

LA CORTE COSTITUZIONALE RAPPORTO DI LAVORO

PERIODO GENNAIO-GIUGNO 2016

Massimo Pallini (*)

SOMMARIO: 1. Illegittimità costituzionale della legge della Regione Puglia di stabilizzazione del personale precario delle agenzie e delle società *in house* regionali. — 2. La legge statale che taglia in percentuale la spesa delle Regioni per incarichi di consulenza e collaborazioni coordinate non viola le competenze regionali. — 3. Inammissibilità della questione relativa alla legge della Regione Sardegna che consente l'attribuzione temporanea di incarichi dirigenziali a dipendente non di qualifica dirigenziale. — 4. Legittimità della soppressione del Tribunale di Orvieto, anche in funzione di giudice del lavoro. — 5. Legittimità della legge della Regione Trentino-Alto Adige che conserva il diritto di rogito per tutti i segretari comunali. — 6. Incarichi di natura libero-professionale per i componenti dell'ufficio stampa della Regione Sicilia. — 7. Legittimità del divieto di monetizzazione delle ferie, riposi e permessi non goduti. — 8. Legittimità della equiparazione della retribuzione base dei viceprefetti a quella dei viceprefetti aggiunti. — 9. Illegittimità dell'applicazione retroattiva dei nuovi criteri (peggiorativi) di determinazione della retribuzione spettante agli assistenti amministrativi incaricati di svolgere mansioni superiori per la copertura di posti vacanti o disponibili di direttore dei servizi generali e amministrativi per gli istituti scolastici. — 10. Legittimità costituzionale della determinazione quale lavoro straordinario della prestazione lavorativa resa dalle forze di polizia nei giorni di riposo settimanale o festivi infrasettimanali. — 11. Legittimità costituzionale dell'abolizione dell'istituto del trattenimento in servizio anche per i docenti e i ricercatori universitari. — 12. Legittimità dei divieti di spesa per le Province per l'assunzione di dipendenti a tempo indeterminato, anche nell'ambito delle procedure di mobilità, e per il ricorso al comando o al lavoro flessibile.

1. — *Illegittimità costituzionale della legge della Regione Puglia di stabilizzazione del personale precario delle agenzie e delle società in house regionali* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha proposto ricorso contro gli artt. 2 e 4 della legge della Regione Puglia 14 novembre 2014, n. 47, per violazione degli artt. 3, 97 e 117, comma 3, Cost. Ad avviso del ricorrente, l'art. 2 della legge regionale – volta a introdurre disposizioni in materia di stabilizzazione di personale regionale precario – risul-

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

terebbe in contrasto con la disposizione statale di cui è attuazione (comma 529 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2013, n. 147), in quanto, rispetto a quest'ultima disposizione, amplierebbe la «sfera dei destinatari»: In particolare tale illegittima estensione sarebbe operata dall'art. 4 della predetta legge regionale, secondo cui le norme di cui agli artt. 1, 2 e 3 della medesima legge debbono intendersi «quali principi applicabili alle agenzie regionali, agli enti, all'Autorità di bacino e alle società *in house* della Regione Puglia di cui alla deliberazione di giunta regionale 5 maggio 2014, n. 810, e alla legge regionale 20 maggio 2014, n. 22 (Riordino delle funzioni amministrative in materia di edilizia residenziale pubblica e sociale e riforma degli enti regionali operanti nel settore), costitutiva dell'Agenda Arca». La Corte costituzionale ha ritenuto fondata la questione relativa all'art. 4, sollevata in riferimento all'art. 117, comma 3, Cost. (1). Ad avviso della Consulta la possibilità di applicare le procedure di stabilizzazione, oltre che al personale regionale, anche a quello delle agenzie regionali, degli enti, dell'Autorità di bacino e delle società *in house* della Regione Puglia amplia la platea dei fruitori che la disciplina statale di principio ha, invece, esclusivamente riferito all'apparato amministrativo delle Regioni e al relativo personale. Né possono valere a giustificare la scelta normativa regionale i rilievi svolti dalla Regione Puglia, secondo cui la lamentata «estensione» non sarebbe illegittima in quanto, per un verso, diretta al personale di organismi strumentali dell'«ente Regione» (con il quale questi avrebbero una «sostanziale immedesimazione») e, sotto altro profilo, in quanto adottata in una situazione rispetto alla quale non sussisterebbe contrasto con le funzioni di coordinamento della finanza pubblica, trovando in ogni caso applicazione i previsti «vincoli assunzionali» e il rispetto dei «tetti di spesa per il personale previsti dalla vigente legislazione statale e regionale». I giudici delle leggi hanno ritenuto dirimente, quanto al primo rilievo, che la semplice differenziazione soggettiva degli enti ai quali si riferisce il personale da stabilizzare è, di per sé, sufficiente a configurare la discrepanza della disposizione im-

