



Università degli Studi di Macerata
Facoltà di Giurisprudenza
Dipartimento di Diritto privato e del lavoro italiano e comparato

W.P. Libertà, lavoro e sicurezza sociale
15/12

ISSN – 2239-5083
Università degli Studi di Macerata
Piaggia dell'Università 8-11
62100 MACERATA
W.P. Libertà lavoro e sicurezza sociale

Leonardo Carbone

Profili previdenziali dei nuovi rapporti di lavoro con gli enti locali*

Sommario. 1.– La previdenza dei dipendenti pubblici e del settore privato: distinzione e problematiche generali. 2. – Interventi a garanzia del reddito nel settore pubblico. 3. – Enti soppressi o interessati a processi di mobilità e conservazione della integrità della garanzia previdenziale. 4. – La privatizzazione dei servizi pubblici e riflessi sulla posizione previdenziale. 5. – I “nuovi” rapporti di lavoro degli enti pubblici e profili della tutela previdenziale. 6.(segue) – Collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.). 7.(segue) Contratto a termine. 8. (segue)- Part-time. 9.(segue) – Lavoro autonomo occasionale. 10.(segue) – Contratto di somministrazione. 11.(segue) – Tirocinio formativo e di orientamento. 12.(segue) – Lavoratori socialmente utili (LSU). 13.(segue) – Giornalisti alle dipendenze di un ente pubblico.

1. – *La previdenza dei dipendenti pubblici e del settore privato: distinzione e problematiche generali.*

La previdenza dei dipendenti degli enti pubblici in generale, si caratterizza soprattutto per la separatezza e differenze dal regime previdenziale dei dipendenti del settore privato; e ciò anche se nessuna apparente ragione di carattere sostanziale giustifica (e giustificava) la separatezza dei regimi pensionistici dei dipendenti pubblici da quelli del settore privato¹.

Separatezza e differenze (e non solo) che, quantomeno fino all’entrata in vigore della legge 8.8.1995 n.335 (riforma c.d. Dini), avevano portato a “dubitare” della appartenenza della previdenza dei dipendenti pubblici alla materia della previdenza sociale propriamente detta.

* Relazione al Convegno del 21 maggio 2010 su “*Il rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.*”

¹ Sulle ragioni storiche della separazione tra previdenza dei lavoratori pubblici e privati, si vedano, L.Carbone, *La quiescenza e la previdenza nel pubblico impiego*, in *Il Pubblico impiego. Principi generali*, a cura di G.Volpe, Giappichelli, Torino, 1991, 410 ss.; M.Persiani, *Osservazioni sui regimi pensionistici del pubblico impiego*, in *Sicurezza sociale*, 1977, 339; V. Trevisi, *I dipendenti dello Stato, delle provincie, dei comuni e le assicurazioni sociali gestite dall’Inps*, Giuffrè, Milano, 1967, 2 ss.. Sul rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici dopo la privatizzazione, in generale, A.M. Perrino, *Il rapporto di lavoro pubblico*, Cedam, Padova, 2004.

E' ormai pacifico che anche le pensioni dei dipendenti pubblici² non sono da ritenersi estranee alla materia della previdenza sociale propriamente detta. Del resto, stante la identità dei presupposti, dei rischi e delle conseguenze derivanti dalla prestazione di lavoro sia pubblica che privata, rientrano nell'ambito delle assicurazioni sociali le forme di tutela pensionistica proprie dei dipendenti pubblici e degli enti locali; la pensione svolge sia per il dipendente pubblico (nella specie dipendente ente locale), che privato la medesima funzione: liberazione dal bisogno.

Anche la concezione secondo la quale il rapporto di pubblico impiego lega il dipendente alla Pubblica Amministrazione oltre la data di cessazione dal servizio³, è da ritenersi non più attuale, considerati i rilevanti mutamenti intervenuti nella disciplina del rapporto di impiego pubblico.

La riportata concezione, peraltro, non può più essere attuale ove si consideri il processo di avvicinamento che ha caratterizzato, in tempi recenti (e continua a caratterizzare) la disciplina del rapporto di pubblico impiego e del rapporto di lavoro in regime di diritto privato⁴.

A questo mutato quadro normativo fa eco anche la giurisprudenza della Corte costituzionale⁵, che muta il precedente indirizzo⁶ “per essere venute meno le divergenze tra pubblico e privato” poiché nessuna distinzione ontologica residua, a seguito del progressivo costante dilatarsi del settore pubblico.

² Luciani, *Il regime pensionistico in favore dei dipendenti degli enti locali iscritti alle casse di previdenza*, in *Lavoro e prev. oggi*, 1988, 1790.

³ V. Corte cost. 10 ottobre 1983, n.302, in *Foro it.*, 1984, I, 367; Corte conti 27 gennaio 1987 n. 525, *Foro it.*, 1988, III, 228, ed in *Giur. it.*, 1987, III, 242

⁴ Basta qui fare cenno alla introduzione del meccanismo della contrattazione collettiva nell'ambito del pubblico impiego (art.6 l.27 febbraio 1978 n.43 per i dipendenti degli enti locali), in base al quale il trattamento giuridico ed economico va determinato in conformità ai principi, ai criteri ed ai livelli retributivi risultanti da accordi sindacali (art.3 l.n. 93 del 1983) rinnovabili ogni tre anni; alla progressiva estensione nel pubblico impiego dei diritti sindacali riconosciuti ai lavoratori del settore privato dallo statuto dei lavoratori (art.23 l.29 marzo 1983 n.93; art.10 l. 20 marzo 1975 n.70); alla estensione ad opera del d.lgs. n.80 del 1998, ai fini della tutela giurisdizionale, delle stesse norme del processo del lavoro dei dipendenti del settore privato.

⁵ Corte cost. 25 febbraio 1988, n.220, *Foro it.*, 1988, I, 1437; Corte cost. 26 luglio 1988 n.878, *Foro it.*, 1988, I, 2787.

⁶ Corte cost. 13 febbraio 1985 n.37, in *Foro it.*, Rep.1985, voce *Impiegato dello Stato*, n.713; Corte cost. 16 marzo 1976 n.49, in *Foro it.*, 1976, I, 897.

Il quadro del rapporto tra i due settori (pubblico e privato) si è modificato non soltanto con riferimento al rapporto di impiego ma anche ai regimi pensionistici.

Il processo di avvicinamento⁷ in atto tra disciplina previdenziale del settore del lavoro privato e quella del settore del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione in generale (gestione del settore privato che fa capo all'Inps, e gestione del settore pubblico, anche se privatizzato, che fa capo all'Inpdap, dopo il d.lgs. n.479 del 1994), attivato anche da recenti interventi del legislatore⁸, è destinato a trovare ulteriore motivo di accelerazione nella privatizzazione del pubblico impiego⁹.

