

LA CORTE COSTITUZIONALE RAPPORTO DI LAVORO PERIODO LUGLIO-DICEMBRE 2016

Massimo Pallini (*)

SOMMARIO: 1. Legittimità costituzionale dell'assunzione da parte delle Regioni dei dipendenti provinciali soprannumerari. — 2. Diritto del convivente a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità. — 3. Incomputabilità dei periodi di servizio svolti per missioni Onu quali periodi di guerra ai fini pensionistici per il personale militare. — 4. Illegittimità costituzionale della legge delega in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. — 5. Necessità del procedimento disciplinare in caso di cessazione dal rapporto di impiego militare conseguente alla pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici.

1. — *Legittimità costituzionale dell'assunzione da parte delle Regioni dei dipendenti provinciali soprannumerari* — La Corte costituzionale ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 2014 (legge di stabilità 2015), nel testo modificato dall'art. 4, comma 2-bis, del d.l. n. 78 del 2015, e nella parte in cui disciplina l'assunzione da parte delle Regioni dei dipendenti provinciali soprannumerari, promosse, in riferimento agli artt. 3, comma 1, 97, comma 2, 114, 117, commi 3, 4 e 6, 118 e 119, commi 1 e 4, Cost., dalle Regioni Lombardia e Puglia (1). La Consulta ha ritenuto che la disposizione censu-

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

(1) C. cost. 21.7.2016, n. 202 – Pres. Grossi, Est. Lattanzi:

1) *dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge di stabilità 2015), nel testo modificato dall'art. 4, comma 2-bis, del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78 (Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali. Disposizioni per garantire la continuità dei dispositivi di sicurezza e di controllo del territorio. Razionalizzazione delle spese del Servizio sanitario nazionale nonché norme in materia di rifiuti e di emissioni industriali), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 6 agosto 2015, n. 125, promossa, in riferimento agli artt. 3, 35, 97, 114, 117, commi 3 e 4, 118, 119 e 120 della Costituzione, dalla Regione Veneto, con il ricorso indicato in epigrafe;*

2) *dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 2014, nel testo modificato dall'art. 4, comma 2-bis, del d.l.*

rata non contrasta con i principi di ragionevolezza e di buon andamento della pubblica amministrazione, né invade la sfera di competenza legislativa regionale, la cui contrazione è un effetto indiretto dell'esercizio della potestà statale complessivamente basata sugli artt. 4, 114, 117, comma 2, lettera p, e comma 3, Cost. In proposito, la Corte ha evidenziato che rientra nella discrezionalità legislativa statale la scelta di preservare, per quanto possibile, i rapporti di lavoro in corso dei dipendenti delle Province (art. 1, commi 427 e 428, della legge impugnata), anche alla luce delle competenze professionali che questi lavoratori hanno acquisito nel corso degli anni e a prescindere dal nuovo livello di governo presso cui sia stata allocata la relativa funzione. La Corte ha poi rilevato che spetta allo Stato dettare i principi di coordinamento della finanza pubblica, e proprio a tale finalità rispondono i criteri di ricollocamento del personale delle Province alle dipendenze delle amministrazioni regionali e locali cui sono state attribuite gran parte delle competenze provinciali. Infatti, se per rispondere a tali nuove funzioni le Regioni e gli enti locali potessero assumere nuovo personale, la spesa complessiva relativa a tale voce aumenterebbe, a causa della necessità di preservare al contempo i rapporti di lavoro in corso presso le amministrazioni di provenienza. L'intervento statale non si pone in contrasto neppure con gli artt. 3 e 97 Cost., giacché la mobilità del personale provinciale è giustificata appunto dalla redistribuzione delle funzioni amministrative dalle Province e città metropolitane verso Regioni ed enti locali, cosicché questi ultimi si troveranno gravati da compiti ulteriori, ai quali in precedenza assolvevano proprio i dipendenti provinciali soggetti alla mobilità.

2. — *Diritto del convivente a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità* — La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3,

n. 78 del 2015, e nella parte in cui disciplina l'assunzione dei vincitori di concorso pubblico, promosse, in riferimento agli artt. 3, comma 1, 97, comma 2, 114, 117, comma 2, lettera p, commi 3, 4 e 6, 118 e 119, commi 1 e 4, Cost., dalle Regioni Lombardia e Puglia, con i ricorsi indicati in epigrafe;

3) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 2014, nel testo modificato dall'art. 4, comma 2-bis, del d.l. n. 78 del 2015, promossa, in riferimento all'art. 117, comma 2, lettera p, Cost., dalla Regione Puglia, con il ricorso indicato in epigrafe;

4) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 2014, nel testo modificato dall'art. 4, comma 2-bis, del d.l. n. 78 del 2015, e nella parte in cui disciplina l'assunzione delle unità soprannumerarie, promosse, in riferimento agli artt. 3, comma 1, 97, comma 2, 114, 117, commi 3, 4 e 6, 118 e 119, commi 1 e 4, Cost., dalle Regioni Lombardia e Puglia, con i ricorsi indicati in epigrafe.

della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), come modificato dall'art. 24, comma 1, lettera *a*, della legge 4 novembre 2010, n. 183, per violazione degli artt. 2, 3 e 32 Cost., nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado (2). La Corte ha rilevato che il permesso mensile retribuito di cui al censurato art. 33, comma 3, è espressione dello Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta, tramite facilitazioni e incentivi ai congiunti che si fanno carico dell'assistenza di un parente disabile grave. L'interesse primario tutelato dalla norma è dunque quello di «assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare, indipendentemente dall'età e dalla condizione di figlio dell'assistito» (in questo senso le sentt. n. 19 del 2009 e n. 158 del 2007). Sulla base di tali considerazioni, la Consulta ha concluso che è irragionevole a norma dell'art. 3 Cost. che nell'elencazione dei soggetti legittimati a fruire di detto permesso mensile retribuito non sia incluso anche il convivente della persona con handicap in situazione di gravità laddove la norma intende tutelare il diritto alla salute psicofisica del disabile, non solo nei casi in cui la convivenza si fondi su una relazione affettiva, tipica del «rapporto familiare», ma anche nell'ambito della più ampia platea dei valori solidaristici postulati dalle «aggregazioni» cui fa riferimento l'art. 2 Cost. La Corte ha al riguardo più volte affermato che la distinta considerazione costituzionale della convivenza e del rapporto coniugale non esclude la comparabilità delle discipline riguardanti aspetti particolari dell'una e dell'altro che possano presentare analogie ai fini del controllo di ragionevolezza a norma dell'art. 3 Cost. (cfr. sentt. n. 416 e n. 8 del 1996; ordinanza n. 121 del 2004). Se così non fosse, il diritto – costituzionalmente presidiato – del portatore di handicap di ricevere assistenza nell'ambito della sua comunità di vita verrebbe a es-

(2) C. cost. 23.9.2016, n. 213 – Pres. Grossi, Est. Criscuolo:
dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), come modificato dall'art. 24, comma 1, lettera a, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro), nella parte in cui non include il convivente – nei sensi di cui in motivazione – tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

sere irragionevolmente compresso, non in ragione di una obiettiva carenza di soggetti portatori di un rapporto qualificato sul piano affettivo, ma in funzione di un dato «normativo» rappresentato dal mero rapporto di parentela o di coniugio, che finisce per essere in contrasto anche con gli artt. 2 e 32 Cost., sacrificando il diritto fondamentale alla salute psicofisica del disabile grave, sia come singolo che nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità.

