

OSSERVATORI ONLINE

# OSSERVATORIO CORTE COSTITUZIONALE

A CURA DI LORENZO FASSINA E MASSIMO PALLINI

N. 3/2017

## LA CORTE COSTITUZIONALE RAPPORTO DI LAVORO

PERIODO GENNAIO-GIUGNO 2017

*Massimo Pallini* (\*)

SOMMARIO: 1. Illegittimità costituzionale della legge della Regione Molise che proroga la durata dei contratti di lavoro precari con gli enti del Sistema sanitario regionale. — 2. Illegittimità costituzionale del meccanismo di decadenza automatica dagli incarichi dirigenziali presso la Presidenza del Consiglio dei ministri in ragione della sua riorganizzazione. — 3. Inammissibilità del quesito referendario per l'abrogazione della nuova disciplina dei licenziamenti introdotta dal *Jobs Act*. — 4. Ammissibilità del quesito referendario per l'abrogazione della disciplina della responsabilità solidale e beneficio di escussione per i crediti dei lavoratori impiegati negli appalti. — 5. Ammissibilità del quesito referendario per l'abrogazione della disciplina del lavoro accessorio. — 6. Illegittimità costituzionale dei meccanismi di *spoils system* applicabili secondo la legge regionale della Valle d'Aosta agli incarichi di comandante e vicecomandante regionali dei Vigili del Fuoco. — 7. Illegittimità costituzionale della legge della Regione Puglia che consente alle Asl di utilizzare personale che non ha superato un pubblico concorso per far fronte alle esigenze dei servizi di assistenza domiciliare integrata, riabilitazione e integrazione scolastica. — 8. Illegittimità costituzionale della legge della Regione Sicilia che consente il conferimento di incarichi dirigenziali ai dipendenti delle società pubbliche in liquidazione Italter e Sirap. — 9. Competenza esclusiva dello Stato nel disciplinare gli aspetti contrattuali dei rapporti parasubordinati con le Asl. — 10. Legittimità del tetto al cumulo di trattamenti pensionistici e compensi da enti pubblici.

1. — *Illegittimità costituzionale della legge della Regione Molise che proroga la durata dei contratti di lavoro precari con gli enti del Sistema sanitario regionale* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha impugnato la legge della Regione Molise 26 marzo 2015, n. 3, che consente, al fine di «garantire la migliore programmazione dell'utilizzo delle risorse umane e professionali operanti all'interno del Sistema sanitario regionale», la proroga, sino al 31 dicembre 2016, dei contratti di lavoro a tempo determinato, degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa con gli enti del Sistema sanitario regionale e dei contratti libero-professionali del personale infermieristico operante presso gli istituti penitenziari del Molise. La Corte ha

---

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

ritenuto fondata la questione di costituzionalità per violazione degli artt. 117, comma 3, e 120, comma 2, Cost. (1). Secondo la giurisprudenza della Consulta: «Costituisce un principio fondamentale di coordinamento della finanza pubblica quanto stabilito dall'art. 2, commi 80 e 95, della legge n. 191 del 2009, per cui sono vincolanti, per le Regioni che li abbiano sottoscritti, gli accordi previsti dall'art. 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2004, n. 311», finalizzati al contenimento della spesa sanitaria e al ripianamento dei debiti (cfr. sentt. n. 227/2015 e n. 266 del 2016). La stessa giurisprudenza ha anche costantemente affermato che, «qualora poi si verifichi una persistente inerzia della Regione rispetto alle attività richieste dai suddetti accordi e concordate con lo Stato, l'art. 120, comma 2, Cost. consente l'esercizio del potere sostitutivo straordinario del Governo, al fine di assicurare contemporaneamente l'unità economica della Repubblica e i livelli essenziali delle prestazioni concernenti il diritto fondamentale alla salute (art. 32 Cost.). A tal fine, il Governo può nominare un commissario *ad acta*, le cui funzioni, come definite nel mandato conferitogli e come specificate dai programmi operativi, pur avendo carattere amministrativo e non legislativo, devono restare, fino all'esaurimento dei compiti commissariali, al riparo da ogni interferenza degli organi regionali – anche qualora questi agissero per via legislativa – pena la violazione dell'art. 120, comma 2, Cost.» (cfr. sentt. n. 278 e n. 110 del 2014, n. 228, n. 219, n. 180 e n. 28 del 2013, e n. 78/2011). Nel caso di specie, ad avviso dei giudici costituzionali, l'interferenza della Regione è evidente, poiché le disposizioni impugnate consentono la proroga del personale precario del Sistema sanitario regionale, mentre le delibere del Consiglio dei ministri del 21 marzo 2013, del 20 gennaio e del 7 giugno 2012 attribuiscono solo al commissario, al fine di attuare il piano di rientro dal disavanzo sanitario, i compiti di razionalizzazione e contenimento della spesa del personale e di implementazione del divieto di *turn over*.

2. — *Illegittimità costituzionale del meccanismo di decadenza automatica dagli incarichi dirigenziali presso la Presidenza del Consiglio dei ministri in ragione della sua riorganizzazione* — Il Tribunale di Roma, Sezione lavoro, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 2, comma 20, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 7 agosto 2012, n. 135, in quanto detta norma, nel

---

(1) C. cost. 19.1.2017, n. 14 – Pres. Grossi, Est. Coraggio:  
*dichiara l'illegittimità costituzionale della legge della Regione Molise 26 marzo 2015, n. 3 (Disposizioni straordinarie per la garanzia dei Livelli essenziali di assistenza).*

prevedere che all'esito del predetto processo di riorganizzazione attuato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri e comunque non oltre il 1° novembre 2012, cessano tutti gli incarichi in corso a quella data, di prima e seconda fascia, conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si porrebbe in contrasto con gli artt. 3, 97 e 98 Cost. La Consulta ha ritenuto la questione fondata (2). La norma censurata dà luogo a un meccanismo di cessazione automatica di incarico dirigenziale, con risoluzione del connesso contratto di lavoro a tempo determinato. La Corte ha ritenuto applicabile anche in tal caso la sua giurisprudenza secondo cui i meccanismi di decadenza automatica dagli incarichi dirigenziali di non diretta collaborazione con l'organo politico sono incompatibili con l'art. 97 Cost. sia se applicati al personale di ruolo (cfr. sentt. n. 228 e n. 124 del 2011, n. 224/2010, n. 104 e n. 103 del 2007), sia se applicati a soggetti esterni all'amministrazione con contratti a termine.

3. — *Inammissibilità del quesito referendario per l'abrogazione della nuova disciplina dei licenziamenti introdotta dal Jobs Act* — La Corte ha ritenuto inammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, nella sua interezza, e di alcune parti dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento) (3). La Consulta, facendo rinvio alla sua giurisprudenza a partire dalla sentenza n. 16 del 1978,

---

(2) C. cost. 24.1.2017, n. 15 – Pres. Grossi, Est. Prosperetti:

*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 20, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 (Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 7 agosto 2012, n. 135, nella parte in cui prevede che all'esito del processo di cui al primo periodo del medesimo comma 20, e comunque non oltre il 1° novembre 2012, cessano tutti gli incarichi in corso a quella data, di prima e seconda fascia, conferiti ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).*

(3) C. cost. 27.1.2017, n. 26 – Pres. Grossi, Est. Lattanza:

*dichiara inammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione 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), e dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nelle parti indicate in epigrafe; richiesta dichiarata legittima con ordinanza del 9 dicembre 2016, pronunciata dall'Ufficio centrale per il referendum, costituito presso la Corte di Cassazione.*

ha ritenuto in primo luogo il quesito inammissibile a causa del suo carattere propositivo, che lo renderebbe estraneo alla funzione meramente abrogativa assegnata all'istituto di democrazia diretta previsto dall'art. 75 Cost. Ad avviso della Corte, il quesito manipola il testo vigente dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 attraverso la tecnica del ritaglio, ovvero chiedendo l'abrogazione, quanto ai commi 1, 4, 6 e 8, di frammenti lessicali, così da ottenere, per effetto della saldatura dei brani linguistici che permangono, un insieme di precetti normativi aventi altro contenuto rispetto a quello originario. Nel testo vigente dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, questa disposizione subordina il ricorso alla tutela reale a una dimensione occupazionale che il legislatore ha determinato in più di quindici dipendenti per unità produttiva o per Comune, ovvero in più di sessanta dipendenti nel complesso. Per la sola impresa agricola, il limite relativo all'unità produttiva e all'ambito territoriale è abbassato a più di cinque lavoratori. Attraverso la soppressione di alcune parole, il quesito referendario estenderebbe l'ambito applicazione della norma a tutti i tipi di datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti. La Corte ha inoltre ritenuto il quesito inammissibile anche a causa del difetto di univocità e di omogeneità. Esso investirebbe più norme con un oggetto differente e l'elettore potrebbe volere l'abrogazione di una soltanto di tali norme, ma non dell'altra, sicché chiamarlo a votare unitariamente su entrambe ne coarterebbe la libertà di voto. Il corpo elettorale, quindi, non sarebbe investito della funzione, propria del referendum abrogativo, di rigettare un assetto di interessi voluto dal legislatore, ma si troverebbe piuttosto a ricombinarne di plurimi per dare vita a una nuova disciplina ispirata a scelte alternative, e dunque di carattere propositivo. Il quesito referendario accomuna l'effetto di estendere i casi di tutela reale, avuto riguardo alle forme di licenziamento illegittimo previste dall'ordinamento, con quello di ampliare l'ambito di operatività della tutela, perché la soggezione al meccanismo di reintegrazione dovrebbe riguardare qualunque datore di lavoro che occupi più di cinque dipendenti, anziché più di quindici, nell'unità produttiva o nel Comune, oppure complessivamente più di sessanta. In tal modo, verrebbero inammissibilmente accorpate in un unico quesito determinazioni, proprie della discrezionalità legislativa, che possono rispondere ad apprezzamenti diversi.

4. — *Ammissibilità del quesito referendario per l'abrogazione della disciplina della responsabilità solidale e beneficio di escussione per i crediti dei lavoratori impiegati negli appalti* — La Corte ha ritenuto ammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione dell'art. 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, limitatamente alle parti in cui con-

sentiva ai contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore di derogare al regime di responsabilità solidale per i crediti retributivi e previdenziali dei lavoratori impiegati nell'appalto tra stazione appaltante, appaltatore e subappaltatori, e prevedeva in favore del primo il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori (4). Ad avviso della Consulta, il quesito risponde ai requisiti di chiarezza, univocità e omogeneità, anche se formulato con la cosiddetta tecnica del ritaglio (sentenze n. 26 e n. 28 del 2011). Esso si incentra su un medesimo istituto (quello della responsabilità solidale negli appalti a tutela della posizione dei lavoratori in essi impiegati) interamente disciplinato all'interno dello stesso comma 2 dell'art. 29 del d.lgs. n. 276 del 2003, proponendo l'ablazione di due (corpi di) disposizioni autonome, in esso presenti, rispetto a quella che persiste di risulta. Sicché, l'elettore è chiaramente posto nell'alternativa di mantenere ferma l'attuale disciplina del comma 2 dell'art. 29, ovvero depurarla, «seccamente», dei profili anzidetti, per lasciare intatta soltanto la disciplina sostanziale sulla responsabilità solidale di committente (imprenditore o datore di lavoro) e appaltatore, ed eventuali subappaltatori, ristabilendo, sostanzialmente, il testo della norma come scritto dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296.