La differenziazione tra il trattamento pensionistico dei dipendenti pubblici e quello del settore privato, con l'andar del tempo si è, quindi, andata attenuando, sia pure attraverso leggi ben lungi, però, dall'aver un carattere unitario ed organico.

Allo stato, permane, però, ancora un regime di separatezza, come confermato da una recente sentenza della Corte costituzionale¹⁰, che dichiara infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art.2-novies d.l. n.30/74, conv. in l. n.114/74, e successive modificazioni, nella parte in

⁷ Stancati, *Uniformazione dei trattamenti previdenziali dei pubblici dipendenti e sicurezza sociale*, in *Impiego pubblico e privato: verso l'unificazione* (Atti), Padova, 1981, 199; S. Piccinino, *Le prospettive del regime previdenziale dei dipendenti degli enti di diritto pubblico nel sistema della previdenza sociale*, in *Informazione previdenziale*, 1989, 475; L. Carbone, *La quiescenza e la previdenza nel pubblico impiego*, cit., 414.

⁸ d.lgs. n.503 del 1992; l.n.724 del 1994; l. n.335 del 1995; d.lgs. n. 165 del 1997; d.lgs. n.184 del 1997.

⁹ A tal proposito, con riferimento specifico al processo di osmosi tra i regimi pensionistici dei settori in esame, basta fare cenno alla legge 13 maggio 1988 n.153 che ha dettato per i carichi di famiglia una disciplina uniforme per il settore pubblico e privato istituendo l'assegno per il nucleo familiare; all'art.21, 5 comma, della l.11 marzo 1988 n.67 sulla perequazione automatica delle pensioni; alla disciplina dell'indennità integrativa speciale di cui alla l.24 febbraio 1986 n. 37; all'art.2, comma 9,della l.335 del 1995 che ha reso omogenea la base pensionabile per i due settori (pubblico e privato), estendendo al settore pubblico l'art.12 della l.n.153/69 per la determinazione della base contributiva e pensionabile; all'art. 1, comma 1-32, della l.n.335 del 1995 che ha dettato una disciplina omogenea di accesso alla pensione per i dipendenti pubblici e privati; alla estensione al settore pubblico della disciplina della prescrizione dei contributi di cui all'art.3, commi 9 e 10 della l.n.335 del 1995 (non è più possibile – come già nel settore privato – versare la contribuzione in caso di intervenuta prescrizione).

¹⁰ Corte cost. 9 novembre 2006, n.367, in *Foro it.*, 2007, I, 389; sempre con riferimento alle differenze intercorrenti tra il lavoro privato e quello pubblico, Corte cost. 12 aprile 1996, n. 112, in *Foro it.*, 1997, I, 341.

cui non prevedono la facoltà di riscattare i periodi corrispondenti alla durata degli studi presso l'accademia di belle arti per gli iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti, quando il corso di studi sia propedeutico e funzionale allo svolgimento dell'attività lavorativa da parte dell'interessato. E ciò sul presupposto, afferma la Corte, della non estensibilità dei principi da questa affermati con riguardo al lavoro pubblico ai lavoratori privati, per i quali ciò non accade; su questa base la Corte esclude la omogeneità tra le due posizioni e la conseguente violazione del principio di uguaglianza, fondata sulla diversità di trattamento.

2. – Interventi a garanzia del reddito nel settore pubblico.

Ai numerosi casi di intervento previsti nel settore privato per garantire nel corso del rapporto di lavoro la conservazione del livello di reddito raggiunto (a titolo esemplificativo, assicurazione contro gli infortuni; cassa integrazione guadagni; trattamento speciale di disoccupazione), fa riscontro nel settore del pubblico impiego, in corso di rapporto, il carattere marginale di tali interventi, attesa la particolare stabilità del rapporto di impiego pubblico.

Nel settore pubblico, nel corso del rapporto, una forma di intervento a garanzia del reddito – e quindi con una funzione simile a quella della cassa integrazione guadagni – è rappresentata dall'istituto del collocamento in disponibilità di cui agli artt. 72-77 del T.U. n.3 del 1957 , in ipotesi di soppressione dell'ufficio o del posto di ruolo organico senza che il dipendente possa essere utilizzato in altro ramo dell'amministrazione; in tali casi è previsto il diritto del dipendente al normale trattamento economico per un biennio, in attesa di essere richiamato in servizio o cessarne definitivamente¹¹.

¹¹ Cass. 23 maggio 2006, n. 12098, in Foro it., 2007, I, 865 con nota di A.M.Perrino., dopo avere premesso che alla scadenza del periodo di disponibilità il rapporto di lavoro pubblico si risolve automaticamente, afferma che la violazione del procedimento di collocamento in disponibilità e dei criteri di scelta dei lavoratori determina soltanto l'insorgere del diritto al risarcimento dei

Altra forma di intervento non pensionistico nel settore del pubblico impiego (non però nel corso del rapporto di lavoro ma al momento della cessazione), con la finalità principale di alleviare le conseguenze negative della cessazione del rapporto di lavoro e non di conservare il livello di reddito raggiunto, si ha con la indennità di licenziamento prevista e disciplinata dagli artt. 9 e 21 del d.lgs. C.P.S. 4 aprile 1947 n.207 che, per il progressivo ampliarsi dei soggetti beneficiari dell'indennità di buonuscita e premio di servizio, ha attualmente un ambito di operatività limitato.

L'indennità, prevista a favore dei dipendenti pubblici non di ruolo dall'art.9 d.lgs.c.p.s. n.207/47, ha natura sostanzialmente retributiva e non previdenziale, essendo legata al fatto della prestazione dell'attività lavorativa, e non al versamento di una forma di contribuzione¹².

Si è precisato¹³ che l'indennità di licenziamento in parola spetta solo ai dipendenti non di ruolo degli enti locali, i quali per lo stesso periodo non di ruolo non abbiano beneficiato dell'indennità di fine servizio ex l.n.152/68 o di qualsiasi altro omologo trattamento previdenziale; diversamente, per uno stesso periodo di servizio i dipendenti non di ruolo verrebbero a beneficiare per due volte dell'indennità di fine servizio.

In relazione alla menzionata indennità di licenziamento la Corte costituzionale¹⁴ è intervenuta dichiarando incostituzionale l'art.9, comma 3, del d.lgs. c.p.s. n.207/47, nella parte in cui non prevede che l'indennità di fine rapporto spettante al dipendente non di ruolo defunto si devolva, in mancanza dei soggetti ivi indicati, secondo le norme che disciplinano la successione mortis causa.

danni, commisurati alla differenza tra l'indennità goduta durante il periodo di mobilità ed il trattamento che il lavoratore avrebbe goduto se il rapporto lavorativo non fosse stato sospeso.

