



Ente Bilaterale
Confederale EN.BI.C.

NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

24ORE
PROFESSIONALE

NEWSLETTER
DI AGGIORNAMENTO
REALIZZATA IN COLLABORAZIONE
CON 24 ORE PROFESSIONALE

NUMERO 7 • NOVEMBRE 2023

» Chi siamo

3

» News

Per i Giudici partenopei l'onere della prova è distribuito fra le parti 5

A cura di Marco Barzaghi - Avvocato del Foro di Napoli, esperto in diritto di agenzia

La Cassazione si pronuncia sulle modalità di calcolo della quota A della pensione Enasarco 7

A cura di Gianluca Braschi - Avvocato del Foro di Firenze, esperto in diritto di agenzia

» Approfondimenti a cura di 24 Ore Professionale

Retribuzione all'80% per due mesi dedicati alla cura dei figli 10

Rosa Gheido

Premi con tassazione al 5% estesa anche al 2024 12

Piero Falasca

Rivalutazione sanzioni sicurezza del lavoro: chiariti decorrenza e importi 13

Antonella Iacopini

L'amministrazione di sostegno guarda agli enti del terzo settore 16

Gabriele Sepio, Ilaria Ioannone





Chi siamo



Fulvio De Gregorio, presidente Enbic

Gli enti bilaterali sono organismi di natura privata costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale, che nascono in sede di contrattazione collettiva, caratterizzati dal fatto che il numero dei rappresentanti dei lavoratori e quello dei rappresentanti dei datori di lavoro è lo stesso.

Tali enti si occupano principalmente di fornire servizi fondamentali quali le attività di for-

mazione, di sicurezza sul lavoro, di sostegno al reddito, di certificazione dei contratti di lavoro, di piani di welfare aziendale e garantiscono agli iscritti un servizio sanitario integrativo a quello nazionale.

Con queste premesse l'ENBIC – Ente Bilaterale Confederale – è attualmente il riferimento della contrattazione collettiva nazionale in essere tra le Organizzazioni Cisl Terziario e Federagenti Cisl – con l'assistenza della Ci-

sal – e le Associazioni datoriali attualmente socie, Anpit, Cidec ed Unica, nonché delle Associazioni Aifes, Cepi, Confimprenditori, Inrl (Istituto Nazionale dei Revisori), Lapet e Uai.

L'ENTE può certificare sia i contratti di lavoro individuali tra Aziende e Lavoratori, purché facciano riferimento ad un CCNL sottoscritto tra le Parti Sociali sopra citate, sia i contratti di appalto, nonché gli allineamenti contrattuali e i contratti di apprendistato e concilia le vertenze per i contratti di cui appena sopra.

L'Enbic inoltre redige programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni ed incontri per la presentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle parti costituenti e dalle associazioni che vi hanno aderito.

Tra le proprie attività riveste importanza anche quella di promuovere l'istruzione e la formazione professionale. Con riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale dei lavoratori, raccoglie ed elabora i dati, le notizie e gli elementi che possano comunque interessare la formazione, differenziandoli per settori specifici di attività, avvalendosi del proprio centro Studi.

L'ENTE si propone come strumento di promozione del lavoro, rivolgendosi non solo ai lavoratori occupati, ma anche a coloro, in particolare ai giovani, in cerca di occupazione qualificata sia in campo operaio che tecnico e impiegatizio,

e collabora con Associazioni di categoria datoriali e Confederazioni e Sindacati dei lavoratori, nonché di Istituzioni pubbliche e private che ne condividano i progetti e gli obiettivi.

L'ENTE, in ossequio alla contrattazione che l'ha istituito, garantisce ai Lavoratori iscritti un servizio sanitario, integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, nonché vari sussidi a sostegno del reddito, ivi compresa la corretta applicazione del Welfare aziendale.

Assicura, inoltre, un continuo supporto formativo alle Aziende in tema di welfare e accesso al credito e ai finanziamenti, rendendosi disponibile ad una assistenza qualificata attraverso esperti di provata esperienza.

Promuove, infine, importanti iniziative a supporto delle Aziende iscritte con particolare riferimento alla Formazione sulla Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso l'Organismo Paritetico Enbic Sicurezza.