5. — *Ammissibilità del quesito referendario per l'abrogazione della disciplina del lavoro accessorio* — La Corte ha ritenuto ammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione degli artt. 48, 49 (come modificato, al comma 3, dal d.lgs. n. 185/2016) e 50 del decreto legislativo 15

(4) C. cost. 27.1.2017, n. 27 – Pres. Grossi, Est. Morelli:

*dichiara ammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione dell'art. 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), limitatamente alle parole «Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti,» e alle parole «Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori»; richiesta dichiarata legittima, con ordinanza pronunciata il 9 dicembre 2016, dall'Ufficio centrale per il referendum, costituito presso la Corte di Cassazione.*

giugno 2015, n. 81, volto ad abrogare integralmente l'istituto del «lavoro accessorio», introdotto nell'ordinamento dagli artt. da 70 a 73 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (5). La Corte ha rilevato che il quesito non inerisce a disposizioni cui possa essere attribuito il carattere di norma costituzionalmente necessaria, in quanto non è l'unica a disciplinare il lavoro reso in forma occasionale, e ha altresì una finalità autenticamente abrogativa, così da comportare, in caso di esito positivo della consultazione, l'eliminazione dall'ordinamento della disciplina dell'istituto.

6. — *Illegittimità costituzionale dei meccanismi di spoils system applicabili secondo la legge regionale della Valle d'Aosta agli incarichi di comandante e vicecomandante regionali dei Vigili del Fuoco* — Il Tribunale di Aosta ha sollevato questioni di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 117, comma 2, lettera l, e 97 della Costituzione, dell'art. 11, comma 2-bis, della legge della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste 23 luglio 2010, n. 22, nella parte in cui questa disposizione stabilisce che sono incarichi dirigenziali fiduciari i posti di comandante e vicecomandante regionali dei Vigili del Fuoco e che tali incarichi siano conferiti, su proposta del Presidente della Regione, con deliberazione della Giunta regionale all'inizio della legislatura e siano revocabili in qualsiasi momento su richiesta del presidente della Regione, e sono, in ogni caso, correlati alla durata in carica di quest'ultimo. La Corte ha ritenuto la questione fondata in relazione all'art. 97 Cost. (6), giacché le figure professionali interessate dalla legge censurata non hanno attribuzioni che comportano una collaborazione al processo di formazione dell'indirizzo politico regionale in materia di servizi antincendio, né di un suo immediato rapporto, in tale materia, con l'orga-

---

(5) C. cost. 27.1.2017, n. 28 – Pres. Grossi, Est. Prosperetti:

*dichiara ammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione degli artt. 48, 49 (come modificato, al comma 3, dal d.lgs. n. 185/2016) e 50, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (voucher)»; richiesta dichiarata legittima con ordinanza del 6-9 dicembre 2016 dall'Ufficio centrale per il referendum costituito presso la Corte di Cassazione.*

(6) C. cost. 10.3.2017, n. 52 – Pres. Grossi, Est. Zanon:

*1) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 11, comma 2-bis, della legge della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste 23 luglio 2010, n. 22 (Nuova disciplina dell'organizzazione dell'amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale), nella parte in cui prevede che si applicano le disposizioni di cui all'art. 10, comma 1, della medesima legge all'incarico di comandante regionale dei Vigili del Fuoco;*

no politico regionale che conferisce l'incarico. Questi sono i due indici cui la giurisprudenza costituzionale annette rilievo per individuare incarichi dirigenziali apicali e caratterizzati dalla necessaria consentaneità politica tra organo nominante e dirigente nominato (cfr. sentt. n. 269 e n. 20 del 2016). La Corte ha richiamato nel caso in esame la propria giurisprudenza nel senso dell'incompatibilità con l'art. 97 Cost. di disposizioni di legge, statali o regionali, che prevedono meccanismi di revocabilità *ad nutum* o di decadenza automatica dalla carica, dovuti a cause estranee alle vicende del rapporto instaurato con il titolare, non correlati a valutazioni concernenti i risultati conseguiti da quest'ultimo nel quadro di adeguate garanzie procedurali (cfr. sentt. n. 15/2017, n. 20/2016, n. 104 e n. 103 del 2007), quando tali meccanismi siano riferiti non al personale addetto agli uffici di diretta collaborazione con l'organo di governo oppure a figure apicali, per le quali risulti decisiva la personale adesione agli orientamenti politici dell'organo nominante, ma a titolari di incarichi dirigenziali che comportino l'esercizio di funzioni tecniche di attuazione dell'indirizzo politico.

7. — *Illegittimità costituzionale della legge della Regione Puglia che consente alle Asl di utilizzare personale che non ha superato un pubblico concorso per far fronte alle esigenze dei servizi di assistenza domiciliare integrata, riabilitazione e integrazione scolastica* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha impugnato l'art. 53, commi 4, 5 e 6, della legge della Regione Puglia 15 febbraio 2016, n. 1, nella parte in cui stabilisce che le Aziende sanitarie locali, al fine di far fronte alle esigenze assistenziali relative al Servizio di assistenza domiciliare integrata (Adi), riabilitazione e integrazione scolastica, si avvalgono del personale già adibito a tali servizi e stabilizzato ai sensi dell'articolo 3, comma 38, della legge regionale 31 dicembre 2007, n. 40 (Disposizioni per la formazione del bilancio previsione 2008 e bilancio pluriennale 2008-2010 della Regione Puglia), e dell'articolo 16, comma 3, della legge regionale 25 febbraio 2010, n. 4 (Norme urgenti in materia di sanità e servizi sociali), i cui rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono

---

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 dell'art. 11, comma 2-bis, della legge reg. Valle d'Aosta n. 22 del 2010, nella parte in cui prevede che si applicano le disposizioni di cui all'art. 10, comma 1, della medesima legge all'incarico di vicecomandante regionale dei Vigili del Fuoco;

3) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 11, comma 2-bis, della legge reg. Valle d'Aosta n. 22 del 2010, sollevata, in riferimento all'art. 117, comma 2, lettera l, Cost., dal Tribunale ordinario di Aosta, con l'ordinanza indicata in epigrafe.



stati risolti e/o dichiarati nulli di diritto ai sensi dell'articolo 16, comma 8, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98. La Corte ha ritenuto la questione fondata per violazione dell'art. 97, comma 4, Cost. (7), secondo cui «[a]gli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge». La norma regionale censurata è diretta a far fronte, non a bisogni temporanei, ma a esigenze risalenti e non destinate a venir meno, e prevede che il contratto annuale possa essere rinnovato senza limiti, consentendo così illegittimamente l'instaurazione di rapporti privi di un termine di durata senza l'espletamento di un pubblico concorso.

8. — *Illegittimità costituzionale della legge della Regione Sicilia che consente il conferimento di incarichi dirigenziali ai dipendenti delle società pubbliche in liquidazione Italter e Sirap* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 31 della legge della Regione siciliana 17 maggio 2016, n. 8, in riferimento ai principi di ragionevolezza, imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, e per violazione della regola del pubblico concorso per l'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni di cui gli artt. 3 e 97 Cost. La norma censurata prevede la possibilità di conferire incarichi dirigenziali ai dirigenti provenienti dalle società Italter e Sirap, poste in liquidazione, sia pur in subordine rispetto ai dirigenti regionali privi di incarico, nei casi in cui non vengano presentate istanze. La Corte ha ritenuto la questione fondata (8). Il caso di riferisce alle complesse vicende del personale di due società per azioni a partecipazione pubblica – Italter e Sirap –, create negli anni ottanta, operanti rispettivamente nel settore dei servizi di ingegneria e delle opere pubbliche, e poi messe in liquidazione. La Consulta ha ribadito la sua giurisprudenza secondo cui «la regola costituzionale della necessità del pubblico concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni va rispettata anche da parte di disposizioni che regolano il passaggio da soggetti privati a enti pubblici» (sent. n. 248/2016; nello stesso senso,

---

(7) C. cost. 12.5.2017, n. 110 – Pres. Grossi, Est. de Pretis:  
*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 53, commi 4, 5 e 6, della legge della Regione Puglia 15 febbraio 2016, n. 1, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio di previsione 2016 e bilancio pluriennale 2016-2018 della Regione Puglia (Legge di stabilità regionale 2016)».*

(8) C. cost. 19.5.2017, n. 113 – Pres. Grossi, Est. Sciarra:  
*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 31 della legge della Regione siciliana 17 maggio 2016, n. 8 (Disposizioni per favorire l'economia. Norme in materia di personale. Disposizioni varie), che ha modificato l'art. 49, comma 17, della legge della Regione siciliana 7 maggio 2015, n. 9 (Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2015. Legge di stabilità regionale).*

sentt. n. 7/2015, n. 134/2014, n. 227 e n. 167 del 2013). La Corte ha rilevato che «il principio dettato dall'art. 97 Cost. può consentire la previsione di condizioni di accesso intese a consolidare pregresse esperienze lavorative maturate nella stessa amministrazione» (sentenza n. 189/2011), ma ha sottolineato che a tal fine occorre che «l'area delle eccezioni alla regola del concorso» sia «rigorosamente delimitata» e non si risolva «in una indiscriminata e non previamente verificata immissione in ruolo di personale esterno attinto da bacini predeterminati» (sent. n. 227/2013). Tali requisiti non sono stati ravvisati nella disposizione censurata, volta a stabilizzare gli ex dipendenti delle società Italter e Sirap senza che il loro «inserimento» nell'organico della Regione sia rigorosamente delimitato, in termini percentuali, né subordinato allo svolgimento di procedure di valutazione dell'attività svolta dal dirigente, data la assoluta genericità dei requisiti professionali previsti dalla stessa legge regionale censurata, né tantomeno collegato alla soddisfazione di specifiche necessità funzionali dell'amministrazione, e, quindi, a peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico. Ad avviso della Consulta, quindi, la norma obbedisce essenzialmente alla sola *ratio* di tutela del personale delle citate società liquidate – personale già legato all'amministrazione regionale da rapporti di lavoro a tempo determinato, prorogati numerose volte – mediante il suo surrettizio inquadramento nei ruoli dei dirigenti regionali.