¹² Cons. Stato, sez.V, 13 gennaio 1999, n.21, in Foro it., Rep.2000, voce Sanitario, n. 121 ed in Ragiusan, 1999, fasc. 185, 335.

¹³ TAR Puglia, sez. Lecce, sez.II, 16 giugno 2004, n.5196, in Foro it., Rep.2005, voce Impiegato degli enti locali, n. 74 ed in Trib. Amm. Reg., 2004, I, 3558; TAR Campania, sez.V, 18 dicembre 2003, n.15448, in Foro it., Rep. 2004, voce Impiegato degli enti locali, n. 101, ed in Tar Amm.Reg., 2004, I, 745.

¹⁴ Corte cost., 23 dicembre 2005 n.458, in Foro it., 2006, I, 1683.

3. – *Enti soppressi o interessati a processi di mobilità e conservazione della integrità della garanzia previdenziale.*

Nel corso del rapporto di lavoro per i pubblici dipendenti trovano applicazione istituti in funzione della conservazione dell'integrità della garanzia previdenziale quando particolari vicende personali o della vita lavorativa dell'interessato potrebbero pregiudicarla o limitarla.

Fra tali forme di intervento è da ritenersi possa rientrare la disciplina dettata in via generale con la l. 27 ottobre 1988 n.482, relativamente al trattamento di quiescenza e previdenza del personale degli enti, gestioni e servizi interessati a provvedimenti di soppressione, scorporo o riforma, trasferito o assegnato alle Regioni od Enti locali, ad altri Enti pubblici e ad Amministrazioni statali. In particolare detta normativa prevede per il personale menzionato trasferito, l'iscrizione al regime pensionistico previsto per i dipendenti dell'ente di destinazione; per la ricongiunzione di tutti i servizi e periodi assicurativi connessi con il servizio prestato presso le diverse amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'art.6 della l. 7 febbraio 1979 n.29, legge 5 marzo 1990 n.45 e d.lgs. n.42 del 2 febbraio 2006¹⁵. Con riferimento al trattamento di previdenza la l.n.482/88 invece prevede il diritto alla indennità premio di servizio con iscrizione obbligatoria all'Inadel per il personale trasferito.

Al fine di garantire la "unicità" della posizione assicurativa è stata dettata dal legislatore una disciplina (art.6, legge 29 dicembre 1988 n.554) di carattere generale per il personale dipendente da ente pubblico interessato a processi di mobilità. In particolare è previsto che il personale in questione è iscritto al regime pensionistico dell'amministrazione o dell'ente di destinazione con facoltà di opzione per il mantenimento del regime pensionistico di cui beneficiava presso l'ente di provenienza. Per quanto concerne il corrispondente trattamento di fine servizio, compete al

¹⁵ Sul tema, v. L.Carbone, *La "nuova" totalizzazione nel d.leg. 2 febbraio 2006 n.42*, in Foro it., 2006, I, 1143.

personale interessato ai processi di mobilità, considerando la complessiva anzianità utile al fine dell'indennità in parola, facendo salvo, comunque, il maggior trattamento eventualmente spettante all'atto del trasferimento.

4. - La privatizzazione dei servizi pubblici locali e riflessi sulla posizione previdenziale.

In questi ultimi anni, sempre più spesso, anche al fine di ridurre la spesa pubblica (o dare alla stessa una “diversa” collocazione), si ricorre alla privatizzazione dei servizi pubblici locali, con conseguente trasformazione della natura giuridica del datore di lavoro¹⁶.

In tali situazioni è di tutta evidenza che i lavoratori “ceduti”, con l'ingresso nella nuova struttura imprenditoriale, sono destinati a subire riflessi nella tutela previdenziale in conseguenza anche della variazione di inquadramento previdenziale del “nuovo” datore di lavoro privato (non più pubblico)¹⁷.

In caso di passaggio dal settore pubblico al settore privato della struttura operativa titolare del servizio e dei rapporti di lavoro ad esso inerenti, il legislatore è intervenuto con l'art.5 della l.n.274 del 1991 prevedendo che i dipendenti degli enti pubblici e delle aziende municipalizzate o consortili che transitano a società private per effetto di norme di legge, di regolamenti o convenzioni, che attribuiscono alle stesse società le funzioni esercitate dai

¹⁶ Sul tema dei servizi pubblici locali ed affidamento a società pubbliche, v. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, segnalazione 28 dicembre 2006 n.AS375, Pres. Catricalà, in Foro it., 2007, Anticipazioni e novità 25.; S. Ruggiero, *Forme giuridiche e privatizzazione nel settore dei servizi pubblici locali*, in Economia e dir. del terziario, 2004, 347; F. Brunetti, *Privatizzazione delle aziende e servizi di pubblica utilità*, in Riv. Pol. Economica, 2003, 9, 209; A. Massarutto, *La riforma dei servizi pubblici locali. Liberalizzazione, privatizzazione o gattopardismo?*, in Mercato, concorrenza, regole, 2002, 107; T. Gentile, *La privatizzazione dei servizi pubblici locali: punto di criticità e procedura di dismissione dell'impresa locale nel TU e l.n.267/2000*, in Nuova rass., 2001, 1656.

¹⁷ F. Brunetti, *Privatizzazione del servizio idrico gestito in economia e tutela del lavoratore pubblico ex art.2112 cod. civ.*, in Risorse umane nella p.a., 2003, 205; G. Bolego, *Privatizzazione dei gestori di servizi pubblici ed effetti sul rapporto di lavoro*, in Lavoro nella p.a., 1999, 1225; P. Giampietro, *La privatizzazione dei servizi pubblici locali con ricorso alla spa*, in Ragiusan, 1999, fasc. 176, 96; G. Amiconi, *Gestione di servizi pubblici e società per azioni: capitale pubblico maggioritario e minoritari*, in Ente pubblico, 1998, 3.

citati enti pubblici ed aziende, possono optare per il mantenimento del regime previdenziale pubblico in godimento.

E ciò al fine di garantire ai lavoratori il trattamento previdenziale da essi ritenuto più favorevole nel momento del cambiamento di natura giuridica del datore di lavoro (ma anche per “attenuare” la resistenza alla privatizzazione)¹⁸.

La facoltà del lavoratore interessato di scegliere il mantenimento del regime previdenziale di provenienza, è da ritenersi possibile anche per i dipendenti degli enti che perdono la loro natura giuridica pubblica. In ordine a tali lavoratori, si è precisato¹⁹ che il dipendente pubblico che si sia dimesso dall’impiego per accettare un rapporto di lavoro privato con la società costituita a seguito della privatizzazione di un ente pubblico, come nel caso di una azienda municipalizzata trasformata in società per azioni, non può ritenersi assimilabile al personale che sia stato obbligatoriamente trasferito alla nuova società, di tal che non può optare, ai sensi dell’art.5 l.n.274/91, per il mantenimento della più favorevole iscrizione previdenziale Inpdap²⁰.