3. — *Incomputabilità dei periodi di servizio svolti per missioni Onu quali periodi di guerra ai fini pensionistici per il personale militare* — La Consulta ha dichiarato infondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo unico della legge n. 1746 del 1962 («Estensione al personale militare, in servizio per conto dell'Onu in zone d'intervento, dei benefici combattentistici»), sollevata, in riferimento all'art. 3 Cost., dal Tribunale amministrativo regionale per il Friuli Venezia Giulia (3). Il caso riguarda numerosi dipendenti del ministero della Difesa che avevano chiesto di ottenere i benefici derivanti dalla valutazione dei periodi di servizio svolti per conto dell'Onu, come previsto dall'art. 18, comma 1, del d.P.R. n. 1092 del 1973, secondo cui «Il servizio computabile è aumentato di un anno per ogni campagna di guerra riconosciuta ai sensi delle disposizioni vigenti in materia»; valutazione che comporterebbe il loro diritto alla supervalutazione ai fini pensionistico-previdenziali, nonché il relativo diritto al riscatto ai fini della liquidazione dell'indennità di buonuscita. Il Tar rimettente evidenziava che alcuni tribunali amministrativi regionali avevano riconosciuto il beneficio richiesto mentre il Consiglio di Stato, con la sentenza n. 5172 del 2014, aveva affermato che l'interpretazione corretta dell'articolo unico della legge n. 1746 del 1962 limiterebbe il beneficio della supervalutazione solamente alle campagne di guerra del periodo 1940-1945. Il Tar rimettente ha sollevato d'ufficio la questione di costituzionalità dell'articolo unico della legge n. 1746 del 1962, così come interpretato dal Consiglio di Stato nella predetta decisione, obiettando che l'attività svolta dai militari

(3) C. cost. 11.11.2016, n. 240 – Pres. Grossi, Est. Carosi:

1) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'articolo unico della legge 11 dicembre 1962, n. 1746 (Estensione al personale militare, in servizio per conto dell'Organizzazione delle nazioni unite - Onu) in zone d'intervento, dei benefici combattentistici), sollevata, in riferimento all'art. 3 Cost., dal Tribunale amministrativo regionale per l'Abruzzo, Sezione staccata di Pescara, con l'ordinanza indicata in epigrafe;

2) dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo unico della legge n. 1746 del 1962, sollevata, in riferimento all'art. 3 Cost., dal Tribunale amministrativo regionale per il Friuli Venezia Giulia con le ordinanze indicate in epigrafe.

italiani per conto dell'Onu nelle cosiddette missioni di pace o equiparate si debba considerare, per le concrete modalità e i rischi anche mortali, equivalente a una campagna di guerra vera e propria, anche se guidata da diverse finalità (mantenere o ripristinare la pace); pertanto, la limitazione dei benefici previsti espressamente dalla disposizione impugnata per le sole attività belliche della Seconda guerra mondiale costituirebbe una disparità di trattamento in situazioni sostanzialmente identiche, e quindi violerebbe il principio di eguaglianza sostanziale di cui all'art. 3 Cost. La Consulta ha invece ritenuto non fondata la predetta questione di legittimità evidenziando che, dall'esame della disciplina entrata in vigore successivamente a quella impugnata, emerge che il legislatore, con scelte discrezionali non irragionevoli, ha ritenuto di destinare la maggior parte dei benefici esclusivamente a soggetti coinvolti a vario titolo nell'ultimo conflitto mondiale e di estendere solo alcuni di tali benefici – tra cui non configurano quelli in questione – anche ai militari impiegati nelle missioni Onu.

4. — *Illegittimità costituzionale della legge delega in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* — La Corte costituzionale ha dichiarato parzialmente illegittima la legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), nelle parti in cui contiene disposizioni lesive del principio di leale collaborazione di cui agli artt. 5 e 120 Cost., prevedendo, come forma di raccordo tra Stato e Regioni, un meccanismo di mera consultazione delle stesse, e non di intesa (4). In particolare, sono stati censurati: l'art. 11 in tema

(4) C. cost. 25.11.2016, n. 251 – Pres. Grossi, Est. Sciarra:

1) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 11, comma 1, lettere a, b, numero 2, c, numeri 1 e 2, e, f, g, h, i, l, m, n, o, p e q, e comma 2, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), nella parte in cui prevede che i decreti legislativi attuativi siano adottati previa acquisizione del parere reso in sede di Conferenza unificata, anziché previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni;

2) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 17, comma 1, lettere a, b, c, d, e, f, l, m, o, q, r, s e t, della legge n. 124 del 2015, nella parte in cui, in combinato disposto con l'art. 16, commi 1 e 4, della medesima legge n. 124 del 2015, prevede che il Governo adotti i relativi decreti legislativi attuativi previo parere in sede di Conferenza unificata, anziché previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni;

3) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, lettere a, b, c, e, i, l e m, numeri da 1 a 7, della legge n. 124 del 2015, nella parte in cui, in combinato disposto con l'art. 16, commi 1 e 4, della medesima legge n. 124 del 2015, prevede che il Governo adotti i relativi decreti legislativi attuativi previo parere, anziché previa intesa, in sede di Conferenza unificata;

4) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, lettere b, c, d, g, h, l, m, n, o, p, s, t e u, della legge n. 124 del 2015, nella parte in cui, in combinato disposto con l'art.

di dirigenza pubblica, nella parte in cui prevede che i decreti legislativi attuativi siano adottati previa acquisizione del parere reso in sede di Conferenza unificata, anziché previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni; l'art. 17 in tema di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, nella parte in cui prevede che il Governo adotti i relativi decreti legislativi attuativi previo parere in sede di Conferenza unificata, anziché previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni; e gli artt. 18 in tema di partecipazioni azionarie delle amministrazioni pubbliche e 19 in tema di servizi pubblici locali di interesse economico generale, nella parte in cui prevedono che il Governo adotti i relativi decreti legislativi attuativi previo parere, anziché previa intesa, in sede di Conferenza unificata.

5. — *Necessità del procedimento disciplinare in caso di cessazione dal rapporto di impiego militare conseguente alla pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici* — La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità, in riferimento all'art. 3 Cost., degli artt. 866, comma 1, 867, comma 3, e 923, comma 1, lett. *i*, del Codice dell'ordinamento militare (d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66), nella parte in cui non prevedono l'instaurarsi del procedimento disciplinare in caso di cessazione dal rapporto di impiego per perdita del grado conseguente alla pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, in quanto, equiparando gli effetti dell'interdizione perpetua – che pregiudica in radice qualsiasi ripresa del rapporto – a quelli dell'interdizione temporanea dai pubblici uffici – per definizione provvisoria –, riservano un identico trattamento a situazioni strutturalmente diverse (5).

16, commi 1 e 4, della medesima legge n. 124 del 2015, prevede che il Governo adotti i relativi decreti legislativi attuativi previo parere, anziché previa intesa, in sede di Conferenza unificata;

5) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale degli artt. 1, comma 1, e 23, comma 1, della legge n. 124 del 2015, promossa, in riferimento agli artt. 81 e 119 della Costituzione, dalla Regione Veneto con il ricorso indicato in epigrafe;

6) dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, lettere b, c e g, e comma 2, della legge n. 124 del 2015, promossa, in riferimento agli artt. 117, commi 2, 3 e 4, 118 e 119 Cost., nonché al principio di leale collaborazione di cui agli artt. 5 e 120 Cost., dalla Regione Veneto con il ricorso indicato in epigrafe.

(5) C. Cost. 15.12.2016, n. 268 – Pres. Grossi, Est. Cartabia:

dichiara l'illegittimità costituzionale degli articoli 866, comma 1, 867, comma 3, e 923, comma 1, lettera *i*, del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 (Codice dell'ordinamento militare), nella parte in cui non prevedono l'instaurarsi del procedimento disciplinare per la cessazione dal servizio per perdita del grado conseguente alla pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici.

LA CORTE COSTITUZIONALE
SICUREZZA SOCIALE

PERIODO LUGLIO-DICEMBRE 2016

Lorenzo Fassina (*)

SOMMARIO: 1. Cumulo pensioni e redditi da lavoro. — 2. Non equiparabili ex combattenti di guerra e militari assegnati alle missioni Onu. — 3. Trasporto di studenti disabili della Regione Abruzzo.