L'En Bi.C. Sicurezza offre qualificati servizi di consulenza tecnica e giuridica, in maniera del tutto gratuita alle aziende iscritte all'En. Bi.C. grazie all'altissima competenza dei suoi esperti, erogando servizi di tutela per la sicurezza sui luoghi e negli ambienti di lavoro e creando un programma di assistenza tecnica e giuridica di elevato livello. Questo servizio si somma al testato progetto della formazione obbligatoria gratuita per lavoratori e datori di lavoro, utilizzando le più evolute piattaforme per la formazione a distanza.



News

Indennità ex art. 1751 c.c

Per i Giudici partenopei l'onere della prova è distribuito fra le parti

A cura di Marco Barzaghi - Avvocato del Foro di Napoli, esperto in diritto di agenzia

Il regime previsto dall'art. 1751 codice civile prevede che all'atto della cessazione del rapporto possa spettare all'agente una indennità il cui valore massimo viene individuato nella media delle provvigioni percepite negli ultimi cinque anni del rapporto o nel più breve periodo di durata dello stesso.

Il sistema delle condizioni cui la norma codicistica subordina la corresponsione di detta indennità appare però piuttosto complesso.

Due di queste condizioni (oltre alla cessazione del rapporto) sono, dalla giurisprudenza di legittimità, ritenute costitutive e devono, inoltre, sussistere cumulativamente:

- *“l'agente abbia procurato nuovi clienti al preponente o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con quelli esistenti”* e che *“il preponente riceva ancora sostanziali vantaggi derivanti dagli affari con tali clienti”*;

b) *“il pagamento di tale indennità sia equo, tenuto conto di tutte le circostanze del caso”*.

Il legislatore ha inteso quindi premiare esclu-



Avv. Marco Barzaghi

sivamente gli agenti che abbiano consentito al preponente di raggiungere risultati significativi in costanza di rapporto e dei quali quest'ultimo possa aver goduto anche in epoca successiva alla cessazione del rapporto.

La questione ha assunto particolare rilevanza anche sotto il profilo processuale in quanto la maggioritaria giurisprudenza di merito ha costantemente ritenuto che l'onere probatorio in ordine alla sussistenza in concreto delle condizioni suddette gravasse interamente a carico dell'agente il quale avrebbe avuto non poche difficoltà in particolar modo nel riuscire a dimostrare in giudizio la permanenza di *“sostanziali vantaggi”* in capo al preponente anche nel periodo posteriore alla cessazione del rapporto trattandosi appunto di circostanza del tutto estranea alla sfera cognitiva del lavoratore parasubordinato.

Ebbene, la Corte d'Appello di Napoli, sez. lavoro, con sentenza del 12 marzo 2018 n. 1130, statuendo in merito al riconoscimento in fa-

vore dell'agente dell'indennità di cessazione del rapporto ex art. 1751 cod. civ., ha chiarito i criteri di ripartizione dell'onere della prova tra agente e preponente in ordine alla sussistenza o meno delle condizioni dettate dalla citata norma codicistica.

La Corte sostiene che, in applicazione dell'art. 1751 c.c., è preciso onere dell'agente che intende ottenere l'indennità in parola dimostrare che con il proprio lavoro ha apportato nuovi clienti o incrementato il fatturato con la clientela esistente. Nel contempo, però, sostiene che incombe in capo al preponente l'onere di provare la cessazione dei rapporti commerciali con i clienti nuovi apportati e/o con quelli incrementati.

Nel caso di specie, la Corte ha ritenuto corretta l'applicazione della normativa di riferimento così come operata dal giudice di prime cure avendo questi ricercato e valutato la sussistenza delle condizioni legislativamente previste dell'incremento della clientela e/o del sensibile sviluppo degli affari (da una parte) e della ultrattività dei vantaggi derivati alla società preponente (dall'altra).

