

# OSSERVATORI ONLINE

## LA CORTE COSTITUZIONALE RAPPORTO DI LAVORO

PERIODO LUGLIO-DICEMBRE 2018

*Massimo Pallini* (\*)

SOMMARIO: 1. La Regione Campania non ha disciplinato autonomamente la figura professionale degli operatori sociologi. — 2. Non si computa nei sessanta giorni antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il congedo straordinario di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge o al figlio portatori di handicap grave. — 3. Illegittima la legge regionale siciliana che conferma gli incarichi di direttori generali delle Asl sino alla naturale scadenza nelle more dell'intervento del legislatore a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 251/2016. — 4. Legittima la decadenza automatica dalla autorizzazione di trasporto in caso di violazione degli obblighi datoriali in materia previdenziale e assistenziale. — 5. Incostituzionale la tutela economica avverso il licenziamento illegittimo introdotta dal *Jobs Act*. — 6. Illegittimità della previsione della vicedirigenza regionale da parte della Regione Liguria. — 7. Legittima la sanzione della rimozione del magistrato che ottenga prestiti o agevolazioni dalle parti di procedimenti pendenti dinanzi al suo ufficio o distretto giudiziario. — 8. Legittime le modalità del passaggio dal Tfs al Tfr per i pubblici dipendenti. — 9. La legge regionale non può disciplinare la figura professionale del «clownterapeuta». — 10. Illegittimo il requisito della convivenza *ex ante* con il padre disabile per godere di congedo straordinario. — 11. Legittima la proroga della validità della graduatoria per le assunzioni alle dipendenze della Ausl della Regione autonoma Valle d'Aosta. — 12. Legittima la disciplina dei contratti a termine del Servizio sanitario nazionale.

1. — *La Regione Campania non ha disciplinato autonomamente la figura professionale degli operatori sociologi* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha impugnato gli artt. 1, cc. 3 e 4, lett. a, 2, c. 1, 3 e 4, della legge della Regione Campania 22 maggio 2017, n. 13 (Istituzione del servizio di sociologia del territorio della Regione Campania), lamentando che dette norme nell'istituire il Servizio di sociologia del territorio definiscono compiti, attività e requisiti degli operatori sociologi, contrastando con le norme statali previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84 (Ordinamento della professione di assistente sociale e istituzione dell'albo professionale),

---

(\*) Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Milano.

e dall'art. 12 della legge 8 novembre 2000, n. 328 (Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali), violando così il principio fondamentale della legislazione statale che, ai sensi dell'art. 117, c. 3, Cost. in materia di «professioni», riserva allo Stato l'individuazione delle figure professionali. Dette norme, inoltre, ad avviso del ricorrente, disciplinando rapporti di diritto privato regolati dal codice civile tramite i contratti collettivi, violerebbero anche la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di «ordinamento civile», stabilita dall'art. 117, c. 2, lett. l, Cost. Il Presidente del Consiglio dei ministri ha impugnato anche l'art. 4 della medesima legge regionale, ritenendo che questa disposizione, secondo cui l'amministrazione regionale provvede agli oneri conseguenti all'istituzione del «Servizio di sociologia del territorio» con le risorse disponibili per la realizzazione dei Piani sociali di zona, non quantificando gli oneri finanziari derivanti dall'applicazione della legge, si ponga in contrasto con l'art. 19, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 (legge di contabilità e finanza pubblica), a tenore del quale «[l]e leggi e i provvedimenti che comportano oneri, anche sotto forma di minori entrate, a carico dei bilanci delle amministrazioni pubbliche devono contenere la previsione dell'onere stesso e l'indicazione della copertura finanziaria riferita ai relativi bilanci, annuali e pluriennali», violando così il principio di copertura finanziaria stabilito dall'art. 81, terzo comma, Cost. La Corte costituzionale ha dichiarato la prima questione di legittimità costituzionale infondata (1). La Corte ha ricordato che, secondo il suo costante orientamento, «la potestà legislativa regionale nella materia concorrente delle “professioni” deve rispettare il principio secondo cui l'individuazione delle figure professionali, con i relativi profili e titoli abilitanti, è riservata, per il suo carattere necessariamente unitario, allo Stato, rientrando nella competenza delle Regioni la disciplina di quegli aspetti che presentano uno specifico collegamento con la realtà regionale; tale principio, al di là della particolare attuazione a opera dei singoli precetti normativi, si configura infatti quale limite di ordine generale, invalicabile dalla legge regionale, da ciò derivando che non è nei poteri delle Regioni dar vita a nuove figure pro-

---

(1) C. cost. 11.7.2018, n. 147 – Pres. Lattanzi, Est. Prosperetti:

1) *dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 4 della legge della Regione Campania 22 maggio 2017, n. 13 (Istituzione del servizio di sociologia del territorio della Regione Campania)*;

2) *dichiara, in via consequenziale, ai sensi dell'art. 27 della legge 11 marzo 1953, n. 87 (Norme sulla costituzione e sul funzionamento della Corte costituzionale), l'illegittimità costituzionale degli artt. 1, 2, 3, 5 e 6 della legge della Regione Campania n. 13 del 2017.*

fessionali» (sentenza n. 98 del 2013). Nel caso in esame, però, le norme impugnate non introducono alcuna nuova figura professionale, limitandosi a istituire un nuovo servizio sociale regionale, il Servizio di sociologia del territorio, da garantire in ogni ambito territoriale con la presenza di almeno un operatore sociologo. Né, ad avviso della Consulta, ricorrono gli estremi di una violazione dell'art. 117, c. 2, lett. l, Cost., che assegna alla competenza esclusiva dello Stato la materia dell'ordinamento civile, giacché le disposizioni impugnate non contengono alcuna statuizione volta a regolamentare istituti tipici riconducibili alla materia dell'ordinamento civile di competenza legislativa statale. Peraltro, nessun pregio potrebbe attribuirsi al fatto che l'operatore sociologo non risulti contemplato tra le figure professionali prese in considerazione dal Ccnl Regioni e autonomie locali del 31 marzo 1999, in quanto le relative previsioni non hanno carattere tassativo. La Corte costituzionale ha invece ritenuto fondata la seconda questione di legittimità costituzionale sollevata con riferimento all'art. 81, c. 3, Cost. poiché la norma scrutinata non contiene alcuna quantificazione della spesa derivante dall'applicazione della stessa legge regionale. Né potrebbe ritenersi che la legge in questione non implichi nuove e maggiori spese, come invece sostenuto dalla difesa regionale, considerato che questa istituisce un nuovo servizio sociale regionale, il Servizio di sociologia del territorio, di cui garantisce l'attivazione, in ogni ambito territoriale, con la presenza di almeno un operatore sociologo.

2. — *Non si computa nei sessanta giorni antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il congedo straordinario di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge o al figlio portatori di handicap grave* — Il Tribunale ordinario di Torino e il Tribunale ordinario di Trento, entrambi in funzione di giudice del lavoro, hanno sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non annovera il congedo previsto dall'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151 del 2001, per l'assistenza, rispettivamente, al coniuge convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), tra i periodi di cui non si tiene conto ai fini del computo di quell'arco temporale di sessanta giorni tra l'inizio della sospensione o dell'assenza e l'inizio del periodo di congedo di maternità, superato il quale l'attribuzione dell'indennità di maternità risulta pre-

clusa. Entrambi i rimettenti hanno lamentato che il diniego dell'indennità di maternità, quando siano trascorsi più di sessanta giorni tra l'inizio della fruizione del congedo straordinario per l'assistenza al coniuge o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata, e l'inizio del periodo di congedo di maternità, vanifica la speciale protezione della maternità garantita dalla Costituzione. La Corte costituzionale ha ritenuto la questione di legittimità costituzionale fondata (2). La Consulta ha rilevato che, nel negare l'indennità di maternità alla madre che, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria, benefici da più di sessanta giorni di un congedo straordinario per l'assistenza al coniuge o al figlio in condizioni di grave disabilità, la disposizione censurata sacrifica in maniera arbitraria la speciale adeguata protezione che l'art. 37, primo comma, Cost. accorda alla madre lavoratrice e al bambino. Quest'ultima previsione specifica e rafforza la tutela della maternità e dell'infanzia già sancita in termini generali dall'art. 31, c. 2, Cost. L'esclusione del congedo straordinario si rivela irragionevole anche alla luce delle speciali previsioni dell'art. 24, c. 3, d.lgs. n. 151 del 2001, che non comprendono nel computo dei sessanta giorni tra l'inizio dell'assenza e l'inizio dell'astensione obbligatoria il «periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità». La deroga prevista per tali congedi si ispira a un'esigenza preminente di tutela, cosicché l'indennità di maternità è dovuta anche quando la discontinuità del rapporto di lavoro superi i sessanta giorni.

3. — *Illegittima la legge regionale siciliana che conferma gli incarichi di direttori generali delle Asl sino alla naturale scadenza nelle more dell'intervento del legislatore a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 251/2016* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha impugnato l'art. 3 della legge della Regione Siciliana 1° marzo 2017, n. 4, per contrasto con gli artt. 3, 97 e 117, c. 3, Cost., nonché con l'art. 17, lett. *b* e *c*, dello

---

(2) C. cost. 13.7.2018, n. 158 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non esclude dal computo di sessanta giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il periodo di congedo straordinario previsto dall'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151 del 2001, di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate).*

Statuto della Regione Siciliana. La disposizione censurata statuisce che «nelle more della modifica legislativa discendente dalla sentenza della Corte costituzionale n. 251 del 2016 e considerato il mancato aggiornamento dell'elenco regionale secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 3-*bis* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche e integrazioni al fine di evitare liti e contenziosi, gli incarichi di direttore generale delle Aziende sanitarie provinciali, delle Aziende ospedaliere e delle Aziende ospedaliere universitarie della Regione attualmente vigenti sono confermati sino alla naturale scadenza, ed è fatto divieto di procedere a nuove nomine, ove non ricorra l'incarico ordinario si procede alla nomina di commissario ai sensi di quanto disposto dall'articolo 3-*bis* del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche e integrazioni». Secondo il ricorrente, questo regime speciale e transitorio, articolato sulla conferma degli incarichi in atto fino alla naturale scadenza e sul divieto di nuove nomine con il ricorso a un commissario *ad acta* «ove non ricorra l'incarico ordinario», si porrebbe in contrasto con gli artt. 3 e 97, nonché con l'art. 117, c. 3, Cost., che annovera la tutela della salute tra le materie di competenza legislativa concorrente, e con l'art. 17, lettere *b* e *c*, dello Statuto speciale regionale, che circoscrive la potestà legislativa della Regione Siciliana in materia di sanità pubblica e assistenza sanitaria «entro i limiti dei principi e interessi generali cui si informa la legislazione dello Stato», in quanto la disposizione impugnata non rispetterebbe i principi fondamentali stabiliti dalla legislazione statale. Questi ultimi andrebbero desunti dalla previsione secondo cui la nomina del direttore generale delle aziende sanitarie, da parte delle Regioni, deve necessariamente e obbligatoriamente avvenire mediante ricorso a elenchi di idonei a tal fine predisposti, allo scopo di affrancare le relative scelte da condizionamenti di carattere politico, mediante la predefinitone dei requisiti e delle procedure di nomina di dette figure. A tal fine, la legge delega n. 124 del 2015 e il relativo decreto legislativo di attuazione n. 171 del 2016, proseguendo lungo una direzione già intrapresa dal legislatore sin dal 2012, hanno previsto un procedimento di nomina basato su una doppia selezione: la prima, diretta alla formazione di un elenco nazionale, istituito presso il ministero della Salute, in cui iscrivere tutti i soggetti idonei a ricoprire l'incarico *de quo*; la seconda, spettante alle Regioni e Province autonome, tesa alla nomina del direttore generale, da scegliersi nell'ambito di una rosa di candidati, costituita da coloro che, iscritti nell'elenco nazionale, abbiano manifestato l'interesse all'incarico a seguito di apposito avviso pubblico. In via transitoria, fino alla costituzione di detto elenco nazionale, si applicano le procedure vigenti, anch'esse basate su un sistema di elenchi regionali di idonei. La Corte co-