1. — *Cumulo pensioni e redditi da lavoro* — La Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la Regione Marche, censura, per violazione dell'art. 3 Cost., le norme che accordano il beneficio del cumulo integrale della pensione con il reddito da lavoro autonomo soltanto a chi percepisca una pensione diretta di anzianità (art. 19 del d.l. n. 112 del 2008) e assoggettano il titolare di una pensione privilegiata ordinaria diretta al meno favorevole regime di cumulo, nella misura del 70 per cento. Il giudice rimettente assume che tale regime sia foriero di un'arbitraria disparità di trattamento e sia pregiudizievole per il titolare di una pensione privilegiata ordinaria che vanti i medesimi requisiti di anzianità di un pensionato che percepisca la pensione di anzianità. Se il titolare di una pensione privilegiata ordinaria soggiace a una più restrittiva disciplina di cumulo tra pensione e reddito derivante da lavoro autonomo, il titolare di una pensione di anzianità, pur vantando i medesimi requisiti di anzianità del titolare della pensione privilegiata, può giovare del più favorevole regime del cumulo integrale. Tale disparità di trattamento sarebbe lesiva dell'art. 3 Cost., anche sotto il profilo del contrasto con il canone di ragionevolezza, poiché pregiudicherebbe proprio «i cittadini che non solo hanno adempiuto al dovere *ex* articolo 4, comma 2, Cost. – identicamente ai titolari di pensione d'anzianità [...] –, ma che proprio a causa del servizio svolto, in favore dello Stato, hanno subito una menomazione dell'integrità personale». La questione è stata dichiarata infondata dalla Corte, la quale, con sentenza n. 241/2016 (1), ha riaffermato che la sussistenza di un'altra fonte

(*) Responsabile Ufficio giuridico e vertenze Cgil nazionale.

(1) C. cost. 11 novembre 2016, n. 241 – Pres. Grossi, Est. Sciarra:
dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 72, comma 2, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (Disposizioni per la formazione del bilancio annua-

di reddito può giustificare una diminuzione del trattamento pensionistico in quanto la funzione previdenziale della pensione non si esplica, o almeno viene notevolmente ridotta, quando il lavoratore si trovi ancora in godimento di un trattamento di attività. Le limitazioni al cumulo, che non si pongono di per sé in contrasto con la tutela che la Carta fondamentale accorda al diritto al lavoro, prestano il fianco a censure d'incostituzionalità quando implicano una sostanziale decurtazione del complessivo trattamento pensionistico, senza stabilire il limite minimo dell'emolumento dell'attività esplicata, oltre il quale la decurtazione diviene operante. A parere della Corte, la regolamentazione del cumulo tra pensioni e redditi da lavoro interferisce con molteplici valori di rango costituzionale, come il diritto al lavoro (art. 4 Cost.), il diritto a una prestazione previdenziale proporzionata all'effettivo stato di bisogno (art. 38, comma 2, Cost.), la solidarietà tra le diverse generazioni che interagiscono nel mercato del lavoro (art. 2 Cost.), in una prospettiva volta a garantirne un equo ed effettivo accesso alle opportunità di occupazione che si presentano. Proprio per tali ragioni spetta alla discrezionalità del legislatore bilanciare i diversi valori coinvolti, in un contesto di molteplici variabili di politica sociale ed economica, e modulare la concreta disciplina del cumulo, in armonia con i principi di eguaglianza e di ragionevolezza. Le censure investono, in particolare, l'equiparazione tra pensione privilegiata ordinaria e trattamenti d'invalidità, che preclude l'integrale cumulabilità tra pensione e redditi da lavoro, oggi sancita per le pensioni di anzianità. Tali censure non sono fondate perché muovono da una premessa – omogeneità tra pensione privilegiata ordinaria e pensione di anzianità – che non trova alcun riscontro nel dato normativo e nella elaborazione della giurisprudenza costituzionale. La natura di “retribuzione differita”, che invero accomuna pensioni privilegiate ordinarie e pensioni di anzianità, non rende costituzionalmente obbligata una equiparazione di tali trattamenti agli effetti della disciplina del cumulo. Il legislatore ha prefigurato un regime di particolare favore per le pensioni privilegiate, ricondotte dalla Corte costituzionale alla categoria dei «trattamenti speciali di quiescenza» (sentenza n. 428 del 1993), rimarcando la peculiarità dei trattamenti privilegiati rispetto alle pensioni di anzianità. Tanto basta per escludere il raffronto tra le due prestazioni, nella prospettiva della disciplina del cumulo tra pensioni e redditi da lavoro.

le e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2001), e dell'art. 19 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 6 agosto 2008, n. 133, sollevata dalla Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la Regione Marche, giudice unico delle pensioni, in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

2. — *Non equiparabili ex combattenti di guerra e militari assegnati alle missioni Onu* — Al personale militare in servizio per conto dell'Onu in zone d'intervento interessate da guerre locali non sono attribuibili i benefici spettanti agli ex combattenti di guerra. I ricorrenti – sul presupposto di rivestire la qualifica di ufficiali, sottufficiali, graduati e militari che avevano partecipato alle cd. «missioni di pace» svolte per conto dell'Onu in vari territori esteri – chiedevano il riconoscimento, in loro favore, dei cd. «benefici combattentistici» individuati in varie disposizioni stratificatesi nel tempo, i quali, in via essenziale, consistevano nell'attribuzione di un anno figurativo di anzianità di servizio in ragione del servizio prestato, consentendo di conseguire anticipatamente il pensionamento, con riflessi positivi anche sulla buonuscita (benefici mutevoli, in realtà, a seconda dell'anzianità lavorativa e contributiva degli istanti). Poiché tali benefici sono riservati ai militari che hanno preso parte a «campagne di guerra», i Tar remittenti invocavano la declaratoria dell'illegittimità costituzionale della norma impugnata (articolo unico della legge 11 dicembre 1962, n. 1746) nella parte in cui gli stessi benefici non risultavano riservati anche a vantaggio del personale militare impegnato nelle missioni umanitarie comandate dall'Onu. La Corte costituzionale, sul presupposto che non può evincersi l'equiparazione tra le guerre e le missioni di pace sotto il profilo dei rischi mortali egualmente presenti in entrambe le situazioni, ha affermato, con sentenza n. 240/2016 (2), che deve comunque valutarsi come differente la situazione di una partecipazione di limitati contingenti di soldati professionisti in missioni svolte in territorio estero rispetto a quella di «guerre» o «crisi internazionali» che impongono addirittura il ricorso alla leva obbligatoria generalizzata. Già sulla base di questa sola considerazione può ravvisarsi come giustificata la scelta del legislatore di non estendere *tout court* ai militari impegnati in missioni Onu tutti i benefici combattentistici, quali essi siano. Del resto, la stessa giurisprudenza costituzionale ha, in precedenza, già riconosciuto la piena discrezionalità del legislatore nazionale nella volontà di non estendere (altri) benefici combattentistici riservati ai soli partecipanti

(2) C. cost. 11 novembre 2016, n. 240 – Pres. Grossi, Est. Carosi:

1) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'articolo unico della legge 11 dicembre 1962, n. 1746 (Estensione al personale militare, in servizio per conto dell'Organizzazione delle nazioni unite – Onu – in zone d'intervento, dei benefici combattentistici), sollevata, in riferimento all'art. 3 Cost., dal Tribunale amministrativo regionale per l'Abruzzo, Sezione staccata di Pescara, con l'ordinanza indicata in epigrafe;

2) dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo unico della legge n. 1746 del 1962, sollevata, in riferimento all'art. 3 Cost., dal Tribunale amministrativo regionale per il Friuli-Venezia Giulia con le ordinanze indicate in epigrafe.

a veri e propri fatti di guerra ai partecipanti alle operazioni di polizia coloniale, le quali, per essere tese alla reintegrazione e al mantenimento dell'ordine pubblico interno nel territorio soggetto alla sovranità dello Stato, e non dirette contro uno Stato straniero, non potevano assimilarsi alle operazioni belliche. D'altronde, è evidente come non può dirsi sussistente alcuna sperequazione tra la posizione del militare che nell'ambito di un servizio svolto professionalmente decida volontariamente di partecipare a missioni internazionali (e che, quindi, riceva un peculiare trattamento retributivo e stipendiale, comunque migliorativo rispetto a quello normalmente percepito nel corso del rapporto di lavoro) e quella dell'arruolato per effetto di provvedimenti più o meno generali di richiamo alle armi, cui spetterebbe – allo stato della legislazione esistente –, oltre alla sola sopravvalutazione di cui all'art. 18, d.P.R. n. 1092/1973, un compenso giornaliero – il cosiddetto «soldo» – poco più che simbolico.