(1) C. cost. 25.2.2016, n. 37 – Pres. Cartabia, Est. Grossi:

1) *dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 4 della legge della Regione Puglia 14 novembre 2014, n. 47 (Norme in materia di organizzazione, riduzione della dotazione organica e della spesa del personale e attuazione del comma 529 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2013, n. 147);*

2) *dichiara la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 2 della medesima legge della Regione Puglia n. 47 del 2014, promossa, in riferimento agli artt. 3, 97 e 117, comma 3, della Costituzione, dal Presidente del Consiglio dei ministri con il ricorso in epigrafe.*

pugnata con la previsione statale di principio, evidentemente circoscritta al solo personale dell'ente territoriale, senza che le vicende del rapporto («organico» o «funzionale» o quale che sia) tra le diverse figure soggettive coinvolte possano significativamente (o automaticamente) influenzare quelle dei rapporti di servizio che ciascun organismo stabilisce con il rispettivo personale. Quanto al secondo rilievo, la Consulta ha osservato che l'illegittimità della scelta normativa regionale deriva direttamente e immediatamente dallo «sconfinamento» delle potestà legislative regionali rispetto a quanto previsto dalla norma statale di principio, senza che, nella valutazione, vengano implicati profili di intrinseca compatibilità, o incompatibilità, di quella scelta con la correlativa disciplina di programmazione finanziaria.

2. — *La legge statale che taglia in percentuale la spesa delle Regioni per incarichi di consulenza e collaborazioni coordinate non viola le competenze regionali* — La Regione Veneto ha promosso questioni di legittimità costituzionale degli artt. 14, commi 1, 2 e 4-ter, e 15, comma 1, del decreto legge 24 aprile 2014, n. 66, in riferimento agli artt. 3, 97, 117, comma 3, 119 e 120 Cost. La disposizione impugnata limita, a decorrere dal 2014, la spesa, anche regionale, per incarichi di consulenza, studio e ricerca, al 4,2 per cento di quella sostenuta nel 2012 per il personale dell'amministrazione che conferisce l'incarico, se essa è pari o inferiore a 5 milioni di euro, e all'1,4 per cento, se è invece superiore a tale importo. L'art. 14, comma 2, replica questa tecnica di intervento rispetto alla spesa per contratti di collaborazione coordinata e continuativa, individuando stavolta le percentuali rispettivamente nel 4,5 per cento e nell'1,1 per cento. La Regione Veneto ha ritenuto che tali previsioni violassero gli artt. 117, comma 3, e 119 Cost. La Corte ha ritenuto tale questione non fondata (2). La Corte ha rilevato che l'art. 14, comma 4-ter, del d.l. n. 66 del 2014 permette alle Regioni di «rimodulare o adottare misure al-

(2) C. cost. 3.3.2016, n. 43 – Pres. Criscuolo, Est. Lattanzi:

1) *dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, del decreto legge 24 aprile 2014, n. 66 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 23 giugno 2014, n. 89, nella parte in cui si applica alle Regioni;*

2) *dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, commi 1 e 2, del d.l. n. 66 del 2014, nella parte in cui si applica «a decorrere dall'anno 2014», anziché «negli anni 2014, 2015 e 2016»;*