stituzionale ha ritenuto la questione fondata (3). La Corte, rammentando preliminarmente che laddove si denunci la violazione dell'art. 117, c. 3, Cost. è onere del ricorrente indicare specificamente la disposizione statale interposta che si ritiene violata, e in particolare il principio fondamentale della materia asseritamente leso (cfr. sent. n. 54 del 2015), ha ritenuto che tale onere sia stato pienamente assolto dal ricorrente, che ha descritto il complesso delle disposizioni statali in materia di dirigenza sanitaria dal quale desumere l'esistenza del principio fondamentale secondo cui la nomina dei direttori generali delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale deve necessariamente e obbligatoriamente avvenire mediante ricorso agli elenchi di idonei predisposti a tale scopo. Le disposizioni invocate dal ricorrente debbono pertanto ritenersi espressione di un principio fondamentale in materia di tutela della salute inderogabile dalla legislazione regionale.

4. — *Legittima la decadenza automatica dalla autorizzazione di trasporto in caso di violazione degli obblighi datoriali in materia previdenziale e assistenziale* — Il Consiglio di Stato ha sollevato, in riferimento agli artt. 3, 24 e 113 Cost., questioni di legittimità costituzionale degli artt. 4 e 5, commi 2, lettera g, e 8, del decreto legislativo 22 dicembre 2000, n. 395. L'art. 5, c. 2, lett. g, del d.lgs. n. 395/2000 stabilisce che non sussiste, o cessa di sussistere, il requisito di onorabilità in caso di condanna penale definitiva del datore di lavoro per fatti che costituiscono violazione degli obblighi sussistenti in materia previdenziale e assistenziale. Le disposizioni censurate determinerebbero, in violazione dell'art. 3 Cost., un irragionevole automatismo tra la perdita del requisito di onorabilità e l'applicazione di qualsiasi sanzione penale in materia previdenziale e assistenziale, poiché sarebbe esclusa in radice una possibilità di valutazione da parte dell'amministrazione circa la tipologia d'infrazione compiuta, l'entità della sanzione subita o altro elemento rilevante. Altresì violati sarebbero gli artt. 24 e 113 Cost., poiché l'assenza da parte dell'amministrazione della possibilità di valutare la rilevanza della condanna ai fini della persistenza dell'iscrizione all'albo renderebbe la facoltà di agire in giudizio, attraverso l'impugnazione dell'atto di cancellazione dall'albo, meramente formale. La Corte costituzionale

---

(3) C. cost. 17.7.2018, n. 159 – Pres. Lattanzi, Est. Cartabia:  
*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3 della legge della Regione Siciliana 1° marzo 2017, n. 4 (Proroga dell'esercizio provvisorio per l'anno 2017 e istituzione del Fondo regionale per la disabilità. Norme urgenti per le procedure di nomina nel settore sanitario regionale).*

ha ritenuto la questione infondata (4). Il d.lgs. n. 395 del 2000 ha recepito la Direttiva n. 96/26/Ce, che prevedeva il requisito dell'onorabilità tra quelli necessari per l'esercizio dell'attività di autotrasporto su strada e attribuiva agli Stati membri la potestà di determinare le condizioni in base alle quali tale requisito dovesse sussistere in capo alle imprese, espressamente condizionando la sua sussistenza all'assenza di condanna per infrazioni gravi alle normative nazionali in vigore riguardanti «le condizioni di retribuzione e di lavoro della professione». Il successivo Regolamento Ce n. 1071/2009 ha dettato una nuova disciplina della materia, senza però innovare riguardo al requisito di onorabilità. L'art. 5, c. 2, lett. g, del d.lgs. n. 395/2000, pertanto, ha individuato tra le cause d'insussistenza del requisito di onorabilità il fatto che il datore di lavoro abbia subito «l'applicazione di qualunque sanzione, comunque comminata, per omesso o insufficiente versamento degli oneri previdenziali o assistenziali», delineando un meccanismo automatico di perdita dei requisiti di onorabilità, sulla base di un bilanciamento in astratto effettuato dal legislatore, che ha imposto un'attività rigidamente vincolata all'amministrazione. Come già affermato dalla Consulta, «dalla mancanza di un requisito soggettivo per la prosecuzione del rapporto autorizzatorio il legislatore può legittimamente far discendere la decadenza dal rapporto stesso non essendo ipotizzabile una maggiore o minore "gravità" di tale mancanza in modo da dover proporzionare a essa la reazione dell'ordinamento e da richiedere una graduazione come nell'ipotesi di vere e proprie sanzioni disciplinari» (sent. n. 297/1993). Dunque, proprio l'assenza nella misura amministrativa in esame di una funzione punitiva, retributiva o dissuasiva dalla commissione di illeciti consente di ritenere insussistente la violazione del principio di proporzionalità, che non può essere invocato «per quei provvedimenti espulsivi che conseguono, di diritto, al venir meno di un requisito soggettivo» (sent. n. 226/1997). La disciplina dell'automatismo legislativo, quindi, non è contraria né al principio di proporzionalità, né alla garanzia della libertà d'iniziativa economica. Essa,

---

(4) C. cost. 17.7.2018, n. 161 – Pres. Lattanzi, Est. Amato:

*dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 4 e 5, commi 2, lettera g, e 8, del decreto legislativo 22 dicembre 2000, n. 395 (Attuazione della Direttiva n. 98/76/Ce del 1° ottobre 1998 del Consiglio dell'Unione europea, modificativa della Direttiva n. 96/26/Ce del 29 aprile 1996 riguardante l'accesso alla professione di trasportatore su strada di merci e di viaggiatori, nonché il riconoscimento reciproco di diplomi, certificati e altri titoli allo scopo di favorire l'esercizio della libertà di stabilimento di detti trasportatori nel settore dei trasporti nazionali e internazionali), sollevata, in riferimento agli artt. 3, 24 e 113 della Costituzione, dal Consiglio di Stato, Sezione V giurisdizionale, con l'ordinanza indicata in epigrafe.*



semmai, evita che talune imprese possano trarre un indebito vantaggio in termini di minori costi e maggiore disponibilità di risorse.

5. — *Incostituzionale la tutela economica avverso il licenziamento illegittimo introdotta dal Jobs Act* — Il Tribunale di Roma, Sezione lavoro, ha sollevato questioni di legittimità costituzionale: dell'art. 1, c. 7, lett. c, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, e degli artt. 2, 3 e 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (cd. *Jobs Act*), nella parte in cui hanno previsto l'applicazione ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati a decorrere dal 7 marzo 2015 di una tutela in caso di licenziamento illegittimo soltanto economica consistente in un'indennità di «misura modesta», e quantificata in modo «automatico», costituita da una indennità di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, col minimo di quattro (ora sei) e il massimo di ventiquattro (ora trentasei) mensilità, con esclusione, quindi, di «qualsiasi discrezionalità valutativa del giudice». La Corte ha ritenuto in primo luogo costituzionalmente legittima con riguardo all'art. 3 Cost. la scelta del legislatore di limitare l'applicazione della nuova disciplina sanzionatoria (meno favorevole) avverso i licenziamenti illegittimi soltanto ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, richiamando la sua giurisprudenza secondo cui «non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi nel tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche (ord. n. 25 del 2012, n. 224 del 2011, n. 61 del 2010, n. 170 del 2009, n. 212 e n. 77 del 2008)» (5). La

---

(5) C. cost. 8.11.2018, n. 194 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

1) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*) – sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*), convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96 –, limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio»;

2) dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7, lettera c, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*), e degli artt. 2, 3, commi 2 e 3, e 4 del d.lgs. n. 23 del 2015, sollevate, in riferimento agli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, 76 e 117, primo comma, della Costituzione – questi ultimi due arti-

Corte ha al riguardo affermato che «spetta difatti alla discrezionalità del legislatore, nel rispetto del canone di ragionevolezza, delimitare la sfera temporale di applicazione delle norme (sentenze n. 273 del 2011 e n. 94 del 2009)». La Corte ha altresì ritenuto infondate le questioni sollevate in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., con cui il giudice rimettente deduce che l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 viola tali disposizioni costituzionali per il tramite del parametro interposto dell'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea giacché le disposizioni della CdfUe sono applicabili agli Stati membri solo quando agiscono nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, che però disciplina solo la fattispecie dei licenziamenti collettivi e non anche quella dei licenziamenti individuali. La Corte costituzionale ha invece ritenuto fondate le ulteriori questioni, con cui il rimettente ha lamentato che l'art. 3, c. 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, prevedendo una tutela contro i licenziamenti ingiustificati rigida e inadeguata, viola gli artt. 3, 4, primo comma, 35, primo comma, e 76 e 117, primo comma, Cost.; questi ultimi due articoli in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea. La Corte costituzionale ha ricordato i suoi precedenti in cui si è espressa nel senso che il legislatore ben possa, nell'esercizio della sua discrezionalità, prevedere un meccanismo di tutela anche solo risarcitorio-monetario (sent. n. 303 del 2011), purché un tale meccanismo si articoli nel rispetto del principio di ragionevolezza. Il diritto alla stabilità del posto, infatti, «non ha una propria autonomia concettuale, ma è nient'altro che una sintesi terminologica dei limiti del potere di licenziamento sanzionati dall'invalidità dell'atto non conforme» (sent. n.