In particolare, sostiene la Corte, l'agente ha adempiuto al proprio onere probatorio dimostrando la sussistenza del primo requisito (cioè che l'agente abbia procurato nuovi clienti al preponente o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti) mediante la documentazione prodotta in giudizio e rappresentata da fatture provvigionali ed estratti conto predisposti dal preponente. Al contrario, con riferimento alla ultrattività del vantaggio derivante al preponente dagli affari conclusi dall'agente in costanza di rapporto la Società, sottraendosi all'onere probatorio su di essa incombente, non ha fornito prova alcuna della cessazione del rapporto commerciale con i clienti acquisiti ovvero incrementati.

Questo criterio di ripartizione dell'onere della prova, secondo i giudici dell'appello, trova la sua giustificazione giuridica nel principio espresso

dalla Corte di Cassazione che con sentenza n. 486/2016 ha ribadito che *"In tema di contratto di agenzia, la ripartizione dell'onere della prova tra agente e preponente deve tenere conto, oltre della partizione della fattispecie sostanziale tra fatti costitutivi e fatti estintivi od impeditivi del diritto, anche del principio - riconducibile all'art. 24 Cost. e al divieto di interpretare la legge in modo da rendere impossibile o troppo difficile l'esercizio dell'azione in giudizio - della riferibilità o vicinanza o disponibilità dei mezzi di prova"* (conforme sul punto, anche Cass. n. 6008/2012).

La Corte d'Appello ha altresì aggiunto che un'ulteriore valutazione determinante di un vantaggioso consolidamento della clientela in capo alla Società è dimostrativa del fatto che, all'atto della cessazione del rapporto, la preponente versi in una condizione tale da ricevere ancora utilità dal portafoglio clienti facente capo all'agente va ricercata nel valore del fatturato esistente all'atto della conclusione della collaborazione con l'agente che, qualora fosse significativo, valutate le circostanze del caso, non può presumibilmente ritenersi vanificato in un breve arco di tempo, e ciò in quanto l'utilità persistente per il preponente va valutata, appunto, al momento della cessazione del rapporto assumendo rilevanza la cristallizzazione dei risultati ottenuti dall'agente a tale momento.

La Corte d'Appello esprime, quindi, un principio giuridico-processuale che rende più agevole per l'agente la prova in giudizio in ordine alla sussistenza dei presupposti richiamati dall'art. 1751 c.c. ai fini del riconoscimento dell'indennità ivi contemplata e che appare del tutto ragionevole ove si consideri che sarebbe oltremodo gravoso per l'agente fornire la prova della permanenza dei vantaggi in capo al preponente trattandosi di circostanza del tutto estranea alla sfera cognitiva del lavoratore in quanto riferita ad un periodo in cui il rapporto agenziale è cessato.

Pensioni

La Cassazione si pronuncia sulle modalità di calcolo della quota A della pensione Enasarco

Pensioni, accolta la tesi di Federagenti. Tanti i pensionati che potrebbero vedersi riliquidata dall'Ente una pensione più alta

A cura di di Gianluca Braschi - Avvocato del Foro di Firenze, esperto in diritto di agenzia

Con la recente sentenza n. 29582/2022 la Corte di Cassazione, confermando la decisione n. 422/2015 della Corte di Appello di Torino, a sua volta confermativa di quella di primo grado, ha affermato la legittimità della interpretazione sostenuta da un pensionato Enasarco, assistito da Federagenti, in punto di modalità di calcolo della c.d. quota a)

delle pensioni liquidate dalla Fondazione secondo la quale la vigente normativa regolante la materia contempla due diversi alternativi sistemi di calcolo della predetta voce del trattamento pensionistico – che insieme ad ulteriori quote va a formare la pensione liquidata dall'ente – con diritto del pensionato a vedersi applicato il trattamento per lui di miglior favore tra i due possibili.

Con riferimento all'anzianità contributiva maturata anteriormente al 1° ottobre 1998 il pensionato può, pertanto, optare per l'importo scaturente *“...dalla più elevata tra le medie annue delle “provvigioni liquidate”, per le quali siano stati effettivamente versati i contributi obbligatori o volontari, calcolata per ognuno dei periodi di tre anni consecutivi compresi nel decennio precedente l'ultimo versamento”* ex art. 10 comma primo della L. 12 del 2/2/1973 oppure per l'importo scaturente *“...dalla media annua delle provvigioni liquidate...fino alla data del conseguimento del di-*



Gianluca Braschi

ritto per quanti sono gli anni di anzianità contributiva” ex art. 10 comma terzo della L. 12 del 2/2/1973 ed art. 11 del DPR n. 758 del 30/4/1968.