9. — *Competenza esclusiva dello Stato nel disciplinare gli aspetti contrattuali dei rapporti parasubordinati con le Asl* — Il Tar Puglia ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 21, comma 7, della legge della Regione Puglia 25 febbraio 2010, n. 4, in riferimento all'art. 117, commi 1 e 2, lettera *l*, Cost. La norma regionale impone a tutte le Asl pugliesi l'obbligo del rispetto nei confronti di tutto il personale sanitario, medici e infermieri, del tetto massimo di quarantotto ore settimanali di lavoro, ricomprendovi sia il lavoro svolto all'esterno degli istituti di pena che quello svolto in regime di parasubordinazione all'interno degli stessi. La Corte ha ritenuto la questione fondata (9) in quanto la Regione Puglia, nel disciplinare le prestazioni di lavoro parasubordinato del personale sanitario degli istituti penitenziari, avrebbe invaso la competenza in materia dell'ordinamento civile riservata al legislatore statale dall'art. 117, comma 2, lett. *l*, Cost. La Consulta ha ribadito il proprio orientamento secondo cui la disci-

---

(9) C. cost. 26.5.2017, n. 121 – Pres. Grossi, Est. Prosperetti:  
*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 21, comma 7, della legge della Regione Puglia 25 febbraio 2010, n. 4 (Norme urgenti in materia di sanità e servizi sociali).*

plina dei vari profili del tempo della prestazione lavorativa deve essere ricondotta alla materia dell'ordinamento civile, in quanto parte integrante della disciplina del trattamento normativo del lavoratore dipendente, sia pubblico che privato (cfr. sentt. n. 257/2016, n. 18/2013, n. 290, n. 215 e n. 213 del 2012, n. 339 e n. 77 del 2011, n. 324/2010).

10. — *Legittimità del tetto al cumulo di trattamenti pensionistici e compensi da enti pubblici* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha denunciato la normativa – contenuta nel secondo e terzo periodo dell'art. 8-*quater* della legge della Regione Liguria 17 agosto 2006, n. 25 – che prevede che, se la seduta si protrae oltre le ore ventuno, al personale impegnato nell'attività di supporto diretto ai lavori dell'Assemblea consiliare spetta il trattamento previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro in caso di trasferta e che il medesimo trattamento di trasferta viene riconosciuto al personale autista, anche in caso di missioni inferiori alle otto ore, se il servizio termina dopo le ore ventidue. La Corte ha ritenuto la questione fondata per violazione dell'art. 117, comma 2, lett. l, Cost. (10). Secondo il costante orientamento della Consulta, a seguito della privatizzazione del rapporto di pubblico impiego, la disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione è retta dalle disposizioni del codice civile e dalla contrattazione collettiva. In particolare, la disciplina del trattamento economico dei dipendenti pubblici è affidata ai contratti collettivi, di tal che la disciplina di detto trattamento rientra nella materia «Ordinamento civile» riservata alla potestà legislativa esclusiva dello Stato (cfr. sentt. n. 72/2017, n. 211 e n. 61 del 2014, n. 286 e n. 225 del 2013, n. 290 e n. 215 del 2012, n. 339 e n. 77 del 2011, n. 332 e n. 151 del 2010). La disposizione della Regione Liguria oggetto di scrutinio concerne un aspetto della retribuzione; incide dunque illegittimamente sulla materia «ordinamento civile», riservata alla competenza esclusiva dello Stato.

---

(10) C. cost. 11.7.2017, n. 160 – Pres. Grossi, Est. Morelli:  
*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 8, comma 2, della legge della Regione Liguria 21 giugno 2016, n. 8, recante «Modifiche alla legge regionale 29 dicembre 2015, n. 27 (Legge di stabilità della Regione Liguria per l'anno finanziario 2016) e norme di semplificazione», nella parte in cui inserisce l'art. 8-*quater*, secondo e terzo periodo, nella legge della Regione Liguria 17 agosto 2006, n. 25 (Disposizioni sull'autonomia del Consiglio regionale Assemblea legislativa della Liguria).*

LA CORTE COSTITUZIONALE  
SICUREZZA SOCIALE

PERIODO GENNAIO-GIUGNO 2017

*Lorenzo Fassina* (\*)

SOMMARIO: 1. Calcolo delle pensioni ai superstiti di assicurati deceduti anteriormente ai 57 anni. — 2. Disoccupazione per lavoratori agricoli. — 3. Età pensionabile uomini-donne nel settore pubblico. — 4. Mini Aspi per lavoratori agricoli. — 5. Neutralizzazione della contribuzione per disoccupazione. — 6. Pensioni svizzere. — 7. Ricongiunzione onerosa. — 8. *Spending review* per le casse previdenziali. — 9. Tetto alle retribuzioni e al cumulo tra retribuzioni e pensioni nel settore pubblico.

1. — *Calcolo delle pensioni ai superstiti di assicurati deceduti anteriormente ai 57 anni* — Il Tribunale ordinario di Udine dubita della legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 14, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nella parte in cui non prevede, per il calcolo della pensione ai superstiti di assicurati deceduti anteriormente ai 57 anni d'età, l'attualizzazione del coefficiente di trasformazione ai nuovi limiti d'età pensionabile in vigore. La norma censurata dispone che, quando l'assicurato muoia «a un'età inferiore ai 57 anni», la pensione ai superstiti sia calcolata «assumendo il coefficiente di trasformazione relativo all'età di 57 anni». Il giudice *a quo* denuncia l'irragionevolezza insita in tale modalità di calcolo della pensione ai superstiti, svincolata da ogni meccanismo di adeguamento alle successive modificazioni dell'età pensionabile, ben oltre l'originario limite dei cinquantasette anni. Ad avviso del giudice rimettente, la mancata previsione di un meccanismo di adeguamento contravverrebbe al principio di ragionevolezza, espresso dall'art. 3 della Costituzione. La Corte costituzionale, nel dichiarare infondata la questione con sentenza n. 23/2017 (1), ha sottolineato come la norma censurata si raccordi al nuovo sistema di calcolo

---

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

(1) C. cost. 26.1.2017, n. 23 – Pres. Grossi, Est. Sciarra:

*dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 14, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare), sollevata dal Tribunale ordinario di Udine, in funzione di giudice del lavoro, in riferimento agli artt. 3, comma 1, e 38, comma 2, della Costituzione.*

contributivo delle pensioni, introdotto dalla legge n. 335 del 1995 allo scopo di favorire il riequilibrio finanziario e di rimuovere le sperequazioni e le disuguaglianze provocate dal calcolo retributivo. In questo quadro, la determinazione del coefficiente di trasformazione, applicabile alle pensioni ai superstiti, si sottrae ai rilievi di irragionevolezza e di contrasto con il parametro costituzionale di adeguatezza dei trattamenti previdenziali. La norma censurata, infatti, attua e specifica il fondamento solidaristico, che contraddistingue le pensioni ai superstiti (sentenza n. 174 del 2016), e a tale categoria di beneficiari accorda un trattamento previdenziale anche quando l'assicurato non possieda i requisiti per accedere alla pensione diretta. Il legislatore, nella discrezionalità che gli compete con riguardo alla determinazione dei presupposti e della misura delle pensioni, ha ritenuto di applicare in questa fattispecie un coefficiente di trasformazione uniforme, convenzionalmente ancorato all'età di cinquantasette anni. Il punto di mediazione individuato dalla legge non presta il fianco alle censure proposte, per il sol fatto che l'evoluzione normativa abbia elevato l'età per accedere alla pensione diretta. L'intervento prefigurato dal giudice rimettente mira a trasportare nell'ambito della pensione ai superstiti principi e presupposti caratteristici della pensione diretta, lungo una direttrice disarmonica rispetto all'odierna disciplina del diritto alla pensione ai superstiti, configurato come diritto autonomo e originario. Una ridefinizione del coefficiente di trasformazione, ancorato a quello più favorevole previsto per chi acceda alla pensione di vecchiaia a un'età apprezzabilmente più elevata rispetto ai cinquantasette anni, assimilerebbe situazioni eterogenee e governate da principi peculiari: da un lato, la pensione diretta di vecchiaia, con coefficienti di trasformazione rimodulati in armonia con la scelta legislativa di innalzare l'età pensionabile; dall'altro, la pensione ai superstiti, erogata anche ai congiunti di un assicurato che non abbia conseguito la pensione di vecchiaia e sia morto prima di compiere i cinquantasette anni di età. Per questa via, che non è costituzionalmente imposta dal fondamento solidaristico delle pensioni ai superstiti, si accomunerebbero situazioni diversificate, in contrasto con una linea di graduale ed equilibrato incremento del trattamento previdenziale in relazione al progredire dell'età di accesso alla pensione e al più consistente importo dei contributi versati.

2. — *Disoccupazione per lavoratori agricoli* — Ai fini dell'ottenimento dell'indennità di disoccupazione per gli operai agricoli a tempo indeterminato, il Tribunale di Potenza muove dal presupposto che la disposizione (art. 32, c. 1, l. 29.4.1949, n. 264) deve essere interpretata nel senso che l'«accredito complessivo di almeno 102 contributi giornalieri» non può es-

sere conseguito in uno solo dei due anni di riferimento (quello «per il quale è richiesta l'indennità» e quello «precedente»), ma deve essere necessariamente conseguito in parte nell'uno e in parte nell'altro di tali anni. Tale presupposto – sostiene la Corte costituzionale nel respingere la questione con sentenza n. 194/2017 (2) – è, tuttavia, erroneo. Contrariamente all'assunto del giudice rimettente, il tenore letterale dell'art. 32, comma 1, della l. n. 264 del 1949, non solo non preclude l'opposta interpretazione secondo cui i menzionati 102 contributi giornalieri possono essere accreditati al lavoratore anche in uno solo dei due anni «per il quale è richiesta l'indennità e nell'anno precedente», ma, al contrario, la conferma come quella corretta. La disposizione censurata, infatti, richiedendo un accredito «complessivo» di 102 contributi giornalieri, esige soltanto che l'insieme dei contributi accreditati nei due anni di riferimento sia di 102 unità, ma non che queste siano suddivise tra tali due anni. Questa conclusione appare confermata dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, che a proposito del requisito dei 102 contributi giornalieri ha ritenuto che essi devono essere accreditati «nel [...] biennio» (Cassazione, sentenza n. 3617 del 2003; S. II, sentenze n. 1226 del 1972 e n. 2066 del 1967), considerando, quindi, lo stesso in modo unitario. Attribuendo all'art. 32, comma 1, della l. n. 264 del 1949 il corretto significato ora prospettato, deve in effetti escludersi che la disciplina dell'indennità di disoccupazione da esso dettata per i lavoratori agricoli a tempo indeterminato si traduca in un trattamento incongruo per questi ultimi, tale da privarli, «nelle ipotesi in cui la cessazione involontaria del loro rapporto di lavoro intervenga a ridosso della conclusione dell'anno di riferimento», del diritto al sostegno previdenziale, e che essa, per tale privazione, discrimini i detti lavoratori agricoli rispetto alla generalità degli altri lavoratori a tempo indeterminato. In situazioni analoghe a quella oggetto del giudizio, il lavoratore agricolo a tempo indeterminato potrà infatti ottenere l'indennità di disoccupazione agricola per l'anno «per il quale essa è richiesta» (nel caso concreto, il 2013), dato che, pur in mancanza di contributi accreditati in tale anno, avendo lavorato per l'intero anno «precedente» (nel caso del giudizio, il 2012), ha senz'altro conseguito, in tale solo anno, il necessario accredito «complessivo» di almeno 102 contributi giornalieri. Non è superfluo ribadire che il regime peculiare del trat-

---

(2) C. cost. 14.7.2017, n. 194 – Pres. Grossi, Est. Sciarra:  
*dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 32, comma 1, della legge 29 aprile 1949, n. 264 (Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati), sollevate dal Tribunale ordinario di Potenza, in funzione di giudice del lavoro, in riferimento agli artt. 3, comma 1, e 38, comma 2, della Costituzione.*

tamento di disoccupazione per i lavoratori agricoli prevede l'erogazione dell'indennità nell'anno successivo a quello in cui si è verificato l'evento della cessazione del rapporto di lavoro (sentenza n. 53 del 2017).