I dipendenti degli enti locali transitati ad aziende private, che abbiano optato ex art.5 l.n.274/91 per il mantenimento dell’iscrizione all’Inpdap ai fini dell’iscrizione invalidità, vecchiaia e i superstiti, sono comunque soggetti all’obbligo contributivo relativo ai c.d. contributi minori, non trovando applicazione in relazione a questi ultimi, il regime di esonero

¹⁸ M. Cinelli, *Trasferimento o conferimento di attività economica organizzata, principi di mantenimento dei diritti dei lavoratori e previdenza*, in Rivista Diritto Sicurezza Sociale (RDSS), 2002, 2, 237.

¹⁹ Corte conti, sez.III giur. centr.app., 10 settembre 2003 n. 377/A, in Foro it., Rep.2004, voce Pensione, n. 67 ed in Riv. corte conti, 2002, fasc.5, 127.

²⁰ Sulla giurisdizione delle controversie relative ai rapporti di lavoro dei dipendente delle aziende municipalizzate, la Cassazione con sentenza 28 giugno 2006 n.14852, Foro it., Mass. 2006,..., ed in Dir. e pratica Lav., 2007, 7, 494, ha confermato che le controversie relative al rapporto di lavoro delle aziende municipalizzate, incluse quelle esercenti il servizio di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti solidi urbani, spettano alla giurisdizione del giudice ordinario, in considerazione della natura privatistica del rapporto stesso con tali aziende, che integrano strutture con connotati di impresa, autonome rispetto alla organizzazione pubblicistica del Comune.

previsto dall'art.38 r.d.l. n.1827 del 1935 per i dipendenti di enti pubblici ed enti locali o in presenza di un rapporto di lavoro pubblico²¹.

La privatizzazione dei servizi pubblici locali pone anche problemi di inquadramento previdenziale, soprattutto per le imprese c.d. "multiservice" in cui l'ente gestore svolge attività plurime rientranti in settori diversi (in tale caso la classificazione ai fini previdenziali è operata dal Ministero del lavoro con apposito decreto di aggregazione).

5. - I "nuovi" rapporti di lavoro degli enti pubblici e profili della tutela previdenziale.

I "nuovi" rapporti di lavoro che gli enti locali possono instaurare in base alla vigente legislazione non assicurano agli interessati una tutela previdenziale "completa"²².

I "nuovi" rapporti di lavoro ("comuni" peraltro a tutta la pubblica amministrazione) cui si è fatto cenno sono:

- collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.);
- contratti a tempo determinato;
- part-time;
- lavoro occasionale;
- tirocinio formativo e di orientamento;
- contratto di somministrazione;
- lavoro socialmente utile (LSU);
- giornalisti alle dipendenze di un ente locale;
- la privatizzazione dei servizi pubblici (vedi paragrafo precedente).

Occorre evidenziare, comunque, che sono state introdotte dal legislatore, a bilanciamento dei menzionati effetti negativi sulla tutela previdenziale dei nuovi rapporti di lavoro, misure a tutela della garanzia della posizione

²¹ Cass. 16 febbraio 2000, n. 1744, in Foro it., Rep.2000, voce Impiegato degli enti locali, n.189 ed in Inf. Previdenziale, 2000, 537.

²² M. Cinelli, "Nuovi lavori e tutele": quale ruolo per la previdenza sociale, in Nuovi lavoro e tutele, Atti del convegno nazionale di studi, Napoli, 2005, Editoriale Scientifica, 191.

previdenziale. Ed infatti per tutti gli iscritti alla gestione separata Inps di cui all'art.2, comma 26, della l.n.335 del 1995, è consentito, dopo la riforma pensionistica del 2004, di ottenere l'autorizzazione alla prosecuzione volontaria presso la forma di previdenza obbligatoria alla quale siano stati in precedenza iscritti, al fine di conseguire il requisito contributivo per il diritto a pensione (art.1, comma 2, lett.t, l.n.243 del 2004).

6. (segue)- Collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.)

Tra le forme di lavoro autonomo cui la pubblica amministrazione in generale può ricorrere, vi sono le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.)²³. La disciplina in ambito pubblico è contenuta nell'art.7, commi 6, 6-bis e 6-ter del d.lgs. n.165 del 2001, e dell'art.110, comma 6, del d.lgs. n.267 del 2000 (ulteriori modifiche sono state introdotte dal d.l. 4.7.2006 n. 223, come convertito, con modificazioni, dalla l.4.8.2006 n.248, art.27, che ha ristretto i limiti di spesa per il ricorso a tale tipologia contrattuale).

Anche dopo l'abolizione²⁴, anzi la trasformazione dei co.co.co. in co.co.pro. (lavoro a progetto)²⁵, permane quindi per la Pubblica amministrazione in generale, la possibilità di instaurare rapporti di co.co.co.

²³ Tra i co.co.co. rientrano anche i c.d. "nonni vigili" nel caso in cui la loro attività viene remunerata, atteso che tali soggetti di norma pongono in essere un servizio in linea con le finalità dell'ente, in modo continuativo e svolgendolo nell'ambito della struttura dell'ente.

Sulla attività di sorveglianza degli anziani davanti alle scuole, è intervenuta l'Inail con nota del 1 marzo 2007 (in Guida al lavoro, 2007, fasc. n.12 del 16.3.2007, pag. 91). Con tale nota, dopo avere evidenziato che si tratta di una attività che si sta espandendo nei Comuni e che ha lo scopo di aiutare gli alunni, in particolare quelli più piccoli, nelle operazioni di attraversamento stradale alla fine delle lezioni, per verificare o meno la ricorrenza dell'obbligo assicurativo, distingue due tipologie:

a) anziani volontari di associazioni no profit che stipulano convenzioni coi Comuni: in tal caso, mancando la componente retributiva non sono assicurabili con l'Inail e le associazioni di riferimento sono tenute a stipulare una polizza assicurativa per la responsabilità civile verso terzi;

b) anziani che vengono occupati direttamente dai Comuni: in tale caso l'elemento della subordinazione fa sì che gli stessi siano assicurabili con l'Inail e in virtù dell'equiparazione coi vigili urbani, devono essere ricondotti, sotto il profilo classificativo, alla voce di tariffa 0723 della Gestione "Altre attività". La base imponibile su cui applicare il tasso è la retribuzione effettivamente percepita nel rispetto del minimale.

²⁴ L. De Angelis, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, in *Lavoro giur.*, 2004, 247. F. Verbaro, *Le collaborazioni coordinate e continuative dopo il d.l. n.223/2006*, in *Diritto e pratica amministrativa*, 2007, n.4, 12.

²⁵ L.Carbone, *"Lavoro a progetto": la tutela previdenziale*, in *Foro it.*, 2004, I, 1777.