3) *dichiara estinto il processo relativo alle questioni di legittimità costituzionale dell'art. 14, commi 1, 2 e 4-ter, del d.l. n. 66 del 2014, promosse dalla Provincia autonoma di Trento, con il ricorso indicato in epigrafe;*

ternative di contenimento della spesa corrente, al fine di conseguire risparmi comunque non inferiori a quelli derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 2» del medesimo articolo, rispettando così gli ambiti di potestà legislativa regionale in coerenza con la giurisprudenza costituzionale riguardante analoghi interventi statali sulla spesa regionale (cfr. sent. n. 182 del 2011). La Regione ha lamentato anche la lesione degli artt. 3 e 97 Cost., perché l'art. 14, commi 1 e 2, del d.l. n. 66 del 2014 ha commisurato la capacità di spesa regionale relativa alle singole voci raggiunte dall'intervento normativo statale all'importo complessivo delle spese sostenute per il personale dell'amministrazione che conferisce l'incarico. In tal modo sarebbero penalizzate proprio le Regioni più virtuose, che nel tempo hanno ridotto la spesa per i dipendenti pubblici. La Consulta ha ritenuto anche questa questione non fondata. Ad avviso della Consulta, in linea di principio il controllo di non manifesta irragionevolezza non si può basare sulla presunzione che un maggior numero di dipendenti pubblici sia inequivocabilmente il segno di una cattiva amministrazione, anziché, come è invece astrattamente possibile, di scelte politiche favorevoli all'espansione del settore pubblico, se non anche della necessità di far fronte a un più ampio novero di funzioni e servizi da parte di alcune Regioni. Ove la spesa per i dipendenti fosse l'effetto di tali fenomeni, e dunque la spia di accresciute esigenze dell'amministrazione, non sarebbe manifestamente incongruo istituire un legame di proporzionalità diretta tra questa spesa e gli incarichi di consulenza, studio e ricerca. Questo vale a maggior ragione per i contratti di collaborazione, posto che resta loro applicabile l'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), che vieta di ricorrervi, se non quando sia stata accertata l'impossibilità oggettiva di utilizzare per il medesimo scopo il personale già a disposizione dell'amministrazione. Nel ragionare dei giudici delle leggi, questa è una previsione che dovrebbe scongiurare alla

4) dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 14, commi 1, 2 e 4-ter, e 15, comma 1, del d.l. n. 66 del 2014, promosse, in riferimento all'art. 119, commi 3 e 4, della Costituzione, dalla Regione Veneto, con il ricorso indicato in epigrafe;

5) dichiara non fondate le ulteriori questioni di legittimità costituzionale dell'art. 14, commi 1, 2 e 4-ter, del d.l. n. 66 del 2014, promosse, in riferimento agli artt. 117, comma 3, e 119 Cost., dalla Regione Veneto, con il ricorso indicato in epigrafe;

6) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 14, commi 1, 2 e 4-ter, del d.l. n. 66 del 2014, promosse, in riferimento agli artt. 3, 97 e 120 Cost., dalla Regione Veneto, con il ricorso indicato in epigrafe.

radice il rischio che si abusi delle collaborazioni esterne pur in presenza di un elevato numero di dipendenti pubblici. Essi hanno inoltre osservato che la disposizione impugnata si innesta sul solco di analoghe misure assunte dal legislatore statale che hanno già provveduto a limitare le risorse finanziarie disponibili entro determinate percentuali della spesa storica sostenuta dalle singole Regioni per analoghe partite negli anni precedenti. Vi è perciò un pregresso meccanismo di contenimento della spesa che ha obbligato fin dal 2011 le amministrazioni regionali, e l'obbliga tutt'ora (ove non abbiano rinvenuto altrove le risorse), a ridurre gli impegni per consulenze e collaborazioni. L'effetto è che tali impegni sono ridimensionati, in valori assoluti, in misura maggiore proprio laddove erano più elevati, secondo la linea auspicata dalla Regione ricorrente. La Regione Veneto ha infine censurato l'art. 14, commi 1 e 2, con riferimento agli artt. 117, comma 3, e 119 Cost., anche nella parte in cui stabilisce che le misure previste si applicano «a decorrere dall'anno 2014», e assumono perciò carattere permanente. Per questo profilo la Consulta ha ritenuto la questione fondata. Gli interventi statali sull'autonomia di spesa delle Regioni sono consentiti, come principi di coordinamento della finanza pubblica, purché transitori, giacché, in caso contrario, essi non corrisponderebbero all'esigenza di garantire l'equilibrio dei conti pubblici in un dato arco temporale, segnato da peculiari emergenze, ma trasmoderebbero in direttive strutturali sull'allocazione delle risorse finanziarie di cui la Regione è titolare, nell'ambito di scelte politiche discrezionali concernenti l'organizzazione degli uffici, delle funzioni e dei servizi (cfr. sent. n. 36 del 2004).