3. — *Età pensionabile uomini-donne nel settore pubblico* — Il Tribunale di Roma denuncia la normativa impugnata (art. 24, c. 3, d.l. 6.12.2011, n. 201, convertito in l. 22.12.2011, n. 214; art. 2, c. 21, l. 8 agosto 1995, n. 335) per violazione della Costituzione nella misura in cui impone il collocamento a riposo al raggiungimento del 65° anno di età delle impiegate che abbiano maturato i requisiti per il conseguimento della pensione con il raggiungimento del 61° anno di età e di venti anni di contribuzione alla data del 31 dicembre 2011, laddove gli impiegati che si trovino nella medesima condizione lavorativa sono collocati a riposo al raggiungimento dell'età di 66 anni e tre mesi/sette mesi. In considerazione del peggiore trattamento delle impiegate pubbliche rispetto agli impiegati pubblici di sesso maschile riguardo all'età del collocamento a riposo, il Tribunale prospetta la violazione di quattro parametri costituzionali. La normativa censurata lederebbe: l'art. 3 Cost., che sancisce il principio dell'eguaglianza davanti alla legge, senza distinzione di sesso; l'art. 37, comma 1, Cost., che stabilisce il principio della parità di retribuzione, a parità di lavoro, della donna lavoratrice rispetto al lavoratore; l'art. 11 Cost., stante il contrasto sia con l'art. 157 TfUE, secondo cui «Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore» (comma 1), sia con l'art. 21 della Carta di formazione dell'Unione europea, che vieta «qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso»; l'art. 117, comma 1, Cost., atteso il contrasto con l'art. 2 della Direttiva n. 2006/54/Ce, là dove definisce «discriminazione diretta» una «situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga». La Corte costituzionale, con sentenza n. 111/2017 (3), ha dichiarato inammissibile la questione in quanto il rimettente, nel sollevare le questioni

---

(3) C. cost. 12.5.2017, n. 111 – Pres. Grossi, Est. Sciarra:  
*dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale del combinato disposto dell'art. 24, comma 3, primo periodo, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 (Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici), convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, come interpretato dall'art. 2, comma 4, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 (Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dell'art. 2, comma 21, della*



relative alla violazione degli artt. 11 e 117, comma 1, Cost., ha prospettato il contrasto con norme di diritto dell'Unione europea (alcune delle quali sicuramente provviste di efficacia diretta), e quindi si sarebbe dovuto comportare diversamente. Il Tribunale di Roma, ritenendo che la normativa censurata contrasti con l'art. 157 del TfUE, anche alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia che ha riconosciuto a tale norma efficacia diretta, avrebbe dovuto non applicare le disposizioni in conflitto con il principio di parità di trattamento previo ricorso, se del caso, al rinvio pregiudiziale, ove ritenuto necessario, al fine di interrogare la medesima Corte di Giustizia sulla corretta interpretazione delle pertinenti disposizioni del diritto dell'Unione e, quindi, dirimere eventuali residui dubbi in ordine all'esistenza del conflitto. Questo percorso, una volta imboccato, avrebbe reso superflua l'evocazione del contrasto con i parametri costituzionali in sede di incidente di legittimità costituzionale. L'art. 157 del TfUE, direttamente applicabile dal giudice nazionale, lo vincola all'osservanza del diritto europeo, rendendo inapplicabile nel giudizio principale la normativa censurata e, perciò, irrilevanti tutte le questioni sollevate. La non applicazione delle disposizioni di diritto interno rientra, in effetti, tra gli obblighi del giudice nazionale, vincolato all'osservanza del diritto dell'Unione europea e alla garanzia dei diritti che lo stesso ha generato, con il solo limite del rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento costituzionale e dei diritti inalienabili della persona. Si deve aggiungere che la complessità della materia, così come emerge dalle disposizioni contestate e dal quadro normativo in cui esse si inseriscono, avrebbe potuto tanto più indirizzare il giudice verso la strada del rinvio pregiudiziale, al fine di verificare l'effettiva incompatibilità della normativa interna con il diritto a una effettiva parità di trattamento tra lavoratori uomini e donne.

4. — *Mini Aspi per lavoratori agricoli* — La Corte costituzionale, con sentenza n. 53/2017 (4), ha dichiarato non fondata la questione relativa

---

legge 8 agosto 1995, n. 335 (Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare), sollevate dal Tribunale ordinario di Roma, in riferimento agli artt. 3, 11, 37, comma 1, e 117, comma 1, della Costituzione, agli artt. 11 e 117, comma 1, Cost., in relazione all'art. 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e all'art. 2 della Direttiva 5 luglio 2006, n. 2006/54/Ce, recante «Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego».

(4) C. cost. 10.3.2017, n. 53 – Pres. Grossi, Est. Sciarra:

dichiara non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità co-



all'esclusione per i soli lavoratori agricoli dall'indennità di disoccupazione «con i contributi ridotti» maturata per i periodi lavorati nel 2012, affermando che alla stessa soluzione si sarebbe potuti giungere attraverso un'interpretazione costituzionalmente orientata. Secondo il giudice costituzionale, infatti, «l'eventuale diversa applicazione data dall'Inps alla norma censurata non vincola il giudice nella sua istituzionale funzione interpretativa della legge» (sentenza n. 296 del 1995), soprattutto quando si possa esplorare un'interpretazione adeguatrice che, nel caso di specie, preservi la compatibilità della norma denunciata con i principi di ragionevolezza, di legittimo affidamento e di adeguatezza della tutela previdenziale. Pertanto, se l'interpretazione privilegiata è in armonia con gli obiettivi di equità e di gradualità, la prospettiva di un'eliminazione retroattiva dell'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti per i soli lavoratori agricoli si pone in evidente dissonanza con le linee ispiratrici tracciate dal legislatore. L'art. 2, comma 69, lettera *b*, della legge n. 92 del 2012, che abroga, a decorrere dal 1° gennaio 2013, le disposizioni riguardanti l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti, deve essere inteso nel senso che la disciplina previgente cessa di operare per la disoccupazione riferita al 2013 e si applica, per contro, alla disoccupazione relativa al 2012. Difatti, la disciplina applicabile *ratione temporis* deve essere individuata alla stregua della normativa vigente quando si perfezionano gli elementi costitutivi del diritto: nel caso di specie, la fattispecie costitutiva del diritto all'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti si è completata nel vigore della legge antecedente e non può essere assoggettata alla disciplina sopravvenuta al tempo della liquidazione. La liquidazione è ininfluenza ai fini del sorgere del diritto. Secondo la giurisprudenza di legittimità, il requisito contributivo delle settantotto giornate lavorate deve maturare nello stesso anno in cui ricade il periodo di disoccupazione, indipendentemente dal fatto che la corresponsione avvenga nell'anno successivo (Corte di Cassazione, sentenza 30.4.2014, n. 9459); fatto, quest'ultimo, che non interferisce con il maturare del diritto. Nemmeno vi sono elementi testuali incontrovertibili che inducano a escludere, per la disoccupazione riferita al 2012, l'applicazione della disciplina vigente al momento in cui il diritto è sorto e che impongano di considerare retroattivamente soppresso un diritto già acquisito in forza della legge *ratione temporis* applicabile. Inoltre, i lavori preparatori della legge n. 92 del

---

stituzionale dell'art. 2, commi 3, 24 e 69, lettera *b*, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), sollevata dal Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, in riferimento agli artt. 3, comma 1, e 38, comma 2, della Costituzione.

2012 non lasciano trasparire l'intento di disporre una caducazione retroattiva dei diritti già maturati per le prestazioni svolte, con effetti che si rivelerebbero eccentrici rispetto a quelli generali della riforma. Né varrebbe obiettare che l'art. 2, comma 24, della legge n. 92 del 2012 ha previsto, solo per lavoratori diversi da quelli agricoli, l'assorbimento nella mini Aspi. La regola transitoria, prevista al riguardo dal legislatore, si spiega con l'intento di istituire un raccordo con la nuova disciplina in tema di mini Aspi.

5. — *Neutralizzazione della contribuzione per disoccupazione* — La Corte costituzionale, con sentenza n. 82/2017 (5), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma impugnata dal Tribunale di Ravenna (art. 3, c. 8, della legge 29.5.1982, n. 297) laddove non prevede la possibilità, per un lavoratore che abbia già maturato i requisiti contributivi e assicurativi per la pensione e abbia percepito contributi di disoccupazione nel periodo per il quale è stato effettuato il calcolo, di avere una pensione non inferiore a quella che si otterrebbe eliminando il periodo non lavorato. In sostanza, la Corte costituzionale stabilisce che nel calcolo della quota retributiva del trattamento pensionistico si possono escludere i periodi in cui si sono percepiti i contributi per la disoccupazione, in modo da evitare l'abbassamento dell'importo della pensione. Secondo il giudice delle leggi, la norma impugnata lede irragionevolmente i diritti previdenziali, in riferimento agli articoli 36, comma 1, e 38, comma 2, della Costituzione, perché «sarebbe intrinsecamente irragionevole un meccanismo che, per la fase successiva al perfezionamento del requisito minimo contributivo, si tramutasse in un decremento della prestazione previdenziale, in antitesi con la finalità di favore che la norma persegue, nel considerare il livello retributivo,

---

(5) C. cost. 13.4.2017, n. 82 – Pres. Grossi, Est. Sciarra:

1) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 8, della legge 29 maggio 1982, n. 297 (*Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica*), nella parte in cui non prevede che, nell'ipotesi di lavoratore che abbia già maturato i requisiti assicurativi e contributivi per conseguire la pensione e percepisca contributi per disoccupazione nelle ultime duecentosessanta settimane antecedenti la decorrenza della pensione, la pensione liquidata non possa essere comunque inferiore a quella che sarebbe spettata, al raggiungimento dell'età pensionabile, escludendo dal computo, a ogni effetto, i periodi di contribuzione per disoccupazione relativi alle ultime duecentosessanta settimane, in quanto non necessari ai fini del requisito dell'anzianità contributiva minima;

2) dichiara l'inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 8, della legge n. 297 del 1982, nella parte in cui non prevede il diritto alla «neutralizzazione» dei periodi di contribuzione per disoccupazione e per integrazione salariale anche oltre i limiti del quinquennio, sollevata, in riferimento agli artt. 3, 36 e 38 della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro.

tendenzialmente più elevato, degli ultimi anni di lavoro». Di conseguenza, come recita il dispositivo della sentenza, viene dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 8, della legge 29 maggio 1982, n. 297, nella parte in cui non prevede che, nell'ipotesi di lavoratore che abbia già maturato i requisiti assicurativi e contributivi per conseguire la pensione e percepisca contributi per disoccupazione nelle ultime duecentosessanta settimane antecedenti la decorrenza della pensione, la pensione liquidata non possa essere comunque inferiore a quella che sarebbe spettata, al raggiungimento dell'età pensionabile, escludendo dal computo, a ogni effetto, i periodi di contribuzione per disoccupazione relativi alle ultime duecentosessanta settimane, in quanto non necessari ai fini del requisito dell'anzianità contributiva minima.

