

# Lavori usuranti: prime osservazioni sullo schema di decreto legislativo

Vincenzo Putrignano *Avvocato del Foro di Bergamo - Studio Legale Labour Lawyers*



*Il Consiglio dei Ministri del 28 gennaio 2011 ha approvato uno schema di decreto legislativo che rivede la normativa in favore dei lavoratori impegnati in lavori usuranti*

Il tema dei lavori usuranti, o più esattamente dei benefici pensionistici da riconoscere ai lavoratori adibiti a lavorazioni usuranti, è questione spinosa, che nel corso degli anni è stata oggetto di diversi interventi da parte del legislatore<sup>(1)</sup>. Con notevole approssimazione concettuale, si può dire che la questione consiste nella necessità di costruire un meccanismo con cui si riconosca un'anzianità contributiva maggiorata in considerazione del periodo di adibizione a lavorazioni che presentino un maggior gradiente di penosità, e che dunque risultino debilitanti in misura più proporzionale rispetto alle consuete attività per la salute del lavoratore.

La complessità della questione dipende anzitutto dalla stessa difficoltà, da un punto di vista medico-legale, a definire nel concreto quali siano le lavorazioni o le attività usuranti; a ciò si aggiunga che la regolazione dei lavori usuranti implica rilevanti opzioni latamente politiche e di politica del lavoro ed economica; da ultimo, che essa incide sui costi del previdenziale e dunque sulla stessa sostenibilità del modello pensionistico. Come ha affermato la Corte costituzionale - con espressione forse cruda ma di certo icastica - quelli previdenziali sono diritti «*finanziariamente condizionati*», e dunque il legislatore ha un (ampio, ma non indefinito) margine per definire il grado di soddisfazione delle attese previdenziali dei lavoratori<sup>(2)</sup>.

**Dal 2013  
in pensione  
con tre anni  
di anticipo**

Ora, tali nodi problematici possono costituire «criteri ermeneutici» alla luce dei quali leggere ed interpretare le norme dello schema di decreto legislativo - approvato dal Consiglio dei Ministri in via preliminare nella seduta del 28 gennaio 2011 e sul quale ora si acquisirà il parere delle parti sociali, della conferenza unificata e delle competenti commissioni parlamentari - in tema di «*accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti*», adottato ai sensi dell'art. 1, cc. 1 e 2, legge n. 183/2010.

## Le norme di delega

Lo schema di decreto legislativo, si legge nei *consideranda*, è stato emanato ai sensi dell'art. 1, cc. 1 e 2, legge n. 183/2010. Tale norma ha delegato il governo all'adozione di un testo di mero «*riassetto normativo*» delle norme finalizzate a «*concedere ai lavoratori dipendenti impegnati in particolari lavori o attività che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008 la possibilità di conseguire, su domanda, il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti*»; nel far ciò, il governo era tenuto ad osservare i principi ed i criteri direttivi espressi dall'art. 1, c.

3, legge n. 247/2007 (cd. Protocollo sul welfare)<sup>(3)</sup>, salvo quello di cui alla

lettera g) del medesimo comma, relativo ad un sistema di monitoraggio finanziario degli accessi ai pensionamenti. Nella legge n. 183/2010 si è preferito un diverso sistema di verifica e di contenimento dei costi, ossia la clausola di salvaguardia di cui all'art. 1, comma 2 del Collegato lavoro, che prevede una sorta di «contingentamento».

- (1) I principali riferimenti normativi di disciplina della materia sono stati costituiti dal Dlgs n. 374/1993, emanato in attuazione della legge di riforma pensionistica Amato n. 421/1992, di volta in volta integrato e modificato dalla legge n. 724/1994; dalla legge n. 335/1995; legge n. 449/1997; legge n. 388/2000; legge n. 243/2004; in attuazione di tali norme, sono poi fondamentali i decreti ministeriali attuativi 19 maggio 1999 e 17 aprile 2001.
- (2) *Ex plurimis*, Corte costituzionale 14 luglio 1988, n. 822. In realtà, in un sistema di gestione delle risorse a ripartizione con pensione retributiva, la discrezionalità del legislatore appare meno libera nel dare soddisfazione alle aspettative previdenziali dei lavoratori.
- (3) Sulla legge n. 247/2007, M. Cinelli, G. Ferraro (a cura di), *Welfare, mercato del lavoro e competitività. Commento alla legge 24 dicembre 2007, n. 247*, in *Guida al Lavoro*, supplemento al n. 2 del febbraio 2008; e, ivi e più specificamente, i contributi di P. Olivelli, *Lavori usuranti*, pag. 20; e di M. Cinelli, *L'affievolimento» dei diritti previdenziali*, pag. 19.