(per effetto dell'art.1, comma 2, del d.lgs. n.276 del 2003, la pubblica amministrazione è esclusa dall'osservanza delle disposizioni riguardanti il lavoro a progetto e a programma o fasi di esso).

Ai fini previdenziali, l'ente previdenziale di riferimento è l'Inps, indipendentemente dal fatto che l'ente erogatore del compenso al co.co.co. sia un ente locale (o un ente appartenente alla P.A.). Infatti per i co.co.co. assunti da un ente locale vi è l'obbligo di iscrizione alla gestione separata Inps di cui all'art.2, comma 26, della l.n.335 del 1995, anziché all'Inpdap, nonché all'Inail (in base all'art.5 del d.lgs. n.38 del 2000) nel caso di svolgimento di attività previste dall'art.1 del T.U. Inail.

In materia di prestazioni previdenziali per i co.co.co. occorre evidenziare che (per i co.co.co.) essendosi in presenza di lavoratori la cui attività è giuridicamente qualificabile come autonoma, il mancato o irregolare versamento dei contributi obbligatori impedisce la maturazione del diritto alle prestazioni, non operando nei confronti dei soggetti iscritti alla gestione separata il principio di automaticità delle prestazioni di cui all'art.2116 cod. civ.

Il meccanismo di calcolo dei contributi previdenziali per i co.co.co., contributi di recente aumentati dalla l.n.296 del 2006 (legge finanziaria 2007),²⁶ si basa su percentuali del compenso corrisposto che variano se i co.co.co. :

- non sono iscritti ad altra ente previdenziale : aliquota del 23,50% (23% aliquota ivs, più 0,50% di aliquota aggiuntiva);
- se sono già iscritti ad altro ente previdenziale (aliquota del 16%);
- se sono già in pensione (aliquota del 16%).

Le indicate aliquote contributive a carico degli iscritti alla gestione separata Inps, devono essere applicate facendo riferimento ai redditi conseguiti fino al raggiungimento di un massimale di reddito (che per il

²⁶ G. Rodà, *Gestione separata, aliquote contributive (circolare Inps n.7 dell'11.1.2007)*, in *Pubblico impiego*, 2007, 4, 146.

2007 è €87.187,00); la contribuzione in questione è dovuta, quindi, fino al raggiungimento del citato massimale anche attraverso il cumulo di più rapporti.

Occorre evidenziare che l'accredito ai fini della determinazione della pensione avviene nel rispetto del minimale annuo (pari – per il 2007 – ad € 13.598,00); l'accredito dei contributi mensili relativi a ciascun anno solare di riferimento del versamento, sorge quindi quando risulta corrisposto dall'interessato un contributo di importo non inferiore a quello calcolato sul minimale di reddito indicato. In caso di versamento di contribuzione annua inferiore al menzionato importo, i mesi di contribuzione accreditata vengono ridotti in proporzione alla somma versata. Per avere la piena copertura di un anno (12 mesi) è necessario che il reddito su cui si paga la contribuzione sia almeno pari al minimale di reddito previsto per gli artigiani e commercianti ai sensi dell'art.1, comma 3, l.n.233/90; a versamenti inferiori corrisponde una proporzionale contrazione dei mesi accreditati nell'anno indipendentemente dalla durata effettiva della prestazione.

Il contributo previdenziale va calcolato sul valore lordo del compenso, al fine di far coincidere la base imponibile previdenziale con la base imponibile irpef.

La ritenuta previdenziale non grava interamente sul collaboratore in quanto le ritenute (sia per la contribuzione Inps che Inail) sono suddivise per 1/3 a carico del collaboratore e 2/3 a carico del datore di lavoro.

In ordine alle prestazioni previdenziali spettanti al co.co.co. occorre evidenziare che per i lavoratori iscritti alla gestione separata dell'Inps, è estesa la tutela relativa alla maternità ed agli assegni al nucleo familiare nelle forme e modalità previste per il lavoro dipendente²⁷.

²⁷ Con msg. n.7478 del 20 marzo 2007, in Guida al Lavoro, 2007, n.14 del 30.3.2007, pag. 73, l'Inps ha statuito che anche ai lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata di cui all'art.2, comma 26, l. n.335 del 1995, possono essere concesse le cure termali.

L'indennità di malattia per i periodi di degenza ospedaliera, prevista dalla l.n.488/99 per gli iscritti alla gestione separata che versano il contributo aggiuntivo dello 0,50%, a partire dal 1.1.2000, è stata disciplinata dal decreto del Ministero del lavoro del 12.1.2001, in cui si stabilisce, tra l'altro, che la misura dell'indennità di malattia va commisurata alle mensilità contributive accreditate.

Sempre in tema di prestazioni, per l'indennità di malattia e maternità dei co.co.co. non opera il termine annuale di decadenza per l'esercizio dell'azione giudiziaria previsto dalla l.n.438/92, bensì il termine annuale di prescrizione decorrente dalla conclusione del procedimento amministrativo, salvo idonei atti interruttivi.

7.(segue) - *Contratto a termine.*

Le amministrazioni pubbliche si avvalgono delle forme di assunzione e di impiego flessibile del personale previste dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato (art.36, comma 1, d.lgs. n.165/2001). Conseguentemente l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a termine da parte delle Pubbliche amministrazioni è assoggettato alle medesime fonti legislative che disciplinano tale istituto nell'ambito del lavoro privato .

Con riferimento ai contratti a termine instaurati dagli enti locali, ai fini previdenziali non sussistono peculiarità rispetto ai dipendenti degli enti locali con contratto a tempo indeterminato²⁸.

Infatti anche i dipendenti degli enti locali con contratto a termine sono iscritti, ai fini pensionistici, all'Inpdap. La "peculiarità" è che per tali lavoratori sussiste l'obbligo di iscrizione all'Inps, con conseguente obbligo

²⁸ D. Mezzacapo, *Il contratto a termine nel lavoro pubblico: specialità, peculiarità e ambiguità*, in Ragiusan, fasc. 251, 327; L. Valente, *Contratto a termine e lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*, in Dir. lav., 2003, 6, 865; M.T. Cinque, *Successione di contratti a termine nel pubblico impiego*, in Dir. e pratica Lav., 2003, 778; L. De Angelis, *Il contratto a termine con le pubbliche amministrazioni: aspetti peculiari*, in Riv. critica dir.lav., 2002, 45; R. Nobile, *La stabilizzazione negli enti locali: analisi dei presupposti e casi dubbi*, in Pubblico impiego, 2007, 3, 25.

contributivo, ai fini dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

8.(segue) - *Part-time*

L'art.10 del d.lgs. n.61 del 2000 statuisce che le disposizioni concernenti il part time contenuto nel medesimo decreto, si applicano anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche²⁹.