6. — *Pensioni svizzere* — L'indicazione di una soglia fissa o proporzionale nel ricalcolo delle pensioni estere è rimessa alla discrezionalità del legislatore. La Corte costituzionale, nel respingere la questione prospettata dalla Cassazione con sentenza n. 166/2017 (6), ha riaffrontato il tema relativo alla legittimità della norma di interpretazione autentica (art. 1, c. 777, della l. 27.12.2006, n. 296) che, sostanzialmente, prevede che la retribuzione percepita all'estero, da porre a base del calcolo della pensione, debba essere riproporzionata al fine di stabilire lo stesso rapporto percentuale previsto per i contributi versati nel nostro paese nel medesimo periodo, introducendo nell'ordinamento una interpretazione della disciplina in senso non favorevole rispetto alle posizioni degli assicurati. Ad avviso della Corte, tale criterio è suscettibile di ledere il diritto dei lavoratori al credito relativo a pensione solo quando importi una significativa decurtazione dell'assegno, cui essi avrebbero avuto altrimenti diritto, tanto da incidere sul loro stile di vita e da ostacolarne il godimento in modo sostanziale. Tuttavia, l'indicazione di una soglia (fissa o proporzionale) e di un non superabile limite di riducibilità delle pensioni svizzere, come pure l'individuazione del rimedio, congruo e sostenibile, atto a salvaguardare il nucleo essenziale del diritto le-

---

(6) C. cost. 12.7.2017, n. 166 – Pres. Grossi, Est. Morelli:

*dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 777, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2007)», sollevata – in riferimento all'art. 117, comma 1, della Costituzione, in relazione agli artt. 6, paragrafo 1, della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, e 1 del Protocollo addizionale alla Convenzione, firmato a Parigi il 20 marzo 1952, ratificati e resi esecutivi con legge 4 agosto 1955, n. 848 – dalla Corte di Cassazione.*

so, presuppongono la scelta tra una pluralità di soluzioni, rimessa, come tale, alla discrezionalità del legislatore, con la conseguenza che la questione sollevata è inammissibile, restando fermo che il protrarsi della sua inerzia legislativa non sarebbe comunque tollerabile. La pronuncia, infatti, si conclude con un monito rivolto al legislatore affinché intervenga per sanare tale *vulnus*, non essendo tollerabile l'eccessivo protrarsi dell'inerzia legislativa.

7. — *Ricongiunzione onerosa* — Il Tribunale ordinario di Monza, in funzione di giudice del lavoro, nel corso di un giudizio in cui era chiesto l'accertamento del diritto alla ricongiunzione gratuita, sollevava questione di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3 e 38 della Costituzione, dell'art. 12, c. 12-*septies*, d.l. 31.5.2010, n. 78, convertito in l. 30.7.2010, n. 122, segnatamente della norma, aggiunta in sede di conversione del d.l., che statuisce, con decorrenza retroattiva dal 1° luglio 2010, l'onerosità del regime della ricongiunzione verso il regime dell'assicurazione generale obbligatoria dei contributi versati presso gestioni alternative. La Corte costituzionale, con sentenza n. 147/2017 (7), ha stabilito che è illegittima una tale previsione poiché l'estensione di tale regime alle domande di ricongiunzione già presentate vanifica l'affidamento legittimo che i lavoratori avevano riposto nell'applicazione del regime gratuito all'epoca vigente; principio (quello dell'affidamento) che si configura quale elemento fondamentale e indispensabile dello Stato di diritto. Sul punto, la Corte ha sottolineato che il legittimo affidamento, presidiato dall'art. 3 Cost., non preclude le modifiche sfavorevoli dei rapporti giuridici, ma esige che tali modifiche non si traducano in una disciplina irragionevole. A proposito del caso in specie, la Corte ha rilevato che non si ravvisavano ragioni apprezzabili, idonee a giustificare la scelta di sacrificare l'affidamento nel bilanciamento con altri interessi costituzionali, incidendo, con effetti retroattivi, su situazioni disciplinate da leggi precedenti. Ad avviso della Corte, la finalità di armonizzazione e di razionalizzazione, illustrata nel corso del dibattito parlamentare, non implicava la necessità di farne retroagire

---

(7) C. cost. 23.6.2017, n. 147 – Pres. Grossi, Est. Sciarra:  
*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 12, comma 12-septies, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nella parte in cui prevede, per il periodo dal 1° luglio 2010 al 30 luglio 2010, che «alle ricongiunzioni di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 7 febbraio 1979, n. 29», si applichino «le disposizioni di cui all'articolo 2, commi terzo, quarto e quinto, della medesima legge».*

di un mese l'efficacia, pregiudicando un affidamento che, nel caso di specie, appariva meritevole di tutela. Difatti, il lavoratore aveva compiuto le sue scelte, volte a tutelare nella maniera più incisiva i diritti previdenziali, sulla scorta di una valutazione che il nuovo quadro normativo aveva alterato in maniera repentina e radicale.

8. — *Spending review per le casse previdenziali* — Il prelievo statale imposto alle casse dei professionisti è illegittimo perché non tutela gli iscritti. La Corte costituzionale, con sentenza n. 7/2017 (8), ha quindi stabilito che la *spending review* può chiedere alla Cassa nazionale dei dottori commercialisti di tagliare le proprie uscite di funzionamento, ma non di riversare i bilanci al risparmio dello Stato. La sentenza costituzionale si occupa in modo specifico dei commercialisti, ma fissa un principio che vale per tutte le Casse di previdenza private. Tutto nasce dalla *spending review* prevista nel decreto n. 95 del 6/7/2012: l'articolo 8, comma 3, ha presentato a tutti gli enti inclusi nell'elenco Istat della pubblica amministrazione una doppia richiesta: ridurre del 5% nel 2012 e del 10% dal 2013 (rispetto ai livelli del 2010) i propri «consumi intermedi», vale a dire in pratica le spese di funzionamento, e versare i risparmi al bilancio nello Stato. La prima richiesta è legittima, spiega la Corte, perché rientra nel «coordinamento della finanza pubblica» che lo Stato deve assicurare, mentre la seconda va cancellata perché limita in modo irragionevole la libertà economica dei cittadini (articolo 3 della Costituzione), viola i diritti previdenziali (articolo 38) e non rispetta il principio del buon andamento della p.a. (articolo 97). Per motivare questa decisione, la Corte richiama non solo la natura privata delle risorse delle Casse, ma anche le caratteristiche dei meccanismi previdenziali previsti nella legge madre di questi enti (il decreto legislativo n. 509 del 1994). Mentre la previdenza pubblica paga le pensioni con i contributi di chi lavora, nelle Casse l'assegno è basato sulla capitalizzazione dei versamenti, che vengono gestiti dalla Cassa e poi ritirati dal professionista a riposo in base ai coefficienti di trasformazione. In quest'ottica, l'obbligo di girare allo Stato i risparmi imposti dalla *spending review* finisce per tradursi

---

(8) C. cost. 11.1.2017, n. 7 – Pres. Grossi, Est. Carosi:  
*dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 8, comma 3, decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 (Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario), convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1, della legge 7 agosto 2012, n. 135, nella parte in cui prevede che le somme derivanti dalle riduzioni di spesa ivi previste siano versate annualmente dalla Cassa nazionale di previdenza e assistenza per i dottori commercialisti ad apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato.*

in un colpo diretto sulla pensione dei singoli iscritti. Insomma, i diritti previdenziali dei singoli iscritti alle Casse sono più importanti del «generico interesse» del bilancio dello Stato, e di conseguenza la richiesta della *spending review* finisce per rivelarsi «sproporzionata» e «irragionevole» rispetto al fine perseguito.

9. — *Tetto alle retribuzioni e al cumulo tra retribuzioni e pensioni nel settore pubblico* — L'indicazione di un limite massimo alle retribuzioni pubbliche (e al cumulo tra queste e i trattamenti di quiescenza) non confligge con i principi costituzionali. È quanto stabilito dalla Corte costituzionale con sentenza n. 124/2017 (9). Il Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, con venti ordinanze, dubitava della legittimità costituzionale delle norme impugnate (art. 1, c. 489, l. 27.12.2013, n. 147; art. 23-ter, d.l. 6.12.2011, n. 201, convertito in l. 22.12.2011, n. 214; art. 13, c. 1, d.l. 24.4.2014, n. 66, convertito in l. 23.6.2014, n. 89) in riferimento a più parametri della Carta fondamentale. La norma censurata vieta alle amministrazioni e agli enti pubblici di erogare, a beneficio di soggetti già titolari di trattamenti pensionistici erogati da gestioni previdenziali pubbliche, trattamenti economici onnicomprensivi che, sommati al trattamento pensionistico, superino il limite di 240.000,00 euro annui. La disciplina include anche i vitalizi fra i trattamenti pensionistici e si estende agli organi costituzionali, che ne attuano i principi «nel rispetto dei propri ordinamenti». La Corte costituzionale ha dichiarato l'infondatezza delle questioni sollevate, ritenendo che la disciplina sulla previsione di un tetto massimo alle retribuzioni nel settore pubblico e al cumulo tra retribuzioni e pensioni persegua finalità di contenimento e complessiva razionalizzazione della spesa,

---

(9) C. cost. 26.5.2017, n. 124 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

1) dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 23-ter del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 (*Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici*), convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e dell'art. 13, comma 1, del decreto legge 24 aprile 2014, n. 66 (*Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale*), convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89, sollevata dal Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, in riferimento agli artt. 3, 4, 36, 38, 100, 101, 104 e 108 della Costituzione, con l'ordinanza iscritta al n. 211 del registro ordinanze 2016;

2) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 489, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, recante «*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2014)*», sollevate dal Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, in riferimento agli artt. 3, 4, 36, 38, 95, 97, 100, 101, 104 e 108 Cost., con le ordinanze iscritte ai numeri da 220 a 230 del registro ordinanze 2015 e ai numeri da 172 a 180 del registro ordinanze 2016.

---

in una prospettiva di garanzia degli altri interessi generali coinvolti, in presenza di risorse limitate. Secondo la Corte, la disciplina del limite massimo alle retribuzioni rappresenta il paradigma generale, cui ricondurre anche le previsioni in tema di cumulo tra pensioni e retribuzioni a carico delle finanze pubbliche. La disciplina del limite massimo, sia alle retribuzioni nel settore pubblico sia al cumulo tra retribuzioni e pensioni, si iscrive in un contesto di risorse limitate, che devono essere ripartite in maniera congrua e trasparente. Il limite delle risorse disponibili, immanente al settore pubblico, vincola il legislatore a scelte coerenti, preordinate a bilanciare molteplici valori di rango costituzionale.



