

circostanza è specificata anche sul permesso di soggiorno provvisorio che rilascia la Questura. Pertanto, dopo 60 giorni dalla domanda, sarà possibile stipulare e firmare regolarmente un contratto di lavoro. Non è, invece, possibile convertire la richiesta di asilo in permesso di soggiorno per motivi di lavoro, ma è necessario attendere l'esito della domanda di asilo. Il richiedente asilo non può tornare nel proprio Paese di origine.

Tabella riepilogativa dei permessi di soggiorno che consentono di svolgere attività lavorativa

Tipo di permesso di soggiorno	Durata, presupposti e caratteristiche	Tipo di lavoro consentito
Per lavoro subordinato (articoli 5 , 5-bis , 21 e 22 , T.U. Immigrazione)	Rilasciato a cittadini stranieri che svolgono un'attività lavorativa alle dipendenze di un datore di lavoro. Durata: - 1 anno per lavoro a tempo determinato; - 2 anni per lavoro a tempo indeterminato. Il rinnovo (da richiedere entro 60 giorni dalla scadenza) ha la stessa durata di quello di primo rilascio (a seconda del contratto di lavoro stipulato)	Consente di svolgere qualsiasi attività lavorativa
Per lavoro autonomo (articolo 5, comma 3- <i>quater</i> , T.U. Immigrazione)	Rilasciato a cittadini stranieri che svolgono un'attività lavorativa (industriale, professionale, artigianale o commerciale) senza dipendere da un datore di lavoro. Durata non superiore a 2 anni	Consente di svolgere qualsiasi attività lavorativa
Per lavoro stagionale (Direttiva 2014/36/UE)	Rilasciato per lo straniero alle dipendenze di aziende a carattere stagionale, legate a turismo o agricoltura. Durata non inferiore a 20 giorni e non superiore a 9 mesi, senza possibilità di rinnovo oltre tale limite massimo. Permesso pluriennale: per lavori stagionali ripetuti nel tempo. Durata massima 3 anni (consente permanenza in Italia solo durante	Consente di svolgere qualsiasi attività lavorativa, purché a carattere stagionale. Terminata la stagione, il lavoratore deve lasciare il Paese (ha diritto a rientrare l'anno successivo senza dover richiedere un nuovo nulla osta)

	il periodo di effettivo lavoro stagionale ogni anno – fino a 9 mesi)	
Per motivi familiari (articolo 30 , comma 1, T.U. Immigrazione)	Rilasciato a cittadini stranieri che hanno un legame familiare con un cittadino italiano, dell'UE o con uno straniero legalmente soggiornante in Italia. Ha la stessa durata del permesso di soggiorno del familiare straniero in possesso dei requisiti per il ricongiungimento ed è rinnovabile insieme a quest'ultimo. Durata, in genere, pari a 2 anni. È valido finché permane il requisito della convivenza (verificata al rilascio e a ogni rinnovo)	Consente di svolgere qualsiasi attività lavorativa. Per lavoro subordinato non è necessaria la sottoscrizione del contratto di soggiorno. Può essere convertito in qualsiasi momento in permesso per motivi di lavoro, se sussistono tutti i requisiti
Per attesa occupazione (L. 92/2012)	Rilasciato quando, al momento del rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato, il lavoratore non ha un contratto di lavoro, ma è iscritto nelle liste di collocamento. Durata massima non inferiore a 1 anno, ovvero per tutto il periodo della durata della prestazione di sostegno al reddito (ad esempio, disoccupazione o indennità di mobilità), qualora superiore	Sono possibili rinnovi qualora lo straniero possa dimostrare il possesso di un reddito complessivo annuo dei familiari conviventi non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale aumentato della metà
Per studio, tirocini formativi (articolo 39 , T.U. Immigrazione, e articoli 44-bis , 45 e 46 , D.P.R. 394/1999)	Rilasciato a cittadini stranieri che frequentano in Italia corsi di studio o formazione della durata superiore a 3 mesi. Durata variabile (da 6 mesi a 1 anno) in base alla tipologia di corso di studi attivato e può essere rinnovato per terminare il corso di studi frequentato	Consente di lavorare solo <i>part-time</i> fino a un massimo di 20 ore settimanali e 1.040 ore annuali
Permesso di lungo periodo (D.Lgs. 3/2007)	Rilasciato allo straniero dopo 5 anni di soggiorno regolare in Italia (con assenza inferiore a 6 mesi	Consente di svolgere attività lavorativa per un periodo

Approfondimenti del mese

	<p>consecutivi e non superiore a 10 mesi complessivi), con reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale, oltre al superamento del test di italiano. Ha validità di 10 anni (non più illimitata)</p>	<p>superiore a 90 giorni dietro nulla osta preventivo da parte del Sui. Ottenuto il nulla osta dal Sui, lo straniero può richiedere il rilascio di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro</p>
Per richiesta di protezione internazionale		
<p>Asilo politico (articoli 4 e 22, comma 1, D.Lgs. 142/2015)</p>	<p>Rilasciato ai richiedenti protezione internazionale. È un permesso valido sul territorio italiano ed è rinnovabile fino alla decisione finale (della Commissione territoriale, presso la Prefettura o del Tribunale) in merito alla domanda di asilo</p>	<p>Consente di lavorare dopo 60 giorni dalla presentazione della domanda di asilo, purché non sia ancora stata presa una decisione definitiva sulla richiesta (articolo 22, comma 1, D.Lgs. 142/2015). Non può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro e non dà diritto al ricongiungimento familiare</p>
<p>Rifugiati (D.Lgs. 251/2007)</p>	<p>È presentata da soggetti extracomunitari che non possono tornare nel proprio Paese di origine perché temono di essere perseguitati o rischiano di subire gravi danni nel caso in cui tornassero nel Paese di abituale residenza</p>	<p>Consente di lavorare immediatamente dopo il riconoscimento del proprio <i>status</i>.</p>
<p>Protezione sussidiaria (D.Lgs. 251/2007)</p>	<p>È lo <i>status</i>, al pari di quello di rifugiato, riconosciuto dalla Commissione territoriale competente in seguito alla presentazione di domanda di protezione internazionale. Qualora il richiedente non possa dimostrare una persecuzione personale ai sensi della Convenzione di Ginevra, che definisce chi è rifugiato, ma ritiene di rischiare di subire un danno grave (condanna a morte, tortura, minaccia alla vita in caso di guerra interna o internazionale) nel caso di rientro nel proprio Paese, può ottenere questo tipo di protezione</p>	<p>Valido per qualsiasi attività lavorativa (subordinata o autonoma), incluso l'accesso al Pubblico impiego al pari di un cittadino dell'UE, con le modalità e le limitazioni previste per i cittadini comunitari. Non può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro e non dà diritto al ricongiungimento familiare</p>

<p>Per protezione umanitaria/ protezione speciale (articolo 32, comma 3, D.Lgs. 25/2008)</p>	<p>Rilasciato a quanti, pur non avendo i requisiti per ottenere lo <i>status</i> di rifugiato o la protezione sussidiaria, necessitano comunque di protezione per ragioni umanitarie. Dal 2018 è stato sostituito da permesso di soggiorno per protezione speciale o per casi speciali. Validità di 2 anni (rinnovabile)</p>	<p>Consente di svolgere qualsiasi attività lavorativa sia come dipendente, sia come lavoratore autonomo. Al termine del periodo di validità è possibile chiederne la conversione in un permesso di soggiorno per lavoro, a condizione di soddisfare determinati requisiti (continuità lavorativa e disponibilità di un reddito sufficiente)</p>
<p>Per protezione sociale (articolo 18, T.U. Immigrazione, e articolo 27, D.P.R. 394/1999)</p>	<p>Rilasciato a persone vulnerabili, spesso vittime di tratta, violenza o sfruttamento, nell'ambito di cooperazione con le Autorità. Validità di 1 anno (rinnovabile)</p>	
<p>Per apolidia (articolo 11, comma 1, lettera c), D.P.R. 394/1999)</p>	<p>Riconosciuto lo <i>status</i> di apolide (persone non considerate cittadine di alcuno Stato), consente il rilascio di un permesso di soggiorno della durata di 5 anni</p>	<p>Consente di lavorare (presso datore di lavoro o in proprio) alle stesse condizioni del titolare di un permesso di soggiorno per protezione internazionale o per motivi umanitari</p>
<p>Per assistenza minori (articolo 31, T.U. Immigrazione)</p>	<p>Rilasciato al familiare di un minore che si trova nel territorio italiano su autorizzazione del Tribunale per i minorenni. Durata da 1 a 3 anni</p>	<p>Consente di svolgere attività lavorativa e può essere convertito in permesso per motivi di lavoro alla scadenza</p>
Altre tipologie di permesso		
<p>Permessi ex articolo 27, T.U. Immigrazione</p>	<p>Riguarda una serie di casi specifici in cui cittadini extracomunitari possono venire in Italia per svolgere attività lavorative qualificate o specializzate in deroga alle quote annuali previste dal Decreto flussi (dirigenti o personale altamente qualificato, professori universitari, traduttori e interpreti, lavoratori distaccati per prestazioni transnazionali, ricercatori, personale artistico o tecnico, atleti professionisti, marittimi). Il permesso è rilasciato per il tempo necessario allo</p>	<p>Limitatamente alla specifica categoria di attività per cui è concesso, la conversione o il rinnovo dipendono dal proseguimento dell'attività lavorativa. Concluso il rapporto di lavoro o la missione temporanea, il lavoratore non può continuare a soggiornare in Italia per altre attività, a meno che non ottenga un altro tipo di permesso</p>

	svolgimento dell'attività lavorativa per la quale è stato richiesto	
Carta blu UE (articolo 27-quater , comma 1, T.U. Immigrazione) ¹¹	Rilasciato per lavoratori "altamente qualificati". Al di fuori delle quote previste dal Decreto flussi. Validità 2 anni (per rapporti a tempo indeterminato) e di 3 mesi superiore rispetto alla data di scadenza del rapporto a tempo determinato	Consente di lavorare come dipendente in settori che richiedono competenze elevate, senza necessità di autorizzazioni ulteriori. È inizialmente limitato alla tipologia di lavoro per cui viene rilasciato; se il contratto di lavoro termina prima della scadenza, il titolare ha fino a 3 mesi per cercare un nuovo impiego senza perdere il diritto di soggiorno
Permesso familiari cittadini italiani (D.Lgs. 30/2007)	Rilasciato ai cittadini extracomunitari familiari di cittadini italiani (ad esempio, coniuge, figli minori, figli maggiorenni a carico, genitori a carico o ultrasessantacinquenni a carico, se non hanno altri figli nel Paese di origine o provenienza che possano prendersene cura). Durata illimitata (ma deve essere aggiornato ogni 5 anni)	Consente di svolgere qualsiasi attività lavorativa
Carta familiari cittadini UE (L. 103/2023)	Riservato a familiari extracomunitari di cittadini dell'UE, dello Spazio Economico Europeo (See) o della Svizzera, che risiedono in Italia. Validità di 5 anni (a scadenza può essere rinnovata o convertita in permesso di soggiorno permanente)	Consente di svolgere qualsiasi attività lavorativa

¹¹ Per uno specifico approfondimento di tale tipo di permesso di soggiorno si vedano: G. Pacifico, "Le nuove regole per l'ingresso di lavoratori altamente qualificati nel D.Lgs. 152/2023" in La circolare di lavoro e previdenza n. 47/2023; G. Pacifico, "I chiarimenti della circolare n. 2829/2024 sulle modalità di ingresso di lavoratori extracomunitari altamente qualificati", in La circolare di lavoro e previdenza n. 18/2024.

Permessi di soggiorno che escludono lo svolgimento di attività lavorative

Nella tabella seguente vengono riepilogate le principali caratteristiche dei permessi di soggiorno che, proprio in ragione delle precipue motivazioni sottese al rilascio dei medesimi, non consentono di svolgere alcuna attività lavorativa in Italia.