Con specifico riferimento ai dipendenti degli enti locali, l'art.53, commi 1 e 6 del d.lgs. n.165/2001 prevede che i dipendenti degli enti locali a part-time non superiore al 50% del tempo pieno, possono prestare attività lavorativa, subordinata o autonoma, presso terzi, senza richiedere la preventiva autorizzazione dell'ente di appartenenza; unico limite il divieto di conflitto di interessi³⁰.

Il part-time ha, però, riflessi sulla tutela previdenziale³¹, atteso che la ridotta retribuzione percepita, congiuntamente alla ridotta contribuzione versata³²e l'orario ridotto praticato, si riflettono sulle prestazioni previdenziali erogati dall'Inpdap, ente cui sono iscritti i dipendenti con rapporto di lavoro part time.

Infatti è previsto (art.8 l.n.554/1988) che in caso di rapporto di lavoro part-time, ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione e all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili

²⁹ M. De Luca, *Accordi quadro europei in materia di part time, lavoro a tempo determinato e telelavoro*, in Dir. Lav., 2004, I, 207; M. Gorga, *Il part time nel pubblico impiego, incompatibilità con la professione di avvocato*, in Comuni d'Italia, 2004, 3, 54; R. Villani, *Stop ai pubblici dipendenti part time iscritti agli albi degli avvocati: ripristinata la piena incompatibilità tra l'esercizio della professione forense ed il pubblico impiego*, in Studium iuris, 2004, 715; M. Papaleoni, *In nuovo part time nel settore privato e pubblico*, Cedam, Padova, 2004.

³⁰ Ambron/Monelli, *Il part time dei dipendenti degli enti locali tra contenimento della spesa pubblica ed efficienza della attività amministrativa*, in Riv. amm., 1997, 617.

³¹ A. Sica, *Pubblica amministrazione: cumulo tra pensione e reddito da lavoro part time*, in Dir. e pratica lav., 2003, 2081; ASica, *Part-time: riflessi previdenziali e pensionistici*, in Dir. e pratica Lav., 2007, 15, 955; G. Grasso, *Rapporto di lavoro part time: calcolo della pensione e tutela della maternità*, in Tutela, 1999, 4, 61; L. Carbone, *Tutela del lavoratore part time*, in Informazione previdenziale, 1986, 796.

³² Cass. sez.un., 5 luglio 2004 n. 12269, Foro it., Rep.2004, voce Previdenza sociale n. 462; Cass. 10 gennaio 2006 n. 168, Foro it., 2007, I, 248 con nota di L. Carbone

per intero³³, mentre per il calcolo degli stessi trattamenti gli anni ad orario ridotto vanno ricondotti ad anni interi, moltiplicando gli stessi per il coefficiente risultante dal rapporto tra orario settimanale e di servizio ridotto e orario di servizio a tempo pieno (in pratica la ridotta retribuzione percepita dimensiona la prestazione previdenziale il cui importo è dalla legge fissato in percentuale della retribuzione percepita).

Il computo per intero dei periodi di servizio part time ai sensi dell'art.8 l.n.554/88, si applica a tutti i periodi, anche se prestati prima dell'entrata in vigore della suddetta disciplina generale³⁴.

L'entrata in vigore della l.n.554/88, contenente la disciplina generale del rapporto di lavoro c.d. part time presso le p.a., ha determinato l'automatica trasformazione dei precedenti rapporti di lavoro a tempo parziale anche per quanto attiene la materia pensionistica e previdenziale, senza la necessità di un esplicito provvedimento amministrativo di conversione³⁵.

9.(segue) - Lavoro autonomo occasionale.

Lavoratori autonomi occasionali sono coloro che effettuano prestazioni del tutto occasionali, non ripetute nel tempo a favore della stessa committente e senza alcuna forma di coordinamento³⁶.

I rapporti occasionali di lavoro autonomo si caratterizzano per lo svolgimento di una attività nella completa autonomia circa il tempo e il

³³ E' necessario, però, che vengano rispettati i minimali di retribuzione settimanale previsti dall'art.7, commi1-3, d.l. 12.9.1983 n.463, conv. in l. 11.11.1983, n.638. Ne consegue che il lavoratore part-time consegue la copertura dell'intero anno ai fini della maturazione del diritto alla pensione solo se la retribuzione non è inferiore ai minimali di retribuzione fissati dalla l.n.638/83; in caso contrario la copertura verrà limitata ad un numero ridotto di settimane, con conseguente riduzione dell'anzianità contributiva utile per il diritto alla pensione.

³⁴ Corte conti, sez.III, giur. centr. App., 22 luglio 2002, n.258/A, in Foro it., Rep.2003, voce Pensione n.26 ed in Riv. corte conti, 2002, fasc.4, 246.

³⁵ Corte conti, sez. giur. reg. Friuli Venezia Giulia 19 ottobre 1999, n.306, in Foro it., Rep.2000, voce Pensione n.482 ed in Riv. corte conti, 1999, fasc.6, 178.

³⁶ S. Malandrini, *Lettera di incarico per lo svolgimento di lavoro autonomo occasionale*, in Dir. e pratica Lav., 2005, 2463; M. Viceconte, *Prestazione occasionale ex d.lgs. n.276 del 2003 e prestazione occasionale di lavoro autonomo ex art.2222 cod. civ.: identità e differenze*, in Mass. Giur. lav., 2004, 481; E. Pau, *Lavoro autonomo occasionale: soluzioni operative*, in Dir. e pratica Lav., 2004, 2039; A. Marcantoni, *Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale: aspetti giuridici, fiscali e previdenziali*, in Azienditalia-II personale, 2004, 299.

modo della prestazione, e cioè a mera esecuzione istantanea e per un fatto contingente, eventuale ed episodico. Per la natura occasionale del lavoro autonomo si prescinde sia dalla misura del compenso che dal numero delle prestazioni³⁷.

In ordine alla tutela previdenziale del lavoro autonomo occasionale, con decorrenza 1.1.2004, l'art.44 del d.l. n.269/2003, conv. in l. n.326 del 2003, ha disposto l'obbligatoria iscrizione alla gestione separata Inps prevista dall'art.2, comma 26, della l.n.335 del 1995 per i soggetti con un reddito annuo superiore a 5 mila euro (considerando la somma dei compensi corrisposti da tutti i committenti occasionali).

L'obbligo contributivo – e di iscrizione alla menzionata gestione separata Inps - scatta al superamento dei 5 mila euro di reddito annuo, con aliquote differenziate a secondo delle condizioni del lavoratore autonomo occasionale (i contributi previdenziali sono dovuti solo sulla quota di reddito eccedente i 5 mila euro).

Per il versamento del contributo da parte dei soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, si applicano le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla gestione separata Inps ex art.2, comma 26, l. n.335/95: i contributi sono, quindi, quelli previsti per i co.co.co. e cioè per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del lavoratore occasionale.