# OSSERVATORIO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A CURA DI GINEVRA GALLI E STEFANO CAIROLI

N. 3/2017

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PERIODO I SEMESTRE 2017 (\*)

*Stefano Cairoli, Ginevra Galli, Matteo Verzaro, Luisa Rocchi (\*\*)*

SOMMARIO: 1. Novità nella contrattazione nazionale. — 2. Il lavoro agile o *smart working*. — 2.1. Lo *smart working* nella regolazione collettiva e legislativa. — 2.2. I contratti nazionali: il Ccnl Federculture del 12.5.2016 e il Ccnl gas-acqua del 18.5.2017. — 2.2.1. Obiettivi e nozione. — 2.2.2. Diritti e obblighi del lavoratore Ima. — 2.3. I contratti aziendali: Eni del 6.2.2017, Cariparma del 9.3.2017, Enel del 4.4.2017, Ferrovie dello Stato del 2.5.2017, MpS del 29.5.2017. — 2.3.1. Definizione. — 2.3.2. Durata e destinatari. — 2.3.3. Adesione e revoca. — 2.3.4. Modalità di svolgimento: orario e luogo di lavoro. — 2.3.5. Formazione e sicurezza. — 2.3.6. Monitoraggio della sperimentazione. — 3. Esperienze recenti di contrattazione aziendale: gli Accordi aziendali del gruppo Volkswagen per Ducati motor e automobili Lamborghini del 17 marzo 2017. — 3.1. Finalità e tutele del nuovo accordo: il superamento del *Jobs Act*. — 3.2. Tutela del lavoratore in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. — 3.3. Mansioni inferiori e tutela della professionalità. — 3.4. Il ruolo della consultazione sindacale nel controllo a distanza.

1. — *Novità nella contrattazione nazionale* — Si segnalano anzitutto i rinnovi del Ccnl industrie elettriche e del settore energia-petrolio, ambedue del 25 gennaio 2017, i quali, per la parte economica, al termine della vigenza contrattuale, prevedono un conguaglio in relazione alle variazioni dell'inflazione, con l'aggiunta di una previsione secondo cui, qualora il tasso risulti uguale o superiore alle stime iniziali, i 20 euro della quota di aumento per produttività verranno inglobati nei minimi contrattuali. In questo senso si può osservare anche il rinnovo del Ccnl per le imprese del settore Gas-Acqua del 18 maggio 2017 (clausola 3 della parte economica, con soglia di 11 euro).

(\*) Par. 1 a cura di Stefano Cairoli e Ginevra Galli; par. 2 a cura di Matteo Verzaro; par. 3 a cura di Luisa Rocchi.

(\*\*) Stefano Cairoli è assegnista di ricerca presso la «Sapienza» Università di Roma; Ginevra Galli è ricercatrice di Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma; Matteo Verzaro è dottorando di ricerca in Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma; Luisa Rocchi è cultrice di Diritto del lavoro presso l'Università di Perugia.



Previsioni simili ma non uguali si rinvengono, pochi giorni dopo, nell'Accordo stipulato il 21 febbraio da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil, dopo quasi un anno di stasi nelle trattative, per il rinnovo nel settore dell'Industria tessile abbigliamento moda, con decorrenza dal 1° aprile 2016 al 31 dicembre 2019.

Anche in questo accordo, infatti, è prevista la rivalutazione dei minimi retributivi contrattuali in base all'andamento effettivo dell'inflazione, misurata secondo l'indice Ipca, comunicato dall'Istat nel mese di maggio di ogni anno, preceduta dal riconoscimento di anticipi retributivi, ma in questo caso si prevede che eventuali scostamenti a consuntivo conducano, nei mesi di luglio 2018 e luglio 2019, a rideterminare l'incremento retributivo definitivo, previo esame congiunto tra le parti. Altre modifiche importanti riguardano l'innalzamento della soglia per le assunzioni a tempo determinato (30% compresi contratti di somministrazione), la facoltà per l'azienda di disporre un periodo di ferie continuative pari a 2+1 settimane, in luogo di un unico periodo di 3 settimane, l'aumento della quota annua di ore di flessibilità da 96 a 104 ore, una nuova disciplina contrattuale dei congedi parentali, fruibili continuativamente, a giorni o a ore, e l'introduzione di un fondo bilaterale nazionale, aperto alla partecipazione degli altri comparti industriali della moda, per l'assistenza sanitaria integrativa al Ssn per tutti gli addetti del settore.

Anche nell'Accordo di rinnovo 2016-2019 per le industrie calzaturiere, si osserva un innalzamento delle ore di flessibilità da 96 a 104 ore e della soglia di assunzione a termine al 30%, con possibilità per i datori di lavoro occupanti fino a 5 dipendenti, di assumere fino a 2 lavoratori a termine.

Per quel che concerne il settore assicurativo, il 22 febbraio 2017 è stata sottoscritta dall'Ania un'intesa separata, senza la firma della federazione Cgil, in disaccordo su tutti gli elementi principali dell'accordo: inquadramento dei lavoratori, modifiche unilaterali dell'orario di lavoro e procedimentalizzazione dei poteri del datore di lavoro, assorbimento della disciplina relativa ai *contact center* (parte III), parte economica (assorbimento dell'inflazione dopo 20 mesi di trattativa).

Infine, si segnala la firma, in data 27 febbraio 2017, dell'Accordo integrativo del rinnovo del Ccnl industrie metalmeccaniche 2016-2019, in vigore dal 19 gennaio, il cui art. 17, in primo luogo, per mezzo di alcune indicazioni esemplificative, specifica i beni e i servizi di *welfare* che le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori il 1° giugno di ogni anno dal 2017, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno seguente. In secondo luogo, l'accordo individua i lavoratori che hanno diritto a percepire tali beni e servizi: lavoratori con contratto a tempo indeterminato o con contrat-

to a termine di almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità maturata nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre), che abbiano superato il periodo di prova e siano in forza al 1° giugno di ciascun anno o che siano assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno.

2. — *Il lavoro agile o smart working* —

2.1. — *Lo smart working nella regolazione collettiva e legislativa* — La prestazione di lavoro subordinato, anche grazie allo sviluppo delle nuove tecnologie, può attualmente essere svolta a distanza rispetto al contesto produttivo in cui si inserisce, e questa diversa modalità di esecuzione si è sostanziata dapprima nel telelavoro, che ha una disciplina strettamente contrattuale-collettiva (1), e oggi nello *smart working*, *rectius*: lavoro agile (2).

Questa nuova forma di esecuzione del lavoro ha trovato innanzitutto regolazione nella contrattazione collettiva e, recentissimamente, con la l. 22.5.2017, n. 81, artt. 18-23.

La fattispecie oggetto di regolazione del Capo II della l. n. 81 è una modalità di espletamento della prestazione lavorativa «intermedia» tra la tradizionale prestazione nell'azienda e il telelavoro. Mentre, infatti, il telelavoro è sul piano definitorio caratterizzato dalla circostanza che «l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa» (art. 1, c. 1, Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16.7.2002 tra Unice/Uneapme, Cees e Ces), al contrario, la prestazione di lavoro è definita «agile» allorché è eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva» (art 18, c. 1, secondo periodo, l. n. 81/2017).

2.2. — *I contratti nazionali: il Ccnl Federculture del 12.5.2017 e il Ccnl gas-acqua del 18.5.2017* — L'Accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle imprese dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero tra Federculture e Fp-Cgil, Cisl, Uil-Fpl, Uil-Pa del 12 maggio 2016 ha disposto l'introduzione nel testo contrattuale dell'art. 19-

---

(1) Fatta eccezione per il pubblico impiego, ove sono intervenuti l'art. 4, l. 16.6.1998, n. 191, e il d.P.R. n. 70 del 1999.

(2) Per la p.a., cfr. la direttiva del 23.5.2017 del Segretario generale concernente la sperimentazione del lavoro agile presso la Presidenza del Consiglio dei ministri.

*ter*, rubricato «Telelavoro e Lavoro agile (*Smart working*)». Va segnalato che le parti hanno aggiunto, alla sezione B relativa al lavoro agile, una dichiarazione a verbale in cui concordano una nuova negoziazione dopo l'entrata in vigore della legge, seppur non stabilendone le modalità e le tempistiche.

In sede di rinnovo del Ccnl del settore Gas-Acqua 14 gennaio 2014 tra Anfida, Anigas, Assogas, Confindustria Energia, Igas, Utilitalia e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, è stata prevista l'inserzione (art. 16) dell'istituto del lavoro agile. Occorre notare che l'Accordo risale al 18 maggio 2017 e che, trattandosi di «istituto di nuova regolamentazione», avrà efficacia «dalla data di scioglimento della riserva delle parti stipulanti» (3), mentre la durata del nuovo Ccnl è fissata dal 1° gennaio 2016 a tutto il 31 dicembre 2018.

2.2.1. — *Obiettivi e nozione* — L'introduzione del lavoro agile è mossa da alcuni obiettivi dichiarati dalle parti contrattuali: l'incremento della produttività e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché una maggiore sostenibilità ambientale.

Trattandosi di un nuovo istituto, non ancora definito legislativamente, è stato necessario che la contrattazione nazionale fornisse una definizione dello *smart working*.

A tal proposito, l'art. 16 del Ccnl gas-acqua si apre proprio con la nozione di lavoro agile e, ricalcando la norma legale allora ancora *in fieri* (4), ne indica la natura di prestazione di lavoro subordinato svolta in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dal contratto collettivo e attraverso il supporto di strumenti telematici forniti dall'azienda al lavoratore.

Diversa è invece la nozione offerta dall'art. 19-*ter*, B, del Ccnl Federculture: infatti, in tale sede se ne demanda la definizione alla contrattazione collettiva aziendale, al fine di agevolare lavoratori e imprese che intendano ricorrere a questa modalità, e, allo stesso tempo, sebbene si evidenzi che il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato svolta in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, e in questo caso senza una postazione fissa, si precisa che esso può essere svolto «con o senza utilizzo di strumenti tecnologici».

---

(3) Allo stato, resta ancora ignoto il termine per lo scioglimento della stessa.

(4) Oggi in vigore, *ex art.* 18, comma 1, l. n. 81/2017.

2.2.2. — *Diritti e obblighi del lavoratore Ima* — Il ricorso al lavoro agile, secondo il disposto del Ccnl Federculture, è attuato su base volontaria e i contratti aziendali potranno prevedere dei criteri di priorità, valutabili in via esclusiva dal datore di lavoro, per l'accesso a questa modalità. Viene, inoltre, previsto che il lavoratore in modalità agile (di seguito, Ima) ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato (5) al lavoratore che svolga le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. È poi l'accordo tra datore e lavoratore a disciplinare l'esercizio dei poteri direttivo e di controllo, le modalità di utilizzo e conservazione degli strumenti tecnologici, il rispetto della *privacy* del lavoratore e la tutela della sua salute e sicurezza.