La vicenda è nata allorché un pensionando Enasarco, da tempo non più attivo, al fine di maturare l'anzianità minima necessaria per poter presentare domanda di pensione di vecchiaia si vedeva

costretto ad effettuare – previa autorizzazione dell'ente - dei versamenti volontari ed, in conseguenza della riattivazione della posizione previdenziale, si vedeva modificare il periodo contributivo da prendere a riferimento ex art. 10 commi primo e secondo della L. 12 del 2/2/1973 per il calcolo di tale voce pensionistica e, poi, liquidare un assegno di pensione modestissimo a fronte di un precedente calcolo previsionale ottenuto tramite il portale della stessa Fondazione Enasarco.

Nell'esaminare la posizione emergeva, tuttavia, la possibilità di ottenere una diversa determinazione della quota a) della pensione di vecchiaia Enasarco di spettanza ai sensi di quanto stabilito dall'art. 10 comma terzo della L. 12 del 2/2/1973 e dall'art. 11 del DPR n. 758 del 30/4/1968 richiamato dalla prima disposizione. La relativa istanza avanzata dal pensionato veniva però respinta da Fondazione Enasarco che affermava l'inoperatività della normativa invocata sostenendo che sarebbe stata sosti-

tuita e, quindi, abrogata implicitamente dalla stessa L. 12/1973 – che pure ne disponeva l'applicazione in peculiari ipotesi quali quella in questione – ovvero dal Regolamento Enasarco approvato con D.M. 20/2/1974.

Avendo diversa convinzione il pensionato, attraverso Federagenti, si rivolgeva, quindi, alla Magistratura. All'esito del giudizio la tesi sostenuta dal pensionato era ritenuta condivisibile dai giudici di merito sopra richiamati con argomentazioni che appaiono solide e convincenti.

Prima di arrivare all'attuale decisione dei Giudici di legittimità, molte altre sono state le sentenze favorevoli emesse e confermate dai vari giudici di merito su tutto il territorio nazionale (Corti di Appello di Milano e di Genova, Tribunali di Milano, Massa, Taranto, Sassari e Pesaro).

In sostanza possono trovarsi nelle stesse condizioni qui descritte tutti i pensionati che hanno periodi lavorati antecedentemente al 1° ottobre 1998 e che negli ultimi anni della

loro attività hanno subito un decremento del fatturato provvigionale conseguendo quindi importi, da prendere a riferimento ai fini del calcolo della quota a) della propria pensione, inferiori a quelli abitualmente raggiunti nella prima parte della propria carriera lavorativa. Situazioni simili si possono concretizzare non solo nel caso di versamento di contributi volontari per il raggiungimento dell'anzianità contributiva minima, ma anche in caso di riduzione di mandato o di performance modeste nella parte conclusiva del rapporto dovute principalmente all'aggravarsi della crisi economica ed alla contrazione del mercato che hanno portato tanti agenti a percepire negli ultimi periodi lavorativi compensi sempre minori. Ebbene tutte queste persone possono avere i requisiti per vedersi riconosciuta una pensione più cospicua di quella loro liquidata da Fondazione Enasarco.

Chi ritenga di versare in una simile condizione è opportuno che si rivolga ad una delle nostre sedi e faccia fare le verifiche del caso.

» approfondimenti





24 Ore Professionale

WELFARE

Retribuzione all'80% per due mesi dedicati alla cura dei figli

Rosa Gheido

Nel 2024 i genitori potranno fruire - in alternativa fra loro e per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino - di periodi di congedo parentale indennizzati all'80% della retribuzione (che oggi spetta per un solo mese); per gli altri mesi che spettano, rimane l'attuale 30%. Lo prevede il disegno di legge di Bilancio 2024 presentato dal Governo alle Camere. Il nuovo regime si applica ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2023. A regime, a partire quindi dal 2025, l'indennità sarà dell'80% per il primo periodo mensile, del 60% per il secondo e del 30% per i successivi. La misura modifica l'intervento già operato con la legge di Bilancio dello scorso anno e sostituisce nuovamente il comma 1, primo periodo, dell'articolo 34 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (Dlgs. 151/2001).