---

*coli in relazione all'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CdfUe), proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, alla Convenzione sul licenziamento n. 158 del 1982 (Convenzione sulla cessazione della relazione di lavoro a iniziativa del datore di lavoro), adottata a Ginevra dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil) il 22 giugno 1982, e all'art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30 –, dal Tribunale ordinario di Roma, III Sezione lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe;*

*3) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, sollevata, in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 10 della Convenzione Oil n. 158 del 1982 sul licenziamento, dal Tribunale ordinario di Roma, III Sezione lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe;*

*4) dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, sollevata, in riferimento agli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 30 CdfUe, dal Tribunale ordinario di Roma, III Sezione lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe.*

268 del 1994). Il meccanismo di quantificazione introdotto dal d.lgs. n. 23/2015, però, connota l'indennità come rigida, in quanto non graduabile in relazione a parametri diversi dall'anzianità di servizio, e la rende uniforme per tutti i lavoratori con la stessa anzianità. L'indennità assume così i connotati di una liquidazione legale forfetizzata e standardizzata, proprio perché ancorata all'unico parametro dell'anzianità di servizio, a fronte del danno derivante al lavoratore dall'illegittima estromissione dal posto di lavoro a tempo indeterminato. È invece un dato di comune esperienza, ampiamente comprovato dalla casistica giurisprudenziale, che il pregiudizio prodotto, nei vari casi, dal licenziamento ingiustificato dipende da una pluralità di fattori. L'anzianità nel lavoro, certamente rilevante, è dunque solo uno dei tanti. In tal modo si preclude che la discrezionalità del giudice possa rispondere all'esigenza di personalizzazione del danno subito dal lavoratore, che deve ritenersi imposta dal principio di eguaglianza *ex* art. 3 Cost. La previsione di una misura risarcitoria uniforme, indipendente dalle peculiarità e dalla diversità delle vicende dei licenziamenti intimati dal datore di lavoro, si traduce in un'indebita omologazione di situazioni che possono essere diverse. Inoltre l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015, prevedendo una tutela economica che non costituisce né un adeguato ristoro del danno prodotto, nei vari casi, dal licenziamento, né un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare ingiustamente, presta una tutela all'interesse del lavoratore alla stabilità dell'occupazione irrispettosa degli artt. 4, primo comma, e 35, primo comma, Cost., che tale interesse proteggono. La norma censurata viola, ad avviso della Consulta, anche gli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, che prevede che sia garantito «il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, a un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione». L'art. 24 della Carta sociale europea è idoneo a integrare il parametro dell'art. 117, primo comma, Cost. e si ispira alla Convenzione Oil n. 158 del 1982 imponendo agli Stati aderenti l'obbligo di garantire l'adeguatezza del risarcimento del lavoratore avverso il licenziamento illegittimo. Infine, la Corte ha chiarito che, all'esito della sua pronuncia di incostituzionalità della norma censurata, nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice dovrà tener conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio, nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti).

6. — *Illegittimità della previsione della vicedirigenza regionale da parte della Regione Liguria* — La Corte dei conti ha dubitato della legittimità costituzionale dell'art. 10 della legge della Regione Liguria 28 aprile 2008, n. 10 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2008), nella parte in cui ha istituito la vicedirigenza regionale, regolando una materia riservata alla competenza esclusiva dello Stato, e ha disposto l'incremento del Fondo per il trattamento accessorio del personale e la sua destinazione al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della vicedirigenza, in contrasto con quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale e di comparto, cui rinvia la legislazione statale. Quest'ultima disposizione determinerebbe anche la violazione dell'art. 81, c. 4, Cost., in quanto l'illegittimità della destinazione dell'incremento del Fondo per il trattamento accessorio al finanziamento della retribuzione della vicedirigenza determinerebbe la violazione dell'obbligo di copertura. La Corte costituzionale ha ritenuto tali questioni di legittimità costituzionale fondate (6). La Corte costituzionale ha convenuto che la legge regionale censurata invada la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordinamento civile. Secondo la costante giurisprudenza costituzionale, «a seguito della privatizzazione del pubblico impiego, la disciplina del trattamento giuridico ed economico dei dipendenti pubblici compete unicamente al legislatore statale, rientrando nella materia "ordinamento civile" (*ex multis*: sentenze n. 72 del 2017; n. 257 del 2016; n. 180 del 2015; n. 269, n. 211, e n. 17 del 2014)» (sentenza n. 175 del 2017). Essa, pertanto, «è retta dalle disposizioni del codice civile e dalla contrattazione collettiva» (sentenza n. 160 del 2017), cui la legge dello Stato rinvia. Nella specie, il legislatore regionale ha istituito il ruolo dei vicedirigenti regionali e ha disciplinato la relativa retribuzione di posizione e di risultato, individuando le necessarie risorse in un incremento del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale del comparto, in contrasto con quanto disposto dal legislatore statale nell'esercizio della sua competenza esclusiva. Il legislatore statale, infatti, con l'art. 7, c. 3, della legge 15 luglio 2002, n. 145, aveva rimesso alla contrattazione collettiva l'istituzione di

---

(6) C. cost. 9.11.2018, n. 196 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

1) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 10 della legge della Regione Liguria 28 aprile 2008, n. 10 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2008);

2) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 2, limitatamente alle parole «prioritariamente per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della vice dirigenza», nonché dei commi 3 e 4, della legge della Regione Liguria 24 novembre 2008, n. 42 (Norme urgenti in materia di personale, certificazione energetica, Comunità montane e disposizioni diverse).

un'apposita area della vicedirigenza sulla base di atti di indirizzo da emanarsi dal ministero della Funzione Pubblica nei confronti dell'Aran. Tale disposizione condizionava l'attribuzione della qualifica di vicedirigente all'avvenuta costituzione della relativa area da parte della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento. Inoltre la legge regionale ligure, ad avviso della Consulta, ha disposto una spesa priva di copertura normativa, e quindi lesiva dell'art. 81, quarto comma, Cost., in quanto relativa a una voce, quella che concerne l'indennità dei vicedirigenti regionali, connessa all'istituzione di un ruolo del personale regionale, avvenuta senza il necessario fondamento nella contrattazione collettiva e in violazione della competenza statale esclusiva in materia di «ordinamento civile».

7. — *Legittima la sanzione della rimozione del magistrato che ottenga prestiti o agevolazioni dalle parti di procedimenti pendenti dinanzi al suo ufficio o distretto giudiziario* — La Sezione disciplinare del Consiglio superiore della magistratura ha sollevato, in riferimento all'art. 3 Cost., questione di legittimità costituzionale dell'art. 12, c. 5, del decreto legislativo 23 febbraio 2006, n. 109, «nella parte in cui prevede in via obbligatoria la sanzione della rimozione per il magistrato che sia stato condannato in sede disciplinare per i fatti previsti dall'art. 3, lett. e», e cioè nel caso in cui il magistrato abbia ricevuto prestiti o agevolazioni da soggetti che il magistrato stesso sa essere parti o indagati in procedimenti pendenti presso l'ufficio giudiziario di appartenenza o in altro ufficio del medesimo distretto giudiziario, ovvero – laddove tali prestiti e agevolazioni siano concessi «a condizioni di eccezionale favore» – da parti offese, testimoni o comunque da soggetti coinvolti in detti procedimenti. La Corte costituzionale ha ritenuto le questioni prospettate infondate (7). Le questioni sollevate dal Csm assumevano un contrasto tra la disposizione censurata e l'art. 3 Cost. sotto tre distinti profili: a) un difetto di ragionevolezza intrinseca, connesso all'allegato difetto di proporzionalità della sanzione disciplinare massima prevista dall'ordinamento, in relazione all'automatismo della sua applicazione per tutte le ipo-

---

(7) C. cost. 12.11.2018, n. 197 – Pres. Lattanzi, Est. Viganò: *dichiara non fondate le questioni di illegittimità costituzionale dell'art. 12, comma 5, del decreto legislativo 23 febbraio 2006, n. 109, recante «Disciplina degli illeciti disciplinari dei magistrati, delle relative sanzioni e della procedura per la loro applicabilità, nonché modifica della disciplina in tema di incompatibilità, dispensa dal servizio e trasferimento di ufficio dei magistrati, a norma dell'articolo 1, comma 1, lettera f, della legge 25 luglio 2005, n. 150», sollevate, in riferimento all'art. 3 della Costituzione, dalla Sezione disciplinare del Consiglio superiore della magistratura con le ordinanze indicate in epigrafe.*

tesi concrete riconducibili alla previsione di cui all'art. 3, c. 1, lett. e, del d.lgs. n. 109 del 2006; b) una disparità di trattamento per così dire «interna», derivante dall'equiparazione, compiuta dalla disposizione denunciata, fra tre distinte ipotesi connotate da disvalore assai diverso, ma accomunate dal legislatore sotto il profilo dell'idoneità a determinare l'automatica applicazione della sanzione della rimozione; c) una disparità di trattamento «esterna», tra il trattamento riservato all'illecito disciplinare di cui all'art. 3, c. 1, lett. e, del d.lgs. n. 109 del 2006 e quello riservato ad altre ipotesi di illecito disciplinare previste dallo stesso decreto legislativo, e asseritamente più gravi (ma per le quali non è comminata la sanzione obbligatoria della rimozione). Ad avviso della Consulta, sono inappropriati i *tertia comparationis* indicati dal Csm che concernano norme che sanzionano per l'«uso della qualità di magistrato al fine di conseguire vantaggi ingiusti per sé o per altri», ma prescindono dalla posizione di parte, indagato, parte offesa o testimone del soggetto che elargisce al magistrato i vantaggi ingiusti. Neppure comparabile con la fattispecie in esame è l'illecito che è integrato da condotte come il «frequentare» o l'«intrattenere rapporti consapevoli di affari» con persone sottoposte a procedimento penale o di prevenzione comunque trattato dal magistrato, ovvero che abbiano subito condanne superiori a una certa soglia di gravità, o che siano effettivamente state destinate a provvedimenti di prevenzione, che hanno un disvalore inferiore alla diversa condotta del magistrato sanzionata dalla norma censurata e per questo soggette a una sanzione meno severa. La Corte costituzionale ha poi rilevato che non sussiste una irragionevole disparità di trattamento nemmeno sotto il profilo «interno», e cioè tra le diverse ipotesi contemplate dalla medesima disposizione censurata, per le quali si prevede in modo indifferenziato l'obbligatoria applicazione della sanzione della rimozione. Sarebbe invece irragionevole pretendere che, ogniqualvolta la legge preveda la sanzione massima applicabile in un dato settore di disciplina per una pluralità di fattispecie astratte, tutte quelle fattispecie siano connotate da un disvalore tra loro esattamente comparabile. Essenziale e sufficiente a garantire il rispetto del principio di eguaglianza è, in tali ipotesi, che anche la fattispecie di illecito meno grave tra quelle che comportano l'applicazione della sanzione massima prevista dai diversi rami dell'ordinamento, isolatamente considerata, sia pur sempre connotata da un grado di disvalore tale da rendere non manifestamente sproporzionata la comminatoria della sanzione massima. Infine, la Corte costituzionale ha ritenuto insussistente una irragionevolezza della norma censurata anche sotto il profilo di manifesta irragionevolezza intrinseca che deriverebbe dall'automatismo della sanzione della rimozione, che non consentirebbe al giudice disciplinare di gra-

duare la risposta sanzionatoria in relazione alla concreta gravità dei molteplici casi di specie suscettibili di essere ricondotti sotto l'astratta previsione normativa. In tal caso, il pericolo di distorsione dell'attività giurisdizionale in favore del soggetto che renda prestiti o agevolazioni al magistrato e il significativo e pernicioso indebolimento della fiducia dei consociati nell'indipendenza e imparzialità dello stesso ordine giudiziario che ne consegue conducono a ritenere ragionevole la scelta del legislatore di colpire indefettibilmente con la sanzione della rimozione la totalità delle condotte rientranti nell'alveo applicativo dell'art. 3, c. 1, lett. e, del d.lgs. n. 109 del 2006, caratterizzate tutte da una piena consapevolezza del magistrato sulle qualità dei propri «benefattori», da provarsi compiutamente nell'ambito del procedimento disciplinare, e al netto comunque delle vicende di scarsa rilevanza, alle quali risulta applicabile la causa esimente prevista dall'art. 3-bis del medesimo decreto legislativo.