Il Ccnl gas-acqua prevede, invece, che l'adozione del modello di lavoro agile sia oggetto di esame congiunto tra l'azienda e la Rsu, e che non sono previste per il lavoratore Ima modificazioni alcune in merito ai suoi obblighi e doveri, dovendo svolgere le proprie mansioni con diligenza e nel rispetto delle istruzioni ricevute, nonché adottando cautele circa la segretezza delle informazioni e l'idoneità del luogo individuato per svolgere l'attività lavorativa. Resta fermo il suo assoggettamento ai poteri del datore di lavoro, così come il suo inquadramento e il trattamento retributivo applicato.

Si specifica, infine, che il lavoratore Ima «conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale».

2.2.3. — *I contratti aziendali: Eni del 6.2.2017, Cariparma del 9.3.2017, Enel del 4.4.2017, Ferrovie dello Stato del 2.5.2017, MpS del 29.5.2017* — A livello aziendale sono intervenuti molteplici accordi che hanno introdotto una sperimentazione per l'introduzione del lavoro agile; tra questi:

- Accordo del 6.2.2017 tra Eni e Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil del settore Energia e Petrolio;
- Accordo del 9.3.2017 tra Cariparma e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, Uilca e Unisin;
- Accordo del 4.4.2017 tra Enel e Filctem, Flaei, Uiltec;
- Accordo del 2.5.2017 tra Ferrovie dello Stato e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl, Taf, Fast Mobilità e OrSa Ferrovie;
- Accordo del 29.5.2017 tra MpS e Oo.Ss.

---

(5) L'art. 20, comma 1, l. n. 81/2017, aggiunge l'inciso: «in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81».

2.3.1. — *Definizione* — Gli accordi aziendali stabiliscono tutti una definizione consolidata del lavoro agile, quale forma flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa in parte all'interno e in parte all'esterno della sede di lavoro attraverso strumenti informatici, specificando poi: l'idoneità degli strumenti (Eni), la caratteristica dei luoghi esterni all'azienda (Cariparma), la tempistica di svolgimento dell'attività lavorativa (Enel), la flessibilità di tempo e di spazio (F.S.), la mancanza di una postazione fissa e i limiti temporali della prestazione (MpS).

Danno, inoltre, tutti atto della diversità di tale modalità di esecuzione rispetto al telelavoro e, conseguentemente, dell'esclusione del lavoro agile dall'integrazione della fattispecie di questo sotto alcun profilo normativo.

2.3.2. — *Durata e destinatari* — Lo *smart working* è rivolto ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, anche *part-time*. Fra questi, non tutti possono accedere al lavoro agile: l'Accordo Eni ne fa destinatari le neomamme, i neopapà e i genitori con un figlio in adozione/affidamento preadottivo (6) con una durata da un minimo di 6 a un massimo di 24 mesi.

Per Cariparma si prevede l'estensione del progetto *smart working* (7) al personale delle categorie dirigenziale, quadri direttivi e aree professionali operanti nell'ambito di direzione centrale e consigli di amministrazione, con una durata fino al 31.12.2019, salvo revoca anticipata di una delle parti con 6 mesi di preavviso.

L'Accordo F.S. introduce una sperimentazione di 6 mesi per il personale impiegato nei settori e nelle categorie indicate nell'allegato all'accordo, per un totale di 481 posti tra le varie società del gruppo.

L'intesa MpS ne dispone la sperimentazione per 6 mesi (da giugno al 31.12.2017) per il personale delle aree professionali, quadri direttivi e dirigenti, aventi ruolo e mansioni compatibili con la modalità di lavoro agile.

Il contratto Enel ne prevede l'estensione alle unità organizzative per le quali sussista una valutazione di «concreta fattibilità» e dispone la prosecuzione della sperimentazione.

---

(6) Se ne prospetta un'estensione anche alle «risorse affette da patologie di particolare gravità».

(7) L'Accordo dell'8 marzo 2016 ne avviava la sperimentazione per 50 dipendenti a tempo indeterminato, anche *part-time*, aventi un'anzianità nel gruppo di almeno 2 anni, mansioni compatibili con il lavoro agile e occupati nelle strutture indicate nell'art. 2, comma 1.

2.3.3. — *Adesione e revoca* — L'accesso allo *smart working* avviene su base volontaria del lavoratore, cui sarà dato riscontro mediante comunicazione individuale cui il lavoratore darà adesione e che costituirà, per il periodo di svolgimento della prestazione Ima, integrazione della lettera d'assunzione (8).

Alla richiesta del lavoratore si aggiunge, per i dipendenti Cariparma e MpS (9), l'autorizzazione rilasciata dal responsabile della struttura di assegnazione di concerto con la struttura del personale di riferimento, «che ne valutano la compatibilità con le esigenze tecniche, produttivi e organizzative dell'azienda», previo colloquio con il lavoratore. Eventuali dinieghi dovranno essere motivati.

Gli Accordi Enel e F.S. specificano la formalizzazione della volontà del lavoratore con accordo individuale in forma scritta.

È previsto per entrambe le parti il recesso libero dall'accordo di lavoro agile, con un preavviso scritto di 30 giorni (Eni), di almeno 10 giorni lavorativi e fornendo specifica motivazione (Cariparma e MpS) (10), senza preavviso (Enel), con un preavviso scritto di 30 giorni, salvo casi tassativi in cui il preavviso scende a 10 giorni (F.S.) (11).

2.3.4. — *Modalità di svolgimento: orario e luogo di lavoro* — Per quanto concerne la prestazione di lavoro Ima svolta all'esterno dei locali aziendali, il lavoratore utilizza gli strumenti di lavoro (12) messi a disposizione dal datore ed è tenuto a garantire la connessione internet al fine dello svolgimento della prestazione.

Il ricorso al lavoro agile è articolato su limiti mensili e settimanali, conformemente alle esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'impresa e d'accordo con il responsabile della struttura organizzativa cui il lavoratore appartiene, e non è previsto alcun differimento o recupero. Tale programmazione potrà subire variazioni a seguito delle esigenze aziendali, ovvero su

---

(8) L'Accordo Eni contiene, in allegato, un regolamento *smart working* per il personale dipendente.

(9) Sulla scorta dell'art. 4 dell'Accordo Intesa Sanpaolo del 10.12.2014.

(10) In questo secondo accordo, il recesso è ammesso per il verificarsi di gravi incompatibilità di carattere produttivo e organizzativo, ovvero per comportamenti contrari alle regole aziendali e contrattuali, ovvero per ragioni personali. In tal caso, il lavoratore tornerà all'ordinaria attività lavorativa nell'abituale sede di lavoro.

(11) Vale a dire: assegnazioni a unità o mansioni diverse; venir meno delle ragioni personali; mancato rispetto dell'accordo aziendale e di quello individuale; obiettivi e ragioni aziendali o del lavoratore.

(12) Rientranti perciò nel comma 2 dell'art. 4 St. lav.

richiesta del lavoratore. È, inoltre, prevista la possibilità per il responsabile di far rientrare il lavoratore, con un preavviso (13).

L'orario di lavoro è quello stabilito nei limiti dei regolamenti aziendali e dei contratti collettivi (14), fermi restando la libera articolazione delle modalità di svolgimento della prestazione, in connessione con le esigenze aziendali, e l'obbligo per il lavoratore di essere reperibile durante tutto l'arco della giornata lavorativa.

La prestazione di lavoro agile può essere svolta all'esterno dei locali aziendali in luogo scelto dal lavoratore che risponda ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Restano esclusi i luoghi pubblici o aperti al pubblico. Inoltre, il luogo di lavoro esterno deve essere preventivamente stabilito nell'accordo individuale tra azienda e lavoratore.

In caso di malfunzionamento degli strumenti informatici o di impedimenti di altra natura, il lavoratore dovrà darne tempestivo avviso all'azienda, la quale potrà richiamare il lavoratore nella sede di lavoro o presso l'*hub* aziendale più prossimo, anche per il residuo della giornata lavorativa in *smart working*.

2.3.5. — *Formazione e sicurezza* — Sono previste attività di carattere formativo sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione lavorativa in *smart working*, sia con riferimento alla sicurezza sul lavoro secondo le disposizioni contenute nel d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Proprio a tutela della sicurezza del lavoratore, l'azienda provvede nei termini di legge a un'adeguata informazione e formazione circa i rischi specifici connessi a tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e alla comunicazione all'Inail e alla Dtl del nominativo dei lavoratori in regime di lavoro agile.

C'è da notare, come specificato nell'Accordo Enel, che il luogo di lavoro esterno all'azienda è scelto liberamente dal lavoratore, che, come tale, «diviene responsabile dell'individuazione di luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza». A tal fine, il lavoratore è tenuto ad applicare correttamente le direttive aziendali e a utilizzare le apparecchiature in conformità alle istruzioni ricevute, dando, in caso di infortunio, tempestiva comunicazione al suo diretto superiore.

---

(13) Entro il termine della giornata lavorativa precedente a quella in *smart working* (Eni), ovvero almeno 48 ore prima (Cariparma).

(14) L'Accordo MpS attribuisce al lavoratore la fascia oraria standard di 7h e 30', mentre l'Accordo F.S. ne esclude l'impiego per il lavoro notturno.

2.3.6. — *Monitoraggio della sperimentazione* — Gli accordi esaminati stabiliscono termini per la verifica dell'andamento della sperimentazione del lavoro agile nel contesto aziendale; l'Accordo F.S. prevede anche un'ulteriore verifica su base individuale per il raggiungimento di obiettivi puntuali e misurabili stabiliti nell'accordo tra lavoratore e diretto responsabile.

3. — *Esperienze recenti di contrattazione aziendale: gli Accordi aziendali del gruppo Volkswagen per Ducati motor e automobili Lamborghini del 17 marzo 2017* —

3.1. — *Finalità e tutele del nuovo accordo: il superamento del Jobs Act* — In data 17 marzo 2017, le parti sociali hanno manifestato la volontà di sorpassare e mitigare le riforme intervenute nel 2015 dando luogo a un Accordo aziendale applicabile al gruppo Volkswagen per Ducati Motor e Automobili Lamborghini, che si pone quale obiettivo una maggior tutela per il lavoratore, a prescindere dalla data di assunzione dei lavoratori.

Non è un caso che l'accordo integrativo in esame interviene sulle questioni più dibattute che hanno subito un decisivo *revirement* da parte del legislatore, tra le quali la disciplina dei controlli a distanza e delle mansioni.

Tale *modus procedendi* è il chiaro sintomo di una legislazione volta ad adeguarsi all'andamento economico del paese, ma che dà la stura al superamento di quelle che erano le garanzie quasi granitiche ottenute con le lotte degli anni sessanta.

È in tale contesto che la contrattazione aziendale interviene e opera quale *lex specialis* nella singola azienda, al fine di adattare alle esigenze del caso concreto le categorie del diritto del lavoro riformate.