3. — *Trasporto di studenti disabili della Regione Abruzzo* — «È la garanzia dei diritti incomprimibili a incidere sul bilancio, e non l'equilibrio di questo a condizionarne la doverosa erogazione». Con questa perentoria affermazione, la Corte costituzionale, con sentenza n. 275/2016 (3), ha accolto una questione di costituzionalità relativa a una normativa regionale in materia di trasporto di studenti disabili. La sentenza origina dalla questione di legittimità costituzionale sollevata dal Tar per l'Abruzzo quanto all'art. 6, comma 2-*bis*, della legge della Regione Abruzzo 15 dicembre 1978, n. 78, nella parte in cui prevede che, per alcuni servizi – in particolare, per lo svolgimento del servizio di trasporto degli studenti portatori di handicap o di situazioni di svantaggio –, la Giunta regionale garantisce un contributo del 50% della spesa necessaria e documentata dalle Province solo «nei limiti della disponibilità finanziaria determinata dalle annuali leggi di bilancio e iscritta sul pertinente capitolo di spesa». In base a tale norma, la Provincia di Pescara aveva chiesto il pagamento del contributo pari al 50% delle spese necessarie e documentate per il servizio di trasporto degli studenti disabili (annualità 2006-2012). La Regione, tuttavia, aveva erogato finanziamenti

(3) C. cost. 16 dicembre 2016, n. 275 – Pres. Grossi, Est. Prosperetti:
dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 6, comma, 2-bis, della legge della Regione Abruzzo 15 dicembre 1978, n. 78 (Interventi per l'attuazione del diritto allo studio), aggiunto dall'art. 88, comma 4, della legge della Regione Abruzzo 26 aprile 2004, n. 15, recante «Disposizioni finanziarie per la redazione del bilancio annuale 2004 e pluriennale 2004-2006 della Regione Abruzzo (legge finanziaria regionale 2004)», limitatamente all'inciso «, nei limiti della disponibilità finanziaria determinata dalle annuali leggi di bilancio e iscritta sul pertinente capitolo di spesa».

per somme di oltre un miliardo di euro inferiori a quelle documentate dalla Provincia. Il mancato finanziamento delle spese effettuate avrebbe determinato nel tempo un indebitamento tale da comportare una drastica riduzione dei servizi per gli studenti disabili, compromettendo l'erogazione dell'assistenza specialistica e dei servizi di trasporto. La Regione, non contestando l'ammontare degli importi spesi dall'amministrazione provinciale, ha eccepito che, in virtù della norma della legge regionale censurata, il proprio obbligo di corrispondere il 50% delle suddette spese avrebbe trovato un limite nelle disponibilità finanziarie di bilancio. Ed è proprio questo il punto sul quale la Corte interviene, accogliendo la questione sollevata dal giudice *a quo*, il quale aveva ritenuto che il condizionamento dell'erogazione del contributo alle disponibilità finanziarie, di volta in volta determinate dalla legge di bilancio, avrebbe trasformato l'onere della Regione in una posta aleatoria e incerta, totalmente rimessa alle scelte finanziarie dell'ente, con il rischio che esse divenissero arbitrarie, in difetto di limiti predeterminati dalla legge, risolvendosi nella illegittima compressione del diritto allo studio del disabile, la cui effettività non potrebbe essere finanziariamente condizionata. Il diritto all'istruzione del disabile, spiega la Corte costituzionale, è consacrato nell'art. 38 Cost., e spetta al legislatore predisporre gli strumenti idonei alla realizzazione e attuazione di esso, affinché la sua affermazione non si traduca in una mera previsione programmatica, ma venga riempita di contenuto concreto e reale. Anzi, la natura fondamentale del diritto è tutelata anche a livello internazionale: ad esempio, dall'art. 24 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Ciò limita la discrezionalità del legislatore che deve rispettare un nucleo indefettibile di garanzie per gli interessati, «tra le quali rientra il servizio di trasporto scolastico e di assistenza poiché, per lo studente disabile, esso costituisce una componente essenziale ad assicurare l'effettività del medesimo diritto». Nella specie, il legislatore regionale si è assunto l'onere di concorrere alla relativa spesa, per garantire l'attuazione del diritto; ma una previsione che lasci incerta nell'*an* e nel *quantum* la misura della contribuzione la rende aleatoria, traducendosi negativamente sulla possibilità di programmare il servizio e di garantirne l'effettività in base alle esigenze presenti sul territorio. L'indeterminata insufficienza del finanziamento condiziona l'effettiva esecuzione del servizio di assistenza e trasporto come conformato dal legislatore regionale, violando in tal modo il precetto contenuto nell'art. 38, commi 3 e 4, della Costituzione. L'effettività non può che derivare, spiega il Collegio, dalla certezza delle disponibilità finanziarie per il soddisfacimento del medesimo diritto, nel quadro dei compositi rapporti amministrativi e finanziari degli enti territoriali coinvolti. Tanto premesso, non si può condividere l'affermazione

della Regione secondo cui ogni diritto, anche quelli incomprimibili della fattispecie in esame, debba essere sempre e comunque assoggettato a un vaglio di sostenibilità nel quadro complessivo delle risorse disponibili. La garanzia del 50% della copertura del servizio di assistenza ai disabili appartiene alla conformazione della struttura e dell'organizzazione del servizio stesso. Pertanto, l'indeterminatezza del finanziamento determina un *vulnus* all'effettività del servizio di assistenza e trasporto. D'altronde, spiega la Corte, sebbene il legislatore goda di discrezionalità nell'individuazione delle misure per la tutela dei diritti delle persone disabili, detto potere discrezionale trova un limite invalicabile nella necessità di coerenza intrinseca della stessa legge regionale contenente la disposizione impugnata, con la quale viene specificato il nucleo indefettibile di garanzie per gli interessati. Dunque, il livello delle prestazioni dovute, che, da un lato, appare salvaguardato dalla legge regionale, risulta poi vanificato dalla prescrizione contraddittoria che subordina il finanziamento (da parte regionale) degli interventi alle politiche e alle gestioni ordinarie del bilancio dell'ente. A parere della Corte costituzionale, non può condividersi neppure l'argomento secondo cui, se mancasse nella norma regionale il limite delle somme iscritte in bilancio, questa violerebbe l'art. 81 Cost. per carenza di copertura finanziaria. A parte il fatto che, «una volta normativamente identificato, il nucleo invalicabile di garanzie minime per rendere effettivo il diritto allo studio e all'educazione degli alunni disabili non può essere finanziariamente condizionato in termini assoluti e generali, è di tutta evidenza che la pretesa violazione dell'art. 81 Cost. è frutto di una visione non corretta del concetto di equilibrio del bilancio, sia con riguardo alla Regione che alla Provincia cofinanziatrice». In definitiva, nella materia finanziaria non esiste «un limite assoluto alla cognizione del giudice di costituzionalità delle leggi», mentre, al contrario, si può ritenere che il sindacato sulla materia sia riconosciuto in Costituzione, cosicché «non si può ipotizzare che la legge di approvazione del bilancio o qualsiasi altra legge incidente sulla stessa costituiscano una zona franca sfuggente a qualsiasi sindacato del giudice di costituzionalità, dal momento che non vi può essere alcun valore costituzionale la cui attuazione possa essere ritenuta esente dalla inviolabile garanzia rappresentata dal giudizio di legittimità costituzionale». Sul punto, è opportuno anche ricordare «come sul tema della condizione giuridica del portatore di *handicaps* confluiscono un complesso di valori che attingono ai fondamentali motivi ispiratori del disegno costituzionale; e che, conseguentemente, il canone ermeneutico da impiegare in siffatta materia è essenzialmente dato dall'interrelazione e integrazione tra i precetti in cui quei valori trovano espressione e tutela».

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PERIODO II SEMESTRE 2016 (*)

*Stefano Cairoli, Milena Talarico (**)*

SOMMARIO: 1. Gli accordi interconfederali. — 1.1. Accordi in materia di rappresentanza. — 1.2. Accordi in materia di apprendistato. — 1.3. Accordi in materia di detassazione. — 2. I contratti collettivi nazionali di categoria. — 2.1. Il Ccnl dell'industria metalmeccanica del 26.11.2016. — 2.2. Il Ccnl terziario-Confesercenti del 12.7.2016. — 2.3. Mansioni. — 3. I contratti collettivi di livello aziendale. — 3.1. Il contratto integrativo di Fincantieri. — 3.1.1. Pausa mensa a fine turno e meno subappalti. — 3.1.2. *Welfare* aziendale. — 3.1.3. Il premio di risultato: premio di efficienza e di partecipazione. — 3.1.4. Il sistema delle relazioni sindacali e la procedura di raffreddamento.