In sintesi, le lettere da a) ad f) dell'art. 1, c. 3, legge n. 247/2007 contemplavano quali criteri cui il legislatore delegato doveva attenersi quelli schematizzati nella tabella seguente:

<b>Requisito anagrafico</b>	Riduzione di tre anni (e comunque età non inferiore a 57 anni)
<b>Mansioni usuranti</b>	Lavoratori di cui al decreto 19.5.1999
	Lavoratori (subordinati) notturni di cui al Dlgs n. 66/2003
	Lavoratori addetti alla cd. linea catena
	Conducenti di veicoli pesanti (per il solo servizio pubblico di trasporto di persone)
<b>Anzianità contributiva</b>	Almeno 7 anni negli ultimi 10 anni (periodo transitorio)
	Almeno 1/2 della vita lavorativa (a regime)
<b>Prova dei requisiti</b>	Definizione del procedimento di accertamento e della documentazione idonea
<b>Sanzioni</b>	Previsione di sanzioni amministrative pecuniarie e « <i>altre sanzioni</i> » in caso di omessa comunicazione di elementi utili a definire i requisiti di accesso
<b>Risorse finanziarie</b>	Coerenza con le dotazione di un fondo <i>ad hoc</i> costituito per far fronte alle maggiori spese

Il governo Prodi aveva esercitato la delega, approvando in via preliminare uno schema di decreto che aveva sollevato molteplici critiche, in relazione soprattutto al meccanismo di contenimento della spesa e ad alcune restrizioni giudicate irragionevoli; la delega è stata infatti lasciata scadere<sup>(4)</sup>. Il Collegato lavoro ha di fatto prorogato i termini per l'esercizio della delega da parte del governo, sostituendo, al criterio di cui alla lettera g) non più richiamata, un diverso meccanismo di contenimento dei costi. Il meccanismo ipotizzato dal Protocollo del welfare prevedeva un intervento del Ministro delle finanze, che, valutando il potenziale «*pregiudizio al conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica*», ne relazionava al Parlamento adottando «*le conseguenti iniziative legislative*»; ossia, per la materia che qui si considera, un «rimpinguamento», da farsi mediante un atto avente forza di legge, delle risorse del fondo costituito per far fronte alle maggiori spese, con assegnazione di risorse utili a compensare gli scostamenti rispetto alle previsioni di spesa e dunque idonee a rendere il fondo nuovamente capiente;

ora invece, sulla base di una più stringente applicazione della regola del contenimento dei costi, il Collegato lavoro ha previsto una sorta di «congelamento» in via automatica dei provvedimenti, con applicazione di un criterio di priorità nella soddisfazione delle domande pervenute.

Da ultimo, quanto alla modalità di emanazione del decreto attuativo, la legge n. 183/2010 rinvia alle procedure di cui all'art. 1, cc. 90-92, legge n. 247/2007, i quali sinteticamente prevedono: delibera preliminare del Consiglio dei Ministri; parere obbligatorio e non vincolante delle parti sociali; parere della conferenza unificata Stato-Regioni; pareri (solo parzialmente vincolanti) da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per le conseguenze di carattere finanziario<sup>(5)</sup>. Si tratta di una procedura articolata, per taluni versi farraginoso, e che quanto al coinvolgimento della conferenza unificata di certo non è necessitata da nessuna esigenza tecnica, visto che si tratta di un provvedimento destinato ad incidere su materie del tutto estranee alle competenze regionali. Tuttavia, in particolare negli ultimi anni, visto anche l'alto numero di decreti delegati, è diventata quasi di prassi ed alla quale non ci si può sottrarre (pena la violazione dell'art. 76 Cost.), visto il richiamo alle procedure previste dal Protocollo.