Durata

Non cambia, pertanto la durata massima del congedo parentale ma migliora il tratta-

to economico spettante ai lavoratori che, si sottolinea, sono entrambi i genitori, che del congedo potranno usufruire in alternanza fra di loro. Pertanto, per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro; fermo restando che i relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, salvo che il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, nel qual caso il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi. Nell'ambito dei tali limiti, il diritto di astenersi dal lavoro compete: alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui sopra.

Adozioni e affidi

Il congedo parentale spetta anche per le adozioni e gli affidamenti, compresi l'adozione e

l'affidamento preadottivo internazionali. In questi ultimi due casi, la durata del congedo deve essere certificata dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

Modalità di fruizione

Il congedo può essere fruito anche su base oraria e, se il contratto collettivo applicato non disciplina diversamente, ciò è consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga, quadrisettimanale o mensile, immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Le modalità di fruizione del congedo sono di norma disciplinate dal contratto, in mancanza del quale la legge si limita a prevedere un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, ridotto a due giorni nel caso di congedo su base oraria.

Retribuzione

L'articolo 36 del Ddl di Bilancio 2024 interviene sul trattamento economico dei periodi di congedo parentale e non sulle modalità di fruizione. Fino al dodicesimo anno di vita del figlio, per l'anno 2024 a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della

retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% (della retribuzione). Dal 1° gennaio 2025, l'indennizzo per il secondo mese di congedo scenderà al 60% della retribuzione.

Contributi

I periodi di congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa e contano quindi ai fini pensionistici, ma con un valore diverso dalla retribuzione e pari al 200% dell'importo massimo dell'assegno sociale. L'interessato può integrare il periodo presso l'Inps con la procedura del riscatto.

Sanzioni per il datore

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo da parte del datore di lavoro all'esercizio dei diritti di fruizione del congedo sono puniti con la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro e, qualora siano rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

WELFARE

Premi con tassazione al 5% estesa anche al 2024

Piero Falasca

Il Ddl di Bilancio estende a tutto il 2024 una misura di grande impatto sulla contrattazione aziendale in tema di produttività: la riduzione dal 10 al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi erogati nel corso dell'anno. La norma, già sperimentata con ottimi risultati nel 2023, riguarda le somme erogate sotto forma di premi di produttività, nel rispetto delle condizioni fissate dall'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Quindi, non sono agevolabili tutti i premi aziendali, ma solo quelli che, alla luce di tale norma, abbiano queste caratteristiche: ammontare variabile e corresponsione legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. L'agenzia delle Entrate ha formulato, in questi anni, vari orientamenti per chiarire le condizioni affinché questi parametri possano dirsi rispettati. Occorre che, nell'arco di un *periodo congruo* definito da un accordo sindacale, sia stato realizzato l'incremento di uno o più obiettivi specifici (produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione) e che tale incremento sia misurabile attraverso indicatori numerici. Inoltre, i premi di risultato vanno erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali, intesi come accordi definiti dall'articolo 51 del Dlgs 81/2015; sono esclusi dalla nozione, quindi, gli ac-

cordi siglati da soggetti privi di rappresentatività comparativa. I contratti collettivi aziendali o territoriali vanno depositati telematicamente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente a una dichiarazione di conformità con cui si attesta la rispondenza dell'intesa con le disposizioni dei decreti attuativi, del ministero del Lavoro. Gli accordi collettivi possono riconoscere la possibilità di erogare pacchetti di welfare aziendale (composti da beni e servizi nel campo di applicazione dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir) in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente. I lavoratori che utilizzeranno tale facoltà potranno massimizzare il valore netto del premio (che sarà pari al valore lordo del premio). L'imposta agevolata prevista da tale normativa non riguarda tutto il personale, ma solo i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a 80mila euro. Limiti anche alla platea dei datori di lavoro: l'agevolazione si applica al settore privato, mentre sono escluse le amministrazioni pubbliche (con la precisazione che possono beneficiare dell'imposta sostitutiva i premi e gli utili erogati ai dipendenti di enti pubblici economici, in quanto non rientrano tra le amministrazioni pubbliche).