1. — *Gli accordi interconfederali* —

1.1. — *Accordi in materia di rappresentanza* — Occorre anzitutto segnalare l'adesione di Ugl, in data 14.7.2016, all'Accordo interconfederale del 26 novembre 2015 già stipulato tra Confcommercio e Imprese per l'Italia, da un lato, e Cgil, Cisl e Uil dall'altro. Le parti dichiarano di accettare integralmente l'Accordo interconfederale del 26 novembre 2015 e ne formalizzano la comune sottoscrizione.

Il 26.7.2016 anche Confapi ha provveduto a stipulare con le Confederazioni storiche un nuovo Accordo sulla rappresentanza. Esso si caratterizza per il riconoscimento della misurazione della rappresentatività non solo a livello nazionale, ma anche entro singole realtà territoriali, intese come ambito della (eventuale) contrattazione di secondo livello, anche a fini del riconoscimento dell'esigibilità dei contratti territoriali. Non è invece replicata, rispetto al T.U. di Confindustria, la parte relativa agli strumenti di articolazione contrattuale (*alias* deroghe alla contrattazione di categoria), che restano prive di regolamentazione interconfederale, come pure non è prevista una commissione di conciliazione e arbitrato.

(*) Parr. 1 e 2 a cura di Stefano Cairoli; par. 3 a cura di Milena Talarico.

(**) Stefano Cairoli è assegnista di ricerca presso la «Sapienza» Università di Roma; Milena Talarico è dottore di ricerca presso la «Sapienza» Università di Roma.

Un'altra peculiarità è l'ampia delimitazione della nozione di «cambio di appartenenza sindacale» (1) che determina la decadenza dalla carica di Rsu.

L'Accordo del 1.9.2016, stipulato tra Assolavoro e Felsa-Cisl, Nidil-Cgil, Uiltemp-Cisl, nel peculiare settore della somministrazione di lavoro, è invece incentrato pressoché esclusivamente alla «misurazione, certificazione e quantificazione della rappresentanza», le cui modalità operative saranno disciplinate con un futuro, apposito regolamento attuativo. La principale peculiarità è che, ai fini della misurazione della rappresentatività, sono computate (2) anche le deleghe e/o i mandati conferiti dai lavoratori alle organizzazioni sindacali firmatarie in occasione delle transazioni, delle conciliazioni effettuate presso le Dtl, nonché di quelle trattate in sede sindacale e le conciliazioni effettuate presso le competenti commissioni costituite presso gli Enti bilaterali, depositate presso le Dtl.

Del tutto peculiari e in molti aspetti assai diverse del Testo Unico sono le previsioni contenute nell'Accordo interconfederale del 23.11.2016 «sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali», firmato da Confartigianato imprese Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl e Uil.

Per quel che concerne gli assetti contrattuali, entro la variegata delimitazione di competenze tra i diversi livelli, il contratto collettivo nazionale di categoria, che ha ancora durata quadriennale, oltre al tradizionale compito di definire i trattamenti retributivi minimi di riferimento per tutti i lavoratori del settore, ha il compito di trattare a titolo esclusivo le seguenti materie: diritti sindacali; inquadramento; attuazione degli accordi interconfederali nazionali in materia di bilateralità; salario contrattuale nazionale e altre materie a esso espressamente rinviolate dalla legislazione e/o dal livello nazionale confederale.

Il II livello è regionale e di categoria: spetta alle organizzazioni regionali di categoria che possono regolare modificando, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei Ccnl nonché determinare eventuali diverse articolazioni e modalità di svol-

(1) Alla cui stregua deve intendersi qualsiasi modifica allo *status* sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di Cgil, Cisl, Uil e delle altre organizzazioni sindacali aderenti al presente accordo, o l'ipotesi in cui il rappresentante:

- si iscriva a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- venga espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

(2) Sia pure con un coefficiente più basso (0,3): in altri termini, tre mandati conferiti per conciliazioni valgono poco meno di un voto alle elezioni Rsu o di una delega sindacale.

gimento della contrattazione, anche aziendali, diverse da quella regionale di categoria, nel rispetto del principio di un solo livello di contrattazione oltre al livello nazionale.

Durata quadriennale del Ccnl e consolidamento della contrattazione territoriale sono temi riconosciuti anche nell'Accordo tra Confcommercio e Cgil, Cisl e Uil del 24.11.2016 per un «nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale».

In particolare, si riconosce alla contrattazione territoriale il potere di definire accordi territoriali «quadro» cui le aziende potranno formalmente aderire, indicando le misure e le previsioni adottate tra quelle definite nell'accordo stesso per applicare la fiscalità agevolata a quote variabili riconosciute in azienda, nonché la funzione di valorizzare ulteriori spazi per il miglioramento di produttività e premialità anche per la singola azienda.

Inoltre, nel riconfermare i contenuti dell'Accordo sulla rappresentanza del 26.11.2015, le parti ritengono necessario valorizzare i corpi intermedi quali soggetti di rappresentanza per imprese e lavoratori attraverso certezza delle regole, e a tal fine hanno condiviso l'importanza di addivenire a criteri di misurazione anche per la parte datoriale, e Confcommercio conferma la propria disponibilità a individuare idonei indicatori in tal senso.

Il sistema contrattuale resta definito secondo uno schema a doppio livello, nel quale il Ccnl continua però a rivestire un ruolo di indubbia preminenza, posto che è a esso rimesso il compito di definire la modifica di norme del contratto medesimo, per il miglioramento della competitività delle imprese, consentendo la possibilità di adottare specifiche previsioni, attraverso intese aziendali o territoriali per crisi, sviluppo, sostegno all'occupazione e aree del Mezzogiorno, con effetti derogatori e/o sospensivi in via sperimentale di istituti del Ccnl, compresi quelli a contenuto economico. Mentre per i rapporti tra contrattazione aziendale e territoriale si applicano i principi:

– di alternatività e non sovrapponibilità della contrattazione territoriale rispetto a quella aziendale, di talché gli accordi territoriali non trovano applicazione nei confronti delle aziende che abbiano già sottoscritto un accordo aziendale, anche se questo riguardi temi differenti rispetto a quello territoriale;

– di variabilità dei riconoscimenti economici: l'erogazione di premi o emolumenti di analoga natura deve trovare fondamento in reali incrementi di competitività dell'impresa.

1.2. — *Accordi in materia di apprendistato* — Altre intese tracciano regole comuni per tutte le categorie con riferimento alle due tipologie di ap-

prendistato che coniugano formazione e istruzione: l'apprendistato *ex art.* 43 ed *ex art.* 45, d.lgs. n. 81/2015. Si tratta dei seguenti accordi interconfederali:

- Accordo del 19.7.2016 tra Confservizi e Cgil, Cisl e Uil;
- Accordo del 26.7.2016 tra Agci Confcooperative Legacoop e Cgil, Cisl e Uil;
- Accordo del 22.12.2016 tra Confapi e Cgil, Cisl e Uil.

Anche per questi contratti sono previste, in linea con gli accordi interconfederali già commentati (3), alcune regole comuni per tutte le categorie espressamente definite come «cedevoli» rispetto a eventuali regolamentazioni di contrattazione collettiva nazionale (ossia di categoria) sulla medesima materia (4). Entro tali regole comuni rileva in particolare l'obbligo, per il piano formativo individuale e il protocollo di formazione, di comprendere puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.

A ciò si aggiunge:

- per l'apprendistato *ex art.* 43, l'obbligo di attribuzione convenzionale di un livello di inquadramento contrattuale – coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del d.m. 12.1.2015 – per la determinazione della retribuzione di riferimento, commisurata in percentuale rispetto al livello di inquadramento secondo una progressione indicata nella tabella allegata all'accordo;
- per l'apprendistato *ex art.* 45, l'opzione del sottoinquadramento rispetto al livello di destinazione finale, anche ai fini retributivi e in coerenza con il percorso formativo;
- il rinvio, per tutti gli altri aspetti di competenza della contrattazione collettiva, non ancora oggetto di una specifica regolamentazione da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante ivi definita.