Tabella riepilogativa dei permessi di soggiorno che non consentono di lavorare

Tipo di permesso di soggiorno	Presupposti e caratteristiche
<p>Permesso per cure mediche (articoli 19 e 36, T.U. Immigrazione)</p>	<p>Rilasciato a cittadini stranieri che necessitano di trattamenti sanitari specifici (nel caso di condizioni di salute di particolare gravità e impossibilità o difficoltà di accesso alle cure nel Paese di residenza – articolo 36, T.U. Immigrazione; alle donne in stato di gravidanza e nei 6 mesi successivi alla nascita del figlio – articolo 19 T.U. Immigrazione; al marito della donna in stato di gravidanza, convivente e padre del nascituro; agli stranieri in Italia senza titolo di soggiorno che versano in gravi condizioni psichiche o derivanti da gravi patologie, accertate mediante idonea documentazione).</p> <p>Durata di 6 mesi (rinnovabile se persiste la necessità di cure debitamente certificate).</p> <p>Può avere durata più lunga in relazione a quella del trattamento terapeutico, attestato da certificazione sanitaria.</p> <p>In ogni caso, il permesso rilasciato non sarà superiore a 1 anno (rinnovabile)</p>
<p>Permesso per attesa cittadinanza (articolo 11, comma 1 lettera c), D.P.R. 394/1999)</p>	<p>Rilasciato “<i>per acquisto della cittadinanza o dello stato di apolide</i>” in favore dello straniero che sia già titolare di permesso di soggiorno per altri motivi e per la durata del procedimento di concessione (della cittadinanza) o di riconoscimento (dell’apolidia).</p> <p>Il richiedente, in attesa della concessione della cittadinanza, ha titolo a soggiornare legalmente in Italia fino al termine del relativo procedimento, anche se la norma presupporrebbe, in realtà, il previo possesso di un permesso di soggiorno per altro motivo.</p> <p>Nella prassi, il permesso di soggiorno per attesa cittadinanza viene rilasciato a favore dei discendenti di sangue italiano che richiedano la cittadinanza</p>

Approfondimenti del mese

	<p>italiana in via amministrativa e, quindi, non già in possesso di un permesso di soggiorno.</p> <p>Non consente di svolgere attività lavorativa in Italia, tuttavia, ottenuto il permesso per attesa cittadinanza, è possibile convertirlo in un permesso per motivi di lavoro autonomo o subordinato.</p>
<p>Permesso per residenza elettiva (articolo 11, D.P.R. 394/1999; Decreto del Ministero degli affari esteri del 12 luglio 2000)</p>	<p>Rilasciato a tutti gli stranieri che intendono stabilirsi in Italia, a condizione che possano dimostrare di avere risorse economiche sufficienti per mantenersi autonomamente, senza dover svolgere attività lavorativa</p>
<p>Permesso per motivi di giustizia (articolo 11, comma 1, lettera c-bis), D.P.R. 394/1999)</p>	<p>È rilasciato in situazioni specifiche legate a procedimenti penali: <i>“per motivi di giustizia, su richiesta dell’Autorità giudiziaria, per la durata massima di tre mesi prorogabili per lo stesso periodo, nei casi in cui la presenza dello straniero sul territorio nazionale sia indispensabile in relazione a procedimenti penali in corso per uno dei reati di cui all’articolo 380 del codice di procedura penale, nonché per taluno dei delitti di cui all’articolo 3 della legge 20 febbraio 1958, n. 75”</i></p>
<p>Permesso per volontariato (articolo 27-bis, T.U. Immigrazione, introdotto dal D.Lgs. 154/2007)</p>	<p>Entro il 30 giugno di ogni anno, con apposito Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, viene fissato il numero degli stranieri che sono ammessi a partecipare ad attività di volontariato in Italia.</p> <p>Nell’ambito di tale numero, è consentito l’ingresso e soggiorno di cittadini stranieri tra i 25 e i 35 anni che prendono parte a un programma di volontariato, previo rilascio di apposito nulla osta, nel rispetto di specifici requisiti.</p> <p>La durata del permesso coincide con quella del progetto, non oltre 1 anno (rinnovabile)</p>

A un passo dal superamento del periodo di comportamento

Luca Vannoni – consulente del lavoro

Il datore di lavoro dalla certificazione medica non è a conoscenza della patologia e dell'eventuale possibilità di determinate disabilità, ma solo della prognosi: tale aspetto, tuttavia, non esime il datore di lavoro dall'attivarsi nei confronti del lavoratore e, come emerge dalle più recenti sentenze di legittimità, dall'acquisire le informazioni che potrebbero evidenziare una problematica di "disabilità" tale da viziare il licenziamento per superamento del periodo di comportamento.

Introduzione

Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento, ex [articolo 2110](#), cod. civ., ha vissuto una lunga stagione, dove, nella sua concreta gestione, le ragioni di carattere organizzativo e produttivo erano prevalenti, se non esclusive, trovando una parziale ed esclusiva limitazione solo nelle previsioni della contrattazione collettiva. La permeabilità del nostro ordinamento alla disciplina comunitaria, stante anche il ritardo del Legislatore interno alla sua formale attuazione, ha tuttavia messo in discussione tali paradigmi, come dimostra il recente orientamento, ormai consolidato, che porta alla nullità di licenziamenti effettuati sulla base di disposizioni della contrattazione collettiva che non tengano conto delle specifiche tutele – sintetizzabili nel concetto del ragionevole adattamento – per i lavoratori con disabilità.

Cambiano anche i parametri che configurano tali lavoratori: il concetto di disabilità è, a sua volta, stato oggetto di revisione di matrice comunitaria, ora rappresentata da una duratura compromissione fisica, mentale, intellettiva, del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita, su base di uguaglianza con gli altri ([articolo 1](#), D.Lgs. 62/2024).

Ad ogni modo, al di là di quelli che potranno essere gli esiti di contenziosi sorti – nel momento peggiore, dove il ritardo da parte di Legislatore e contrattazione collettiva non ha di certo impedito l'applicazione di principi comunitari – è opportuno modificare la concreta gestione di tali licenziamenti, la cui valutazione di procedibilità non può più fondarsi su una "matematica" applicazione delle previsioni della contrattazione collettiva.

I recenti orientamenti in materia di comparto

A conferma, basta richiamare il recente orientamento giurisprudenziale, rapidamente consolidatosi sulla questione.

Nella sentenza di Cassazione n. 9095/2023 sono stati affermati importanti principi: se è vero che la nozione di disabilità

“non è coincidente con lo stato di malattia, oggetto della regolazione contrattuale collettiva applicata al rapporto ai fini del computo del periodo di comparto rilevante ai sensi dell'art. 2110 c.c., ciò non significa che essa sia contrapposta a tale stato, che può esserne tanto causa quanto effetto, e le cui interazioni devono essere tenute in considerazione nella gestione del rapporto di lavoro”.

Sono, poi, seguite ulteriori sentenze di legittimità, conformi nell'impostazione alla sentenza n. 9095/2023 della Corte di Cassazione, ma con ulteriori precisazioni e specifiche.

Con la sentenza n. 11731/2024 è stato affrontato il caso del superamento del periodo di comparto, con conseguente licenziamento, di un lavoratore affetto da una patologia oncologica, sulla base della previsione contenuta nell'articolo 21, Ccnl Porti, che prevedeva un unico e indifferenziato periodo di comparto, a cui poi si aggiungeva un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, sempre indifferenziata per lavoratori normodotati e con disabilità.

In primo luogo, la Suprema Corte non solo ricostruisce il comparto come

“punto di equilibrio fra l'interesse del lavoratore a disporre d'un congruo periodo di assenze per ristabilirsi a seguito di malattia o infortunio e quello del datore di lavoro di non doversi fare carico a tempo indefinito del contraccolpo che tali assenze cagionano all'organizzazione aziendale”,

ma lo sistematizza nell'alveo dei “ragionevoli accomodamenti”, come forma di adattamento organizzativo ai fini della legittimità del recesso.

In secondo luogo, la Cassazione richiama il precedente della sentenza n. 9095/2024, dando per assodato che l'applicazione dell'ordinario periodo di comparto al lavoratore disabile costituisce una forma di discriminazione indiretta.

Rispetto ai precedenti, la sentenza n. 11731/2024 concentra le proprie attenzioni anche sulla sfera del lavoratore: se il comparto, come del resto i ragionevoli accomodamenti, è un punto di equilibrio tra istanze contrapposte, ricade sul lavoratore l'onere

“di allegare e provare la limitazione risultante dalle proprie menomazioni fisiche, mentali e psichiche durature e la traduzione di tale limitazione, in interazione con barriere di diversa natura, in un ostacolo alla propria partecipazione, piena ed effettiva, alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori”,

così da consentire al datore di lavoro di adottare i concreti ragionevoli adattamenti, posto che non ogni situazione di infermità fisica che renda il lavoratore inidoneo alle mansioni di assegnazione risulta ex se riconducibile alla nozione di disabilità di cui alla disposizione suddetta.

In assenza di oneri di collaborazione del lavoratore, stante anche il fatto che le diagnosi non sono, com'è noto, conosciute dal datore di lavoro, la responsabilità in caso di omissioni nell'applicazione di ragionevoli accomodamenti sarebbe, di fatto, "oggettiva".

Sulla stessa linea si assesta la più recente sentenza n. 15723/2024: oggetto della pronuncia il licenziamento per superamento del periodo di comporto – Ccnl Multiservizi – di una lavoratrice affetta da patologia oncologia, di cui era a conoscenza il datore di lavoro.

Tra i motivi del ricorso in Cassazione, presentato dal datore di lavoro, si sottolinea che il periodo di comporto nel Ccnl Multiservizi (365 giorni nell'arco di 36 mesi), essendo particolarmente lungo, rappresenta "di per sé un accomodamento ragionevole a tutela dei disabili in quanto garantisce la conservazione del posto di lavoro per un periodo di tempo compatibile anche con le patologie più gravi". Al comporto si aggiunge, poi, la previsione di un'aspettativa non retribuita, di 4 mesi, sempre rivolta a tutti i lavoratori.

Nel rigettare il ricorso, la Cassazione puntualizza come, nell'applicare una tutela antidiscriminatoria, non sia la durata del periodo di comporto prevista per la generalità di dipendenti che può eliminare o ridurre la condizione di svantaggio dei lavoratori con disabilità, in quanto si troverebbero comunque in una condizione di svantaggio legata al maggior rischio di ammalarsi. Nello stesso modo, anche l'aspettativa non retribuita, giudicato come rimedio non idoneo a elidere la situazione di svantaggio in cui il lavoratore con disabilità può trovarsi rispetto agli altri lavoratori.

Lapidario è il principio al § 17 della sentenza n. 15723/2024 in commento:

"la contrattazione collettiva che, come quella oggetto di causa, stabilisce un identico periodo di durata del comporto per tutti i lavoratori, senza prendere in specifica considerazione la posizione di svantaggio del disabile e senza adottare gli accomodamenti ragionevoli prescritti dalla Direttiva 2000/78/CE e dall'art. 3 comma 3 bis D.Lgs. n. 216/2003, realizza una discriminazione indiretta".

Cosa fare in prossimità dello scadere del periodo di comporto

Come brevemente anticipato, il datore di lavoro dalla certificazione medica non è a conoscenza della patologia e dell'eventuale presenza di disabilità, ma solo della prognosi.



Tale aspetto, tuttavia, non esime il datore di lavoro dall'attivarsi nei confronti del lavoratore e, come emerge dalle più recenti sentenze, dall'acquisire le informazioni che potrebbero evidenziare una problematica di "disabilità" tale da viziare il

licenziamento per superamento del periodo di comporto, a cui evidentemente non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore.

Favorisce l'innescare di tale dialogo l'eventuale obbligo, previsto in alcuni Ccnl, di preavvertire il lavoratore del prossimo superamento del periodo di comporto, a cui poi si aggancia la possibilità di chiedere eventuali aspettative non retribuite previste sempre da alcuni Ccnl.

Evidentemente, per le ragioni di cui sopra, anche nel caso in cui non vi siano obblighi di comunicazione, è bene procedere in tal senso con congruo preavviso, rispetto alla data di scadenza del comporto.

Se non vi fossero possibili problematiche relative a eventuali disabilità, il licenziamento per superamento del periodo di comporto, di per sé, non prevedrebbe l'obbligo di preavvertire il lavoratore: sul punto si richiama la recente ordinanza n. 22455/2024, della Corte di Cassazione, dove si condivide, in linea generale, l'orientamento giurisprudenziale:

“secondo il quale laddove, come nel caso di specie, la contrattazione collettiva non contenga un'espressa previsione in tal senso, il datore di lavoro non ha alcun obbligo di preavvertire il lavoratore dell'imminente superamento del periodo di comporto”.

La risoluzione del rapporto costituisce, infatti, la conseguenza di un caso d'impossibilità parziale sopravvenuta dell'adempimento, in cui il dato dell'assenza dal lavoro per infermità ha una valenza puramente oggettiva: ne consegue che non rileva la mancata conoscenza, da parte del lavoratore, del limite c.d. esterno del comporto e della durata complessiva delle malattie e, in mancanza di un obbligo contrattuale in tal senso, non costituisce violazione da parte del datore di lavoro dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto la mancata comunicazione al lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comporto.