SICUREZZA SUL LAVORO

Rivalutazione sanzioni sicurezza del lavoro: chiariti decorrenza e importi

Antonella Iacopini

L'Ispettorato del lavoro fornisce indicazioni circa l'importo e la decorrenza degli aumenti delle sanzioni penali e amministrative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Le ammende e le sanzioni amministrative in materia di salute e sicurezza, rivalutate nella misura del 15,9%, vengono applicate alle violazioni commesse a partire dal 6 ottobre 2023, data di pubblicazione del decreto direttoriale 111/2023 nella apposita sezione "pubblicità legale" del sito del Ministero del lavoro. In tal senso si è espresso l'Ispettorato nazionale del lavoro con nota 724 del 30 ottobre 2023, fornendo indicazioni circa la corretta applicazione dell'aumento delle suddette sanzioni. Il documento di prassi contiene, inoltre, un quadro riepilogativo delle contravvenzioni più ricorrenti che prevedono pene alternative dell'arresto o ammenda o solo ammenda, con l'indicazione degli importi rivalutati per effetto del decreto direttoriale.

Rivalutazione quinquennale delle sanzioni in materia di salute e sicurezza

Il comma 4-bis dell'articolo 306 del DLgs. 81/2008 stabilisce che le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie, previste dal Testo unico salute e sicurezza, nonché da atti aventi forza di legge, sono rivalutate ogni cinque anni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo, previo

arrotondamento delle cifre al decimale superiore. La prima rivalutazione delle sanzioni pecuniarie in materia di sicurezza è stata attuata dal DL 76/2013, che ha introdotto il citato comma 4-bis. In sede di prima applicazione la rivalutazione è avvenuta, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%. Per le successive rivalutazioni quinquennali, l'art. 306 prevede l'adozione di un apposito decreto, che doveva essere adottato dalla Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro. Tuttavia, data la soppressione di quest'ultima con l'istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (che ha iniziato ad operare dal 1° gennaio 2017), nel 2018 è stato l'INL, con decreto direttoriale 12/2018, a prevedere un aumento del 1,9% delle ammende e delle sanzioni amministrative a decorrere dal 1° luglio 2018.

La funzione di aggiornamento degli importi delle ammende e sanzioni, come chiarito dalla nota 2575 del 16/03/2022 dell'Ufficio legislativo del Ministero, è, invece, attualmente di competenza della Direzione Generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel 2023, quindi, allo scadere dei successivi cinque anni, tale direzione ha proceduto, con decreto direttoriale 111, emanato lo scorso 20 settembre e pubblicato il 6 ottobre, alla rivalutazione, in attuazione di quanto previsto dal richiamato articolo 306, comma 4-bis. Rivalutazione pari al 15,9%, e quindi di notevole impatto, particolarmente elevata a causa

del consistente aumento dei prezzi al consumo, registrato nel quinquennio 2019-2023 e di conseguenza dell'indice Istat cui fa riferimento la norma.

Peraltro, si tratta di un aumento che interviene dopo un altro, avvenuto nel 2019, che ha riguardato le stesse sanzioni. Infatti, in base a quanto previsto dalla Legge 145/2018, articolo 1, comma 445, lettera d) punto 2), a decorrere dal 1° gennaio 2019, sono stati incrementati del 10% gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni contenute nel DLgs. 81/2008, sanzionate in via amministrativa o penale.

Tutto ciò premesso, per la corretta applicazione del decreto 111/2023, si è reso necessario un intervento da parte dell'Ispettorato in ordine a due aspetti fondamentali: la quantificazione delle sanzioni in ragione della rivalutazione e la decorrenza applicativa di tali aumenti.