1.3. — *Accordi in materia di detassazione* — Com'è noto, ai sensi dell'art. 1, commi 182 ss., della legge n. 208/2015, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, possono essere soggetti a una imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro

(3) Cfr. Cairoli 2016.

(4) Ciò che di per sé non è previsto – perlomeno in tali termini, di sussidiarietà dell'accordo interconfederale – dall'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 81/2015.

il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi (poi aumentati a 3.000 dall'art. 1, comma 160, lett. a, legge n. 232/2016, a decorrere dal 1° gennaio 2017) (5) e fino a un reddito di 80.000 euro annui del lavoratore, e non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente.

Tali incrementi devono essere misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti, per l'anno fiscale 2016 e successivi, con il decreto 25 marzo 2016, i quali possono consistere, entro un periodo congruo definito dai contratti collettivi stessi, «nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati» (6).

Il 14 luglio 2016, Confindustria e le tre centrali sindacali hanno stipulato pertanto un Accordo *ex art.* 51, d.lgs. n. 81/2015, alla cui stregua hanno elaborato un accordo quadro territoriale che è qualificato come un modello utile per il calcolo degli incrementi suscettibili di sgravio fiscale, riconoscendogli al contempo carattere cedevole rispetto a eventuali e specifiche intese aziendali o pluriaziendali (7) e confermando il modello e la funzione dei due livelli di contrattazione, così come esplicitato nel Testo Unico sulla rappresentanza.

Nell'accordo, che ha durata di 24 mesi dalla sua sottoscrizione (8) e natura sperimentale, è inoltre previsto che le imprese beneficiarie invii, anche con modalità informatiche, una comunicazione scritta ai lavoratori dichiarando l'istituzione di un premio di risultato, in applicazione del medesimo e precisando nella comunicazione: a) il periodo di riferimento; b) la composizione del premio e gli indicatori adottati; c) la stima del valore annuo medio *pro capite* del premio (Sez. 4 del modulo allegato

(5) O, rispettivamente 2.500 e poi 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

(6) Su cui cfr. la circolare 15.6.2016, n. 28/E, dell'Agenzia delle entrate, relativa ai premi di risultato e *welfare* aziendale di cui alla legge n. 208/2015.

(7) O, per meglio dire, un carattere sussidiario: ove non siano presenti Rsa/Rsu e non vi siano accordi aziendali, le imprese potranno dare applicazione diretta dell'accordo territoriale o farsi assistere dalle Oo.Ss., e in entrambi i casi l'intesa territoriale esplica i suoi effetti nei confronti di tutti i dipendenti dell'impresa, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della città/Provincia/Regione.

(8) L'accordo si rinnova tacitamente alla sua scadenza, salva espressa disdetta da comunicare almeno 30 giorni prima.

al decreto 25 marzo 2016) e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di *welfare* aziendale. Le stesse imprese provvederanno, altresì, a dare informazione scritta sulle risultanze del premio tanto ai lavoratori, quanto a un comitato appositamente costituito (9).

Nello stesso senso provvedono altri Accordi interconfederali, successivamente stipulati da Cgil, Cisl e Uil nel semestre in esame: il 26.7.2016 con Agci Confcooperative Legacoop, lo stesso giorno anche con Confapi, il 9.11.2016 con Confimi industria e il 23.11.2016 con Confartigianato imprese Cna Casartigiani Claii, nonché, al di fuori di tale ambito, anche l'Accordo del 27.7.2016 tra Sistema impresa e Confsal.

2. — *I contratti collettivi nazionali di categoria* —

2.1. — *Il Ccnl dell'industria metalmeccanica del 26.11.2016* — Tra i rinnovi più rilevanti del semestre in esame campeggia quello del Ccnl per l'industria meccanica e per l'installazione di impianti (Federmeccanica-Assistal) del 26.11.2016, viepiù alla luce della firma dell'intesa anche da parte della Fiom-Cgil, che ricompono un conflitto sindacale in atto dal 2009 (10).

Il contratto collettivo si segnala, altresì, come esperienza positiva di consultazione referendaria per l'approvazione dell'ipotesi di accordo, in conformità alle previsioni del Testo Unico del 10 gennaio 2014, caratterizzata da una partecipazione al voto pari a circa il 63% e da una larga prevalenza dei sì, oltre l'80%, entro la categoria.

Per quel che concerne i contenuti economici dell'accordo, che ha decorrenza fino al 31 dicembre 2019, non sono previsti aumenti contrattuali per l'anno 2016 e fino a giugno 2017, ma soltanto un emolumento *una tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale, da corrispondere nel mese di marzo 2017, pari a 80 euro.

(9) Nell'accordo quadro è anche prevista l'istituzione di un Comitato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Oo.Ss. e delle organizzazioni imprenditoriali firmatarie, che avrà il compito: a) di valutare la conformità al presente accordo dei contenuti della comunicazione trasmessa, entro 10 giorni dall'invio; b) di valutare l'andamento dell'attuazione dell'accordo territoriale, nonché di redigere un rapporto, su dati aggregati, dei premi istituiti nel territorio ai fini del monitoraggio degli effetti dell'accordo territoriale, da inviare dopo 12 mesi di attuazione dell'accordo interconfederale alle organizzazioni firmatarie dell'Accordo interconfederale 14 luglio 2016, anche al fine di valutare l'andamento complessivo e gli effetti dell'accordo stesso.

(10) Insieme a Ugl e ad altre sigle per adesione (Unione sindacati autonomi sudtirolesi e Syndacat autonome Valdotain des travailleurs).

A decorrere da giugno 2017 e nel mese di giugno di ciascun successivo anno di vigenza del Ccnl, è previsto che i minimi contrattuali (11) per livello siano adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con «l'Ipca al netto degli energetici importati» così come fornita dall'Istat applicata ai minimi stessi, con incrementi che le parti si impegnano a calcolare ogni mese di maggio sulla base dei dati forniti dall'Istat. Così, in fase di prima applicazione, nel mese di giugno 2017 si prenderà a riferimento il tasso medio di variazione dell'anno 2016 sul 2015.

Secondo le stesse scadenze (dal 1° giugno 2017, ogni anno), le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di *Flexible Benefits*, che potranno essere scelti dal dipendente (ad esempio: buoni carburante, buoni per asili nido, spese per istruzione dei figli), per un costo massimo di 100 euro nel 2017, 150 nel 2018, 200 nel 2019.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, è altresì previsto che gli aumenti dei minimi tabellari assorbano gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione successivamente concordati in sede aziendale, a esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

La previdenza complementare (Sez. IV, Titolo IV, art. 15) è rafforzata, innalzando il contributo aziendale a carico delle imprese dall'1,6% al 2% a decorrere da giugno 2017 (1,2% per i lavoratori).

Anche l'assistenza sanitaria integrativa rispetto alle prestazioni del Ssn (art. 16) è riconosciuta a tutti i dipendenti a partire da ottobre 2017, previa iscrizione al Fondo Metasalute, ed è interamente gratuita in virtù della contribuzione posta a carico dell'impresa: 13 euro al mese, 156 euro annui (12). Può essere estesa anche ai familiari dei lavoratori (anche conviventi di fatto), seppure in modo non gratuito, e cioè con contribuzione a loro carico.

(11) Con conseguente riadeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità.

(12) In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro, la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore, a decorrere dal 1° ottobre 2017, a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una), mentre per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le parti in sede aziendale procederanno a un'armonizzazione, anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro, in misura non inferiore a 156 euro annui entro il 31 dicembre 2017.

Dal 1° gennaio 2017, per i lavoratori in forza a tempo indeterminato sono previsti percorsi di formazione continua della durata di 24 ore *pro capite* nell'arco di ogni triennio (13), da realizzare secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali.

Qualora i suddetti lavoratori non siano stati coinvolti in piani di formazione entro la fine del secondo anno del triennio e per essi non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute fino a concorrenza 24 ore *pro capite*, di cui 2/3 a carico dell'azienda fino a un massimo di 300 euro (14), per partecipare a iniziative di formazione continua sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la Rsu, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.