Per la legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto, quindi, non sarebbe necessario avvertire il lavoratore della prossimità del superamento del comporto, ma se poi si licenziasse il lavoratore e dovesse emergere una condizione di disabilità, il licenziamento potrebbe rivelarsi nullo: sembra assolutamente consigliabile, quindi, procedere in modo “dialogante” con il lavoratore.

Fac simile di preavviso di superamento del periodo di comporto ([scarica il fac simile](#))

Luogo e data, _____

Al lavoratore/trice _____

Oggetto: preavviso di superamento del periodo di comporto.

Approfondimenti del mese

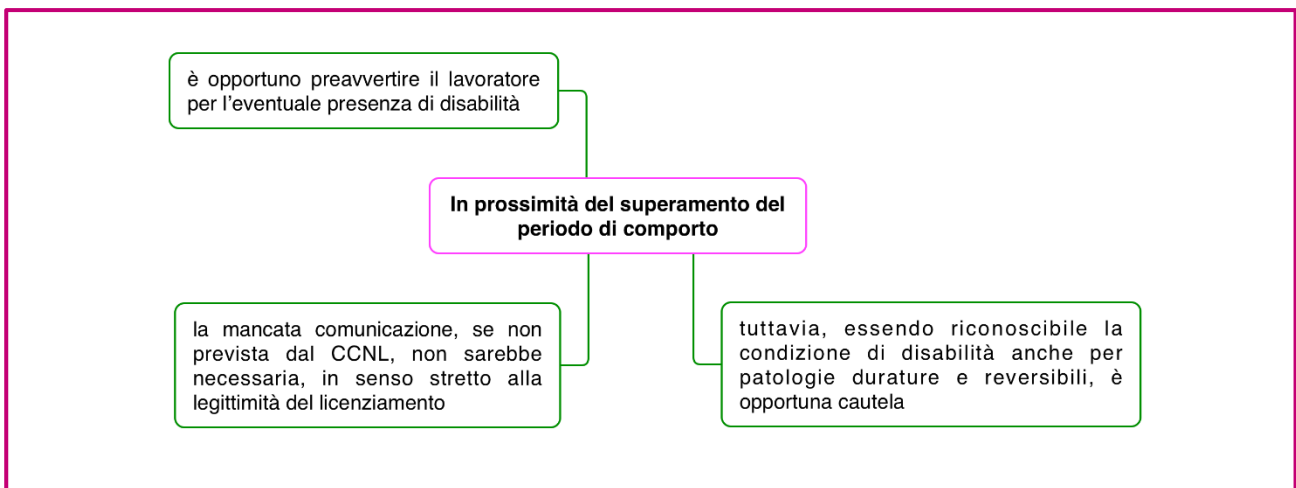
Con la presente La avvisiamo che Lei risulta assente per malattia da ____ giorni in via continuativa (ovvero, in caso di superamento del comporto per sommatoria: La avvisiamo che, nel corso degli ultimi _____ mesi Lei è stato assente per ____ giorni per malattia.

Nello specifico l'assenza è stata registrata dal ____ al ____; dal ____ al ____; dal ____ al ____).

Le ricordiamo che il vigente CCNL, applicato al suo rapporto di lavoro, prevede un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a ____ giorni (mesi).

Pertanto, La invitiamo a prendere contatto con _____ (ad esempio: ufficio del personale, mail) al fine di poter valutare, nel caso in cui le assenze dipendano da durature compromissioni di salute, i possibili ragionevoli accomodamenti che Le possano consentire la conservazione del posto di lavoro.

In attesa di un Suo gentile riscontro, Le porgiamo cordiali saluti.



Il dialogo con il lavoratore

Nel caso in cui si dovesse manifestare una condizione di disabilità nei termini sopra prospettati, oltre a verificare eventuali specifiche previsioni della contrattazione collettiva, è necessario valutare il più semplice dei ragionevoli accomodamenti, e cioè il riconoscimento di un periodo di comporto più esteso rispetto alla generalità dei lavoratori, aspetto messo in evidenza dai recenti orientamenti, anche nel silenzio della contrattazione collettiva: non importa quanto è lungo il periodo di conservazione, deve esservi un limite dedicato ai lavoratori in condizione di disabilità.

Ma quanto più esteso? Sul punto, nel silenzio della contrattazione collettiva applicata, è opportuno parametrare l'estensione sulla base degli esiti di altri settori e, ovviamente, veicolarla in un accordo con il lavoratore (ovviamente, preferibile la sede protetta).

Oltre al prolungamento del comporto, è bene prestare attenzione a eventuali assenze non continuative, dove le specifiche mansioni a cui è adibito il lavoratore potrebbero essere fattore di

morbilità in aggiunta allo stato di salute. In questo caso, è evidente che, prima di eventuali questioni in ordine al comparto, si tratta di materia legata alla sorveglianza sanitaria e, pertanto, assume un ruolo fondamentale il medico competente. E, pertanto, diviene necessario valutare l'idoneità alla mansione specifica, da cui poi discendono ulteriori effetti di carattere organizzativo.

Special Event di mezza giornata

Come cambiare il contratto collettivo

Il Laboratorio intende analizzare, da un punto di vista operativo, la modifica del contratto collettivo, sia come scelta volontaria del datore di lavoro, sia come effetto di operazioni straordinarie o modifiche organizzative.

in diretta web il 21 ottobre >

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Strumenti di lavoro n. 10/2024

Turni di lavoro e contratto *part-time*: normativa, giurisprudenza e soluzioni operative

Francesco Capaccio – avvocato cassazionista, giuslavorista e consulente del lavoro in Napoli

L'articolo esamina la normativa in materia di lavoro a turni e a tempo parziale. Si sofferma, poi, sulla giurisprudenza di merito e di legittimità, traendone spunto per la costruzione pratica della clausola del contratto individuale il cui oggetto riguarda, appunto, il (non sempre facile) connubio part-time e turni.

Lavoro a turni e *part-time*: normativa

L'[articolo 1](#), comma 2, lettera g), D.Lgs. 66/2003, definisce lavoratore a turni qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni.

La precedente lettera f) definisce il "lavoro a turni" come:

"qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane".

Per le sue specifiche modalità, il decreto delegato del 2003 introduce anche alcune specifiche deroghe all'ordinaria disciplina in materia di orario di lavoro.

In particolare, quanto al riposo giornaliero, l'[articolo 9](#), comma 1, prevede che

"il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7¹. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni".

Il comma 2 del medesimo articolo prevede che fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

¹ Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

“a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale”.

Inoltre, l'[articolo 17](#), D.Lgs. 66/2003, prevede che anche il riposo di 11 ore consecutive ogni 24, di cui all'[articolo 7](#), D.Lgs. 66/2003, possa essere derogato per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero, subordinando detta possibilità alle previsioni di cui al comma 2² del medesimo articolo 17, D.Lgs. 66/2003.

La suddetta disciplina, concernente il lavoro su turni, dev'essere inquadrata nella particolare fattispecie del lavoratore a tempo parziale.

Come noto, la disciplina sul contratto *part-time*, attualmente contenuta negli articoli [4](#) e [12](#), D.Lgs. 81/2015, prevede espressamente, all'[articolo 5](#), D.Lgs. 81/2015, che:

*“1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno³.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite”.*

Inoltre, il D.Lgs. 81/2015 prevede, all'[articolo 6](#), comma 4, nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, anche la possibilità di concordare per iscritto delle “*clausole elastiche*”, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Tale variazione, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi, deve avvenire con un preavviso di 2 giorni lavorativi.

Il successivo comma 5, prevede che, nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche, queste “*possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione*”, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche

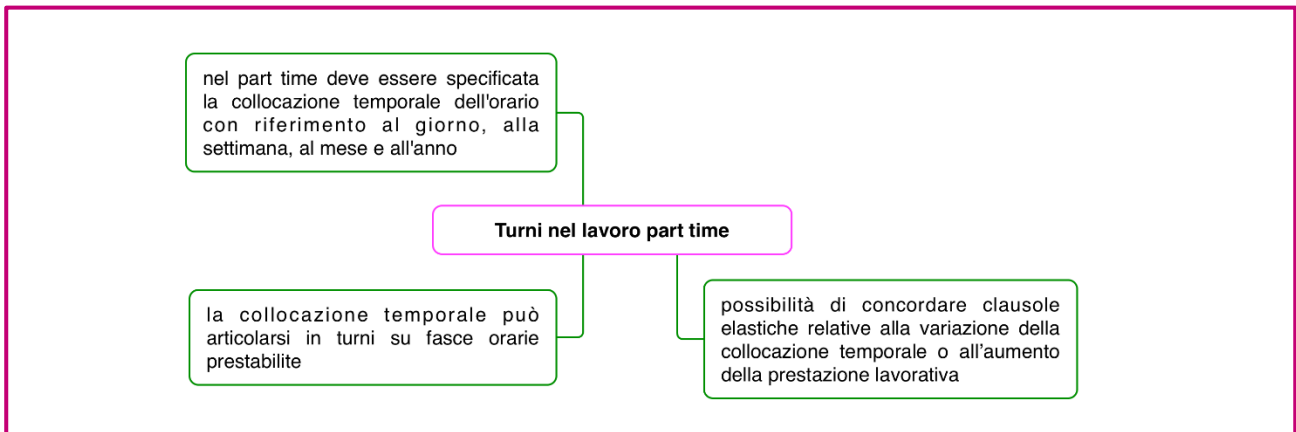
² In mancanza di disciplina collettiva e previo decreto del Ministero del lavoro.

³ La previsione è sostanzialmente analoga a quella di cui alla previgente disciplina contenuta nell'articolo 2, comma 2, D.Lgs. 61/2000, nonché quella storica di cui all'articolo 5, comma 2, D.L. 726/1984, convertito con modificazioni dalla L. 863/1984.

“prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata”⁴.

Dette modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore a una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il lavoratore, d'altro canto, ai sensi dell'[articolo 6](#), comma 7, D.Lgs. 81/2015, in determinati casi previsti dalla legge ([articolo 10](#), comma 1, St. Lav., e [articolo 8](#), commi 3 e 5, D.Lgs. 81/2015), potrà esercitare il diritto di ripensamento, revocando il proprio consenso alle clausole di elasticità.



Il lavoro a turni nel contratto *part-time*: la giurisprudenza di merito

Il Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, con sentenza n. 96 del 17 gennaio 2018, ha ritenuto legittimo il sistema a turni adottato dal datore di lavoro nei rapporti *part-time*, rigettando la domanda proposta da una lavoratrice, che aveva lamentato la mancata collocazione puntuale della propria prestazione di lavoro con orario fisso e una rotazione settimanale sempre diversificata.

Nel caso esaminato dal Tribunale meneghino, la lettera di assunzione della lavoratrice prevedeva testualmente:

“La prestazione lavorativa si articolerà nelle modalità iscritte nella tabella allegata e sarà ricompresa nella turnazione del punto vendita. Detta prestazione comprenderà la domenica e le eventuali festività infrasettimanali, con turni avvicendati e/o articolati in relazione all'orario di lavoro dell'unità produttiva presso cui sarà occupata. La distribuzione dei turni settimanali, che Le verrà comunicata con adeguato preavviso, sarà programmata secondo le esigenze organizzative/produttive aziendali; tale ripartizione potrà prevedere modifiche rispetto a quanto

⁴ La misura massima dell'aumento non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

sopra esposto, in entrata e/o uscita, anche in relazione all'orario di lavoro dell'unità produttiva presso cui sarà occupato".

Nel contratto, inoltre, era prevista una specifica clausola di flessibilità.

Parimenti, in altro caso, esaminato dal Tribunale di Busto Arstizio, con la sentenza n. 58/2018, nella lettera di assunzione della lavoratrice era testualmente indicato:

*"I suoi turni di lavoro giornalieri e settimanali, per tutti i mesi dell'anno, saranno i seguenti:
Vedi tabella turni allegata.
Eventuali ulteriori programmazioni del Suo orario di lavoro per esigenze di servizio, saranno con Lei concordate con congruo anticipo".*

Nel predetto allegato, sottoscritto per accettazione dalla ricorrente, venivano previsti 6 turni giornalieri (A, B, C, D, E e F) su 9 settimane con il riposo a scorrimento.

La collocazione temporale dei *part-timer* veniva poi variata dalla società, previo accordo sindacale, tenendo presenti le variazioni della domanda che si verificano in determinati periodi dell'anno⁵. Pertanto, ferma la turnazione pattuita, i singoli riposi, cui ne erano stati aggiunti altri 6, potevano variare e, per tale ragione, ogni 15 giorni venivano affissi in bacheca le presenze settimanali dei lavoratori.

Anche in questo caso, la previsione è stata ritenuta legittima.