### I soggetti beneficiari

Resta confermata l'impostazione secondo la quale i lavori usuranti sarebbero nel tempo diventati *species* di una più ampia categoria di lavorazioni, attività e *modalità* di erogare la prestazione che sinteticamente sono definite «*particolarmente faticose e pesanti*» ed il cui denominatore comune è quello di incidere in maniera più che proporzionale sul progressivo deperimento fisico che l'invecchiamento e l'attività lavorativa comportano.

Si badi che il legislatore delegato - vincolato ad una scelta del legislatore del 2007, scelta forse non del tutto coerente con l'evoluzione del mercato del lavoro nostrano e di sospetta legittimità costituzionale - limita i benefici ai soli lavoratori subordinati<sup>(6)</sup>: resterebbero in tal modo esclusi, ad esempio, i conducenti di autobus destinati al trasporto privato di persone che esercitano tale attività in forma autonoma. Resta inoltre fermo il requisito di un'anzianità contributiva non inferiore ai trentacinque anni ed il regime di decorrenza di pensionamento vigente al momento della maturazione dei requisiti agevolati; tale specifi-

- (4) Sullo schema di decreto adottato dal governo Prodi, vd. G. Cazzola, *Le questioni aperte della delega legislativa in materia di lavori usuranti*, in *Bollettino Adapt*, 30 giugno 2008, n. 23, e la documentazione ivi richiamata.
- (5) Sulla articolata procedura di decretazione, sia consentito rinviare a V. Putignano, *Spunti problematici in materia di fonti nelle recenti norme di attuazione del Protocollo sul welfare*, in *Bollettino Adapt* ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)), 14 aprile 2008, n. 12.
- (6) Il decreto legislativo n. 347/1997, invece, all'art. 2 accordava tutela sia ai «*lavoratori dipendenti pubblici e privati*» sia ai «*lavoratori autonomi iscritti all'Inps*».

cazione vale a rendere indifferenti per i lavoratori le eventuali modifiche normative che siano intervenute successivamente alla maturazione dei requisiti per il pensionamento<sup>(7)</sup>. Sono pertanto individuate quattro categorie di lavoratori: a) i lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti, come individuati dal decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 19 maggio 1999; b) i lavoratori notturni; c) i lavoratori addetti alla cd. linea catena; d) i conducenti di veicoli di trasporto pubblico collettivo, di capienza superiore ai nove posti.

**a)** Le mansioni particolarmente usuranti, come noto, sono quelle per lo svolgimento delle quali è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, che non può essere ridotto mediante idonee misure. Si tratta di un'elencazione che contempla lavorazioni usuranti in considerazione sia dell'ambiente nel quale sono svolte (galleria, miniere ecc.) sia della intrinseca penosità delle mansioni esercitate (lavori ad alte temperature, disgreggio di rivestimenti di amianto ecc.).

**b)** Quanto alla seconda ipotesi, il legislatore non si è attenuto all'indicazione della delega, che limitava il beneficio ai lavoratori che notturni sono qualificati ai sensi del Dlgs n. 66/2003, ma individua una nozione *ad hoc*, più ampia, che contempla: 1) i turnisti che lavorino per almeno sei ore nel periodo notturno (dalla mezzanotte alle cinque del mattino), per un periodo di giorni lavorativi non inferiore a settantotto (per i lavoratori che maturano i requisiti tra il 1° luglio 2008 al 30 giugno 2009) o a sessantaquattro (per i lavoratori che maturano i requisiti dopo il 1° luglio 2009); i lavoratori che prestino la loro attività per almeno tre ore nel periodo notturno (dalla mezzanotte alle cinque del mattino), per l'intero anno lavorativo. Come è evidente, si tratta di una soluzione che amplia notevolmente la platea dei beneficiari, anche al di là del limite minimo (ottanta giorni) previsto dal decreto sull'orario di lavoro; si verificherà dunque un sensibile scostamento nella definizione di lavoratore notturno, a seconda dei fini per i quali rileva tale distinzione.