Altre misure sono destinate al potenziamento del coinvolgimento dei dipendenti in un'ottica di prevenzione della sicurezza, ai permessi di cui alla legge n. 104, al cumulo delle ferie con i permessi per favorire il ri-congiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori migranti, ai congedi parentali, ai permessi retribuiti, all'orario di lavoro, a trasferte e trasferimenti.

È anche previsto anche l'avvio di un percorso sperimentale sull'inquadramento finalizzato all'adeguamento del sistema classificatorio con i cambiamenti del lavoro legati anche alla quarta rivoluzione industriale.

2.2. — *Il Ccnl terziario-Confesercenti del 12.7.2016* — Anche Confesercenti è finalmente intervenuta a colmare il vuoto di regolamentazione collettiva che perdurava dal 1.1.2015, mediante un accordo di rinnovo, valido sino al 31 dicembre 2017.

Per il periodo 1° gennaio 2015-30 giugno 2016 è previsto un importo

(13) Per materie diverse dalla sicurezza, non computabile.

(14) Il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria. Le ore eventualmente non fruite non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui agli artt. 7 e 8, salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative.

una tantum di euro 290 per il 4° livello, da erogare in quattro rate, mentre per il periodo seguente sono stati rideterminati gli importi mensili dei minimi di retribuzione.

Peculiare è il regime di regolamentazione dell'articolazione dell'orario: per un verso, infatti, è consentito il superamento dell'orario contrattuale fino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane (15), da compensare, in periodi di minore intensità lavorativa, con una pari entità di ore di riduzione o, in difetto, con la maggiorazione per straordinario per le ore prestate e non recuperate.

Ulteriori regimi di flessibilità sono consentiti per mezzo di accordi aziendali fino al limite di 48 ore settimanali e per un numero massimo di settimane (16/24), in cambio del riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi per ciascuna settimana di superamento e di una corrispettiva riduzione dell'orario di lavoro, della quale il lavoratore può usufruire per il 50% collettivamente, in base al programma di flessibilità, e per il restante 50% sotto forma di riposi compensativi individuali, in gruppi di 4 o 8 ore, secondo il meccanismo della banca ore.

Per altro verso, il Ccnl consente alle aziende di ricorrere, anche per singole unità produttive e previa comunicazione al personale e all'Ente bilaterale territoriale almeno 30 giorni prima della sua attivazione, a particolari forme di articolazione dell'orario di lavoro settimanale, normalmente su base annua (artt. 125, 126 e 127):

- 40 ore settimanali, con la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale e di un'ulteriore mezza giornata a turno;
- 39 ore settimanali, che si realizzano mediante assorbimento di 36 ore di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro;
- 38 ore settimanali, che si realizzano mediante assorbimento di 72 ore di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro (56 ore) ed ex festività (16 delle 32 ore).

Altre importanti novità concernono il contratto a tempo determinato: *in primis* per l'esclusione dei limiti quantitativi di cui all'art. 23, d.lgs. n. 81/2015, per i datori di lavoro siti in determinate località a prevalente vocazione turistica i quali, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al d.P.R. n. 1525/1963 e s.m., necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno (art. 66), nonché per i Centri di assistenza fiscale (Caf)

(15) Tempestivamente comunicato per iscritto ai lavoratori, con variazioni da comunicare almeno 15 giorni prima.

nel periodo di intensificazione delle attività connesse alle scadenze fiscali di legge che va dal mese di febbraio al mese di luglio (art. 66-*bis*).

In secondo luogo, in via sperimentale per il periodo di decorrenza contrattuale, l'art. 69-*bis* introduce la possibilità di stipulare una sola volta con il medesimo soggetto il cd. «contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione», di durata fino a 12 mesi, con soggetti che non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Per tale contratto, che implica una formazione minima di 16 ore, il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico può essere, per i primi sei mesi, di 2 livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione e, in caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, può rimanere di un livello inferiore per un ulteriore periodo di 24 mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo, oltre a essere esclusi dalla soglia quantitativa di cui all'art. 23, sono non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti per la durata del contratto di sostegno all'occupazione e per il successivo periodo di 24 mesi in caso di conferma a tempo indeterminato.

2.3. — *Mansioni* — In materia di mansioni, le innovazioni principali riguardano ancora una volta il periodo che dà diritto alla promozione automatica in virtù dell'adibizione a mansioni superiori, con tendenze differenti:

– alcuni contratti collettivi cercano di non «discostarsi» troppo dal vigente art. 2103 c.c.: così la clausola 21 del rinnovo del 16.9.2016 del Ccnl per le aziende e i dipendenti della piccola e media industria alimentare (tre mesi continuativi, o tre mesi non continuativi nell'arco di nove mesi) o la clausola 41 del Ccnl dei dipendenti dagli istituti scolastici-educativi gestiti da enti ecclesiastici, che impone la promozione automatica una volta superati «tre mesi anche frazionati in un anno»;

– particolarmente restrittiva risulta la clausola 21 del Ccnl 3.8.2016 per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli: diritto alla promozione automatica dopo un periodo di due mesi per gli impiegati, di 20 giorni continuativi o 40 giorni non continuativi nel corso di un anno per gli operai;

– in senso specularmente opposto le previsioni del Ccnl 29.7.2016 per imprese metalmeccaniche artigiane e industriali: si esigono nove mesi continuativi per il diritto alla promozione automatica;

– altri replicano le previsioni del nuovo art. 3, d.lgs. n. 81/2015: così la clausola 5.1 del Ccnl per i dipendenti delle scuole non statali dell'11.7.2016, o la clausola 17 del Ccnl autorimesse e noleggi, nella quale però si osserva una previsione particolare in tema di mansioni promiscue (16);

– altri accordi, pur riconoscendo il periodo di sei mesi continuativi, operano delle modifiche in funzione di temperamento della previsione legislativa, che altrimenti risulta di difficile o rara applicazione concreta: così la clausola 30 del Ccnl per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria del 19.7.2016, o la nuova clausola 33 del Ccnl per i dipendenti dalle aziende produttrici di penne, spazzole e pennelli del 22.11.2016, nelle quali si ammette che il diritto alla promozione automatica possa avvenire anche per periodi di lavoro non continuativi per periodi superiori a 18 mesi. E così pure l'art. 55 del Ccnl per i dipendenti dalle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne e spazzole, occhiali e giochi del 12.10.2016 pone un limite «di sei mesi continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi».

Quest'ultima clausola, inoltre, è interessante nella misura in cui stabilisce:

– che il lavoratore che rientri alle precedenti mansioni dopo aver sostituito per almeno 6 mesi un assente con diritto alla conservazione del posto ha diritto a conservare il 50% della differenza fra retribuzioni (elemento retributivo nazionale più elementi collettivi aziendali);

– in materia di demansionamento *ex* art. 2103 c.c., comma 2, che non può durare oltre i due mesi nell'anno, anche se in periodi frazionati, salvo i casi di forza maggiore e i casi nei quali la permanenza nella mansione assegnata sia impossibilitata a causa di inidoneità fisica accertata o di necessità di riduzioni di personale e in assenza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello.

3. — *I contratti collettivi di livello aziendale* —

3.1. — *Il contratto integrativo di Fincantieri* — Al termine di un lungo negoziato tra azienda e sindacati, durato ben 18 mesi, lo scorso 24 giugno

(16) Ai sensi di tale clausola, infatti, al lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, anche nel caso in cui le mansioni superiori non siano prevalenti, viene attribuito il livello superiore dopo un anno di svolgimento di mansioni rientranti nei due livelli.

è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo integrativo del più grande gruppo di cantieristica italiana, leader nella progettazione e costruzione di navi da crociera e operatore di riferimento in tutti i settori della navalmeccanica ad alta tecnologia: Fincantieri.

Il testo del contratto integrativo, dopo l'approvazione avvenuta con referendum interno nel mese di luglio, è entrato in vigore negli stabilimenti del gruppo.

Si tratta di un accordo unitario, sottoscritto da tutte le maggiori sigle sindacali del settore: Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil.

L'accordo integrativo, come indicato nelle stesse premesse del contratto, è teso a migliorare gli standard di efficienza, produttività e flessibilità a tutti i livelli e in tutti i siti aziendali.

Particolare attenzione, ai fini della realizzazione di tale piano industriale, è rivolta ad aspetti quali la distribuzione oraria della pausa mensa, la disciplina degli appalti, le relazioni sindacali, il premio di risultato e l'investimento sul *welfare* aziendale.