8. — *Legittime le modalità del passaggio dal Tfs al Tfr per i pubblici dipendenti* — Il Tribunale di Perugia ha dubitato della legittimità costituzionale dell'art. 26, c. 19, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, che disciplina il passaggio dei lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni dal trattamento di fine servizio (Tfs) al trattamento di fine rapporto (Tfr) e, in tale contesto, demanda a un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri il compito di «definire, ferma restando l'invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini pensionistici, gli adeguamenti della struttura retributiva e contributiva conseguenti all'applicazione del trattamento di fine rapporto». Nell'attuare le previsioni indicate, il d.P.c.m. 20 dicembre 1999 ha soppresso, per i dipendenti che transitano al regime del Tfr, la trattenuta a carico dei lavoratori, destinata a finanziare le pregresse forme di trattamento di fine servizio, e ha disposto, allo scopo di «assicurare l'invarianza della retribuzione netta complessiva e di quella utile ai fini previdenziali», la riduzione della retribuzione lorda, «in misura pari al contributo previdenziale obbligatorio soppresso». Il rimettente ravvisa, nell'assetto delineato dalla disposizione censurata e poi specificato dalla fonte secondaria, in linea con le vincolanti indicazioni della legge, un contrasto con gli artt. 3 e 36 della Costituzione. La Corte costituzionale ha ritenuto infondata la questione (8). Ad avviso della Consulta, il legislatore, nel prudente esercizio della sua discrezionalità, ha scandito la descritta

---

(8) C. cost. 22.11.2018, n. 213 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

1) *dichiara ammissibili gli interventi spiegati dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) nei giudizi di cui al registro ordinanze n. 125 e n. 127 del 2017;*

transizione secondo un percorso graduale, che investe anche la disciplina delle indennità di fine rapporto spettanti ai dipendenti pubblici, progressivamente ricondotte all'unitaria matrice civilistica del trattamento di fine rapporto, raggiungendo l'accordo delle organizzazioni sindacali più rappresentative che il 29 luglio 1999 hanno stipulato con l'Aran un Accordo quadro nazionale successivamente recepito appunto dal d.P.c.m. 20 dicembre 1999. Nella sede negoziale, nell'alveo delle indicazioni offerte dall'art. 26, comma 19, della legge n. 448 del 1998, sono state definite le misure atte a salvaguardare il principio dell'invarianza della retribuzione netta e a contemperare la tutela dei diritti retributivi e previdenziali dei lavoratori pubblici con la salvaguardia della sostenibilità del sistema complessivamente considerato.

9. — *La legge regionale non può disciplinare la figura professionale del «clownterapeuta»* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha promosso questioni di legittimità costituzionale della legge della Regione Puglia 20 dicembre 2017, n. 60, in riferimento all'art. 117, c. 3, Cost., lamentando che nella parte in cui la legge regionale avrebbe disciplinato la figura professionale del «clown di corsia», della quale definisce il percorso formativo e l'istituzione di un apposito registro regionale per i soggetti che svolgono l'attività di clownterapia, finirebbe per ledere la competenza statale in materia di «professioni», essendo riservata al legislatore nazionale l'individuazione delle figure professionali con i relativi profili e titoli abilitanti. La Corte costituzionale ha ritenuto fondata la questione (9). La Corte ha richiamato la propria giurisprudenza secondo cui «la potestà legislativa regionale nella materia concorrente delle “professioni” deve rispettare il principio secondo cui l'individuazione delle figure professionali, con i relativi profili e titoli abilitanti, è riservata, per il suo carattere necessariamente unitario, allo Stato, rientrando nella competenza delle Regioni la disciplina di quegli aspetti che presentano uno specifico collegamento con la realtà regionale; tale principio, al di là della particolare attuazione a opera dei singoli precetti normativi, si configura infatti quale limite di ordine generale,

---

2) dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 26, comma 19, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (*Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo*), sollevata dal Tribunale ordinario di Perugia, in funzione di giudice del lavoro, in riferimento agli artt. 3 e 36 della Costituzione, con le ordinanze indicate in epigrafe.

(9) C. cost. 6.12.2018, n. 228 – Pres. Lattanzi, Est. Prosperetti:  
dichiara l'illegittimità costituzionale della legge della Regione Puglia 20 dicembre 2017, n. 60 (*Disposizioni in materia di clownterapia*).



invalicabile dalla legge regionale, da ciò derivando che non è nei poteri delle Regioni dar vita a nuove figure professionali» (sent. n. 147/2018).

10. — *Illegittimo il requisito della convivenza ex ante con il padre disabile per godere di congedo straordinario* — Il Tar Lombardia ha dubitato della legittimità costituzionale dell'art. 42, c. 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, con riguardo alla disciplina del congedo straordinario retribuito concesso al figlio per l'assistenza al padre gravemente disabile. Secondo il rimettente, la disposizione censurata, concedendo al figlio tale congedo solo a condizione che già conviva con il padre al momento della presentazione della domanda, si porrebbe in contrasto con il disposto degli artt. 2, 29 e 32 Cost. La Corte costituzionale ha ritenuto la questione fondata (10). Ad avviso della Consulta, il requisito della convivenza *ex ante* compromette il diritto del disabile di ricevere la cura necessaria dentro la famiglia, proprio quando si venga a creare una tale lacuna di tutela e il disabile possa confidare soltanto sull'assistenza assicurata da un figlio ancora non convivente al momento della richiesta di congedo. Può infatti accadere che la convivenza si ristabilisca in occasione di eventi che richiedono la vicinanza – in questo caso fra padre e figlio – quale presupposto per elargire la cura al disabile. Il requisito della convivenza *ex ante*, se inteso come criterio prioritario per l'identificazione dei beneficiari del congedo, si rivela idoneo a garantire, in linea tendenziale, il miglior interesse del disabile; tale presupposto, tuttavia, non può assurgere a criterio indefettibile ed esclusivo, così da precludere al figlio, che intende convivere *ex post*, di adempiere in via sussidiaria e residuale i doveri di cura e di assistenza, anche quando nessun altro familiare convivente, pur di grado più lontano, possa farsene carico. Pertanto, la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, nella parte in cui non annovera tra i

---

(10) C. cost. 7.12.2018, n. 232 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto, e alle condizioni stabilite dalla legge, il figlio che, al momento della presentazione della richiesta del congedo, ancora non conviva con il genitore in situazione di disabilità grave, ma che tale convivenza successivamente instauri, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, dei figli conviventi, dei fratelli e delle sorelle conviventi, dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi, legittimati a richiedere il beneficio in via prioritaria secondo l'ordine determinato dalla legge.*

beneficiari del congedo straordinario ivi previsto, e alle condizioni stabilite dalla legge, il figlio che, al momento della presentazione della richiesta, ancora non conviva con il genitore in situazione di disabilità grave, ma che tale convivenza successivamente instauri, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, dei figli conviventi, dei fratelli e delle sorelle conviventi, dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi, legittimati a richiedere il beneficio in via prioritaria secondo l'ordine determinato dalla legge.

11. — *Legittima la proroga della validità della graduatoria per le assunzioni alle dipendenze della Ausl della Regione autonoma Valle d'Aosta* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha promosso, in riferimento agli artt. 2 e 3 dello Statuto speciale per la Valle d'Aosta e agli artt. 3, 97, 117, c. 2, lett. l, Cost., questione di legittimità costituzionale dell'art. 22, c. 1, della legge della Regione autonoma Valle d'Aosta 22 dicembre 2017, n. 23, che stabilisce che l'efficacia delle graduatorie di procedure selettive pubbliche bandite dall'Azienda unità sanitaria locale della Valle d'Aosta per il reclutamento di personale del comparto, vigenti alla data di entrata in vigore della legge e in scadenza nell'anno 2018, è prorogata di ulteriori dodici mesi. La Corte costituzionale ha ritenuto non fondata la questione (11). Ad avviso della Consulta, la norma censurata non violerebbe i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica dettati dalla legislazione statale che pongono limiti transitori alla facoltà delle Regioni e degli enti del Servizio sanitario nazionale di procedere ad assunzioni, giacché la Regione Valle d'Aosta provvede al finanziamento del Servizio sanitario nazionale nel suo territorio, senza alcun apporto a carico del bilancio dello Stato. Secondo la costante giurisprudenza della Corte, «lo Stato, quando non concorre al finanziamento della spesa sanitaria, neppure ha titolo per dettare norme di coordinamento finanziario» (sentt. n. 133 del 2010, n. 115 e n. 187 del 2012, n. 125 del 2015). La legge regionale censurata neppure invade la competenza legislativa esclusiva dello Stato nella materia

---

(11) C. cost. 21.12.2018, n. 241 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra: *dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 22, comma 1, della legge della Regione autonoma Valle d'Aosta 22 dicembre 2017, n. 23 (Disposizioni collegate alla legge di stabilità regionale per il triennio 2018/2020), promosse, in riferimento agli artt. 2 e 3 della legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 4 (Statuto speciale per la Valle d'Aosta), e agli artt. 3, 97, 117, secondo comma, lettera l, e terzo comma, della Costituzione, dal Presidente del Consiglio dei ministri con il ricorso indicato in epigrafe.*

«ordinamento civile». La giurisprudenza della Corte è costante nell'affermare che le procedure concorsuali pubblicistiche per l'accesso al ruolo non ricadono nella materia dell'ordinamento civile, ma in quella della organizzazione degli enti substatali di competenza regionale. La limitazione della durata della proroga a dodici mesi consente di ritenere la legge regionale compatibile con il principio del buon andamento dell'amministrazione di cui all'art. 97 Cost. giacché non è tale da rendere la selezione che vi ha dato luogo tanto lontana nel tempo da pregiudicare l'esigenza di aggiornamento professionale di quanti accedono all'impiego pubblico.