Tuttavia, la citata giurisprudenza, per effetto di una recente statuizione della Corte di Cassazione, dev'essere rimeditata.

L'ordinanza n. 11322/2024 della Corte di Cassazione

La vicenda processuale nasce a impulso di un lavoratore che era stato assunto con contratto di lavoro *part-time* per svolgere lavoro su turni. In particolare, nella lettera di assunzione era stato indicato il (solo) monte annuale di ore di lavoro (pari a 1.008), il numero di ore giornaliere (pari a 8), il numero dei turni mensili (pari a 18) e i mesi complessivi dell'anno in cui la prestazione lavorativa, su turni, avrebbe dovuto svolgersi (7 mesi).

Inoltre, si prevedeva testualmente:

"sulla base dell'esigenze organizzative produttive, entro il 31 dicembre di ogni anno, Le indicheremo la collocazione, per l'anno successivo, dell'orario di lavoro nell'ambito dei turni mensili, per i mesi di gennaio-giugno-luglio-agosto-settembre-ottobre-dicembre, che Ella sarà tenuto di volta in volta ad osservare".

⁵ Il settore di riferimento era quello aereo.

Il lavoratore adiva il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, con ricorso ex [articolo 414](#), c.p.c., affinché:

- g) accertasse l'illegittimità della mancata indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nel contratto individuale;
- h) riconoscesse, per l'effetto, il diritto al risarcimento del danno;
- i) stabilisse le modalità temporali per lo svolgimento della prestazione lavorativa parziale, ex [articolo 10](#), comma 2, D.Lgs. 81/2015.

In I grado, il giudice rigettava le richieste del lavoratore, ritenendo legittimo l'operato della società datrice, che, a sostegno della correttezza del proprio operato, invocava la fonte contrattual-collettiva (articoli 3 e 9, per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori), nonché la previsione dell'[articolo 2](#), comma 2, D.Lgs. 61/2000 (*ratione temporis* vigente, tenuto conto del momento genetico del contratto di lavoro), che consentiva l'apposizione di clausole difformi alla previsione del primo periodo della medesima fonte normativa⁶, a fronte delle c.d. "*clausole flessibili*"⁷ (oggi, per effetto del D.Lgs. 81/2015, "*clausole elastiche*").

La Corte distrettuale di Milano, *ex adverso*, riformava la sentenza di I grado, accertando, vista la mancanza, nel contratto di lavoro individuale, di qualsiasi indicazione in ordine all'orario di lavoro, l'illegittimità della mancata stabile collocazione temporale della prestazione lavorativa nel contratto, nonché determinava il risarcimento del danno, nella misura equitativa del 5% della retribuzione percepita nei periodi lavorati, con esclusione delle ferie, dei permessi, delle festività e di quant'altro non rientrante nel lavoro effettivo.

La Corte d'Appello, tuttavia, non si pronunciava in ordine all'ultima domanda del lavoratore (*i.e.*: stabilire le modalità temporali della prestazione lavorativa *part-time*, ex articolo 10, comma 2, D.Lgs. 81/2015), rilevando che la fissazione delle modalità temporali, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore, nonché delle esigenze lavorative del datore, attenesse all'autonomia negoziale e alla discrezionale volontà delle parti, valutazione non di competenza del giudice.

Entrambe le parti, lavoratore e datore, ricorrevano alla Suprema Corte. Il primo affinché fosse cassata la parte della sentenza che negava la possibilità al giudice di stabilire le modalità temporali della prestazione lavorativa, il secondo per la cassazione della sentenza in maniera integrale.

La Corte di Cassazione, riuniti i 2 ricorsi, decideva in favore del lavoratore, sulla base delle seguenti considerazioni in diritto, confutanti la tesi sostenuta dalla società.

⁶ La disposizione prevedeva testualmente: "*nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'art. 3, comma 7.*"

⁷ Per clausole flessibili, ai sensi dell'articolo 3, comma 7, D.Lgs. 61/2000, dovevano intendersi quelle che consentivano una differente collocazione temporale della prestazione lavorativa.

In particolare, la società riteneva applicabile alla fattispecie *de qua* l'[articolo 5](#), D.Lgs. 81/2015, e la normativa contrattuale (articoli 3 e 9, Ccnl Autostrade e trafori - concessionari).

Il richiamato [articolo 5](#), D.Lgs. 81/2015, al comma 3 prevede che: *“quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni l'indicazione di cui al comma 2⁸ può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce prestabilite”*. Detta previsione, secondo la prospettazione di parte datoriale, era stata puntualmente assolta, in quanto si provvedeva a comunicare ai *part-timer* turnisti, anno per anno, le prestazioni da eseguire.

Le previsioni contrattuali, invece, prevedevano, quanto all'articolo 3, punto 1, che anche il lavoratore assunto con contratto *part-time* potesse essere impiegato in attività lavorative in turno, e il successivo punto 4 stabiliva che:

“nel caso di prestazioni lavorative in turni tale indicazione riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turno in cui verrà programmata, ai sensi del punto 4 dell'art. 9, la prestazione a tempo parziale; tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di clausola elastica”.

Mentre il successivo articolo 9, comma 4, richiamato dall'articolo 3, comma 4, prevedeva che:

“per il personale turnista che svolge le proprie prestazioni in turni continui ed avvicendati l'orario contrattuale di 40 ore settimanali viene realizzato come segue: 4 giorni lavorativi e riposo al quinto e al sesto (4+2) con prestazione di 8 ore giornaliere, secondo il seguente orario: 22 - 06; 06 - 14; 14 - 22”.

Anche in questo caso, la società riteneva assolto il proprio onere, mediante la comunicazione annuale al personale dipendente delle turnazioni da seguire per l'anno successivo.

In primis, la Corte nomofilattica ha rilevato che il rapporto era sorto nell'anno 2009, donde lo stesso era regolato, quanto alla disciplina dell'indicazione dell'orario nel contratto *part-time*, dal D.Lgs. 61/2000, *ratione temporis* vigente.

Ha ripercorso, quindi, gli articoli [2](#) e [3](#), D.Lgs. 61/2000, precisando che il primo, al comma 2, prevede(va)⁹, quale regola generale e ineludibile, che:

“nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'art. 3, comma 7”.

L'articolo 3, comma 7, D.Lgs. 61/2000, invece prevede(va):

⁸ Statuente, al pari dell'articolo 2, comma 2, D.Lgs. 61/2000, che *“nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno”*.

⁹ In realtà, la formulazione è identica a quella contenuta nell'attuale articolo 5, comma 2, del vigente D.Lgs. 81/2015.

“fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8¹⁰ e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa”.

La Suprema Corte, pertanto, ha ritenuto “evidente”, sulla base dei riferimenti normativi citati, che il contratto individuale di lavoro, statuente unicamente il monte ore annuale, la prestazione giornaliera e il numero di mesi della prestazione, non rispettava l'imprescindibile dettato legislativo.

A corroborazione della predetta risultanza, precisava, altresì, che, pur volendo ammettere l'applicazione del D.Lgs. 81/2015, come sostenuto dalla società, in ogni caso, il contratto individuale non rispettava le previsioni dell'[articolo 5](#), D.Lgs. 81/2015, anch'esso richiamante la necessità di indicare “la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno” (comma 2) e “quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite” (comma 3).



Peraltro, gli Ermellini hanno precisato che non è possibile sostenere, invece, che la possibilità di prevedere lo svolgimento dell'orario *part-time* in turni (anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite) comporti anche la deroga all'esigenza della puntuale indicazione dei turni nel contratto di lavoro (che la stessa legge vuole programmati per fasce prestabilite).

Infatti, una tale interpretazione sarebbe illogica e in contrasto anche con la *ratio* protettiva del *part-time*, dal momento che sarebbe sufficiente articolare il lavoro in turni per superare l'esigenza di indicazione puntuale dell'orario di lavoro nel contratto *part-time*, con la conseguenza che si legittimerebbe la mancata indicazione di qualsiasi orario, com'è accaduto, appunto, col contratto di lavoro in questione, in cui non è contenuta alcuna indicazione dei turni programmati, essendosi previsto unicamente che essi sarebbero stati comunicati al lavoratore in via successiva, alla fine dell'anno precedente.

Tale tesi, infatti, contrasterebbe con l'esigenza di tutela, affermata nella [sentenza n. 210/1992](#) della Corte Costituzionale, che ha affermato che:

“non vi è quindi alcuna ragione, né alcuna possibilità di attribuire alla normativa una interpretazione tale da consentire la pattuizione di contratti di lavoro a tempo parziale nei quali la collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'ambito della giornata, della

¹⁰ Con preavviso di almeno 10 giorni.

settimana, del mese e dell'anno non sia determinata o non sia resa determinabile in base a criteri oggettivi ma sia invece rimessa allo ius variandi del datore di lavoro”.

Parimenti inconferente deve ritenersi il richiamo, a opera della società, delle previsioni di cui al contratto collettivo, atteso che il rinvio dell'articolo 3 all'articolo 9, punto 4, nel mentre autorizza la previsione di turni anche nel contratto *part-time*, secondo lo schema di turnazione prevista dal Ccnl, non autorizza affatto a non prevedere nulla nel contratto individuale (ovvero a non stabilire nessun turno).

Inoltre, a confutazione di ogni ipotetico dubbio, la Corte nomofilattica ha, altresì, precisato che non poteva parlarsi neppure di “*clausola elastica*”, atteso che, nel contratto individuale, nulla era stato, al riguardo, concordato.

Concludendo, quanto al ricorso della società datrice, la Suprema Corte ha affermato che:

“nessuna previsione di legge, di contratto collettivo o di contratto individuale preveda il potere unilaterale che la datrice di lavoro ricorrente ha preteso di esercitare con l'indicare i turni solo successivamente, in via annuale, al proprio dipendente part time”.

In ogni caso, hanno aggiunto i giudici nomofilattici, le previsioni contrattuali non potevano riferirsi ai lavoratori *part-time*, la cui disciplina dev'essere necessariamente armonizzata con la specifica disciplina di fonte legale dei lavoratori a tempo parziale.



Per l'effetto, per quanto riguarda i turni assegnati ai lavoratori *part-time*, le indicazioni di legge e di contratto possono ritenersi rispettate solo quando – in mancanza di clausole flessibili elastiche – nel contratto di lavoro *part-time* vengano indicati i turni in modo preciso e costante, in modo da rendere noto al lavoratore come verrà eseguita nel tempo la propria prestazione.

Questo tipo di facoltà è anche quella attualmente consentita dall'[articolo 5](#), comma 3, D.Lgs. 81/2015.

Infatti, la normativa sul *part-time* è rivolta espressamente a consentire al lavoratore a tempo parziale di conoscere con certezza, fin dall'insorgere del rapporto di lavoro, l'entità della prestazione dovuta, anche allo scopo di organizzare l'orario residuo in altre eventuali occupazioni o impegni personali; mentre tale esigenza non ricorre nel contratto di lavoro a tempo pieno.

Esauriti, dunque, i motivi di ricorso della società, la Suprema Corte è passata all'esame del ricorso del lavoratore, tendente a riformare il punto della sentenza della Corte distrettuale che aveva omesso di pronunciarsi sulla richiesta determinazione, a opera del giudice, della collocazione dell'orario, tenendo presenti le responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché le esigenze del datore di lavoro.

Al riguardo, la Corte di Cassazione ha accolto il motivo, sia per ragioni di carattere logico sia testuale. Infatti, l'[articolo 10](#), comma 2, D.Lgs. 81/2015, mutuando l'analoga disciplina prevista dall'[articolo 8](#), comma 2, D.Lgs. 61/2000, prevede che:

"qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro".



La norma, pertanto, prevede icasticamente che il giudice debba determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale stabilendo anche quali siano i criteri da seguire ai fini della determinazione.

Pertanto, la Corte distrettuale ha errato nel non determinare la collocazione temporale della prestazione, venendo meno a un suo preciso dovere, previsto *ope legis*.

Da qui, il rinvio alla stessa Corte d'Appello, in differente composizione, per la determinazione della collocazione temporale della prestazione, attenendosi al principio di contemperanza delle esigenze (familiari e reddituali) del lavoratore e quelle organizzative-produttive del datore.

Conclusioni

Alla luce delle statuizioni di merito e Cassazione, si può concludere che, nell'ambito del lavoro *part-time*, è possibile utilizzare il lavoratore in turni prestabiliti. A tal fine, si rende necessario, contemperando l'esigenza del lavoratore di organizzare la propria vita personale e/o di potersi dedicare ad altra attività, indicare nella lettera-contratto con il dipendente le fasce orarie, articolate nei vari giorni, in cui è richiesta la prestazione lavorativa. Infatti, di tal guisa, il lavoratore conoscerà, per ogni singolo giorno della settimana, l'impegno richiesto.