**c)** La terza categoria, definita con ricchezza di aggettivazioni e di perifrasi, vale ad individuare i cottimisti, ex art. 2100 c.c., addetti alle lavorazioni cd. a catena. Per tale categoria, la ricchezza delle formule impiegate dal legislatore delegato vale a circoscrivere il più possibile la categoria, soprattutto al fine di evitare che del beneficio possano lucrare anche soggetti addetti a lavorazioni «*collaterali*» o accessorie a quelle a catena. I soggetti legittimati sono comunque solo quelli i cui datori

siano inquadrati, ai fini Inail, in talune lavorazioni espressamente indicate in un allego al decreto.

**d)** Godono infine dell'agevolazione non tutti i conducenti, ma solo quelli addetti ai servizi pubblici di trasporto di persone, con mezzi di una data dimensione. È necessario che i lavoratori siano stati adibiti alle mansioni usuranti per un periodo di servizio effettivo (esclusi dunque i periodi di contribuzione figurativa), pari ad almeno sette anni per coloro che matureranno i requisiti entro il 31 dicembre 2017; pari ad almeno la metà della vita lavorativa (dunque non meno di diciassette anni e mezzo) per i lavoratori che matureranno i requisiti a partire dal 1° gennaio 2008.

## Le agevolazioni

I lavoratori così individuati ottengono un beneficio, non cumulabile con altri trattamenti, che consiste nella riduzione di tre anni dell'età anagrafica e di tre unità della somma di età anagrafica ed anzianità contributiva, secondo il meccanismo pensato dalla riforma pensionistica Maroni, da ultimo emendato dalla legge n. 247/2007, e salve sempre eventuali revisioni dovute ai futuri ed eventuali adeguamenti dei requisiti. Resta ferma, in ogni caso, la possibilità per i lavoratori di godere, in via sostitutiva, di trattamenti di miglior favore per lucrare di un accesso anticipato al trattamento pensionistico.

Tale beneficio decorrerà nella misura piena dal 1° gennaio 2013; in via transitoria, ossia nel periodo 2008-2012, il beneficio è accordato in misura ridotta, come illustrato nella tabella che segue:

Dal	Al	Età anagrafica	Somma età + anzianità
1.1.2008	30.6.2009	-1	/
1.7.2009	31.12.2009	-2	-2
1.1.2010	31.12.2010	-2	-1
1.1.2011	31.12.2012	-3	-2

Per i lavoratori notturni che maturano i requisiti dopo il 1° luglio 2009, e che hanno prestato la loro attività usurante solo alcuni giorni durante l'anno (art. 1, comma 1, lett. b), n. 1), è stato posto un massimale, graduato sul numero di giorni lavorativi; la riduzione del requisito di anzianità anagrafica non può superare:

- un anno, per coloro che abbiano prestato lavoro notturno per un numero di giorni lavorativi annui compresi da 64 a 71;
- due anni, per coloro che abbiano prestato lavoro

(7) Ad esempio, il sistema delle cd. finestre o il differimento dei trattamenti pensionistici introdotto dall'art. 12 del decreto legge n. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010.

notturno per un numero di giorni lavorativi annui compresi da 72 a 77.

Nel caso in cui il lavoratore abbia svolto lavoro notturno solo per alcuni periodi (inferiori a quelli richiesti dalla lett. b) e contemporaneamente possa vantare lo svolgimento di attività di cui alle altre lettere del comma 1 (ma evidentemente per un periodo non sufficiente ad integrare i requisiti richiesti per il pensionamento anticipato), si può applicare il trattamento di favore appena illustrato se le attività svolte ai sensi delle lett. a) - c) sono state svolte per un periodo superiore alla metà (si suppone, nel silenzio della formula legislativa che termina in maniera tronca) delle giornate lavorative indicate nel comma 6, ossia per un numero di giornate lavorative superiore rispettivamente a 32 o a 36.

Qualora invece il lavoratore abbia cumulato periodi di lavoro per lo svolgimento di attività di cui alla lettera a) e dalla lett. b) dell'art. 1, comma 1, i requisiti si maturano avuto riguardo al (solo) periodo più lungo di adibizione o, in caso di pari misura dei periodi, ai sensi dei criteri di cui alla lett. b).