12. — *Legittima la disciplina dei contratti a termine del Servizio sanitario nazionale* — Il Tribunale di Foggia ha sollevato questioni di legittimità costituzionale dell'art. 10, comma 4-ter, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in riferimento, nel complesso, agli artt. 3, 4, 24, 35, 97, 101, 104, 111, e 117 Cost., in relazione alla clausola 4, punto 1, e alla clausola 5, punti 1 e 2, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla Direttiva n. 1999/70/Ce del Consiglio, del 28 giugno 1999. La norma censurata prevede che per i «contratti a tempo determinato del personale sanitario del [...] Servizio sanitario nazionale, ivi compresi quelli dei dirigenti, in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza» non trovi applicazione l'art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. n. 368 del 2001, secondo cui, «qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato...». Oggetto della censura è stata anche la previsione dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, secondo cui «la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative». Ad avviso del rimettente, queste norme consentirebbero, senza limiti e misure preventive antiabusive e sanzionatorie, l'utilizzazione illegittima dei contratti a tempo determinato per il personale sanitario del Servizio sanitario nazionale per più di trentasei mesi, differenziando i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con

la pubblica amministrazione sanitaria rispetto ai contratti a termine stipulati con datori di lavoro privati, o pubblici, come le fondazioni lirico-sinfoniche, escludendo senza ragioni oggettive i primi dalla tutela rappresentata dalla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e senza un'adeguata misura risarcitoria, così ledendo i parametri costituzionali invocati. La Consulta ha ritenuto la questione infondata (12). La Consulta si è limitata a confermare, per un verso, la preclusione dettata dall'art. 97, c. 3, Cost. per tutto il settore pubblico di conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato e, per altro verso, l'adeguatezza della misura sanzionatoria costituita dal risarcimento del danno nei termini precisati dalla Corte di Cassazione.

---

(12) C. cost. 27.12.2018, n. 248 – Pres. Lattanzi, Est. Coraggio:  
*dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 10, comma 4-ter, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (Attuazione della Direttiva n. 1999/70/Ce relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unice, dal Ceep e dal Ces), e dell'art. 36, commi 5, 5-ter e 5-quater, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), sollevate, in riferimento, nel complesso, agli artt. 3, 4, 24, 35, primo comma, 97, quarto comma, 101, secondo comma, 104, primo comma, 111, secondo comma, e 117, primo comma, della Costituzione, in relazione alla clausola 4, punto 1, e alla clausola 5, punti 1 e 2, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla Direttiva n. 1999/70/Ce del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'Accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato, e all'art. 4, paragrafo 3, del Trattato sull'Unione europea, dal Tribunale ordinario di Foggia, in funzione di giudice del lavoro, con l'ordinanza in epigrafe.*

LA CORTE COSTITUZIONALE  
SICUREZZA SOCIALE

PERIODO AGOSTO 2018 - GENNAIO 2019

*Lorenzo Fassina* (\*)

SOMMARIO: 1. Congedo straordinario per l'assistenza al genitore anche al figlio non convivente. — 2. Effetti pensionistici delle progressioni di carriera del personale militare. — 3. Impignorabilità dell'assegno sociale. — 4. Invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile a fini pensionistici.

1. — *Congedo straordinario per l'assistenza al genitore anche al figlio non convivente* — Ha diritto al congedo straordinario per assistere il genitore gravemente disabile anche il figlio con lui non convivente, in mancanza di tutti gli altri familiari legittimati a godere del beneficio, secondo l'ordine di priorità indicato dalla legge (anzitutto il coniuge convivente, in seconda battuta il padre e la madre, anche adottivi, poi i figli conviventi, i fratelli e le sorelle conviventi, e da ultimo i parenti o gli affini entro il terzo grado conviventi). È quanto ha stabilito la Corte costituzionale con la sentenza n. 232/2018 (1) accogliendo la questione di legittimità della norma impugnata (art. 42, c. 5, del decreto legislativo 26.3.2001, n. 151) là dove non prevedeva, appunto, questo beneficio anche per il figlio non convivente per l'assistenza del padre. La Corte ha ribadito la ragion d'essere del congedo straordinario, che esprime i valori

---

(\*) Responsabile Ufficio giuridico e vertenze Cgil nazionale.

(1) C. cost. 7.12.2018, n. 232 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto, e alle condizioni stabilite dalla legge, il figlio che, al momento della presentazione della richiesta del congedo, ancora non conviva con il genitore in situazione di disabilità grave, ma che tale convivenza successivamente instauri, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, dei figli conviventi, dei fratelli e delle sorelle conviventi, dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi, legittimati a richiedere il beneficio in via prioritaria secondo l'ordine determinato dalla legge.*

della solidarietà familiare e risponde all'esigenza di assicurare la cura del disabile nell'ambito della famiglia e della comunità di vita cui appartiene, allo scopo di tutelarne la salute e di promuoverne nel modo più efficace l'integrazione. Il legislatore, nell'estendere a soggetti diversi dai genitori il beneficio in questione, ha posto come requisito la precedente convivenza con il disabile, per garantire la continuità delle relazioni affettive e di cura. Tuttavia, questo requisito rischia di pregiudicare il padre disabile, quando manchino i familiari conviventi indicati in via prioritaria dalla legge e vi sia solo un figlio, all'origine non convivente, pronto a impegnarsi per prestare la necessaria assistenza. Anche queste situazioni sono ugualmente meritevoli di adeguata protezione, «poiché riflettono i mutamenti intervenuti nei rapporti personali e le trasformazioni che investono la famiglia, non sempre tenuta insieme da un rapporto di prossimità quotidiana, ma non per questo meno solida nel suo impianto solidaristico». Il requisito della precedente convivenza non può dunque «assurgere a criterio indefettibile ed esclusivo, così da precludere al figlio, che intende convivere *ex post*, di adempiere in via sussidiaria e residuale i doveri di cura e di assistenza, anche quando nessun altro familiare convivente, pur di grado più lontano, possa farsene carico». La Corte ha precisato che il figlio, dopo aver conseguito il congedo straordinario, ha l'obbligo di instaurare una convivenza che garantisca al genitore disabile un'assistenza permanente e continuativa.

2. — *Effetti pensionistici delle progressioni di carriera del personale militare* — Non è illegittimo il mancato recupero, per i dipendenti pubblici pensionati negli anni 2011-2014, degli incrementi retributivi sterilizzati nei medesimi anni. Un alto ufficiale della Marina era stato promosso a un grado superiore nel 2012, subendo la sterilizzazione degli effetti retributivi, prevista dalla legge per il periodo dal 2011 al 2014, ed era andato in pensione nel 2014, pertanto con una base pensionabile «sterilizzata». In giudizio aveva chiesto che al termine della sterilizzazione, dal 2015, la sua base pensionabile fosse rivalutata per tener conto degli effetti retributivi della promozione del 2012. Al riguardo, la Corte dei conti aveva sollevato questione di legittimità costituzionale della legge esclusivamente in relazione all'art. 3 Cost., nella parte in cui non prevede tale rivalutazione, per irragionevole disparità di trattamento rispetto agli statali andati in pensione dopo il 2014. La Corte costituzionale, premesso che non è in questione la legittimità della norma sulla sterilizzazione nel quadriennio (che non determina un prelievo temporaneo ma individua l'ammontare della retribuzione dovuta nel periodo), ha dichiarato infondata la questione con sen-

tenza n. 200/2018 (2), dato che il trattamento pensionistico si determina al momento della cessazione del rapporto, ed esso può essere legittimamente determinato diversamente in relazione allo scorrere del tempo.

3. — *Impignorabilità dell'assegno sociale* — La Corte costituzionale, con sentenza n. 12/2019 (3), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, in riferimento all'art. 3 Cost., dell'art. 23, comma 6, d.l. 27 giugno 2015, n. 83, convertito, con modificazioni, nella l. 6 agosto 2015, n. 132, nella parte in cui prevede che la pignorabilità relativa (ossia per la sola eccedenza dalla parte necessaria ad assicurare mezzi adeguati alle esigenze di vita del pensionato), nel caso di accredito su conto bancario o postale intestato al debitore, delle somme dovute a titolo di prestazioni pensionistiche si applichi esclusivamente alle procedure esecutive iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del predetto d.l. (27 giugno 2015), anziché a tutte le procedure pendenti alla medesima data, poiché il diverso regime temporale previsto per le procedure pendenti alla data di entrata in vigore del d.l. n. 83/2015 è irragionevole. Il diverso regime temporale previsto per le procedure pendenti alla data di entrata in vigore del d.l. n. 83/2015, benché sia ispirato all'esigenza di salvaguardare l'affidamento nella certezza giuridica di chi ha avviato il pignoramento nella piena vigenza della disciplina antecedente che lo consentiva, non supera il vaglio di costituzionalità. E tanto perché su tale esigenza prevale, nel bilanciamento tra valori costituzional-

---

(2) C. cost. 15.11.2018, n. 200 – Pres. Lattanzi, Est. Amoroso:

*dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 9, comma 21, terzo periodo, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122, e dell'art. 16, comma 1, lettera b, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria), convertito, con modificazioni, in legge 15 luglio 2011, n. 111, come integrato dall'art. 1, comma 1, lettera a, primo periodo, del d.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 (Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'art. 16, commi 1, 2 e 3, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111), sollevate, in riferimento all'art. 3 della Costituzione, dalla Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la Liguria.*

(3) C. cost. 31.1.2019, n. 12 – Pres. Lattanzi, Est. Carosi:

*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 23, comma 6, del decreto legge 27 giugno 2015, n. 83 (Misure urgenti in materia fallimentare, civile e processuale civile e di organizzazione e funzionamento dell'amministrazione giudiziaria), convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2015, n. 132, nella parte in cui non prevede che l'ottavo comma dell'art. 545 del codice di procedura civile, introdotto dall'art. 13, comma 1, lettera l, del medesimo decreto legge, si applichi anche alle procedure esecutive aventi a oggetto prestazioni pensionistiche pendenti alla data di entrata in vigore di detto decreto legge.*

mente protetti, la tutela del pensionato, la cui necessità è già stata affermata dalla Corte in altre sentenze.

4. — *Invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile a fini pensionistici* — La Corte costituzionale, con sentenza n. 213/2018 (4), ha stabilito che è legittima la normativa che, nel passaggio dei dipendenti pubblici dal regime del Tfs a quello del Tfr, impone il vincolo dell'invarianza della retribuzione netta. La legge n. 448/98 (art. 26, comma 19) fissa, per i dipendenti pubblici che transitano dal regime d'indennità di buonuscita o di trattamento di fine servizio a quello del trattamento di fine rapporto, la regola dell'invarianza della retribuzione netta utile per il relativo calcolo. Col successivo d.P.c.m., delegato dalla medesima legge, venne soppressa, per i dipendenti pubblici transitanti nel regime del Tfr, una precedente trattenuta sulla retribuzione destinata a finanziare le pregresse forme di indennità finale. In un giudizio promosso da alcuni dipendenti pubblici, è stato sollevato il dubbio di contrasto della legge del 1998 con gli artt. 3 e 36 Cost., in ragione del fatto che, vincolando la base di calcolo del nuovo regime alla regola dell'invarianza della retribuzione netta anziché di quella lorda, determinerebbe un trattamento finale di lavoro insufficiente e deteriore rispetto a quello dei dipendenti pubblici rimasti nel precedente regime. La Corte, esclusa la violazione dell'art. 36 Cost., afferma infine che la valutazione comparativa tra i due regimi (Tfs o Ibu e Tfr) in relazione all'art. 3 Cost. è preclusa dalla eterogeneità della struttura, della base di calcolo e della disciplina degli stessi.