Al fine di garantirsi la possibilità di variare la predetta collocazione temporale è necessario prevedere anche una specifica clausola elastica, secondo le previsioni contrattuali ovvero espressamente concordate con il lavoratore, presso le commissioni di certificazione dei contratti.

Fac simile comunicazione orario lavoro part-time orizzontale (scarica il [fac simile](#))

Nel caso di *part-time orizzontale* (verificare sempre il Ccnl).

La sua prestazione pari a complessive ore ___ settimanali si articolerà su 5 (o 6) giorni settimanali di ___ ore giornaliere, in turni, ricomprensenti il nastro orario di cui alla sottostante tabella

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
Dalle ore ___ ...alle ore...	Dalle ore ___ ...alle ore...	Dalle ore ___alle ore...	Dalle ore ___ ...alle ore...	Dalle ore ___ ...alle ore...	Dalle ore ___ ...alle ore...	Dalle ore ___ ...alle ore...

Nell'arco della settimana, in considerazione del fatto che la nostra attività è operativa 7/7 e h 24, Lei avrà diritto a un giorno di riposo che Le sarà comunicato con cadenza quindicinale.

Inserire clausola elastica

Fac simile comunicazione orario lavoro part-time orizzontale e turni variabili (scarica il [fac simile](#))

Nel caso di *part-time orizzontale e turni variabili* (verificare sempre il Ccnl).

La sua prestazione pari a complessive ore ___ settimanali e si articolerà su 5 (o 6) giorni settimanali di ___ ore giornaliere, in turni, ricomprensenti il nastro orario di cui alla sottostante tabella:

1^a settimana – Turnazione A

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato
Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___

2^a settimana – Turnazione B

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato
Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___

3^a settimana – Turnazione C

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato
Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___

Al termine della terza settimana, la sua prestazione riprenderà a decorrere dalla turnazione A.

Inserire clausola elastica

Fac simile comunicazione orario lavoro part-time verticale (scarica il [fac simile](#))

Nel caso di *part-time verticale* (verificare sempre il Ccnl).

La sua prestazione, pari a complessive ore 24 settimanali, si articolerà su 3 giorni settimanali, di 8 ore giornaliere, in turni, ricomprensenti il nastro orario di cui alla sottostante tabella

Lunedì	Mercoledì	Venerdì	Domenica
Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___	Dalle ore ___ alle ore ___

Nell'arco della settimana, Lei avrà diritto a un giorno di riposo che Le sarà comunicato con cadenza quindicinale.

Inserire clausola elastica.

Seminario di specializzazione di mezza giornata

Gestione del rapporto di lavoro nel settore agricolo

Il seminario analizza le peculiarità del rapporto di lavoro nell'agricoltura, approfondendo i profili operativi necessari per la consulenza del lavoro e l'amministrazione del personale nel settore alla luce delle novità 2024.

in diretta web il 23 ottobre >

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Strumenti di lavoro n. 10/2024

Comunicazione obbligatoria UniUrg: quando e come si usa

Laura Ferrari – consulente del lavoro in Bergamo

Può capitare che il consueto sistema informatico utilizzato per la trasmissione delle comunicazioni obbligatorie di assunzione sia fuori servizio. In quelle occasioni, ma non solo, per adempiere all'obbligazione è necessario utilizzare il modello Unificato Urg, fermo restando l'obbligo di invio della comunicazione ordinaria nel primo giorno utile successivo. Nel presente approfondimento si analizzerà quando e come si usa.

Obblighi di comunicazione dell'assunzione

In caso di assunzione, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare preventivamente al Ministero del lavoro, almeno il giorno antecedente la decorrenza, l'assunzione di un lavoratore, utilizzando la procedura telematica messa a disposizione dai Servizi per l'impiego. Tale obbligo può essere assolto autonomamente, una volta accreditati al portale dei Servizi per l'impiego territorialmente competente, oppure delegando un intermediario abilitato.

Come già indicato, l'articolo 1, [comma 1180](#), L. 296/2006, ha modificato l'articolo 9-bis, D.L. 510/1996, convertito con modificazioni dalla L. 608/1996, sostituendo il comma 2 come di seguito:

"In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, nonché di lavoro intermediato da piattaforma digitale, comprese le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente di cui all'articolo 67, comma 1, lettera l), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, e gli enti pubblici economici sono tenuti a dare comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione, fatto salvo quanto previsto dal comma 2-quinquies. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato. ...

La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata".

Ha, inoltre, previsto, al comma 2-bis, che:

“In caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione di cui al comma 2 può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al Servizio competente, mediante comunicazione avente data certa di trasmissione, la data di inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro”.

Unitamente all'obbligo di comunicazione dell'assunzione il giorno antecedente, con data certa, il Legislatore ha introdotto fin da subito anche la comunicazione d'urgenza.

Tornando alla comunicazione preventiva obbligatoria di assunzione, si rammenta che la stessa è utile non solo ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione, ma anche nei confronti delle Regioni, dell'Inps, dell'Inail e dell'INL, per le attività di rispettiva competenza.

Con l'[articolo 9-bis](#), D.L. 510/1996, nell'aggiornata formulazione, il Legislatore ha previsto alcune eccezioni alla comunicazione preventiva prevista.

Sempre al comma 2 ha, infatti, stabilito che:

“Le Agenzie di somministrazione autorizzate ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel mese precedente”.

Ha, inoltre, disposto che anche

“Le pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, l'assunzione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente. Tali comunicazioni sono effettuate anche nel caso di lavoratori detenuti o internati che prestano la loro attività all'interno degli istituti penitenziari alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria o di altri enti, pubblici o privati”.

Al comma 6, infine, il Legislatore prevede la facoltà del datore di lavoro di effettuare le dichiarazioni e le comunicazioni di cui ai commi precedenti, per il tramite dei soggetti di cui all'[articolo 1](#), L. 12/1979, e degli altri soggetti abilitati dalle vigenti disposizioni di legge alla gestione e all'amministrazione del personale dipendente del settore agricolo, ovvero dell'associazione sindacale dei datori di lavoro alla quale egli aderisca o conferisca mandato.

Un'ulteriore particolarità è stata prevista dal Legislatore anche per il settore turistico.

Infatti, l'[articolo 4](#), comma 2, L. 183/2010, all'[articolo 9-bis](#), comma 2, D.L. 510/1996, convertito con modificazioni dalla L. 608/1996, dopo il secondo periodo ha inserito:

“Nel settore turistico il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro”.

In tali ipotesi, il datore di lavoro potrà effettuare una comunicazione sintetica preventiva, da integrare entro il terzo giorno. In fase di compilazione del modello UniLav, in “tipo Cob” preciserà che si è trattato di comunicazione a seguito d'urgenza, effettuata in via telematica nel settore turistico, articolo 4 comma 2, L. 183/2010, anche se la comunicazione sintetica prescinde dall'esigenza di ragioni d'urgenza connesse a esigenze produttive.

Il modello Unificato Urg

Il modello Unificato Urg è il modulo informatico mediante il quale tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, adempiono all'obbligo di comunicazione di assunzione preventiva dei lavoratori, nel caso di indisponibilità del sistema informatico utilizzato per la trasmissione delle Comunicazioni obbligatorie.

Resta fermo l'obbligo di invio della comunicazione ordinaria nel primo giorno utile successivo.

Dal 6 aprile 2022 è diventato operativo un nuovo applicativo *online* per inviare la comunicazione sintetica d'urgenza (UniUrg), mandando definitivamente in pensione l'invio tramite *fax*, denominato procedura informatica COUniUrg.

La trasmissione del nuovo modello UniUrg è stata resa operativa dal D.M. 194/2022, che ha modificato l'[articolo 4](#), comma 6, Decreto 30 ottobre 2007.

All'interno del modulo saranno richiesti i seguenti dati:

- codice fiscale e ragione sociale del datore di lavoro;
- codice fiscale, cognome e nome del dipendente;
- data inizio del rapporto di lavoro;
- motivo dell'urgenza;
- indirizzo *e-mail* del soggetto che effettua la comunicazione.



È possibile utilizzare il modello Unificato UniUrg nei casi di:

- indisponibilità del sistema informatico utilizzato per la trasmissione delle comunicazioni obbligatorie con UniLav;
- casi di urgenza connessa all'attività produttiva (ad esempio, in caso di assunzioni effettuate per evitare danni a impianti o persone), che creano una situazione di oggettiva impossibilità per il datore di lavoro di acquisire informazioni complete;

– chiusura per festività o ferie dello studio incaricato.

In tale ultima ipotesi, dopo la trasmissione, il datore di lavoro sarà tenuto a consegnare una copia del modello UniUrg trasmesso al Ministero del lavoro al professionista incaricato, per consentire allo stesso l'invio del modello UniLav alla riapertura.

In fase di successivo invio del modello UniLav, nel campo “*tipo Cob*”, sarà necessario indicare che si è trattato di una “*Comunicazione effettuata a seguito di urgenza inviata per via telematica*”.

È buona norma conservare, unitamente al modello UniUrg, anche la documentazione comprovante il motivo dell'urgenza e, pertanto, la ragione dell'invio non anticipato dell'UniLav.

Restano escluse dall'obbligo di comunicazione, entro il giorno antecedente, quelle assunzioni effettuate a causa di forza maggiore, ovvero di avvenimenti di carattere straordinario, che il datore di lavoro non avrebbe potuto oggettivamente prevedere con l'esercizio dell'ordinaria diligenza e che sono tali da imporre un'assunzione immediata, ad esempio, per sostituzione di un lavoratore improvvisamente assente, oppure per eventi naturali catastrofici. Si precisa che, in tale ipotesi, il modello può essere inviato entro il primo giorno utile, e comunque non oltre i 5 giorni successivi.

Ricapitolando:

– nei casi di “*urgenza per esigenze produttive*”, la comunicazione UniLav può essere effettuata entro 5 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando, però, l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare, entro il giorno antecedente, una prima informativa al servizio competente, ossia la comunicazione UniUrg, limitata alla data d'inizio della prestazione e alla generalità del lavoratore e del datore di lavoro. Tale procedura semplificata copre, pertanto, tutti quei casi in cui il datore di lavoro per ragioni produttive non può rinviare l'assunzione, ma non è in condizioni di acquisire tutti i dati e le informazioni per effettuare la comunicazione ordinaria;

– nei casi, invece, di assunzione effettuata per cause di forza maggiore, ovvero avvenimenti di carattere straordinario che il datore di lavoro non avrebbe potuto prevedere, la comunicazione non è preventiva, ma contestuale o successiva. Resta in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'assunzione non poteva essere procrastinata e che non era possibile prevederla il giorno prima. In tale ipotesi, sarà necessario indicare nel modello UniLav che si è trattata di un'assunzione per cause di forza maggiore, indicando una breve descrizione di dette cause di forza maggiore.

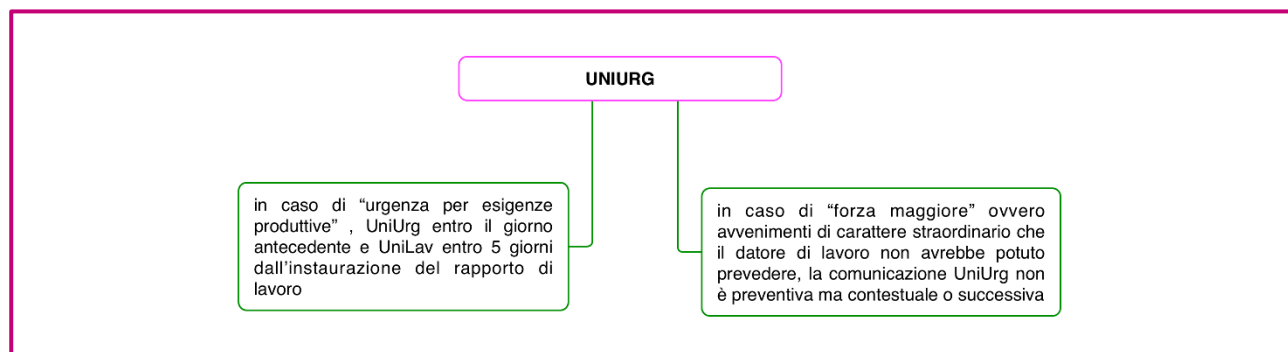
Per completezza storica, si analizzano e si ripercorrono alcuni chiarimenti intervenuti a seguito dell'entrata in vigore della L. 296/2006, che ha introdotto la nuova formulazione dell'[articolo 9-bis](#), comma 2, D.L. 510/1996, convertito con modificazioni nella L. 608/1996, estendendo così a tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, senza alcuna esclusione settoriale, l'obbligo di comunicare al servizio competente l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente, mediante documentazione avente data certa di comunicazione.