10 (segue). - *Contratto di somministrazione.*

Con interpello del 4.8.2006, prot. n.25/I/0002565, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ha confermato sia la possibilità da parte degli enti locali di fare ricorso al lavoratore somministrato, sia la possibilità di utilizzare il contratto di somministrazione³⁸ introdotto dalla legge Biagi

³⁷ G. Bonati, *Lavoro occasionale: non sempre è prestazione di lavoro autonomo*, in Dir. e pratica Lav., 2004, 88.

³⁸ L. Olivieri, *Somministrazione, giro di vite sui costi (funzione pubblica, circolare n.2 del 12 febbraio 2007)*, in Pubblico Impiego, 2007, 4, 28; P. Bellocchi *La somministrazione di lavoro:*

(contratto che può essere stipulato esclusivamente a tempo determinato) anche per l'assunzione di lavoratori appartenenti ai profili professionali più bassi previsti dal contratto collettivo di comparto.

In ordine agli oneri previdenziali, nel contratto di somministrazione la vigente normativa prevede che il pagamento della retribuzione unitamente al versamento degli oneri previdenziali e assicurativi, è a carico del somministratore (art.25, comma 1, d.lgs. n.276/03), che viene classificato, a norma dell'art.49 della l.n.88 del 1989, nel settore terziario. E' previsto (art.23, comma 3, d.lgs. n.276/2003) un obbligo solidale tra somministratore ed utilizzatore al pagamento della retribuzione e dei contributi previdenziali dovuti al lavoratore. Infatti l'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, ha l'obbligo di pagare direttamente la retribuzione al lavoratore e di versare i contributi previdenziali, salvo poi esercitare la rivalsa nei confronti del somministratore³⁹.

11. (segue) - Tirocinio formativo e di orientamento.

Il tirocinio formativo e di orientamento (Tfo) offre l'opportunità di effettuare una esperienza lavorativa presso soggetti pubblici quale la pubblica amministrazione, agli studenti iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università, a giovani laureati che frequentano scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione, dottorati di ricerca⁴⁰.

Il tirocinio inquadrato come periodo di formazione professionale e di orientamento al lavoro, non costituisce un rapporto di lavoro subordinato. Ne consegue che tale periodo è privo di ogni tutela previdenziale, ad esclusione della tutela contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali e della responsabilità civile verso terzi.

profili generali, in Dir. lav., 2005, I, 35; V. D'Oronzo, *Somministrazione, contratti di lavoro e tipi contrattuali utilizzabili*, in Lav. giur., 2005, 731; O. Bonari, *La distinzione tra appalto e somministrazione di lavoro, prima e dopo la riforma*, in Giust. Civ., 2004, I, 1011; P. Soprani, *Sicurezza del lavoro nel contratto di somministrazione*, in Igiene e Sicurezza, 2004, 13.

³⁹ B. Maiani, *Somministrazione irregolare e fraudolenta*, in Dir. e pratica Lav., 2007, 8, 519.

⁴⁰ G. Strano, *La PA "scommette" sul tirocinio formativo e di orientamento*, in Pubblico impiego, 2006, 12, 51.

12 (segue). - Lavoratori socialmente utili (LSU).

I lavoratori socialmente utili (LSU) non sono titolari di un vero rapporto di lavoro dipendente con la PA in generale, e gli stessi non sono destinatari della disciplina dei contratti collettivi di lavoro; i lavoratori socialmente utili non instaurano un rapporto di lavoro dipendente con la Pubblica Amministrazione. Infatti, l'occupazione temporanea in lavori socialmente utili ha matrice essenzialmente assistenziale e, sebbene comporti l'applicabilità di alcuni tipici istituti lavoristici, non costituisce un rapporto di lavoro subordinato, per cui non può discutersi del recesso dell'ente utilizzatore come di un licenziamento⁴¹; è stata, peraltro, dichiarata manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 8 d.leg. n.468 del 1997 e 4 del d.leg. n.81 del 2000, secondo cui l'utilizzo in attività socialmente utili non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro, perché la differenziazione del trattamento giuridico è conseguenza della diversa funzione economica e sociale del lavoro svolto in regime di subordinazione ovvero, senza un vincolo sinallagmatico, nell'ambito della suddetta relazione giuridica, che ha una connotazione marcatamente previdenziale e assistenziale⁴²

I lavoratori socialmente utili sono retribuiti dall'Inps attraverso il Fondo nazionale per l'occupazione e l'impiego gestito dal Ministero del lavoro, e non incidono né sul bilancio né sulla pianta organica degli enti utilizzatori⁴³

⁴¹ In termini, Cass. 29 gennaio 2007, n.1828, in Foro it., 2007, I,.....con nota di S.L. Gentile; Cass. 19 novembre 2004, n.21936, id., 2006, I, 874 con nota di S.L. Gentile, *Le violazioni dei limiti di utilizzo in lavori socialmente utili: implicazioni vietate ex lege e tutele insopprimibili*; A. Tursi, *Lavori socialmente utili e federalismo*, in DRI, 2006, 160.

⁴² Corte App. Catania 15 marzo 2007, in Foro it., 2007, I,.....

⁴³ Il Consiglio di Stato, sez.VI, con sentenza n.1253 del 15 marzo 2007 ha affermato che le caratteristiche dei lavoratori socialmente utili non ne consentono la qualificazione come rapporto di impiego; e ciò per la considerazione che il rapporto dei lavoratori socialmente utili trae origine da motivi assistenziali, riguarda un impegno lavorativo certamente precario, non comporta la cancellazione dalle liste di collocamento, il compenso orario uguale per tutti versato dallo Stato e non dal datore di lavoro, la limitazione delle assicurazioni sociali solo a quelle contro gli infortuni e le malattie professionali.

Ed infatti, in ordine alla natura del rapporto di lavoro prestato dai lavoratori socialmente utili, la Cassazione⁴⁴ ha affermato che il rapporto del LSU trova fondamento nell'art.38, comma 2, Cost. in quanto è diretto alla soddisfazione di un interesse sociale, quale quello della tutela contro la disoccupazione. In tale caso si è in presenza di un rapporto giuridico di natura previdenziale⁴⁵ che viene disciplinato da una legislazione volta a garantire al lavoratore diritti basati sul dettato costituzionale.

Ne consegue che il LSU, impegnato in una attività presso una pubblica amministrazione, non può rivendicare un rapporto di lavoro subordinato⁴⁶; il LSU svolgendo la sua attività per la realizzazione di un interesse di carattere generale, ha diritto ad emolumenti cui non può giuridicamente riconoscersi natura retributiva ma solo previdenziale⁴⁷.