Importi delle sanzioni

Come anticipato, gli importi delle sanzioni amministrative e penali previste per la violazione delle disposizioni del TUSL sono stati aumentati, nell'arco dell'ultimo quinquennio, nella misura del 10% dalla Legge di Bilancio 2019. All'indomani della pubblicazione del decreto direttoriale 111/2023, dal momento che quest'ultimo non fa alcun cenno al citato comma 445, ci si è, quindi, chiesti se l'aumento del 15,9% operasse solo rispetto agli importi previsti dalla rivalutazione del 2018, senza tener conto dell'ultimo incremento, oppure se dovesse applicarsi agli importi così come aumentati dalla finanziaria del 2019. La quantificazione delle sanzioni da rivalutare è un tema che assume particolare rilevanza, dal momento che le sanzioni e le ammende in materia prevedono, già in partenza, importi elevati, considerato che il bene giuridico da

tutelare è la salute e la sicurezza dei lavoratori. Di conseguenza, l'attività ispettiva in materia di sicurezza, dopo il decreto 111/2023, risulta di impatto "economico" ancora maggiore, tanto più che gli organi di controllo, operanti in tutti i settori, non sono più solo i tecnici delle aziende sanitarie, ma, oramai già da ottobre 2021, anche gli ispettori del lavoro. Sul punto, nella nota in commento, l'INL assicura che l'aumento del 15,9% dovrà tenere conto anche dell'incremento derivante dalla finanziaria 2019 e, quindi, degli importi così come da ultimo determinati a seguito degli aumenti del 10%. In effetti, il decreto 111/2023 è cronologicamente successivo alla legge 145/2018 e, pertanto, non può che ritenere vigente anche l'aumento attuato nel 2019. In altre parole, la rivalutazione del 15,9% si applicherà agli importi da ultimo determinati a seguito della Legge 145/2018.

Per maggior chiarezza, con la nota l'Ispettorato fornisce anche un dettagliato riepilogo degli importi rivalutati, riferiti alle sanzioni più ricorrenti.

Decorrenza della rivalutazione

Quanto alla decorrenza delle nuove sanzioni, l'Inl interviene per fugare possibili dubbi sulla data a partire dalla quale far valere i nuovi importi. In tal senso la scelta poteva ricadere sul 1° luglio 2023, data prevista dal decreto nel rispetto della cadenza quinquennale della rivalutazione avvenuta, per la prima volta, il 1° luglio 2013; sul 16 ottobre 2023, data di pubblicazione del decreto 111/2023 sulla Gazzetta Ufficiale o ancora sul 6 ottobre 2023, data della pubblicazione del decreto direttoriale sul sito del Ministero del Lavoro.

Per rispondere è necessario rifarsi al principio di irretroattività dei trattamenti sanzionatori penali (art. 2 comma 4 c.p.) e di quelli sanzio-

natori amministrativi (art. 1 L. 689/81). Basandosi su tali principi, l'Ispettorato ha scelto la prima data utile per una pubblicizzazione ufficiale del decreto. Rifacendosi a tale principio e richiamando anche l'articolo 25, comma 2, della Costituzione, secondo cui *nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso*, l'Ispettorato precisa che la rivalutazione stabilita dal decreto 111/2023 trova applicazione esclusivamente con riferimento alle violazioni commesse a far data dalla sua pubblicazione nella sezione "pubblicità legale" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avvenuta il 6 ottobre.

E per le violazioni commesse prima del 6 ottobre ma contestate con verbale in una data successiva? È necessario rammentare che quando la contravvenzione prevede la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o la sola ammenda, il personale ispettivo, che accerta la violazione, deve necessariamente impartire prescrizione ai sensi degli articoli 19 e ss. Dlgs. 758/1994, volta alla rimozione degli effetti antigiusdiziali della condotta. Ottemperando a quanto disposto dagli ispettori, il contravventore può essere ammesso al pagamento di una sanzione pecuniaria pari ad un quarto del massimo dell'ammenda prevista o della misura fissa, estinguendo, in tal modo, il reato in via amministrativa.

Simile l'estinzione agevolata anche per le sanzioni amministrative contenute nel DLgs. 81/2008, rispetto alle quali l'articolo 301-bis ammette il trasgressore al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione entro il termine assegnato dall'organo di vigilanza mediante verbale.

Ciò premesso, per le violazioni commesse prima del 6 ottobre 2023, seppure accertate

dopo tale data, non dovranno essere applicati i nuovi importi, ma rimarranno validi quelli previsti fino al 5 ottobre scorso. In conclusione, nel caso in esame ciò che rileva è la data di commissione del fatto e della corrispondente sanzione vigente all'epoca e non la data della verbalizzazione dell'accertamento.