3. — *Inammissibilità della questione relativa alla legge della Regione Sardegna che consente l'attribuzione temporanea di incarichi dirigenziali a dipendente non di qualifica dirigenziale* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha impugnato gli artt. 10, 11 e 12 della legge della Regione autonoma Sardegna 25 novembre 2014, n. 24, norme che hanno modificato gli artt. 26, 28 e 30 della legge della Regione autonoma Sardegna 13 novembre 1998, n. 31 (Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione), nei seguenti termini: a) nel prevedere che le novelle Unità di progetto per il conseguimento di obiettivi specifici, anche intersettoriali, per le quali è previsto il coordinamento da parte di personale dirigente, possano essere coordinate anche da dipendenti in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, con l'attribuzione agli stessi di una indennità, con carattere retributivo connessa al conseguimento degli obiettivi; b) nel disciplinare la possibilità di attri-

buzione temporanea delle funzioni dirigenziali, nelle more dell'espletamento dei concorsi pubblici; c) nel modificare la disciplina della sostituzione dei direttori di servizio. La Corte ha ritenuto il ricorso inammissibile per carenza di motivazione (3) giacché l'Avvocatura generale dello Stato ha denunciato direttamente la lesione della potestà legislativa esclusiva dello Stato, senza ricordare che la Regione autonoma Sardegna, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera *a*, dello Statuto speciale, ha potestà legislativa primaria in materia di «ordinamento degli uffici e degli enti amministrativi della Regione e stato giuridico ed economico del personale»; quindi in materie strettamente pertinenti all'oggetto del contendere. La Corte ha al riguardo rammentato che già con le sentenze n. 151 del 2015 e n. 288 del 2013 è stato rilevato che, nel caso in cui venga impugnata in via principale la legge di un soggetto ad autonomia speciale, la compiuta definizione dell'oggetto del giudizio – onere di cui è gravato il ricorrente – non può prescindere dalla indicazione delle competenze legislative assegnate dallo Statuto regionale, alle quali le disposizioni impuginate sarebbero riferibili qualora non operasse il nuovo testo dell'art. 117 Cost. E ha anche precisato «che, qualora sia proposta impugnazione di una norma di legge di una Regione ad autonomia speciale, anche denunciandone l'eventuale contrasto con il diritto dell'Unione europea, il ricorrente ha l'onere di specificare le ragioni per cui debba prendersi in considerazione l'art. 117 Cost., in luogo del parametro ricavabile dallo Statuto speciale» (sent. n. 151 del 2015).

4. — *Legittimità della soppressione del Tribunale di Orvieto, anche in funzione di giudice del lavoro* — Il Tribunale di Orvieto, in funzione di giudice del lavoro, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, del decreto legislativo 7 settembre 2012, n. 155 (Nuova organizzazione dei tribunali ordinari e degli uffici del Pubblico Ministero), con l'allegata tabella A, limitatamente alla disposta soppressione del Tribunale ordinario di Orvieto, in riferimento agli artt. 24, 76, in relazione ai criteri direttivi di cui all'art. 1, comma 2, lettere *b* ed *e*, della legge 14 settembre 2011, n. 148 (Delega al Governo per la riorganizzazione della distribuzione sul territorio degli uffici giudiziari), e 77 Cost. La Corte costituzionale