In questa prospettiva si colloca l'accordo, stipulato al chiaro fine di superare la differenza tra chi è stato assunto in azienda prima e dopo la data del 7 marzo 2015.

Per vero, a lungo si è discusso se una tale presa di posizione del legislatore sia coerente con il nostro ordinamento costituzionale, assoggettando i lavoratori a tutele fortemente diversificate sulla base di un mero dato cronologico.

L'ipotesi di accordo integrativo Ducati-Lamborghini è volto a scongiurare ogni dubbio, atteso che il suo contenuto trova applicazione indipendentemente dalla data di assunzione per i dipendenti di tali aziende «al fine di garantire maggiori tutele», valorizzando il coinvolgimento del-



la parte sindacale nelle particolari materie di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, mansioni e controlli a distanza.

3.2. — *Tutela del lavoratore in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo* — Tra le tematiche oggetto di accordo emerge la necessità di una partecipazione della parte sindacale nella procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Invero, le parti sociali hanno inteso prevedere un momento di confronto tramite la partecipazione delle associazioni sindacali, parallelamente allo svolgimento della procedura di cui all'art. 1, c. 40, della legge n. 92/2012, intervenuta modificando l'art. 7 della legge n. 604/1966.

Si prevede, infatti, che qualora il datore di lavoro voglia procedere a un licenziamento individuale per g.m.o. debba dare una previa comunicazione alle Rsu o alle associazioni sindacali, le quali, nel breve termine di 5 giorni, potranno avviare una trattativa con l'azienda stessa al fine di trovare soluzioni alternative al licenziamento.

Sebbene la procedura conciliativa del c. 40 dell'art. 1 preveda già un momento di confronto preventivo presso la sedi protette, garantendo un intervallo temporale tra il momento in cui il datore di lavoro manifesta la propria volontà di recedere dal rapporto – comunicata al lavoratore interessato – e quello nel quale il licenziamento esplica i propri effetti, l'accordo integrativo in esame si preoccupa di coinvolgere a monte la parte sindacale, prevedendo una procedura consultiva parallela al procedimento di licenziamento, ma che dovrà essere conclusa entro la data fissata per l'incontro innanzi alla Dtl.

Le ragioni di tale coinvolgimento sembrerebbero rafforzare l'idea che il licenziamento sia davvero l'*extrema ratio* e che mediante tale partecipazione possano essere individuate soluzioni alternative, tra le quali non solo la previsione di ammortizzatori sociali, ma anche la riduzione dell'orario di lavoro e l'adibizione a mansioni diverse.

Invero, la recente giurisprudenza ha affermato che incombe in capo al datore di lavoro l'onere probatorio dell'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse, superando quelle pronunce che affermavano la necessaria «collaborazione» da parte del lavoratore nell'espletamento di tale prova. Tali affermazioni potrebbero consentire al datore di lavoro che decida comunque di procedere al licenziamento di superare più agevolmente tale prova rinviando a quanto emerso in sede di consultazione sindacale, assumendo la stessa valenza di un indice presuntivo dell'impossibilità di ricollocare il lavoratore.

3.3. — *Mansioni inferiori e tutela della professionalità* — L'accordo integrativo in esame è altresì intervenuto sul tema dell'assegnazione a mansioni inferiori (15).

Superando quanto era già stato intrapreso con la contrattazione di prossimità (16), l'Accordo integrativo Ducati-Lamborghini sembra operare in una duplice direzione.

Da un lato, si aggiunge, oltre alle esigenze organizzative, un'ulteriore ipotesi di demansionamento in caso di esigenze collegate alla salute del lavoratore e, dall'altro lato, si prevede un necessario momento di confronto dialettico tra le parti.

Quanto al primo punto, in realtà, non sembra di portata innovativa, atteso che, già a partire dagli anni ottanta, il formante giurisprudenziale ha mostrato un'inclinazione all'ammissione di patti contrari in deroga qualora la dequalificazione rappresentasse un «male minore» per il lavoratore, quale rimedio più vantaggioso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (17). Per di più, come noto, un secondo orientamento giurisprudenziale ha considerato legittimo e di miglior favore un demansionamento del dipendente, nel caso di crisi aziendale, nonché di ristrutturazione, riorganizzazione e/o soppressione della figura professionale.

Sembra invece di portata più ampia la previsione della necessaria partecipazione della parte sindacale nel caso di mutamento di mansioni.

Tale consultazione preventiva (18) trova la ragion d'essere nella tutela della professionalità del lavoratore, e ciò emerge non solo dal titolo della parte relativa alle mansioni, ma anche dal contenuto della stessa, volta a garantire che il bagaglio professionale acquisito dal lavoratore non venga meno, ma che anzi sia valorizzato anche qualora sia stato adibito a mansioni inferiori.

---

(15) Si segnala che la contrattazione collettiva nazionale intervenuta successivamente alla riforma dell'art. 2103 c.c. ha fatto espresso riferimento alla disciplina delle mansioni prevista dalla precedente formulazione, tra cui il Ccnl agricoltura e attività affini, il Ccnl logistica, trasporto merci e spedizioni.

(16) Sul tema, per ulteriori approfondimenti, si vedano: Galli, Lepore 2015; Perulli, Speciale 2011; Centofanti 2011; Preteroti 2012.

(17) Inaugura tale orientamento giurisprudenziale la sentenza Cass. 12.1.1985, n. 266, in *FI*, n. 1, I, 1985, 234 ss., nonché Cass. 5.8.2000, n. 10339, in *MGL*, 2000, n. 11, 1208 ss.

(18) Un momento dialettico nel caso di adibizione a mansioni inferiori è previsto altresì anche nel Ccnl cemento, calce, gesso, Pmi Confimi, impresa, il quale prevede che tra Direzione aziendale e Rsu si dovrà svolgere un incontro preventivo a livello aziendale per valutare le possibili implicazioni anche in relazione alla formazione professionale.

Da tale quadro sembrerebbe, pertanto, che le parti sindacali assolvano una funzione di garanzia del rispetto della professionalità, col fine di tutelare il lavoratore da eventuali abusi provenienti dalla parte datoriale.

La volontà di mitigare il rigore applicativo della nuova disciplina codicistica si incentra nello scopo di non abbandonare, ma anzi di valorizzare la professionalità del lavoratore, nonostante l'addio nella lettera della legge al concetto di equivalenza delle mansioni e alla nuova previsione di ipotesi di *decalage* (19).

Tuttavia, a ben vedere, nessun riferimento viene fatto all'obbligo formativo, né tanto meno a una sua specificazione.

Tralasciando le incertezze che tale generica formulazione ha destato tra i primi commentatori (20), la previsione del solo momento dialettico nella fase di adibizione a mansioni inferiori sarebbe stata invero meglio tutelata se a tale previsione fosse stata affiancata – per chi ritiene che l'obbligo formativo si riferisca a ogni ipotesi di mutamento di mansioni – la specificazione di un obbligo formativo e del suo *ubi consistam*.

3.4. — *Il ruolo della consultazione sindacale nel controllo a distanza* —  
L'accordo in esame, infine, ha premura di concentrarsi sulle novità inerenti alla novella intervenuta sui controlli a distanza.

In particolare, le parti sociali hanno previsto «momenti di condivisione preventiva» nel caso in cui si voglia procedere all'installazione di strumenti tecnologici di cui all'art. 4, comma 2, St. lav. così come riformato dal d.lgs. n. 151/2015.

Nell'ampia deroga contenuta nella legge, rispetto a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 4 St. lav., si inserisce l'Accordo Ducati-Lamborghini, volto a mitigare la libertà di installazione degli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (21) e degli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

L'Accordo medesimo, al punto n. 3, mediante il richiamo generale al comma 2 dell'art. 4 St. lav., sembra estendere la disciplina di consultazione preventiva prevista dal comma 1 dell'art. 4 anche alle ipotesi di cui al comma 2, con ciò introducendo una deroga rispetto a quanto previsto dal legislatore della riforma.

Invero, secondo l'accordo aziendale, anche per l'installazione della strumentazione il datore di lavoro è tenuto a fornire una specifica informativa

---

(19) Sul concetto di professionalità: Brollo 2015; Id. 2016.

(20) Così Brollo 2015; Pisani 2016.

(21) Sul punto, vd. Maresca 2016; Lambertucci 2016.

alle Rsu e alle organizzazioni sindacali, al fine di valutare le modalità e l'opportunità dell'installazione di una simile strumentazione.

La *ratio* sottesa alla previsione in esame deve rinvenirsi nella volontà di prevedere un filtro di controllo a monte, recuperando il momento di necessaria informazione ritenuto dal legislatore necessario soltanto per le ipotesi di cui al comma 1 dell'art. 4 St. lav.

Fermo restando che l'installazione di tali strumenti supera il vaglio di ammissibilità soltanto qualora realizzi indirettamente un controllo a distanza, nonché, per quegli strumenti di accesso delle presenze, la loro installazione avvenga al mero fine di controllare il rispetto dell'orario di lavoro (22), indubbio è che le parti sociali abbiano voluto prevedere che l'installazione degli stessi non sia prerogativa esclusiva della parte datoriale, ma sia una decisione «condivisa» tramite l'informativa alle Rsu.

Nell'ottica di un bilanciamento tra contrapposti interessi, il momento di partecipazione alle scelte imprenditoriali per il tramite del necessario confronto dialettico fa sì che la tutela dei lavoratori prevalga a discapito della volontà unilaterale della parte datoriale.

#### *Riferimenti bibliografici*

- Brollo M. (2015), *La disciplina delle mansioni*, in Carinci F. (a cura di), *Commento al d.lgs. del 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt labour studies, e-book series, n. 48, 29 ss.
- Brollo M. (2016), *La mobilità professionale dei lavoratori dopo il Jobs Act: spunti di riflessione dal caso Fiat/Fca*, in RIDL, n. 3, I, 307 ss, spec. 310.
- Centofanti S. (2011), *L'art. 8, d.l. n. 138/2011, convertito in l. n. 148/2011: una norma lesiva dei principi del diritto del lavoro*, in LG, n. 11, 1081 ss.
- Galli G., Lepore A. (2015), *Gli accordi collettivi di prossimità tra contrarietà ai principi costituzionali e incertezze di sistema*, in RGL, n. 3, I, 641 ss., spec. 647.
- Lambertucci P. (2016), *La disciplina dei controlli a distanza*, in GI, n. 3, 769 ss.
- Maresca A. (2016), *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in RIDL, n. 4, I, 513 ss.
- Perulli A., Speciale V. (2011), *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011 n. 148 e la «Rivoluzione di agosto» nel Diritto del lavoro*, in W.P.\_Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 132.
- Pisani C. (2016), *I nostalgici dell'equivalenza delle mansioni*, in W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 310, 15 ss.
- Preteroti A. (2012), *L'efficacia del contratto aziendale dopo l'art. 8, d.l. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011*, in GI, n. 11, 2454 ss.
- Salimbeni M.T. (2015), *La riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore*, in RIDL, n. 4, I, 589.

---

(22) Così Salimbeni 2015, 589.