### La presentazione della domanda

È rimessa al lavoratore la facoltà di usufruire del pensionamento anticipato, lasciando così alla sua discrezionalità una autovalutazione sullo stato di «usura» della sua forma fisica. Dunque i lavoratori devono presentare la domanda all'istituto previdenziale competente entro i termini indicati dall'art. 2, comma 1<sup>(8)</sup>, pena un differimento (da uno a tre mesi) della decorrenza del trattamento pensionistico. L'indicazione di termini di presentazione della domanda è funzionale all'accertamento, da parte dell'istituto competente, del possesso dei requisiti richiesti ed al rispetto dei tempi tecnici necessari per il monitoraggio della capienza delle risorse disponibili. Alla domanda deve essere allegata la necessaria

**Obbligo per i datori di rendere disponibile tutta la documentazione necessaria**

documentazione, che il datore è obbligato a rendere disponibile al lavoratore<sup>(9)</sup>, che attesti il possesso dei requisiti; il legislatore, con un'elencazione<sup>(10)</sup> forse ridondante, si è premurato di elencare quali siano i documenti e gli atti dai quali sia possibile enucleare elementi di prova utili. Forse, tenendo conto che la lett. o) che chiude l'elenco cita, con espressione forse un po' imprecisa<sup>(11)</sup>, «ogni altra documentazione equipollente», sarebbe stato più efficace riferirsi genericamente a «documenti ed atti attraverso i quali sia possibile provare il possesso dei requisiti», in modo da evitare: da una parte che lavoratori e datori di lavoro siano costretti (soprattutto alla luce dell'apparato sanzionatorio e dell'obbligo di collaborare alla ricostruzione della carriera del lavoratore) a costruire banche dati della storia individuale di ciascuno; dall'altra, che gli istituti previdenziali possano mettere in campo interpretazioni restrittive, che con la formula prescelta sono autorizzati a com-

piere, che introducano una valutazione sulla idoneità dei documenti presentati per raggiungere la prova dello svolgimento di lavorazioni particolarmente faticose e pesanti.

In effetti, l'art. 5 del decreto obbliga i datori a comunicare con cadenza annuale, anche per il tramite delle associazioni datoriali o dei consulenti del lavoro, in via telematica alle Direzioni provinciali del lavoro ed agli enti previdenziali, lo svolgimento di lavorazioni notturne secondo i criteri di cui alla lett. b) dell'art. 1, pena una sanzione amministrativa dai 500 ai 1.500 euro, e salvo comunque il procedimento di diffida di cui al Dlgs n. 124/2004.

L'art. 6, inoltre, punisce con una sanzione civile pari al doppio di quanto indebitamente percepito coloro che abbiano «fornito» documentazione non veritiera per conseguire i benefici previdenziali; è interessante notare che tale norma, riferendosi a coloro che

documentazione, che il datore è obbligato a rendere disponibile al lavoratore<sup>(9)</sup>, che attesti il possesso dei requisiti; il legislatore, con un'elencazione<sup>(10)</sup> forse ridondante, si è premurato di elencare quali siano i documenti e gli atti dai quali sia possibile enucleare elementi di prova utili. Forse, tenendo conto che la lett. o) che chiude l'elenco cita, con espressione forse un po' imprecisa<sup>(11)</sup>, «ogni altra documentazione equipollente», sarebbe stato più efficace riferirsi genericamente a «documenti ed atti attraverso i quali sia possibile provare il possesso dei requisiti», in modo da evitare: da una parte che lavoratori e datori di lavoro siano costretti (soprattutto alla luce dell'apparato sanzionatorio e dell'obbligo di collaborare alla ricostruzione della carriera del lavoratore) a costruire banche dati della storia individuale di ciascuno; dall'altra, che gli istituti previdenziali possano mettere in campo interpretazioni restrittive, che con la formula prescelta sono autorizzati a com-

(8) Il 30 settembre 2011 per coloro che abbiano già maturato i requisiti o che li maturino entro il 31 dicembre 2011; entro il 1° marzo dell'anno di maturazione dei requisiti, per gli altri.