(3) C. cost. 23.3.2016, n. 58 – Pres. Cartabia, Est. Coraggio:

dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale degli artt. 10, 11 e 12 della legge della Regione autonoma Sardegna 25 novembre 2014, n. 24 (Disposizioni urgenti in materia di organizzazione della Regione), promossa, nel complesso, in riferimento agli artt. 3, 97 e 117, comma 2, lettera l, e comma 3, della Costituzione, dal Presidente del Consiglio dei ministri, con il ricorso indicato in epigrafe.

ha dichiarato la questione di legittimità, sollevata per contrasto con l'art. 77 Cost., inammissibile poiché nell'ordinanza di rimessione non vi era alcuna illustrazione della censura (4). Ha invece ritenuto infondate le ulteriori censure che lamentavano la non conformità con i principi dettati dalla legge delega. La Consulta ha rammentato che secondo la sua giurisprudenza il controllo della conformità della norma delegata alla norma delegante richiede un confronto tra gli esiti di due processi ermeneutici paralleli: l'uno, relativo alla norma che determina l'oggetto, i principi e i criteri direttivi della delega; l'altro, relativo alla norma delegata, da interpretare nel significato compatibile con questi ultimi (sentenze n. 98 del 2008, n. 340, n. 170 e n. 50 del 2007). La disposizione impugnata è stata adottata in attuazione della delega conferita al Governo dalla legge n. 148 del 2011, avente a oggetto la riorganizzare sul territorio degli uffici giudiziari al fine di realizzare risparmi di spesa e incremento di efficienza, secondo criteri oggettivi e omogenei che tengano conto dell'estensione del territorio, del numero degli abitanti, dei carichi di lavoro e della specificità territoriale del bacino di utenza. Orbene, le censure del Tribunale rimettente, quanto alla violazione dell'art. 76 Cost., si fondano sia su dati relativi alla consistenza e alle pendenze dell'ufficio giudiziario soppresso, sia sulle peculiarità territoriali e infrastrutturali, che implicherebbero, a suo avviso, la inosservanza dei criteri direttivi della delega. La Corte ha replicato che il legislatore delegato ha margini di discrezionalità nell'attuazione della delega, sempre che ne rispetti la *ratio* e che l'attività del delegato si inserisca in modo coerente nel complessivo quadro normativo. Ha ritenuto, in particolare, che, quando vi è la possibilità di scegliere fra più mezzi per realizzare l'obiettivo in-

(4) C. cost. 23.3.2016, n. 59 – Pres. Frigo, Est. Coraggio:

1) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, con l'allegata tabella A – limitatamente alla disposta soppressione del Tribunale ordinario di Orvieto – del decreto legislativo 7 settembre 2012, n. 155 (Nuova organizzazione dei tribunali ordinari e degli uffici del Pubblico Ministero, a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 14 settembre 2011, n. 148), sollevata, in riferimento all'art. 77 della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Orvieto con l'ordinanza indicata in epigrafe;

2) dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, con l'allegata tabella A – limitatamente alla disposta soppressione del Tribunale ordinario di Orvieto – del suddetto d.lgs. n. 155 del 2012, sollevata, in riferimento agli artt. 24 e 76 Cost., con riguardo ai criteri direttivi di cui all'art. 1, comma 2, lettere b ed e, della legge 14 settembre 2011, n. 148 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, recante ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo. Delega al Governo per la riorganizzazione della distribuzione sul territorio degli uffici giudiziari), dal Tribunale ordinario di Orvieto con l'ordinanza indicata in epigrafe.