Nella trattazione verrà data evidenza, in particolare, ai chiarimenti legati alla comunicazione d'urgenza.

Riprendendo la nota circolare n. 8371/2007 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con oggetto *"Disposizioni attuative del Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007, di cui all'articolo 4-bis, comma 7, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181 e successive modificazioni ed integrazioni"*, la stessa, al punto 5.4, precisa che il modulo Unificato Urg *"deve essere utilizzato solo in caso di instaurazione del rapporto di lavoro, compilando sempre tutti i quadri che lo compongono"*.

Esso consente, infatti, di identificare in forma sintetica il datore di lavoro (codice fiscale e denominazione), il lavoratore (codice fiscale, cognome e nome), la data di inizio del rapporto di lavoro (che dev'essere posteriore a quella di invio) e i dati relativi all'invio. Tra questi, si segnala il campo *"motivo dell'urgenza"*, mediante il quale è possibile inserire una descrizione dei motivi che hanno determinato il ricorso alla comunicazione d'urgenza. Nella citata nota circolare, inoltre, viene sottolineato che l'invio dell'Unificato Urg da solo non soddisfa il corretto adempimento, in quanto permane l'obbligo di integrare la comunicazione con l'invio dell'Unificato Lav.

Si precisa, inoltre, che la comunicazione d'urgenza non riguarda le agenzie di somministrazione, le quali inviano le comunicazioni sempre a posteriori.



La maxisanzione e le precisazioni legate al modello UniUrg

Attraverso l'invio preventivo del modello UniUrg, si ha modo di ottemperare all'obbligo di comunicazione preventiva in caso di indisponibilità del servizio telematico ordinario, prevenendo l'applicazione della maxisanzione.

Il datore di lavoro che occupa personale irregolare o comunemente detto "in nero", vale a dire i lavoratori subordinati impiegati senza preventiva comunicazione di assunzione, come previsto dall'[articolo 3](#), commi 3 e 5, D.L. 12/2002, convertito in L. 73/2002, è infatti soggetto alla maxisanzione, la cui misura è commisurata ai giorni di effettivo impiego di lavoro irregolare e al numero dei lavoratori "in nero".

Sul piano soggettivo, la maxisanzione per lavoro nero può essere applicata unicamente ai datori di lavoro del settore privato.

Sul piano oggettivo devono coesistere 2 requisiti:

- l'omessa comunicazione preventiva di assunzione entro le ore 24 del giorno antecedente quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, così come previsto dall'[articolo 9-bis](#), D.L. 510/1996;
- l'esistenza della subordinazione, accertata qualora il rapporto di lavoro presenti gli elementi tipici di cui all'[articolo 2094](#), cod. civ..

La Direzione centrale coordinamento giuridico dell'INL ha emanato la [nota n. 856/2022](#), all'interno della quale ha previsto un *vademecum* (aggiornato con successiva nota n. 1156/2024) sull'applicazione della maxisanzione per lavoro sommerso, prevista dall'[articolo 3](#), D.L. 12/2002 (convertito con modificazioni dalla L. 73/2002).

La nota ha dedicato un paragrafo anche al modello UniUrg, in particolare legato alla fattispecie di chiusura degli studi di consulenza, precisando che la maxisanzione non opera nei casi di impossibilità per il datore di lavoro di effettuare la comunicazione del rapporto di lavoro a causa della chiusura, anche per ferie, dello studio di consulenza o associazione di categoria cui il datore di lavoro ha affidato la gestione degli adempimenti in materia di lavoro (cfr. Ministero del lavoro, circolari [n. 20/2008](#) e [n. 38/2010](#)).

In tal caso, precisa il Dicastero, in sede di accesso ispettivo occorre verificare:

- l'affidamento degli adempimenti in materia di lavoro al soggetto abilitato e l'effettiva chiusura dello studio o ufficio;
- l'invio a mezzo *fax* (ora tramite la procedura telematica che ha sostituito dal 6 aprile del 2022 il *fax*), mediante modello UniUrg, della comunicazione preventiva di assunzione.

Nella nota viene ribadito che resta fermo l'obbligo di comunicare l'assunzione, attraverso la modalità ordinaria, il primo giorno utile dalla riapertura dello studio o dell'ufficio.

Non si applica la maxisanzione in tutti i casi in cui il datore di lavoro, con l'esercizio dell'ordinaria diligenza, a causa dell'imprevedibilità dell'evento e dell'improcrastinabilità dell'assunzione, non avrebbe potuto prevederla ed è, quindi, nell'impossibilità di conoscere numero e nominativi del personale da assumere (Ministero del lavoro, note n. 440/2007 e [n. 4746/2007](#), e circolare n. 38/2010).

Nelle suddette ipotesi, il personale ispettivo deve dare atto, nel verbale di primo accesso, delle giustificazioni addotte circa la mancata comunicazione preventiva e l'oggettiva impossibilità di conoscere anticipatamente tale circostanza e i dati dei lavoratori.

Come effettuare la comunicazione UniUrg passo dopo passo

Per accedere alla domanda è necessario essere muniti di Spid oppure Cie e collegarsi al sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: <https://couniurg.lavoro.gov.it/>.

L'accesso potrà essere effettuato, al pari delle comunicazioni di assunzione ordinarie, sia dal datore di lavoro sia dal soggetto abilitato a cui lo stesso ha affidato l'incarico.

La procedura proporrà le schermate di seguito.



Benvenuto/a nella procedura informatica **COUniUrg** riservata all'invio della comunicazione sintetica d'urgenza (UniURG)

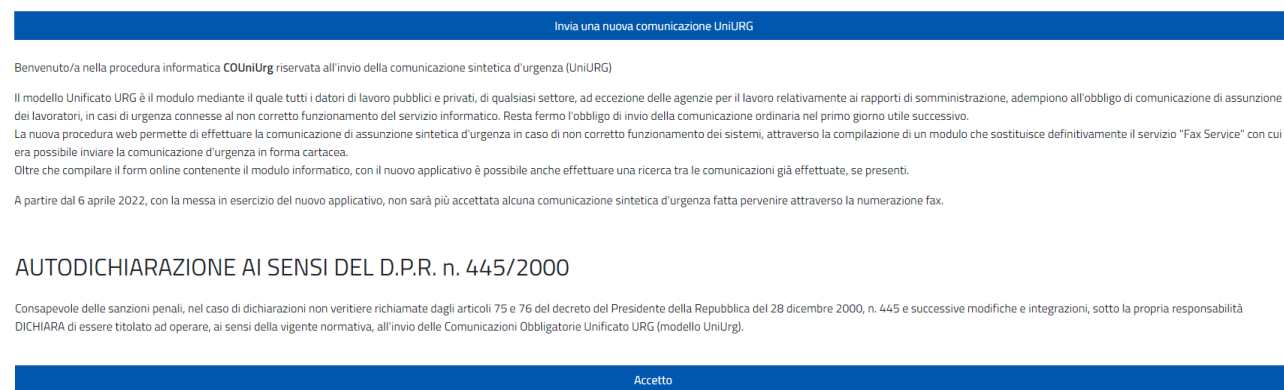
Il modello Unificato URG è il modulo mediante il quale tutti i datori di lavoro pubblici e privati, di qualsiasi settore, ad eccezione delle agenzie per il lavoro relativamente ai rapporti di somministrazione, adempiono all'obbligo di comunicazione di assunzione dei lavoratori, in casi di urgenza connesse al non corretto funzionamento del servizio informatico. Resta fermo l'obbligo di invio della comunicazione ordinaria nel primo giorno utile successivo.

La nuova procedura web permette di effettuare la comunicazione di assunzione sintetica d'urgenza in caso di non corretto funzionamento dei sistemi, attraverso la compilazione di un modulo che sostituisce definitivamente il servizio "Fax Service" con cui era possibile inviare la comunicazione d'urgenza in forma cartacea.

Oltre che compilare il form online contenente il modulo informatico, con il nuovo applicativo è possibile anche effettuare una ricerca tra le comunicazioni già effettuate, se presenti.

A partire dal 6 aprile 2022, con la messa in esercizio del nuovo applicativo, non sarà più accettata alcuna comunicazione sintetica d'urgenza fatta pervenire attraverso la numerazione fax.

Sarà necessario cliccare su **"Compila modello UniUrg"** e, nel momento in cui la procedura propone la schermata di seguito, si cliccherà sulla barra blu **"Invia nuova comunicazione UniUrg"**, e compilando l'autodichiarazione ai sensi del D.P.R 445/2000, dichiarando di essere titolato a operare.



Invia una nuova comunicazione UniURG

Benvenuto/a nella procedura informatica **COUniUrg** riservata all'invio della comunicazione sintetica d'urgenza (UniURG)

Il modello Unificato URG è il modulo mediante il quale tutti i datori di lavoro pubblici e privati, di qualsiasi settore, ad eccezione delle agenzie per il lavoro relativamente ai rapporti di somministrazione, adempiono all'obbligo di comunicazione di assunzione dei lavoratori, in casi di urgenza connesse al non corretto funzionamento del servizio informatico. Resta fermo l'obbligo di invio della comunicazione ordinaria nel primo giorno utile successivo.

La nuova procedura web permette di effettuare la comunicazione di assunzione sintetica d'urgenza in caso di non corretto funzionamento dei sistemi, attraverso la compilazione di un modulo che sostituisce definitivamente il servizio "Fax Service" con cui era possibile inviare la comunicazione d'urgenza in forma cartacea.

Oltre che compilare il form online contenente il modulo informatico, con il nuovo applicativo è possibile anche effettuare una ricerca tra le comunicazioni già effettuate, se presenti.

A partire dal 6 aprile 2022, con la messa in esercizio del nuovo applicativo, non sarà più accettata alcuna comunicazione sintetica d'urgenza fatta pervenire attraverso la numerazione fax.

AUTODICHIARAZIONE AI SENSI DEL D.P.R. n. 445/2000

Consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere richiamate dagli articoli 75 e 76 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modifiche e integrazioni, sotto la propria responsabilità DICHIARA di essere titolato ad operare, ai sensi della vigente normativa, all'invio delle Comunicazioni Obbligatorie Unificate URG (modello UniUrg).

Accetto

(*) - Dichiarazione presentata per via telematica in accordo con l'art. 65 comma 1 lettera b) del Dlgs 7 marzo 2005, n.82 - Codice dell'Amministrazione Digitale

Il modulo UniUrg si compone di 4 sezioni, tutte da compilare obbligatoriamente:

- sezione: datore di lavoro;
- sezione: lavoratore;
- sezione: inizio rapporto di lavoro;
- sezione: dati di invio.

Rispetto ai dati del datore di lavoro, sarà necessario compilare:


- campo codice fiscale: inserire il codice fiscale numerico a 11 cifre. Le ditte individuali e i professionisti inseriscono il proprio codice fiscale alfanumerico a 16 cifre. È possibile inserire il codice fiscale del datore di lavoro e poi cliccare sull'icona e, nel caso in cui i relativi dati siano già presenti nel sistema, gli altri campi verranno precompilati automaticamente. È comunque possibile indicare manualmente la denominazione desiderata (senza cliccare sull'icona);


Gestione del rapporto

– campo denominazione datore di lavoro: inserire la ragione sociale del datore di lavoro, ovvero il cognome e il nome, in caso di ditta individuale. Nel caso in cui il codice fiscale del datore di lavoro fosse individuato dal sistema, il campo sarà precompilato. In alternativa, sarà necessario compilare tale campo.

UniURG


Sezione: Datore di lavoro

Codice Fiscale*  Inserire un Codice Fiscale valido.

Denominazione datore di lavoro*  Inserire la denominazione datore di lavoro.


Altre Informazioni

Sezione: Lavoratore


Codice Fiscale* 

Cognome* Nome*

Sezione: Inizio rapporto di lavoro

Data inizio* 

Sezione: Dati di invio


Motivo dell'urgenza* 

Per quanto riguarda i dati del lavoratore, sarà necessario compilare i seguenti campi:

- codice fiscale: si inserisce il codice fiscale del lavoratore. Nel caso di codice fiscale provvisorio, esso sarà composto da 11 caratteri numerici. Inserendo il valore di riferimento e cliccando sull'icona, i restanti campi verranno precompilati dal sistema, se i relativi dati sono già presenti nel sistema stesso;
- cognome e nome del lavoratore.