---

(4) C. cost. 22.11.2018, n. 213 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:  
*dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 26, comma 19, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo), sollevata dal Tribunale ordinario di Perugia, in funzione di giudice del lavoro, in riferimento agli artt. 3 e 36 della Costituzione.*



## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PERIODO II SEMESTRE 2018

*Angelo Delogu* (\*), *Francesco Saverio Giordano* (\*\*)

SOMMARIO: 1. Contrattazione collettiva. — 1.1. I rinnovi e gli accordi del secondo semestre 2018 tra continuità e innovazioni. — 1.2. L'ipotesi di rinnovo del Ccnl dei chimici: il recepimento del sistema retributivo introdotto dal cd. Patto della fabbrica. — 1.3. L'Accordo integrativo del Ccnl turismo in materia di contratti a termine: l'adeguamento alla disciplina dei contratti flessibili *ex d.lgs. n. 81/2015* e al cd. decreto Dignità. — 1.4. L'ipotesi di rinnovo del Ccnl grafici, cartotecnici, informatici: l'intervento in materia di lavoro agile. — 1.5. L'intesa integrativa del Ccnl della logistica: le prime forme di tutela per i cd. *riders*. — 1.6. L'ipotesi di rinnovo del Ccnl per la categoria delle agenzie di somministrazione lavoro. — 1.7. Il Ccnl commercio per le aziende della distribuzione moderna organizzata. — 2. Contrattazione aziendale. — 2.1. L'Accordo integrativo H&M Hennes & Mauritz. — 2.2. Il contratto collettivo Gruppo Barilla Spa per il quadriennio 2018-2021.

### 1. — *Contrattazione collettiva* —

1.1. — *I rinnovi e gli accordi del secondo semestre 2018 tra continuità e innovazioni* — Tra i rinnovi contrattuali o gli accordi più recenti, intervenuti a livello nazionale a partire dal luglio 2018, si segnalano, in particolare: a) l'ipotesi di rinnovo del Ccnl del settore chimico (per gli addetti dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e Gpl) firmata il 19 luglio 2018 (1); b) l'Accordo in materia di contratti a termine per il settore turismo (che modifica il Capo III e il Titolo IV del Ccnl turismo 18 gennaio 2014) stipulato il 31 ottobre 2018 (2); c) l'ipotesi di accordo per il rinnovo del

---

(\*) Angelo Delogu è assegnista di ricerca di Diritto del lavoro presso l'Università di Urbino «Carlo Bo» (par. da 1.1 a 1.5).

(\*\*) Francesco Saverio Giordano è dottore di ricerca di Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma (par. 1.6, 1.7, 2.1 e 2.2).

(1) Sottoscritta da Federchimica, Farindustria e dalle Oo.Ss. di settore, ovvero Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec, Ugl Chimici, Failc-Confail, Fialc-Cisal.

(2) Sottoscritto da Federalberghi, Faita e dalle Oo.Ss. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs.

Ccnl della comunicazione e dei servizi innovativi (grafici, cartotecnici, informatici), sottoscritta in data 9 luglio 2018 (3); d) l'intesa integrativa del Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione, sui cd. *riders* sottoscritta il 18 luglio 2018 (4).

Passando in rapida rassegna i «prodotti» della contrattazione collettiva appena richiamati, emergono molte conferme, ma anche delle significative novità – tanto in materia retributiva, quanto di rapporti di lavoro flessibile, sino a giungere ai temi del lavoro agile o della *gig economy* – che meritano di essere brevemente analizzate.

1.2. — *L'ipotesi di rinnovo del Ccnl dei chimici: il recepimento del sistema retributivo introdotto dal cd. Patto della fabbrica* — Nel rinnovo del Ccnl dei chimici emerge, tra l'altro, l'adeguamento operato nei confronti delle previsioni in materia retributiva introdotte dall'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018 (cd. Patto della fabbrica) (5). L'ipotesi di rinnovo, in effetti, definisce i due nuovi concetti del trattamento economico minimo (Tem) e del trattamento economico complessivo (Tec). In particolare, il Tem risulta composto dai seguenti elementi retributivi: minimo e indennità di posizione organizzativa; mentre il Tec corrisponde a tutti gli elementi della retribuzione contrattualmente previsti. È precisato che gli aumenti del Tem potranno essere assorbiti dai superminimi solo là dove il contratto individuale specifichi che il superminimo è riconosciuto come anticipo di futuri aumenti contrattuali (non essendo quindi sufficiente definirlo assorbibile).

A luglio di ciascun anno è previsto il riallineamento del Tem in funzione degli scostamenti (sia positivi, sia negativi) tra il dato previsto dell'inflazione e quello effettivamente rilevato, sempre che tali scostamenti siano superiori allo 0,5%. Lo scostamento positivo comporterà un aumento del Tem e una contestuale riduzione dell'Edr (Elemento distinto della retribuzione), così come lo scostamento negativo darà luogo al procedimento inverso. In buona sostanza, l'Edr funzionerà da «ammortizzatore» delle variazioni del Tem eventualmente determinate dagli scostamenti inflattivi, in modo tale che essi siano di fatto «neutralizzati».

---

(3) Unigec/Unimatica Confapi e Slc-Cgil/Fistel-Cisl/Uilcom-Uil.

(4) Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti. Intesa raggiunta tra le associazioni datoriali Confetra; Fedit; Assologistica; Federspedi; Confartigianato trasporti e le Oo.Ss. Fita-Cna; Filt-Cgil; Fit-Cisl e Uiltrasporti.

(5) Liso 2018. Su questi temi e più in generale sulle questioni retributive vd. Pascucci 2018.

L'accordo prevede, infine, che alla scadenza del Ccnl sarà effettuata una verifica complessiva per garantire l'allineamento del Tem all'inflazione reale.

1.3. — *L'Accordo integrativo del Ccnl turismo in materia di contratti a termine: l'adeguamento alla disciplina dei contratti flessibili ex d.lgs. n. 81/2015 e al cd. decreto Dignità* — L'Accordo del 31 ottobre 2018 raggiunto nel settore Turismo è volto ad adeguare la disciplina del contratto a termine rispetto alle novità normative intervenute in questi anni (e in particolare rispetto al d.lgs. n. 81/2015 e al d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018: cd. decreto Dignità) (6). Senza entrare nel dettaglio delle singole clausole, meritano di essere segnalati i seguenti punti. In primo luogo, l'accordo definisce i limiti quantitativi secondo un criterio di progressività, che, tenendo conto dell'esigenze di flessibilità del settore, è volto ad agevolare le realtà aziendali minori. Si possono assumere 4 lavoratori a termine nelle aziende che occupano fino a 4 dipendenti (con un rapporto percentuale superiore o pari al 100%) sino a giungere, attraverso una serie di scaglioni intermedi, a un limite del 20% per tutte le aziende che occupino più di 50 dipendenti. Limiti quantitativi che peraltro non si applicano per le aziende stagionali, oltre che per una serie di altre ipotesi.

In secondo luogo, si tipizzano una serie di ipotesi di intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno (7) che sono considerate rientranti nei casi di legittima apposizione del termine.

In terzo luogo, viene data una nuova definizione di stagionalità volta a includere tutte le aziende che nel corso dell'anno osservano uno o più periodi di chiusura al pubblico.

In quarto luogo, viene fornita un'apposita disciplina della successione dei contratti, definendo i casi in cui le norme degli artt. 19, comma 2, e 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 non trovano applicazione (in sostanza si tratta dei contratti riconducibili al concetto di stagionalità e del caso in cui al lavoratore sia garantita la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nelle riassunzioni).

---

(6) Su tali punti, cfr. Di Noia 2018. Più in generale sulla disciplina del contratto a termine prima del cd. decreto Dignità vd. Preteroti 2016.

(7) Intensificazione connessa a festività, religiose o civili, nazionali ed estere; periodi connessi a svolgimenti di manifestazioni; periodi interessati da iniziative promozionali o commerciali ecc.

1.4. — *L'ipotesi di rinnovo del Ccnl grafici, cartotecnici, informatici: l'intervento in materia di lavoro agile* — L'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl della comunicazione e dei servizi innovativi si segnala per aver introdotto – a differenza di altri Ccnl dello stesso periodo, che hanno rinviato la regolamentazione a un futuro confronto (8) – una specifica disciplina del lavoro agile (9). Tuttavia, il testo della clausola contrattuale, dopo aver fatto proprio «l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di favorire la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro», si limita a riprodurre in larga misura i contenuti del Capo II della l. n. 81/2017, pur con qualche piccola differenza. Ciò può notarsi a partire dalla stessa definizione di lavoro agile quale «prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dell'azienda», per la quale sembrerebbe essenziale – a differenza dell'art. 18 della l. n. 81/2017, in cui risulta essere solo eventuale – il supporto degli strumenti telematici (in una sorta di assimilazione al telelavoro). La clausola contrattuale pretende anche il «rispetto tassativo della idoneità del luogo [di lavoro, *n.d.a.*] quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati». E, tuttavia, non è dato comprendere se tale previsione vincoli il datore di lavoro o il prestatore. La questione può forse risolversi avendo riguardo alla clausola successiva, là dove si stabilisce che il lavoratore dovrà attenersi, tra l'altro, «alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali». Può ipotizzarsi che anche in merito alla idoneità della postazione – non avendone il datore di lavoro il controllo, ed essendo la stessa variabile – il datore di lavoro dovrà dettare delle specifiche disposizioni volte alla tutela della sicurezza e della riservatezza cui il lavoratore agile dovrà scrupolosamente attenersi. In attuazione di quanto previsto dall'art. 18, comma 2, della l. n. 81/2017, si fa riferimento, inoltre, alla responsabilità del datore di lavoro in merito alla fornitura e alla manutenzione degli strumenti tecnologici

---

(8) Cfr. art. 106 del Ccnl pubblici esercizi (per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva commerciale e turismo) già stipulato in data 8 febbraio 2018 e sottoscritto definitivamente – con alcune modifiche rispetto al testo precedente – il 17 luglio 2018.

(9) Sul lavoro agile vd., tra gli altri: Perulli 2018; Fiorillo 2018; Tiraboschi 2017; Santoro-Passarelli 2017.

assegnati al lavoratore per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, prevedendo, tuttavia, che ciò valga, in linea con la previsione dell'art. 19, comma 1, della l. n. 81/2017, solo «se non diversamente previsto nell'apposito accordo attuativo».

1.5. — *L'intesa integrativa del Ccnl della logistica: le prime forme di tutela per i cd. riders* — I lavoratori del *gig economy* (10), in particolare la figura del *rider* (11), dopo tanti annunci e tentativi, hanno trovato una loro prima tutela contrattuale nel Ccnl logistica e trasporti (12). In realtà, tale nuova figura professionale era stata già codificata precedentemente in occasione del rinnovo del Ccnl della logistica 2018 avvenuto il 3 dicembre 2017 (13). Tuttavia, in quella sede era stata assunta la decisione di limitarsi all'introduzione della figura, rimettendo la definizione delle tutele a un successivo accordo. A fronte delle incertezze emerse in giurisprudenza (14), dunque, con una disposizione totalmente innovativa, il *rider* è stato qualificato dal Ccnl della logistica come lavoratore subordinato. L'accordo in commento, in particolare, lo definisce come un «lavoratore adibito ad attività logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo anche di piattaforme digitali e mezzi di trasporto per i quali non è richiesto necessariamente il possesso di patenti di guida B o superiore».