dicato nella legge di delegazione, la soluzione adottata deve rispettare il canone della ragionevolezza (sentenza n. 237 del 2013). Ad avviso della Consulta, nel caso in esame, il decreto legislativo impugnato non è stato adottato in violazione di questi principi in quanto è stato approvato a seguito di una istruttoria approfondita sotto il profilo tecnico, trasfusa nella relazione, che illustra le modalità di applicazione dei criteri, con specifico riferimento alle singole realtà territoriali, argomentando che il distretto della Corte d'Appello di Perugia si caratterizza per la presenza di un solo tribunale di dimensioni conformi agli standard – quello di Perugia –, mentre gli altri tre Tribunali ordinari, di Orvieto, di Spoleto e di Terni, erano nettamente al di sotto dei suddetti parametri di riferimento; essendo insopprimibile il Tribunale di Terni secondo i criteri di ampiezza del bacino territoriale, il legislatore delegato ha coerentemente disposto la soppressione del Tribunale ordinario di Orvieto, che era il terzo più piccolo d'Italia, in luogo di quello di Spoleto, che vantava un maggiore bacino d'utenza e si collocava al 14° posto della classifica dei tribunali minori. Anche la censura di violazione dell'art. 24 Cost. è stata ritenuta non fondata, in quanto la soluzione organizzativa adottata, lungi dal comportare diniego o difficoltà di accesso alla giustizia, ha realizzato un giusto temperamento di tutti i valori costituzionalmente protetti, compensando i limitati sacrifici degli utenti con il guadagno di efficienza del sistema.

5. — *Legittimità della legge della Regione Trentino-Alto Adige che conserva il diritto di rogito per tutti i segretari comunali* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha promosso questioni di legittimità costituzionale dell'art. 11 della legge della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol 9 dicembre 2014, n. 11 (Disposizioni in materia di enti locali), per violazione degli artt. 4, 5 e 6 del d.P.R. 31 agosto 1972, n. 670 (Approvazione del Testo Unico delle leggi costituzionali concernenti lo Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige), nonché degli artt. 3 e 117, comma 2, lettere *g* e *l*, e 117, comma 3, della Costituzione. La disposizione impugnata, a partire dall'entrata in vigore del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, ha attribuito al segretario comunale rogante una quota pari al 75 per cento – e comunque non superiore a un quinto dello stipendio in godimento – del provento annuale dei diritti di segreteria spettante al Comune per una serie di atti previsti dalla legge. In tal modo, secondo la Presidenza del Consiglio, la Regione avrebbe esteso il diritto di rogito a tutti i segretari comunali, anche a quelli con qualifica dirigenziale, eccedendo dalla propria competenza in materia di «ordinamento degli enti locali e delle relative circoscrizioni» e contrastando con il principio fondamentale di coordinamento della finanza pubblica. La

Corte costituzionale ha ritenuto la questione infondata in ragione del peculiare assetto della finanza locale nella Regione autonoma Trentino-Alto Adige (5). Ai sensi dell'art. 79, comma 3, dello Statuto speciale, questa Regione autonoma non grava sul bilancio dello Stato per il finanziamento della spesa dei propri Comuni, poiché nel territorio regionale la finanza locale è a carico delle Province. La Consulta ha richiamato la sua giurisprudenza secondo cui quando lo Stato non concorre al finanziamento dei Comuni che insistono sul territorio della Regione autonoma, non può neppure adottare norme per il loro coordinamento finanziario. La Consulta ha altresì rilevato che in Trentino-Alto Adige l'applicazione della norma regionale sarebbe bensì estesa anche ai Comuni con segretari dirigenti (12 su 333), ma riconoscerebbe a essi solo il 75 per cento del diritto di rogito; al contrario, la norma statale si applicherebbe solo ai segretari dei Comuni senza dirigenti (321), tuttavia attribuendo loro l'intero importo del diritto di rogito. Ne deriva che l'applicazione dell'art. 10, comma 2-*bis*, d.lgs. n. 90/2014 nell'ordinamento regionale comporterebbe in ogni caso per le finanze comunali un onere maggiore di quello a esse derivante dall'applicazione della norma regionale impugnata. Quest'ultima, dunque, non può considerarsi in contrasto con la disposizione statale, ma ne costituisce un appropriato adeguamento all'ordinamento regionale, trovando la sua giustificazione nelle peculiari caratteristiche demografiche dei Comuni della Regione.