(9) Peraltro, per alcuni dei documenti elencati, non esiste alcun obbligo di conservazione, o - se esiste - è per una durata inferiore a quella necessaria a dimostrare il possesso dei requisiti pensionistici agevolati.

(10) L'elenco, di dubbia razionalità, contempla: a) *prospetto di paga*; b) *libro matricola, registro di impresa ovvero il libro unico del lavoro*; c) *libretto di lavoro*; d) *contratto di lavoro individuale indicante anche il contratto collettivo nazionale, territoriale, aziendale e il livello di inquadramento*; e) *ordini di servizio, schemi di turnazione del personale, registri delle presenze ed eventuali atti di affidamento di incarichi o mansioni*; f) *documentazione medico-sanitaria*; g) *comunicazioni ai sensi dell'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 ovvero comunicazioni di cui al successivo articolo 5, comma 1*; h) *comunicazioni di cui al successivo articolo 5, comma 2*; i) *carta di qualificazione del conducente di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286 e certificato di idoneità alla guida*; l) *documento di valutazione del rischio previsto dalle vigenti disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*; m) *comunicazioni di assunzione ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 2, del decreto legge 15 ottobre 1996, n. 510, convertito in legge 29 novembre 1996, n. 608 e successive modificazioni*; n) *dichiarazione di assunzione ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 contenente le informazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152*; o) *altra documentazione equipollente*.

(11) Non esiste, in effetti, una procedura con cui si possa ottenere la «equipollenza» di un libretto di lavoro, o di un ordine di servizio.

*forniscono* documentazione non veritiera e non coloro che la *utilizzano*, potrebbe valere a sanzionare anche i datori di lavoro che hanno collaborato alla redazione del documento non veritiero.

### **Copertura finanziaria e modalità attuative**

Il decreto, seguendo l'impostazione del Protocollo sul welfare, prevede che il finanziamento dei maggiori oneri sia posto a carico dell'apposito fondo, costituito ai sensi dell'art. 1, comma 3, lett. *f*), della legge n. 247/2007, e dunque totalmente a carico dello Stato.

La scelta (del legislatore del 2007, cui non ci si poteva sottrarre, pena l'eccesso di delega) sembra poco razionale. In un sistema di gestione delle risorse a ripartizione, quale è quello generalmente applicato (dalla quasi totalità) degli enti previdenziali, caratterizzato dalle pensioni contributive, forse sarebbe stato più coerente al principio di responsabilità prevedere quantomeno delle forme di compartecipazione finanziaria dei soggetti interessati, anche al fine di non compromettere la sostenibilità del sistema.

A tal riguardo, si deve segnalare che il decreto predispone un sistema di «salvaguardia», a tutela della copertura finanziaria necessaria; al macchinoso sistema previsto dalla legge n. 247, il legislatore dele-

gato ha preferito la determinazione di un meccanismo di controllo sul rispetto del *plafond* finanziario. Qualora emerga che l'accoglimento di tutte le domande presentate possa comportare un sforamamento dei tetti di spesa annua ammissibili in base al numero dei pensionamenti programmati, la decorrenza dei trattamenti viene automaticamente posticipata, fermo il rispetto di un criterio di priorità accordata in base alla data di maturazione dei requisiti per il pensionamento anticipato e, in subordine, di presentazione della domanda.

La concreta modalità di funzionamento di tale «meccanismo di salvaguardia» è rimessa ad un decreto ministeriale dei due dicasteri coinvolti (welfare ed economia e finanze), che entro trenta giorni dalla entrata in vigore del decreto (ossia quindici giorni dopo la sua pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale*), sentite le parti sociali, dovrà definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei tetti di spesa e di differimento dei trattamenti, nonché i criteri di priorità nella concessione del beneficio.

In tale sede, i ministeri competenti dovranno definire anche aspetti di non secondaria importanza, e che particolare interesse possono avere soprattutto per i datori di lavoro coinvolti, ossia taluni aspetti relativi all'accertamento, le comunicazioni, le procedure degli enti previdenziali, il controllo.