Altre Informazioni

Sezione: Lavoratore

Codice Fiscale* 


Cognome* Nome*

Sezione: Inizio rapporto di lavoro

Data inizio* 

Sezione: Dati di invio

Motivo dell'urgenza*

Soggetto che effettua la comunicazione (se diverso dal datore di lavoro) 

E-mail del soggetto che effettua la comunicazione*

Salva

Nella sezione *“Inizio rapporto di lavoro”* viene indicata la data di inizio del rapporto di lavoro.

Per facilitare l'operazione è possibile cliccare sull'icona e poi selezionare la data di riferimento.

A seguire, nella sezione *“Dati di invio”* vengono indicati i dati del soggetto obbligato o abilitato che effettua la comunicazione e le informazioni relative al tipo di comunicazione.

Nel dettaglio sarà necessario compilare:

- motivo dell'urgenza: indicare il motivo che giustifica la comunicazione d'urgenza (ad esempio, indisponibilità del sistema informatico utilizzato per la trasmissione delle comunicazioni obbligatorie con UniLav; chiusura per festività o ferie dello studio incaricato, etc.);
- soggetto che effettua la comunicazione: il campo è compilato in automatico con la voce "Datore di lavoro";
- e-mail del soggetto che effettua la comunicazione.

Se il soggetto che effettua la comunicazione è diverso dal datore di lavoro, selezionare la voce di proprio interesse tra quelle disponibili nel menu a tendina.

Altre Informazioni

Sezione: Lavoratore

Codice Fiscale*

Cognome*

Sezione: inizio rapporto di lavoro

Data inizio *

Sezione: Dati di invio

Motivo dell'urgenza*

Soggetto che effettua la comunicazione (se diverso dal datore di lavoro)

E-mail del soggetto che effettua la comunicazione*

Datore di lavoro

Consulenti del lavoro (art.1, L. 12/79)

Avvocati e procuratori legali (art. 1, co.1, L. 12/79)

Dottori commercialisti (art. 1, co. 1, L. 12/79)

Ragionieri (art. 1, co. 1, L. 12/79)

Periti commerciali (art. 1, co. 1, L. 12/79)

Associazioni di categoria (art. 4-bis, co. 8, d.lgs. 181/2000)

Associazioni di categoria dei Datori di lavoro agricoli (art. 9-bis, co. 6, L.608/96)

Soggetti autorizzati all'attività di intermediazione (art. 2, co.1, lett. b, d.lgs.276/03)

Promotori di tirocini (art. 18, L.196/97)

ConSORZI e Gruppi di imprese (art. 31, d.lgs. 276/2003)

Servizi competenti che inseriscono d'ufficio la comunicazione

Periti agrari e agrotecnici

Società tra professionisti

Salva

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Compila UniLURG | Le mie comunicazioni | Manuale utente | Contatti | Legal e Privacy

La procedura consente il salvataggio prima di procedere all'invio.

Cliccando sul pulsante "Salva"; si visualizzeranno i pulsanti di seguito.

Sezione: Dati di invio

Motivo dell'urgenza* | indisponibilità del sistema informatico

Soggetto che effettua la comunicazione (se diverso dal datore di lavoro) | Datore di lavoro

E-mail del soggetto che effettua la comunicazione* | esempio@esempio.com

Attenzione: per l'invio della Comunicazione Obbligatoria e adempiere agli obblighi di comunicazione, premere il pulsante "Invia per assolvere l'obbligo di comunicazione"

Modifica | Invia per assolvere l'obbligo di comunicazione

Per tornare in compilazione del modulo, cliccare su "Modifica".

Per procedere con l'invio cliccare su "Invia per assolvere l'Obbligo di Comunicazione".

A seguito dell'invio il sistema informerà del buon esito dell'operazione.

Cliccando su “*Visualizza Dettaglio*” sarà possibile accedere ai dettagli del modulo UniUrg inviato.

Cliccando su “*Scarica PDF*” sarà possibile visualizzare la ricevuta in formato PDF, con i dettagli dell’invio e il Codice comunicazione, rilasciato dal servizio informatico e assegnato automaticamente dal sistema.

Il sistema permette di visualizzare le comunicazioni inviate, anche senza valorizzare alcun filtro. È possibile affinare la ricerca attraverso i seguenti filtri disponibili:

– “*Codice Fiscale Datore*”: inserire il codice fiscale del datore di lavoro per cui è stata inviata la comunicazione;

– “*Codice Fiscale Lavoratore*”: inserire il codice fiscale del lavoratore per cui è stata inviata la comunicazione;

– “*Da – A*”: inserire il periodo temporale di riferimento della comunicazione che si desidera ricercare.

Per avviare la ricerca cliccare sul pulsante “*Cerca*”.

Infine, attraverso il pulsante “*Visualizza Dettaglio*” è possibile visualizzare i dettagli della comunicazione inviata, mentre il pulsante “*Scarica PDF*” permette di scaricare la ricevuta PDF della comunicazione inviata.

Richiedere assistenza

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali mette a disposizione degli utenti l’URP Online (<https://www.urponline.lavoro.gov.it>), un canale di comunicazione interattivo pensato per semplificare l’accesso ai servizi offerti e garantire un’informazione corretta e trasparente attraverso delle *Faq* in merito all’attività amministrativa svolta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per ogni tipo di esigenza, sia di natura tecnica sia di natura più strettamente normativo/procedurale, o anche solo per richiedere informazioni per l’accesso all’applicazione, è possibile, invece, contattare l’URP Online tramite il *link*: <https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case>.

Per ogni ulteriore informazione è consultabile dal “*Manuale utente*”, accessibile accedendo alla procedura informatica <https://couniurg.lavoro.gov.it/>, presente nella barra blu in alto a destra.



Prestazioni di malattia nei rapporti flessibili (contratti a termine, *part-time* e intermittente)

Mario Cassaro – consulente del lavoro

La gestione della malattia per i lavoratori con contratti flessibili, come quelli a termine, part-time e intermittenti, richiede l'applicazione di regole di calcolo specifiche, che tengono conto della natura discontinua e spesso ridotta del rapporto lavorativo.

Tutela previdenziale tra flessibilità e obblighi del lavoratore

Nel settore privato viene riconosciuta la tutela previdenziale e l'indennità di malattia è pagata, ai lavoratori assicurati, nei casi d'incapacità assoluta e temporanea al lavoro per malattia comune. La tutela è garantita a:

- operai e categorie assimilate dell'industria e dell'artigianato;
- operai e impiegati del settore terziario e servizi;
- lavoratori agricoli;
- apprendisti;
- lavoratori sospesi o disoccupati con determinati requisiti;
- lavoratori dello spettacolo;
- lavoratori sportivi subordinati;
- lavoratori marittimi.

Le prestazioni di malattia nei rapporti di lavoro flessibili, come quelli a termine, *part-time* e intermittenti, variano in base alla tipologia di contratto e alle specifiche condizioni lavorative.

La proporzionalità del trattamento economico, rispetto alle ore di lavoro, i requisiti contributivi stringenti e l'assenza di tutele oltre la scadenza naturale del contratto, rappresentano gli elementi chiave di alcune formule contrattuali piuttosto diffuse. Vi è, tuttavia, da ricordare che la contrattazione collettiva può prevedere tutele aggiuntive e condizioni economiche migliorative per alcune categorie di lavoratori.

Tra gli aspetti comuni a tutte le tipologie contrattuali si rammenta che, in ogni caso, il lavoratore deve giustificare l'assenza mediante un certificato medico che attesti l'inizio e la durata della malattia. Il medico curante trasmette il certificato direttamente all'Inps in via telematica e l'Istituto

rende disponibile l'attestazione di malattia al datore di lavoro. Il lavoratore è comunque tenuto a informare il datore di lavoro della sua assenza e può ricevere le visite fiscali da parte dell'Istituto, per verificare lo stato di malattia, anche in presenza di una forma contrattuale tra quelle che andiamo di seguito a esaminare.

Contratti a termine

I lavoratori con contratto di lavoro a termine godono degli stessi diritti dei lavoratori a tempo indeterminato, inclusi quelli correlati allo stato di malattia, ma con alcune peculiarità e limitazioni. Nella gestione degli eventi di malattia che si verificano nel corso di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, la principale differenza, rispetto al contratto a tempo indeterminato, riguarda il periodo massimo indennizzabile.

Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico di malattia viene erogato per un periodo massimo di 180 giorni complessivi in un anno solare. In caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, la tutela assicurativa è comunque prevista qualora l'evento intervenga nei 60 giorni successivi.



Fermo restando il limite generale di 180 giorni indennizzabili, l'[articolo 5](#), D.L. 463/1983, convertito dalla L. 638/1983, prevede che i lavoratori con contratto a termine hanno diritto ai trattamenti e alle indennità economiche di malattia per un periodo che non può superare quello di attività lavorativa svolta nei 12 mesi precedenti l'evento morboso. Qualora in tale periodo il lavoratore non possa far valere periodi superiori a 30 giorni, l'indennità di malattia è concessa per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno solare e l'Inps corrisponde direttamente il trattamento economico previa comunicazione da parte del datore.

Non vengono corrisposti trattamenti economici e indennità di malattia per i periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, a differenza dei lavoratori sospesi o cessati dal rapporto a tempo indeterminato, per i quali è previsto il diritto alla prestazione Inps, qualora la malattia insorga entro 60 giorni dalla sospensione o cessazione del contratto.

Con la circolare n. 160/1983 l'Inps ha specificato che l'indennità di malattia non può essere corrisposta per periodi di durata superiore a quello di attività lavorativa svolta nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso e nel "*periodo di attività lavorativa*" utile a commisurare temporalmente il trattamento di malattia devono essere compresi i periodi di cassa integrazione e di interdizione obbligatoria dal lavoro per maternità, le ferie, le altre giornate comunque retribuite e le giornate di riposo settimanale (comprese le "*seste giornate*", in caso di "*settimana corta*") cadenti tra 2 giorni lavorati o retribuiti. La limitazione non è stabilita per anno

solare e il computo dei periodi indennizzabili dev'essere effettuato per ogni evento morboso, alla data iniziale della malattia, con la conseguenza che per ogni episodio successivo e diverso potrà essere percepita l'indennità per un periodo pari a quello lavorato nei 12 mesi precedenti, fermo restando il limite massimo indennizzabile per anno solare.

Il datore di lavoro deve limitare l'indennizzabilità dell'evento a periodi non superiori a quelli di attività lavorativa svolta alle proprie dipendenze ([articolo 5](#), comma 5, D.L. 463/1983) e deve astenersi dall'erogazione dell'indennità nei confronti dei lavoratori che non abbiano effettuato prestazioni lavorative per almeno 31 giorni; in tal caso, l'indennità dev'essere corrisposta dall'Inps nel limite di 30 giorni come già anticipato. È utile precisare che l'articolo 5, comma 5, non specifica un limite di giornate riferito al singolo rapporto di lavoro, piuttosto, fa riferimento al numero complessivo di giornate svolte alle dipendenze dello stesso datore di lavoro. Ciò implica che, in teoria, potrebbero essere indennizzabili le giornate lavorate l'anno precedente, anche se riferite a un altro contratto a termine sottoscritto con lo stesso datore di lavoro. In assenza di specifici chiarimenti, tuttavia, al verificarsi di tale ipotesi, è consigliabile attenersi a un comportamento prudentiale, limitandosi a indennizzare le giornate relative al rapporto in essere e a contattare l'Istituto tramite i canali di comunicazione bidirezionale per richiedere l'autorizzazione a indennizzare anche le ulteriori giornate precedenti.



Alla luce delle precedenti considerazioni e per quanto concerne il profilo pratico-operativo, in relazione agli eventi di malattia intervenuti nel corso di un rapporto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro deve:

- verificare la durata del contratto, assicurandosi che essa sia sufficiente a coprire il periodo di malattia;
 - verificare l'esistenza di periodi lavorativi con lo stesso lavoratore nei 12 mesi precedenti;
 - raccogliere e conservare la documentazione medica necessaria per giustificare l'assenza;
- monitorare con aggiornamenti regolari la durata della malattia.

Contratti part-time

Il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti riconosciuti al lavoratore a tempo pieno, fermo restando che il trattamento economico è proporzionalmente ridotto in base all'orario di lavoro effettivamente svolto. L'applicazione del principio di non discriminazione presiede anche alle regole di calcolo dell'indennità economica di malattia, ma, nel contratto di lavoro a tempo parziale, occorre riproporzionare la retribuzione da prendere a base per la determinazione dell'indennità a carico dell'Inps in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. A riguardo, l'Inps, con [circolare n.](#)

[41/2006](#), ha specificato che l'applicazione di un criterio di proporzionalità si rende necessario soltanto per i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, in quanto, nel *part-time* di tipo orizzontale il riproporzionamento è insito nella dinamica del rapporto, essendo il trattamento economico previdenziale di per sé modulato in base all'effettiva entità della retribuzione (già ridotta) percepita¹.