I lavoratori socialmente utili devono svolgere esclusivamente le attività straordinarie per le quali sono chiamati e comunque le sole attività indicate nei progetti⁴⁸. Ove ciò non avvenga, il lavoratore può chiedere il riconoscimento del rapporto di fatto con l'ente locale che lo ha utilizzato, con tutte le conseguenze sul piano retributivo e contributivo parametricate a quelle del personale dipendente di pari livello⁴⁹.

⁴⁴ Cass., sez.un., 22 febbraio 2005, n.3508, in Foro it, Rep.2005, voce Giurisdizione civile, n.214.

⁴⁵ M. Ranieri, *Il meccanismo di rivalutazione delle somme percepite dai lavoratori socialmente utili*, in Prev. e ass. pubblica e privata, 2004, 225.

⁴⁶ S. Sortino, *Accertamento degli uffici tributari comunali: impiego di lavoratori socialmente utili attraverso società di servizi*, in Nuova rass., 2002, 335; A. Calandriello, *Il d.leg. 28 febbraio 2000 n.81: nuove occasioni di lavoro stabile per i lavoratori socialmente utili*, in Nuove autonomie, 2000, 463.

⁴⁷ A. Trovato, *L.S.U. : un rapporto "previdenziale"*, in Pubblico impiego, 2006, 7/8, 92.

⁴⁸ L-Balsamo-G- Meridio, *I progetti di lavoro socialmente utili. Prospettive di sviluppo e ricerca di nuovi strumenti giuridici per l'impiego dei lavoratori socialmente utili*, in Comuni d'Italia, 1996, 213.

⁴⁹ Trib. Fermo 17 giugno 2006, in Dir.e lavoro Marche, 2006, 279. Sul tema, S. A. Gentili, *Le violazioni dei limiti di utilizzo in lavori socialmente utili: implicazioni vietate ex lege e tutele insopprimibili*, Foro it., 2006, I, 876.

13. (segue)- *Giornalisti alle dipendenze di un ente pubblico.*

A decorrere dal 1 gennaio 2001, l'art.76 della l. n.388 del 2000, ha disposto l'iscrizione all'Inpgi dei pubblicisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica. Tale art.76 ha affermato l'iscrizione previdenziale dei giornalisti all'Inpgi indipendentemente dalla contrattazione collettiva ad essi applicata; unico requisito richiesto è il possesso dello status professionale (professionisti, pubblicisti, praticanti) e la natura dell'attività espletata che deve essere "giornalistica". E ciò in quanto, nel regime previdenziale Inpgi ora assume rilievo, ai fini dell'iscrizione, soltanto la natura giornalistica del rapporto di lavoro subordinato e non anche l'applicazione del c.c.n.l. giornalistico come precedentemente previsto dal d.leg. n.503 del 1992.

Pertanto, anche i giornalisti alle dipendenze della pubblica amministrazione⁵⁰, a tempo determinato o a tempo indeterminato, in presenza del duplice requisito di affidamento di incarico di natura giornalistica (pubblicista e/o professionista), ovvero di svolgimento di attività riconducibile alla professione giornalistica e di iscrizione all'albo di categoria, devono essere obbligatoriamente iscritti, ai fini pensionistici, presso l'Inpgi⁵¹ (anziché all'Inpdap).

Ovviamente al venir meno del requisito dello svolgimento dell'attività giornalistica, rivivrà l'obbligo di iscrizione all'istituto previdenziale di pertinenza.

Sulla previdenza dei giornalisti dipendenti da una pubblica amministrazione, è intervenuto anche il Ministero del lavoro e della

⁵⁰ R Nobile, *Ufficio stampa: regole, soggetti e modalità. Ruoli e competenze dell'informazione istituzionale*, in *Pubblico impiego*, 2007, 4, 59.

⁵¹ Per la prassi amministrativa sull'obbligo di iscrizione all'Inpgi del personale giornalistico addetto all'informazione nella pubblica amministrazione, ed assunto sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, con affidamento di incarico giornalistico, ovvero che svolga attività di lavoro riconducibile alla professione giornalistica, circ. Inpgi PC/12/CO del 28 ottobre 2003; circ. Inpdap n.9 del 9 febbraio 2004. Si veda anche il sito www.inpgi.it per la prassi amministrativa. Sul tema dell'obbligo di iscrizione all'Inpgi, v. Cass. 26 giugno 2004, n.11944, in *Foro it.*, 2004, I, 2346 con nota di richiami.

previdenza sociale⁵², per chiarire le disposizioni dell'art.76 della l.23.12.2000 n.388. Il Ministero ha affermato che l'iscrizione previdenziale dei giornalisti deve essere effettuata presso l'Inpgi indipendentemente dalla contrattazione collettiva. Unico requisito è dato dalla natura dell'attività espletata, che deve essere "giornalistica".

Occorre evidenziare che i giornalisti dipendenti da pubbliche amministrazioni, iscritti all'Inpdap fino al 31 dicembre 2000, sono stati iscritti ope legis all'Inpgi dal 1 gennaio 2001 senza alcuna modifica degli elementi costitutivi e fondamentali del rapporto di lavoro che, pertanto, è proseguito senza alcuna modifica soggettiva o oggettiva dello stesso senza soluzione di continuità.

Per i soggetti in questione (dipendenti pubblici iscritti all'Inpgi) si è posto il problema di attribuire, alla cessazione del rapporto di lavoro, un trattamento pensionistico a carico dell'Inpdap, ancorché a decorrere dall'anno 2001 le contribuzioni siano state versate all'Inpgi. Tale problematica è stata risolta dall'Inpdap⁵³, nel senso che, "considerata la peculiarità del mutamento del regime di iscrizione previdenziale che ha riguardato tali soggetti lasciando per il resto immutato il rapporto di lavoro degli stessi, ritiene ammissibile l'erogazione della pensione a proprio carico per i giornalisti dipendenti di pubbliche amministrazioni che, pur continuando a prestare servizio con iscrizione all'Inpgi, potevano far valere, alla data del 31.12.2000, i requisiti contributivi per il diritto a pensione e abbiano successivamente raggiunto i requisiti anagrafici, in costanza di iscrizione all'Inpgi, previa ovviamente cessazione dal servizio"⁵⁴. L'accesso al pensionamento avverrà secondo le date previste dalle vigenti disposizioni in relazione alla data di risoluzione del rapporto di lavoro con l'Inpgi.

⁵² Parere n.80907 del 24 settembre 2003.

⁵³ Nota operativa n12 del 16.2.2007 e parere del Ministero del lavoro e della Previdenza sociale nota n.5781 del 19 gennaio 2007.

⁵⁴ Le sedi Inpdap, quindi, provvederanno a determinare il trattamento pensionistico sulla base dell'anzianità contributiva maturata alla data del 31.12.2000 e delle retribuzioni percepite alla medesima data, rivalutate.