AMBIENTE | ECHA – Consultazione pubblica sulla proposta di restrizione REACH – PFAS: Risposta Confindustria

scritto da Maria Rosaria Zappile | Ottobre 31, 2023
Lo scorso 7 febbraio, l'Agenzia europea per le sostanze chimiche ha pubblicato la proposta di restrizione REACH sui PFAS (sostanze per- e polifluoroalchiliche), al fine di ridurre le emissioni di PFAS nell'ambiente e rendere i prodotti e i processi più sicuri per le persone.

Il 22 marzo 2023 è stata avviata una consultazione pubblica di sei mesi, nell'ambito della quale Confindustria ha elaborato come risposta un Position Paper contenente osservazioni specifiche sulla proposta in esame. In allegato, il documento di dettaglio.

Proposta di restrizione REACH sui PFAS_PP Confindustria sette2023

Area Servizi alle Imprese (Mariarosaria Zappile, 089.200842(**m.zappile@confindustria.sa.it**)

Salerno Boat Show, tutto

pronto per la VII edizione

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 31, 2023
SELEZIONE ARTICOLI 31 10 2023 1

Zes per il Mezzogiorno

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 31, 2023
SELEZIONE ARTICOLI 31 10 2023 2

Area contesa, l’infinita guerra dei cartelli

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 31, 2023
SELEZIONE ARTICOLI 31 10 2023 6

Napoli,a ssunzione per i primi 294 lavoratori del bacino ex Whirlpool

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 31, 2023
SELEZIONE ARTICOLI 31 10 2023 10

Bonomi, allarme investimenti serve uno stimolo nella manovra

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 31, 2023
SELEZIONE ARTICOLI 31 10 2023 11

CHIMICA, BUZZELLA ELETTO PRESIDENTE

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 31, 2023
SELEZIONE ARTICOLI 31 10 2023 17

ECCO LA FINANZIARIA

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 31, 2023
SELEZIONE ARTICOLI 31 10 2023 20

LANDINI COSI' IL GOVERNO SOFFOCA I LAVORATORI

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 31, 2023
SELEZIONE ARTICOLI 31 10 2023 21

LAVORO INTERMITTENTE | la Cassazione chiarisce che ipotesi soggettive e oggettive sono alternative

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 31, 2023
Considerato l'ampio utilizzo del contratto di lavoro intermittente nei settori rappresentati da Federturismo Confindustria, appare utile segnalare una **recente sentenza della Cassazione** che ha chiarito che le ipotesi soggettive e le ipotesi oggettive previste per la stipula del contratto a chiamata sono, tra loro, alternative e non devono dunque ricorrere congiuntamente.

Come noto l'art. 13 del D.lgs. 81/2015 prevede che il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato in due ipotesi:

- **ipotesi oggettive** individuate dai contratti collettivi o, in mancanza, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;
- **ipotesi soggettiva**: il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno

di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Con riferimento alle ipotesi oggettive, è noto che non è mai stato emanato il decreto ministeriale che avrebbe dovuto individuare le ipotesi oggettive e che si debba, dunque, ancora fare riferimento alle fattispecie previste, oltre che dai contratti collettivi, dal R.D. n. 2657 del 1923, la cui vigenza è stata confermata dal Ministero del Lavoro già con il D.M. del 23 ottobre 2004 e ribadita poi con la risposta ad interpello n. 10 del 21 marzo 2016.

Da una prima lettura della norma – ed è questa l'interpretazione prevalente – pare corretto e quasi scontato affermare che le c.d. ipotesi oggettive che consentono l'utilizzo di tale contratto sono alternative a quelle c.d. soggettive. Seguendo tale lettura, ad esempio, gli alberghi potrebbero assumere i fattorini (ipotesi soggettiva di cui al n. 4 del RD n. 2657/1923) a prescindere dalla loro età anagrafica, anche se hanno un'età compresa tra i 25 e i 55 anni di età. Tale lettura pare essere condivisa, seppur non apertis verbis, anche nella nota del Ministero del Lavoro 4 ottobre 2016, n. 18194 e nella circolare n. 1/2021 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Risulta, tuttavia, che questa interpretazione non è pacifica e che, secondo alcune articolazioni territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, le ipotesi oggettive e quelle soggettive non sono alternative ma dovrebbero essere presenti entrambi per poter legittimare l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente. Secondo tale opzione, dunque, il contratto a chiamata è percorribile solo se il contratto collettivo o il RD 2657/1923 contempla l'attività per la quale è stipulato il contratto e il lavoratore è in possesso dei requisiti anagrafici (24-55 anni).

Tale contrasto interpretativo è dunque giunto al cospetto

della Suprema Corte che, con la recente **sentenza n. 22086 del 24 luglio 2023**, ribaltando quanto stabilito dalla Corte d'Appello, ha affermato che, ai fini della legittimità del contratto di lavoro intermittente, le due condizioni richieste dalla norma, quella oggettiva circa la discontinuità dell'attività oggetto dell'accordo e quella soggettiva inerente all'età del dipendente, sono tra loro alternative.

Per i Giudici di legittimità, depone in tal senso la formulazione della norma (art. 13 D.Lgs. 81/2015), che prevede che, in ogni caso, sia possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente con soggetti che hanno meno di 24 anni (e fino a che ne compiono 25) o più di 55 anni.

Secondo la sentenza, dunque, le due condizioni non sono necessariamente concorrenti e possono legittimare la sottoscrizione di un contratto di lavoro intermittente anche singolarmente e in maniera disgiunta.

Si ritiene che tale chiarimento giurisprudenziale sia di fondamentale importanza per un corretto utilizzo della tipologia contrattuale in esame.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

Angela Amaturo 089200821 a.amaturo@confindustria.sa.it