Il periodo di retribuzione utile a quantificare il trattamento economico spettante prevede la determinazione della retribuzione media giornaliera secondo la formula seguente:

[Retribuzione dei 12 mesi che precedono la malattia : n° giornate convenzionali indennizzabili (360 per impiegati; 312 per operai)] + [mensilità aggiuntive : giornate convenzionali indennizzabili (360 per gli impiegati; 312 per gli operai)].

La retribuzione globale media giornaliera deve, poi, essere rapportata alle percentuali di indennizzo (50% della retribuzione media giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20°; 66,66% della retribuzione media giornaliera per i giorni di malattia dal 21° al 180°).

Particolare attenzione va posta alle modalità di indennizzo dei periodi di malattia, poiché trovano applicazione specifiche regole che possiamo riassumere come segue:

- 8.** la malattia che insorge durante un periodo di previsto lavoro deve'essere indennizzata per la sua intera durata (anche per le eventuali giornate che si collocano in periodi in cui non era previsto svolgimento dell'attività, come accade tipicamente nel *part-time* verticale);
- 9.** la malattia che inizia durante un periodo di pausa contrattuale, invece, dev'essere valutata con maggior attenzione.

Più precisamente, in riferimento al punto 2, si rende necessario operare la distinzione tra malattie insorte entro 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo giorno lavorato e quelle iniziate successivamente a tale arco di tempo:

- per gli eventi morbosi insorti entro 60 giorni o 2 mesi, l'indennità è ridotta a 2/3 di quanto spetterebbe agli altri lavoratori, in conformità ai criteri previsti per i lavoratori disoccupati o sospesi, per l'intera durata del periodo di malattia;
- per gli eventi morbosi insorti dopo 60 giorni o 2 mesi precedenti alla pausa, l'indennità spetta in misura intera, ma per le sole giornate di malattia incluse nei periodi di previsto lavoro (sono escluse le giornate comprese nelle pause contrattuali).

Quando il lavoratore alterna periodi di lavoro a tempo pieno con altri periodi a orario ridotto, secondo la distribuzione tipica del *part-time* orizzontale, con conseguente variazione della retribuzione, la retribuzione media giornaliera del mese precedente all'inizio della malattia dev'essere rimodulata

¹ Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015, che contiene la disciplina del contratto di lavoro *part-time* (articoli da 4 a 12), la distinzione tra le tipologie di *part-time* orizzontale, verticale e misto è stata abbandonata; ciononostante, tale distinzione conserva la sua utilità ai fini della determinazione della prestazione economica secondo le indicazioni contenute nella [circolare Inps 41/2006](#).

rapportando le ore di lavoro medio giornaliero effettuato nelle settimane del periodo considerato, alle ore medie giornaliere che il lavoratore avrebbe dovuto svolgere se l'evento morboso non si fosse verificato.



ESEMPIO 1

Operaio con contratto *part-time* nel mese precedente la malattia di 5 ore per 5 giorni alla settimana (4,1666 ore medie per ogni giornata retribuita, comprendendo anche il sabato) e con un orario di lavoro di 8 ore giornaliere per 5 giorni durante il periodo dell'evento (6,6666 ore giornaliere medie): la retribuzione media giornaliera dovrà essere divisa per 4,1666 e il risultato andrà moltiplicato per 6,6666.



ESEMPIO 2

Nel caso di un operaio assunto con contratto a tempo pieno che ha trasformato in seguito il contratto in *part-time*, con malattia che ricada completamente in tale ultimo periodo, il calcolo seguirà la procedura inversa a quanto indicato nell'esempio precedente e la retribuzione media giornaliera andrà prima divisa per 6,6666 e poi moltiplicata per 4,1666.

Contratti di lavoro intermittente

Nell'ambito dei rapporti di lavoro intermittente (c.d. a chiamata) la gestione della malattia assume connotazioni del tutto peculiari rispetto alle altre forme contrattuali. Il contratto di lavoro intermittente è una particolare tipologia di contratto di lavoro subordinato, al quale si applica, per quanto compatibile, il complesso delle discipline stabilite per il rapporto di lavoro subordinato. A riguardo, l'[articolo 17](#), D.Lgs. 81/2015, dispone che il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, con particolare riguardo all'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Il contratto può essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi dell'[articolo 13](#), comma 1, D.Lgs. 81/2015, e dall'esame del dettato normativo (comma 4) emerge che lo schema negoziale del lavoro intermittente prevede 2 tipologie:

- lavoro intermittente con pattuizione dell'obbligo di disponibilità: il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro, a tempo indeterminato o a termine, per effettuare prestazioni

lavorative in maniera intermittente, cioè quando il datore stesso le richieda, ricevendo in cambio una indennità di disponibilità, divisibile in quote orarie (per la determinazione oraria, si considera il divisore orario previsto dal Ccnl applicato), in ragione del vincolo di disponibilità assunto;

– lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità: in questo caso il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, dunque non matura il diritto all'indennità di disponibilità, bensì solo la retribuzione per il lavoro eventualmente prestato.



In relazione alla malattia del lavoratore, occorre distinguere l'ipotesi in cui gli eventi in questione si collochino durante i periodi di effettivo utilizzo lavorativo dall'ipotesi in cui si collochino durante la fase di obbligatoria disponibilità (le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini dell'Ivs sia ai fini delle prestazioni di malattia e maternità).

In caso di malattia o di altro evento che impedisca al lavoratore di rendersi disponibile a rispondere alla chiamata, questi dovrà tempestivamente informare il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Durante questo periodo non matura il diritto all'indennità di disponibilità (se prevista). Il lavoratore che non osserva l'obbligo di comunicazione perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 giorni ([articolo 16](#), comma 4, D.Lgs. 81/2015), salvo diversa previsione del contratto individuale o del contratto collettivo applicato.



In caso di malattia e infortunio, le tutele trovano applicazione nei confronti dei lavoratori intermittenti solo se si verificano in ragione del rapporto di lavoro. Nessun diritto è riconosciuto se la malattia o l'infortunio si verificano in periodi di inattività senza disponibilità del lavoratore².

Nelle ipotesi di contratto intermittente senza obbligo di disponibilità, il vincolo contrattuale per il lavoratore sorge solo al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro. La risposta ha efficacia costitutiva del rapporto contrattuale e fino a quel momento non vi è alcun obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, al quale, pertanto, non spetta né l'indennità di disponibilità, né alcun diritto alle prestazioni di malattia e maternità³. In ragione di ciò, per procedere al calcolo dell'indennità di malattia, è necessario applicare un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; a tal fine si considerano, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante

² "poiché ... le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini dell'IVS che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità, è da ritenere che debba essere assicurata anche in tali periodi la tutela della malattia, della maternità e della tbc [...] Dal diverso trattamento corrisposto al lavoratore nel periodo di effettivo lavoro e nel periodo di disponibilità deriva l'applicazione di un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende, cioè, come riferimento, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto" ([circolare Inps n. 41/2006](#))

³ Circolare Inps n. 41/2006.

il periodo di effettivo utilizzo lavorativo, immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento, ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto.



ESEMPIO 3

Fase lavorativa prevista di 40 giorni nel corso della quale insorge l'evento malattia di durata di 50 giorni, che si verifica al 21° giorno: in tal caso, la retribuzione giornaliera percepita quale corrispettivo dei 20 giorni effettivamente lavorati o retribuiti va moltiplicata per i restanti 20 giorni di lavoro programmato (escludendo le giornate non indennizzabili). Per i restanti 30 giorni di malattia, l'indennità è rapportata all'indennità di disponibilità eventualmente spettante. Se il contratto è a termine, le prestazioni di malattia possono essere corrisposte entro i limiti previsti per tale tipologia contrattuale, pertanto non oltre la data di scadenza del contratto.

Se il rapporto di lavoro intermittente non contempla l'obbligo di risposta alla chiamata, viene tutelata solo la malattia intervenuta durante il periodo di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa. Stante l'assenza di un obbligo di disponibilità, la retribuzione complessivamente percepita quale corrispettivo dell'attività svolta nel corso dell'anno (ultimi 12 mesi) va divisa per il numero delle giornate indennizzabili, computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive.



Se l'evento si verifica durante il periodo di lavoro, al lavoratore spetta l'indennità di malattia riconosciuta dall'Inps, calcolata sulla base della retribuzione percepita durante lo svolgimento della prestazione.

Se l'evento si verifica durante un periodo nel quale il lavoratore non svolge prestazione lavorativa:

- se il lavoratore non ha l'obbligo di chiamata e non è prevista l'indennità di disponibilità, egli non percepirà la retribuzione e, pertanto, neanche l'indennità di malattia;
- al lavoratore che percepisce l'indennità di disponibilità spetta, invece, l'indennità di malattia calcolata sull'importo di quest'ultima.

In conclusione, è possibile stilare un breve decalogo per il datore di lavoro, sulla scorta di quanto sin qui evidenziato:

- comunicazione chiara: informare i lavoratori intermittenti delle procedure da seguire in caso di malattia, inclusi i tempi e le modalità di comunicazione;
- riproporzionamento delle prestazioni: calcolare le prestazioni di malattia in base ai periodi di effettiva prestazione lavorativa;

- obbligo di risposta alla chiamata: verificare se il contratto prevede l'obbligo di risposta alla chiamata e come questo influisce sulle prestazioni di malattia;
- monitoraggio delle chiamate: tenere traccia delle chiamate e delle risposte per garantire che le prestazioni siano correttamente erogate;
- iscrizione del lavoratore nel LUL, entro la fine del mese successivo a quello di riferimento ([circolare MIps n. 34/2010](#); [articolo 40](#), comma 4, D.L. 201/2011).

Master di specializzazione di 5 mezze giornate

Expating e lavoro italiano all'estero

Il Master Expating inquadra la movimentazione internazionale dei lavoratori dipendenti che vengono a lavorare in Italia o che partono dall'Italia verso nazioni comunitarie o extraUE in tre dimensioni: civilistica e contrattuale, fiscale e contributiva nonché pensionistica.

Le giornate affrontano la tematica a tutto tondo garantendo un orientamento completo sulla gestione dei dipendenti in mobilità internazionale senza trascurare le forme di incentivazione fiscale connesse al rientro in Italia.

in diretta web dal 17 ottobre >

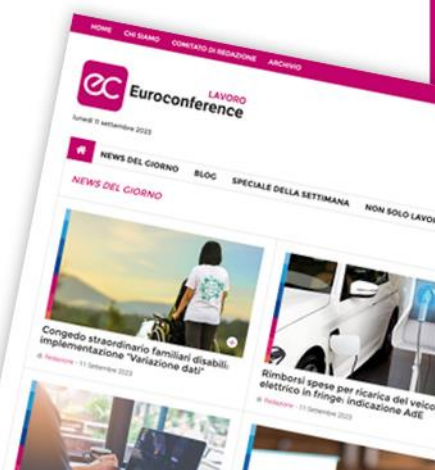
 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

L'informazione quotidiana,
attenta e completa

**NOTIZIE E APPROFONDIMENTI PER I
CONSULENTI DEL LAVORO DI TUTTA ITALIA**

Iscriviti alla mailing list e
rimani sempre aggiornato

www.eclavoro.it



EDITORE E PROPRIETARIO

Gruppo Euroconference Spa
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

DIRETTORE RESPONSABILE

Fabio Garrini

DIREZIONE SCIENTIFICA

Riccardo Girotto

COMITATO DI REDAZIONE

Luca Caratti
Dario Fiori
Marco Frisoni
Roberto Lucarini
Francesco Natalini
Elena Valcarenghi
Cristian Valsiglio
Luca Vannoni

RESPONSABILE REDAZIONALE

Sara Cunego

Autorizzazione del tribunale di Verona n.1203 del 23
febbraio 2016

SERVIZIO CLIENTI

Per informazioni sull'abbonamento scrivere a:
servizio.spedizioni@cslavoro.it

SITO INTERNET

Per informazioni e ordini: www.euroconference.it/editoria

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE

Mensile
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2024

Euro 170,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata,
accessibile tramite le proprie credenziali dal [link](http://www.euroconference.it/area_riservata_login):
http://www.euroconference.it/area_riservata_login.
In caso di smarrimento delle password è possibile utilizzare
la funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile
nella pagina di login.

Iscrizione ROC 13 marzo 2017 n. 28049

ISSN: 2499-7544

Per i contenuti di "Strumenti di lavoro" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, L. 633/1941 e succ. mod..

Tutti i contenuti presenti sul nostro sito *web* e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a *copyright*. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.