Nell'accordo si precisa, inoltre, che il rapporto di simili prestatori di lavoro potrà essere gestito anche attraverso piattaforma digitale, ma è

---

(10) Su questi temi, la bibliografia è ormai sterminata: si vd., in particolare, i contributi in *RGL*, 2017, n. 2, I, 171 ss., nonché Ichino 2017.

(11) I *rider* sono definiti come quei lavoratori che con cicli, ciclomotori e motocicli effettuano la consegna urbana di merci. Si tratta di una tipologia di lavoro nata spontaneamente in contesti che vengono solitamente definiti di *gig economy* o *sharing economy*, ove, sfruttando la rete e specifiche *app*, è possibile prenotare in un *click* cibo o altre merci direttamente a casa o in ufficio.

(12) Santoro-Passarelli 2018, 346 ss.

(13) Ccnl firmato anch'esso da Confetra, Anita, Confrtrasporto, Cna-Fita, Confartigianato trasporti, Sna-Casartigiani, Claii e Filt Cgil, Fit Cisl e Ultrasport.

(14) Come noto, T. Torino 7.5.2018, n. 778, in *RIDL*, 2018, n. 2, II, 294 ss., con nota di Ichino, e T. Milano 10.9.2018, n. 1853, in *DeJure*, hanno ritenuto che tali rapporti vadano qualificati come rapporti di lavoro autonomo o al più coordinato (per un commento alla sentenza del Tribunale di Torino vd.: Ichino 2018; Tullini 2018, Del Conte, Razzolini 2018). Mentre di recente la Corte d'Appello di Torino (C. App. Torino 11.1.2019, in <http://www.bollettinoadapt.it>), ha ritenuto che a tali rapporti possano applicarsi le tutele del lavoro subordinato ex art. 2 del d.lgs. n. 81/2015.

proibita la sottoposizione del lavoratore a cd. *ranking* reputazionali generati da algoritmi. Così, ad esempio, la turnazione potrà essere condivisa o comunicata mediante una piattaforma digitale (dunque con le *app* degli *smartphone*), ma i turni non potranno essere organizzati o definiti sulla base di un algoritmo.

In quanto lavoratori subordinati, i *riders* della logistica cui venga applicato il contratto godono dunque di tutte le tutele di un qualsiasi lavoratore dipendente, sia dal punto di vista retributivo, che da quello previdenziale e assicurativo, compresa l'assistenza sanitaria integrativa, la bilateralità contrattuale e l'assicurazione per danni verso terzi (dei loro veicoli, compresi quelli non targati).

Per quanto attiene all'inquadramento professionale, i lavoratori adibiti ad attività logistica distributiva rientrano nell'area professionale C del Ccnl e a essi si applica la disciplina relativa al personale viaggiante.

La retribuzione, stabilita in correlazione al predetto livello retributivo, viene anche parametrata in base all'anzianità di servizio e alla tipologia di mezzo utilizzato per la consegna.

Come per le altre attività contemplate dal Ccnl della logistica, è vietata la retribuzione a cottimo (ovvero a consegna), ma la contrattazione di secondo livello potrà introdurre premi legati alla produttività o indennità per il logoramento dei mezzi (qualora questi siano di proprietà del *rider*).

Per quanto concerne l'orario di lavoro, ferma restando la facoltà di stipulare contratti *part-time*, esso sarà ordinariamente pari a 39 ore settimanali con possibile distribuzione su 5 o 6 giorni (15).

Le ore eccedenti saranno ovviamente retribuite con le maggiorazioni previste per la prestazione di lavoro straordinario con un minimo giornaliero di 2 ore e un massimo di 8. In ogni caso la durata massima della settimana lavorativa non può comunque eccedere le 48 ore, comprese quelle prestate a titolo di straordinario.

Considerata la discontinuità che caratterizza tipicamente questa tipologia di prestazioni, è prescritta una comunicazione obbligatoria alle Oo.Ss. (che dovrà indicare il numero di *riders* impiegati e le ore di lavoro eseguito), preordinata alla verifica del rispetto dei limiti orari (16).

Per quanto concerne la tutela della salute e sicurezza sul lavoro –

---

(15) È possibile ripartire la settimana su 4 giorni lavorativi, con durata della prestazione di 10 ore giornaliera, solo per particolari esigenze aziendali o produttive, individuate previo accordo sindacale aziendale.

(16) Cui potrà fare seguito anche un successivo confronto sindacale.

aspetto assai controverso, anche in considerazione del fatto che la giurisprudenza ha escluso che ai *riders* trovi applicazione l'art. 2087 c.c. (17) –, è stato previsto l'obbligo di utilizzare dispositivi di protezione individuale (Dpi) che dovranno essere forniti dall'azienda (18). Si prevede opportunamente che la contrattazione collettiva di secondo livello, cui è riservato più in generale un ruolo cruciale, possa intervenire in funzione integrativa e specificativa della disciplina del Ccnl per cogliere le specificità dei vari contesti territoriali urbani.

Resta ovviamente aperta la questione dell'applicazione dell'Accordo della logistica. Le organizzazioni datoriali e sindacali che l'hanno sottoscritto rappresentano le categorie del trasporto professionale e della logistica, ma non quelle della cosiddetta *gig economy* (che, ad esempio, consegnano pasti a domicilio). Tuttavia, il Ccnl, sebbene non vincolante, potrebbe essere assunto a parametro per determinare la giusta retribuzione, o addirittura direttamente applicato, qualora il rapporto di lavoro dei *riders* venisse riqualificato come rapporto di lavoro subordinato o quanto meno etero-organizzato dal committente (19).

1.6. — *L'ipotesi di rinnovo del Ccnl per la categoria delle agenzie di somministrazione lavoro* — Il 21 dicembre 2018 Assolavoro, l'Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro e i sindacati di categoria Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uil Temp hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale per il settore.

L'entrata in vigore dell'accordo è subordinata all'approvazione degli organi deliberativi delle parti stipulanti; tuttavia, risulta immediatamente applicabile l'art. 1 dell'intesa che disciplina le complesse questioni concernenti la definizione del regime transitorio relativo alla decorrenza del termine di 24 mesi, nonché la disciplina del limite alla successione dei contratti a tempo determinato tra l'Agenzia per il lavoro (Apl) e lavoratore.

Tale disposizione mira infatti a superare le incertezze interpretative che erano derivate dalla nota circolare ministeriale del lavoro n. 17 del 2018, che era intervenuta sul cd. decreto Dignità.

---

(17) Cfr. T. Torino 7.5.2018, n. 778, cit. Sul punto, Lazzari 2018.

(18) Ci si riferisce, ad esempio: al casco; agli indumenti ad alta visibilità, quali pettorine catarifrangenti; ai guanti e alle luci di segnalazione.

(19) Con conseguente applicazione del meccanismo estensivo di tutela contemplato nell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015.

Come noto, la circolare in questione aveva chiarito che ai fini del computo dei 24 mesi dovessero essere tenuti in considerazione tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, compresi quelli antecedenti alla entrata in vigore della riforma.

Tale interpretazione, riguardando una vasta platea di lavoratori, avrebbe potuto avere, ad avviso delle parti, pesanti ricadute sul piano occupazionale. Difatti, tale stringente interpretazione avrebbe paralizzato di fatto la possibilità di impiego con contratto di somministrazione dei lavoratori che a gennaio 2019 avessero già raggiunto il limite di 24 mesi di lavoro con la medesima agenzia.

Sul punto è intervenuto l'Accordo, che, al comma 2 dell'art. 1, chiarisce come tutti i periodi a tempo determinato contrattualizzati tra le medesime parti – Apl e lavoratore – ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015 sono conteggiati ai soli fini del computo dell'anzianità lavorativa antecedente al 1° gennaio 2019, per un massimo di 12 mesi per il periodo che va dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2018.

Così facendo, ne discende che, qualsiasi sia il numero di mesi di impiego in somministrazione del lavoratore con la medesima agenzia nel periodo precedente il 1° gennaio 2019, quest'ultimo potrà comunque essere impiegato con la medesima agenzia per un periodo di almeno altri 12 mesi.

Con riferimento alle disposizioni introdotte dal decreto Dignità e dalla circolare del ministero del Lavoro, l'accordo, sempre al fine di favorire la continuità lavorativa, prevede che la durata massima dei contratti a termine a scopo di somministrazione sia così determinata: nelle ipotesi di somministrazione di lavoro con il medesimo utilizzatore la durata massima è individuata dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, mentre nel caso in cui sia assente una tale disciplina la durata massima è fissata in 24 mesi; nelle ipotesi in cui la somministrazione di lavoro avvenga con diversi utilizzatori, la successione dei contratti a tempo determinato tra lavoratore e agenzia non può in ogni caso superare i 48 mesi.

Con riferimento al regime delle proroghe di cui all'art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, l'Accordo dispone che il limite delle proroghe sia fissato nel numero massimo di 6 per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi.

Nel caso in cui sia previsto un diverso limite di durata individuato dal contratto collettivo dell'utilizzatore, il numero massimo di proroghe per singolo contratto è elevato a 8.

Inoltre viene ribadito, coerentemente con quanto già affermato dalla circolare ministeriale, come non si applichi il limiti di durata massima ai



contratti di somministrazione a tempo determinato eseguiti per mezzo di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia. Sempre con riferimento ai contratti di lavoro a tempo indeterminato viene elevata la indennità di disponibilità a 800 euro.

Vengono, inoltre, rafforzate le misure di sostegno al reddito per i lavoratori somministrati: difatti viene previsto che ai lavoratori disoccupati da almeno 45 giorni e assunti precedentemente dalle agenzie con contratti di a tempo determinato pari ad almeno 90 giorni nell'arco degli ultimi 12 mesi venga riconosciuto un sostegno al reddito *una tantum* nella misura di 780 euro, che si eleva a 1.000 euro se le giornate di lavoro siano pari almeno a 110.

Appare inoltre opportuno evidenziare come le parti abbiano inteso implementare ulteriormente il Monte ore retribuito e garantito (di seguito, Mog) con riferimento alla somministrazione a tempo determinato.

Come noto, tale strumento era già previsto in occasione del precedente rinnovo del Ccnl all'art. 51, ed era finalizzato a ricondurre altre tipologie di contratto flessibile – occasionale, intermittente, accessorio ecc. – alla somministrazione di lavoro in quanto forma di lavoro più tutelante e garantita, nonché agevolare l'estensione della stessa somministrazione a settori produttivi maggiormente esposti alla frammentazione contrattuale.

Il Mog viene quindi reso strutturale dall'accordo come strumento di flessibilità oraria per determinati settori produttivi.

Nell'intento di promuovere la formazione e la riqualificazione professionale, l'accordo prevede per i soggetti che abbiano lavorato come somministrati per almeno 110 giornate nei 12 mesi precedenti e che risultino disoccupati da almeno 45 giorni il diritto di ricevere un percorso mirato al miglioramento delle competenze e del bagaglio professionale.

Al fine di favorire la continuità occupazionale viene previsto, inoltre, un incentivo economico pari a 1000 euro per un massimo di tre anni per missioni pari o superiori a 12 mesi continuativi.