6. — *Incarichi di natura libero-professionale per i componenti dell'ufficio stampa della Regione Sicilia* — La Corte d'Appello di Palermo, Sezione lavoro, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 11, comma 3, della legge della Regione siciliana 6 luglio 1976, n. 79, nella parte in cui stabilisce che la nomina e l'assunzione dei giornalisti preposti all'Ufficio stampa e documentazione presso la Presidenza della Regione avvenga al di fuori di una procedura concorsuale. Ad avviso del rimettente, la disposizione censurata si porrebbe in contrasto con gli artt. 3 e 97, comma 3, Cost.,

(5) C. cost. 7.4.2016, n. 75 – Pres. Cartabia, Est. Amato:

1) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 11 della legge della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol 9 dicembre 2014, n. 11 (*Disposizioni in materia di enti locali*), promosse, in riferimento agli artt. 3, 117, comma 2, lettere g e l, e 117, comma 3, della Costituzione, dal Presidente del Consiglio dei ministri, con il ricorso indicato in epigrafe;

2) dichiara, ai sensi dell'art. 23 delle norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale, estinto il processo relativamente alle questioni di legittimità costituzionale dell'art. 16, della legge della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol n. 11 del 2014, promosse dal Presidente del Consiglio dei ministri con il ricorso in epigrafe.

consentendo l'instaurazione di un rapporto di lavoro pubblico subordinato alle dipendenze della Regione, prescindendo da qualsiasi procedura concorsuale. La Corte costituzionale ha ritenuto la questione inammissibile (6). Ad avviso della Consulta, il giudice rimettente dà per presupposto che la norma regionale consenta la instaurazione di rapporti di pubblico impiego a tempo indeterminato, astenendosi dal considerare, neppure per confutarla, una diversa interpretazione – già adottata dalla Corte dei conti in sede giurisdizionale – secondo la quale le stesse modalità di nomina, nonché la circostanza che l'ufficio stampa sia alle dirette dipendenze del Presidente della Regione, attesterebbero la volontà del legislatore regionale di configurare un rapporto di collaborazione professionale autonoma e di tipo fiduciario. Secondo questa interpretazione, la disciplina in esame qualifica il rapporto tra l'amministrazione regionale siciliana e i giornalisti del suo ufficio stampa in termini di collaborazione autonoma, sulla base di determinanti elementi di fiduciarità, trattandosi di incarichi inerenti all'organizzazione e al funzionamento di un ufficio posto alle dirette dipendenze della Presidenza della Regione.

7. — *Legittimità del divieto di monetizzazione delle ferie, riposi e permessi non goduti* — La Consulta ha ritenuto infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 8, 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), sollevata in riferimento agli artt. 3, 36, commi 1 e 3, e 117, comma 1, Cost.: quest'ultimo in relazione all'art. 7 della Direttiva 4 novembre 2003, n. 2003/88/Ce (Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro) (7). La norma impugnata con riguardo al lavoro pubbli-

(6) C. cost. 13.4.2016, n. 85 – Pres. Grossi, Est. Amato:

dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 11, comma 3, della legge della Regione siciliana 6 luglio 1976, n. 79 (Provvedimenti intesi a favorire la più ampia informazione democratica sull'attività della Regione), sollevata, in riferimento agli artt. 3 e 97, comma 3, della Costituzione, dalla Corte d'Appello di Palermo, Sezione lavoro, con l'ordinanza in epigrafe.