3.1.1. — *Pausa mensa a fine turno e meno subappalti* — L'obiettivo dell'elevata competitività dell'azienda, secondo quanto sancito dalle parti, deve passare attraverso «il recupero di efficienza produttiva», anche per il tramite di istituti in deroga al Ccnl.

In proposito l'accordo prevede che la direzione aziendale, per il personale con turno orario distribuito su 5 giorni alla settimana, possa attivare la collocazione della pausa mensa al termine dell'orario di lavoro. In tali casi è data la possibilità ai lavoratori coinvolti di fruire del servizio mensa o uscire dallo stabilimento ricevendo, a richiesta, un sacchetto sostitutivo del pasto o un buono pasto.

L'accordo comprende, inoltre, una riorganizzazione del sistema di appalti e subappalti.

Le parti affermano che il raggiungimento di «una sempre maggior prestazione da parte delle risorse interne», legata agli istituti e alle novità previsti dal contratto (diversa collocazione della pausa mensa, premi di risultato, formazione professionale ecc.), consentirà la riduzione delle attività affidate in appalto.

A tale auspicio si associa l'impegno dell'azienda di ridurre i subappalti sia per le attività a più alto valore aggiunto, sia per quelle di carattere generale, mettendo a disposizione degli appaltatori strumenti alternativi e ulteriori al subappalto che garantiscano il rispetto dei principi di correttezza retributiva, contributiva e assistenziale.

Da qui la previsione di futuri accordi con le principali Agenzie per il la-

voro per la stipulazione di contratti di somministrazione, con conseguente creazione di un vero e proprio bacino di risorse qualificate (lavoratori somministrati presumibilmente a tempo indeterminato) a disposizione dell'azienda, indipendentemente dai soggetti appaltatori.

L'azienda, inoltre, si impegna a proseguire la sperimentazione dei contratti di rete per favorire l'aggregazione di aziende locali, e a rafforzare il monitoraggio del proprio parco fornitori al fine di verificare che il processo produttivo sia svolto nel rispetto dei requisiti di qualità richiesti, nonché nell'applicazione delle norme sul rapporto di lavoro, la sicurezza e la tutela dell'ambiente.

3.1.2. — *Welfare aziendale* — Una parte considerevole dell'accordo viene dedicata ai servizi di *welfare*. Istruzione, mutui e prestiti, previdenza integrativa e *fringe benefits* sono alcuni dei beni e dei servizi previsti dal «*welfare aziendale*» che Fincantieri avvierà nei propri stabilimenti.

Il credito a disposizione dei lavoratori per accedere ai servizi di *welfare* è individuato negli istituti dell'*una tantum welfare* (500 euro) e del premio sociale (827 euro annui riparametrati per categoria).

L'intesa prevede, inoltre, un potenziamento dell'assistenza sanitaria integrativa: l'azienda, in particolare, rafforza le garanzie e le prestazioni offerte dagli appositi fondi sanitari a cui aderiscono i lavoratori; estende le coperture delle prestazioni relative al Fondo di assistenza sanitaria integrativa anche ai familiari a carico e si impegna a incrementare di euro 100 per anno, a partire dal 1° gennaio 2017, il contributo *pro capite* a suo carico.

Infine, il pacchetto *welfare* prevede che dal 2017 sarà possibile per ciascun lavoratore, a sua scelta, convertire in beni e servizi una quota parte del premio variabile (1.208,58 euro annui).

Tale possibilità viene subordinata dalle parti alla conferma di disposizioni legislative già individuate nell'ambito della legge di stabilità del 2016.

In proposito, occorre evidenziare che la legge di stabilità del 2017, approvata lo scorso 11 dicembre, all'art. 1, comma 162, sancisce l'azzeramento dell'imposta sul premio di produttività pagato attraverso prestazioni di *welfare*, anche ove stabilite dalla contrattazione aziendale (17).

(17) Sul punto occorre segnalare che la legge di stabilità per il 2017 consente l'azzeramento delle imposte sul premio di produttività corrisposto mediante prestazioni di *welfare* anche nel caso in cui queste ultime siano sancite dal contratto nazionale di settore. Si tratta di una importante evoluzione normativa che ha contribuito, come evidenziato in dottrina, «al raggiungimento dell'accordo su di una parte rilevante del rinnovo del contratto collettivo nazionale del settore metalmeccanico». Si vd. Ichino 2016.

3.1.3. — *Il premio di risultato: premio di efficienza e di partecipazione* — Il pacchetto *welfare* integra la parte salariale prevista dall'accordo, che si caratterizza per la variabilità del premio di risultato.

Condizione irrinunciabile per l'erogazione del premio di risultato è che siano stati raggiunti obiettivi di efficientamento della prestazione, nonché di rispetto degli standard di qualità/puntualità nella produzione.

La principale novità dell'accordo consiste nella scissione del premio di risultato in due parti: premio di efficienza e premio di partecipazione.

Il premio di efficienza viene misurato a livello di singola area di officina e/o ente di progettazione ed è legato a parametri di puntualità e completezza in riferimento a obiettivi produttivi fissati in termini di ore da sviluppare e personalizzati alle officine di ogni stabilimento secondo la specifica impiantistica.

Il premio di partecipazione, invece, legato a indicatori di qualità e di commessa, viene corrisposto solo nel caso in cui l'andamento economico aziendale superi una soglia minima di redditività, determinata annualmente dalla società (18) e comunicata ai coordinatori nazionali di Fim, Fiom e Uilm.

3.1.4. — *Il sistema delle relazioni sindacali e la procedura di raffreddamento* — L'accordo si caratterizza anche per la previsione di un nuovo modello di relazioni industriali basato sulla piena partecipazione dei lavoratori all'attività dell'azienda.

Le parti ritengono in proposito opportuna la costituzione di un «Organismo tecnico paritetico bilaterale», con lo scopo di accrescere la motivazione del personale, favorendo un loro intervento diretto e attivo che possa migliorare le prestazioni produttive e la qualità dei prodotti realizzati e del lavoro più in generale.

L'Organismo tecnico paritetico bilaterale, pertanto, si compone di 3 membri in rappresentanza dell'azienda e di 3 in rappresentanza delle Rsu, con la possibilità di estendere la composizione anche a tre lavoratori individuati da Fim, Uilm e Fiom territoriali, al fine di consentire un miglior approfondimento delle tematiche oggetto delle diverse riunioni a cadenza mensile, semestrale e annuale.

Nello spirito di favorire la realizzazione degli obiettivi produttivi definiti dall'azienda, il sistema delle relazioni sindacali all'interno dell'accordo delinea, inoltre, una precisa procedura di raffreddamento.

(18) Si tratta dell'indice di redditività *Ebitda margin*, definito quale rapporto tra valori assoluti di migliaia di euro di Ebitda e ricavi e proventi della società Fincantieri Spa.

L'intento è quello di prevenire, esaminare e risolvere i motivi di conflitto collettivo che possano insorgere a livello di unità sociale.

La procedura viene attivata entro un massimo di tre giorni dalla richiesta e si articola in due fasi in progressione: la prima a livello di unità sociale tra direzione aziendale del sito e Rsu, con esame da esaurirsi entro due giorni lavorativi successivi all'attivazione; la seconda, qualora la prima sia infruttuosa, a livello nazionale tra le Rsu, le segreterie territoriali assistite da quelle nazionali di Fim-Fiom e Uilm e Fincantieri, da concludersi entro quattro giorni lavorativi dalla conclusione della fase precedente.

Pertanto, la durata complessiva dell'intera procedura viene estesa fino a 9 giorni, durante i quali, come specificato nell'accordo, le parti si impegnano a non fare ricorso ad azioni unilaterali di qualsiasi natura sulle materie oggetto del confronto.

Riferimenti bibliografici

Cairolì S. (2016), *Gli accordi interconfederali*, in Cairolì S., Lucarelli A., De Santis C., Calderara D. (a cura di), *Osservatorio della contrattazione collettiva I semestre 2016*, in *RGL*, 2016, n. 3, Osservatori online, 127-130.

Ichino P. (2016), *Che cosa contiene la legge di bilancio in materia di lavoro e welfare*, in www.pietroichino.it.