Da ultimo, è opportuno segnalare come la presente intesa abbia semplificato la procedura in mancanza di occasioni di lavoro per lavoratori a tempo indeterminato, prevedendo il coinvolgimento del Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione e l'erogazione di un compenso forfettario al lavoratore in costanza della procedura prevista. Inoltre, l'intesa, oltre a regolare l'apprendistato professionalizzante, prevede che per i percorsi di primo (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) e terzo livello (apprendistato per l'alta formazione e ricerca) trovi applicazione

la disciplina del Ccnl dell'utilizzatore o, qualora quest'ultimo non disponga in materia di apprendistato, si dovrà fare riferimento all'Accordo interconfederale 18 maggio 2016 sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

1.7. — *Il Ccnl commercio per le aziende della distribuzione moderna organizzata* — In data 19 dicembre 2018 è stato stipulato il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende della distribuzione moderna e organizzata (di seguito, Dmo) tra Federdistribuzione e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil. Tale accordo troverà applicazione per i dipendenti delle imprese del commercio moderno alimentari e non alimentari che operano sul mercato attraverso le formule della grande distribuzione, della distribuzione organizzata/associata, catene di negozi, *franchising*, ingrosso *cash & carry* e *shopping online* che sviluppano la propria attività nei centri commerciali e attraverso negozi di ogni dimensione – ipermercati, *superstore*, negozi di vicinato, grandi magazzini e superfici specializzate e non – in tutte le categorie merceologiche in gestione diretta, *franchising*, *e-commerce* o altre formule distributive.

Appare opportuno rimarcare come le parti abbiano comunque voluto mantenere validi i contenuti del Ccnl sottoscritto con Confcommercio – denominato dalle stesse «Disciplina 2013» – a esclusione di quanto modificato e integrato dal presente Ccnl-Dmo.

Tra le disposizioni più rilevanti, è opportuno sottolineare come vengano abrogate dal presente accordo le precedenti disposizioni della «Disciplina 2013» in materia di strumenti paritetici, prevedendo che le parti, entro il 31 marzo 2019, si impegnino a costituire commissioni paritetiche e di pari opportunità.

Le parti, inoltre, decidono di abrogare il sistema di bilateralità previsto dalla «Disciplina 2013» e di costituire l'ente bilaterale della Dmo entro 90 giorni dalla stipula del presente Ccnl.

Per quanto concerne l'assistenza sanitaria integrativa, le parti prevedono la costituzione di un nuovo fondo che diverrà operativo dal 1° gennaio 2020, mentre per tutto il 2019 resterà in vigore l'attuale gestione.

Altra importante disposizione riguarda la trattenuta dei contributi sindacali. Viene infatti previsto che l'azienda sarà tenuta a versare mensilmente, salvo diverso accordo con le Oo.Ss. di appartenenza del lavoratore, l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza. Allo stesso tempo, su richiesta della medesima organizzazione sindacale, l'azienda trasmetterà a quest'ultima l'elenco dei lavoratori iscritti, evidenziando la quota associativa trattenuta a ognuno di essi.

Novità vengono introdotte anche per quanto concerne la classificazione del personale. Difatti, entro il 1° giugno 2019, le parti hanno concordato di istituire una commissione tecnica al fine di aggiornare le figure professionali attualmente di riferimento, in considerazione del nuovo ambito di applicazione definito dal Ccnl.

Vale la pena di sottolineare come il Ccnl sia intervenuto anche in materia di assegnazioni a mansioni superiori, secondo la nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n. 81 del 2015.

Viene infatti diminuito, ai sensi dell'art. 3, comma 7, del presente decreto, il periodo continuativo richiesto affinché l'assegnazione a mansioni superiori divenga definitiva: segnatamente esso è ridotto a 3 mesi nel caso di svolgimento delle mansioni di sesto e quinto livello; 4 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di quarto e terzo livello; 5 mesi nel caso di secondo livello; 6 mesi per quanto concerne le mansioni di primo livello.

Sul piano della flessibilità oraria, il Ccnl prevede una importante modifica: difatti, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa in particolari periodi dell'anno, l'azienda potrà superare l'orario normale settimanale sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Viene inoltre chiarito che a fronte di tali prestazioni aggiuntive l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione e che i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Sempre con riferimento a tale clausola di flessibilità, si è stabilito che l'azienda debba comunicare per iscritto il programma di flessibilità con almeno 15 giorni di preavviso. Al termine del periodo di flessibilità viene inoltre previsto che le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con le maggiorazioni previste per le ore di straordinario di cui all'art. 137 della «Disciplina 2013» e nei limiti previsti dall'art. 136 della «Disciplina 2013».

Le parti, considerata la progressiva caduta dei consumi che ha interessato le aziende della Distribuzione moderna organizzata e la necessità di fronteggiare i perduranti effetti negativi della crisi economica sull'intero sistema produttivo, hanno predisposto un Protocollo finalizzato ad affrontare gravi e prolungate crisi aziendali per mezzo di strumenti contrattuali che diano luogo a specifiche intese, a livello territoriale o nazionale, che possano prevedere effetti derogatori con riferimento alla prestazione lavorativa, agli orari, all'organizzazione del lavoro e i relativi costi.

Occorre evidenziare, inoltre, come le parti si impegnino ad addivenire alla redazione complessiva e definitiva del testo contrattuale entro il 30 giugno 2019.

Da ultimo, viene chiarito come il contratto collettivo nazionale Dmo avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2019 e si intenderà rinnovato per un triennio se non disdettato tre mesi prima della scadenza; in caso di disdetta, il contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo contratto nazionale.

## 2. — Contrattazione aziendale —

2.1. — *L'Accordo integrativo H&M Hennes & Mauritz* — L'Accordo siglato lo scorso 24 settembre dalla nota azienda Hennes e Mauritz, meglio conosciuta come H&M, e le segreterie nazionali Filcams Cgil Fiscat Cisl Uiltucs Uil introduce importanti regole riguardanti i temi della organizzazione e *work-life balance*, nello scenario attuale caratterizzato sempre più da un marcato sviluppo del commercio *online* e dalla sempre più accentuata competizione internazionale.

L'intesa, dando seguito al precedente Protocollo del 2013, introduce misure e soluzioni innovative al fine di soddisfare, da una parte, l'esigenza aziendale di una maggiore corrispondenza tra necessità commerciali e presenza dei lavoratori e, dall'altra, quella degli stessi lavoratori a un crescente livello di conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Viene infatti prevista, dal punto di vista organizzativo, una maggiore concertazione in ordine alla pianificazione degli orari: è infatti stabilito l'obbligo da parte dell'azienda di darne comunicazione con un preavviso di almeno 4 settimane; e inoltre viene concordato l'impegno da parte dell'azienda ad assicurare la maggior parte dei riposi settimanali in coincidenza con la domenica.

Con riferimento al *work-life balance* viene introdotta la possibilità per i lavoratori a tempo indeterminato, nel limite del 6% della forza occupata a tempo pieno, di richiedere la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per assistere il figlio minore fino al terzo anno di età. Inoltre, è prevista la possibilità per il padre lavoratore di richiedere una ulteriore giornata non retribuita in occasione della nascita del figlio.

Da ultimo, una importante innovazione viene prevista in materia di anticipazione del Tfr: difatti, nel limite del 10% annuo della forza lavoro in azienda, è consentita la richiesta di anticipazione del Tfr a prescindere dall'anzianità del lavoratore e anche per esigenze ulteriori rispetto a quelle previste tassativamente dalla legge.

2.2. — *Il contratto collettivo Gruppo Barilla Spa per il quadriennio 2018-2021* — Il 21 settembre scorso è stato rinnovato il contratto integrativo, valido per il quadriennio 2018-2021, tra il Gruppo Barilla Spa e il Coordinamento nazionale delle Rsu, sostenuto dalle segreterie nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.

L'accordo prevede importanti innovazioni in materia di organizzazione del lavoro e sicurezza. Riguardo a quest'ultima, viene infatti previsto un adeguamento dei sistemi di gestione della sicurezza rispetto al nuovo standard internazionale ISO 45001.

Sul punto, viene inoltre ribadita la necessità di coinvolgere attivamente tutti gli attori delegati dalla normativa agli aspetti della sicurezza. In tale ottica, viene riproposta dalle parti la «Giornata annuale della sicurezza Barilla», già prevista nel precedente accordo, e finalizzata a diffondere le *best practice* sui temi della salute e sicurezza sul lavoro.

Con riferimento al tema sicurezza, vengono previsti in materia di appalti, al fine di evitare situazioni di *dumping* contrattuale, impegni da parte delle imprese a dare applicazione a Ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore di appartenenza.

Sul piano della organizzazione del lavoro, vengono stabilite importanti disposizioni in materia di *welfare*. L'azienda prevede infatti il versamento di 50 euro per il 2019 e 100 per gli anni 2020 e 2021 per ogni dipendente iscritto al Fondo di solidarietà interna Barilla; inoltre viene confermata la possibilità di conversione del Premio di produttività per obiettivi (di seguito, Ppo) in misure di *welfare* sociale: al fine di incentivare tale versamento, l'azienda riconosce un ulteriore 10% sulla quota di premio destinata dal dipendente ed effettivamente fruita in misure di *welfare* sociale.

Da ultimo, come indice di uno spiccato coinvolgimento del sindacato negli obiettivi strategici del gruppo, appare opportuno sottolineare come sia prevista un'adeguata fase informativa e di consultazione delle organizzazioni sindacali nell'individuare gli indicatori specifici per quanto concerne il Ppo.

#### *Riferimenti bibliografici*

- Del Conte M., Razzolini O. (2018), *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in DLRI, n. 3, 673 ss.
- Di Noia F. (2018), «*Lo chiamavano Dignità*»: prime note su tecnica e politica a margine del d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018, in W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 381/2018.

- Fiorillo L. (2018), *Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del diritto del lavoro*, in Id., Perulli A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 165 ss.
- Ichino P. (2017), *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, I, 526 ss.
- Ichino P. (2018), *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *RIDL*, II, 294 ss.
- Lazzari C. (2018), *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro: Prime considerazioni a partire dal «caso Foodora»*, in *RDSS*, n. 3, 455 ss.
- Liso F. (2018), *Qualche erratica considerazione sul recente Accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, in Giuseppe Santoro-Passarelli: *Giurista della contemporaneità, Liber Amicorum*, t. II, Giappichelli, Torino, 1316 ss.
- Pascucci P. (2018), *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, FrancoAngeli, Milano.
- Perulli A. (2018), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 44 ss.
- Preteroti A. (2016), *Contratto a tempo determinato e forma comune di rapporto di lavoro dopo il Jobs Act*. Giappichelli, Torino.
- Santoro-Passarelli G. (2016), *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, n. 3, 771 ss.
- Santoro-Passarelli G. (2018), *La funzione del diritto del lavoro*, in *RIDL*, I, 346 ss.
- Tiraboschi M. (2017), *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *DRI*, n. 4, 921 ss.
- Tullini P. (2018), *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul «caso Foodora». La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, n. 1, 1 ss.