Esclusioni e questioni aperte

Esclusa, invece, dalla rivalutazione la somma aggiuntiva prevista dall'articolo 14, lettere d) ed e) del comma 9 del DLgs. 81/2008, da versare per ottenere la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, in quanto, come già chiarito dalla circolare Inl 314/2018, diffusa in occasione della precedente rivalutazione, non si tratta di una vera e propria sanzione.

Restano da chiarire, invece, i dubbi circa l'applicazione della rivalutazione alle sanzioni previste dal DLgs. 101/2020 in materia di radiazioni ionizzanti, a quelle comunque contenute nel DLgs. 81/2008 ma novellate con Legge 215/2021, nonché alla nuova sanzione amministrativa prevista per la ritardata o omessa comunicazione in relazione ai lavoratori autonomi occasionali, di cui all'articolo 14, comma 1, DLgs. 81/2008. Si tratta, in questi casi, di sanzioni allo stato mai rivalutate, in quanto entrate in vigore dopo i precedenti provvedimenti di rivalutazione, quindi da meno di cinque anni, in merito alle quali l'Ispettorato si riserva di fornire specifiche indicazioni a seguito di ulteriori chiarimenti che potranno pervenire dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro.

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

TERZO SETTORE

L'amministrazione di sostegno guarda agli enti del terzo settore

Gabriele Sepio, Ilaria Ioannone

Amministrazione di sostegno nella missione degli enti del terzo settore. Se il mandato di protezione potrebbe rappresentare un nuovo strumento per il sostegno dei più fragili, non può non evidenziarsi come nel nostro ordinamento esistano già misure in tal senso che, tuttavia, meriterebbero di essere implementate in considerazione del ruolo rivestito dalle realtà del Terzo settore nel sostegno a tali categorie di soggetti. Un esempio è rappresentato dalla legge 6/2004, che ha permesso all'amministrazione di sostegno di diventare una delle principali misure di protezione giuridica rivolta alle persone in stato di fragilità, impossibilitate a tutelare da sole i propri interessi. Una figura che con l'attuale normativa può essere ricoperta dal coniuge, dal convivente o da un familiare entro il quarto grado, da altra persona idonea o dal legale rappresentante di associazioni o fondazioni dotate di personalità giuridica. Tuttavia, i cambiamenti sociali che riguardano la famiglia rendono sempre più difficile per il giudice tutelare individuare l'amministratore di sostegno in ambito familiare, con l'inevitabile opzione per figure esterne che, se da un lato, assolvono agli oneri di natura prettamente economico-patrimoniale, dall'altro, non rappresentano un valido sostegno alla persona con fragilità. Un contesto, quello descritto, che tenuto conto delle dinamiche

incrementali dell'invecchiamento, della non autosufficienza e delle connesse necessità di tutela, meriterebbe non solo un coinvolgimento delle realtà del terzo settore nella formazione di figure "professionalizzanti" in grado di ricoprire il ruolo, ma persino la loro menzione tra i soggetti che possono assumere tale carica. Non a caso, infatti, la Riforma riconosce la possibilità per gli enti del Terzo settore (Ets) di svolgere tra le attività di interesse generale quelle legate a interventi e servizi sociali, nonché all'assistenza. In tal senso, prevedendo la possibilità di designare quale amministratore di sostegno un ente del terzo settore, che magari rispetti specifici requisiti patrimoniali e organizzativi, si potrebbe garantire un maggior soddisfacimento delle persone con fragilità. A queste realtà, debitamente identificate regolate e vigilate, si potrebbe affidare direttamente, in quanto persone giuridiche, la tutela e le connesse funzioni e responsabilità, superando l'attuale formulazione legislativa che pone in capo al presidente, persona fisica, la titolarità dello status di amministratore di sostegno. In questo senso, l'occasione di intervenire sull'attuale normativa potrebbe essere rappresentata proprio dai decreti delegati relativi alla legge in materia di non autosufficienza, con cui si punta a garantire misure di invecchiamento attivo.



Ente Bilaterale
Confederale EN.BI.C.