(7) C. cost. 6.5.2016, n. 95 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 8, 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, sollevata, in riferimento agli artt. 3, 36, commi 1 e 3, e 117, comma 1, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 7 della Direttiva 4

co stabilisce che «in nessun caso» si possano disporre trattamenti economici sostitutivi delle ferie, dei riposi e dei permessi non goduti. Nella interpretazione del giudice rimettente tale disposizione vieterebbe di corrispondere trattamenti economici sostitutivi delle ferie non godute anche quando il lavoratore non abbia potuto godere delle ferie per malattia o per altra causa non imputabile, così finendo per ledere in modo irragionevole il diritto irrinunciabile alle ferie, che impone di compensare il mancato godimento delle ferie per causa non imputabile al lavoratore (art. 36, comma 3, Cost.), come, peraltro, prescritto dalle fonti comunitarie (art. 7 della Direttiva 4 novembre 2003, n. 2003/88/Ce) che integrano il parametro di costituzionalità alla stregua dell'art. 117, comma 1, Cost. La Corte ha contestato tale presupposto interpretativo, evidenziando che il dato letterale – la correlazione del divieto a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a un comportamento del lavoratore o a eventi che comunque consentano di pianificare la fruizione delle ferie (la finalità della disciplina) che si prefigge di reprimere il ricorso incontrollato alla «monetizzazione» delle ferie non godute –, nonché la prassi amministrativa e la giurisprudenza nazionale e comunitaria, convergono tutti nel far ritenere che dall'ambito applicativo del suddetto divieto debbano essere escluse le vicende che non chiamino in causa la volontà del lavoratore e la capacità organizzativa del datore di lavoro. Pertanto, la Corte ha concluso che il divieto rigoroso di corrispondere trattamenti economici sostitutivi posto dalla norma in questione deve leggersi come volto a contrastare gli abusi ma senza arrecare pregiudizio al lavoratore incolpevole.

8. — *Legittimità della equiparazione della retribuzione base dei viceprefetti a quella dei viceprefetti aggiunti* — La Corte ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 9, comma 21, terzo periodo, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 30 luglio 2010, n. 122, sollevate in riferimento agli artt. 3, 36, 53 e 97 Cost. (8). Il Tribunale rimettente, dopo

novembre 2003, n. 2003/88/Ce (Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), dal Tribunale ordinario di Roma, in funzione di giudice del lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe.

(8) C. cost. 6.5.2016, n. 96 – Pres. Grossi, Est. Sciarra:

dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 9, comma 21, terzo periodo, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 30 luglio 2010, n. 122, sollevate, in riferimento agli artt. 3,

avere premesso che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 139 del 2000, alle tre qualifiche di prefetto, viceprefetto e viceprefetto aggiunto in cui si articola la carriera prefettizia, corrispondono compiti e funzioni differenti, caratterizzati dai diversi livelli di responsabilità correlati a ciascuna qualifica, «ai quali non possono non corrispondere retribuzioni differenti», afferma che il suddetto art. 9, prevedendo il mantenimento al personale promosso viceprefetto della retribuzione da esso già percepita nella qualità di viceprefetto aggiunto, lederebbe il principio di cui all'art. 36 Cost., della necessaria corrispondenza tra la retribuzione spettante e la quantità e qualità del lavoro prestato. La Corte ha evidenziato che una corretta interpretazione della norma impugnata induce a escludere che lo svolgimento, in conseguenza della promozione a viceprefetti, di funzioni superiori, in assenza della corresponsione dell'aumento di stipendio previsto in relazione a tale qualifica, renda di per sé il trattamento economico dei detti funzionari non conforme al principio costituzionale di proporzionalità della retribuzione, poiché il temporaneo blocco degli effetti economici della promozione non incide sulla struttura della retribuzione dei viceprefetti considerata nel suo complesso. In particolare, la Corte ha rilevato che tale retribuzione prevede due componenti che, aggiungendosi a quella stipendiale di base, sono volte a compensare, in modo proporzionato e sufficiente, l'una, le funzioni esercitate e, l'altra, i risultati conseguiti (artt. 19, 20 e 21 del d.lgs. n. 139 del 2000 e artt. 3, 5 e 6 del d.P.R. 23 maggio 2011, n. 105, recante «Recepimento dell'accordo sindacale relativo al biennio economico 2008-2009, riguardante il personale della carriera prefettizia»). La necessità di una valutazione complessiva della retribuzione, ai fini del giudizio sulla sufficienza e la proporzionalità della stessa al lavoro prestato è stata già espressa dalla giurisprudenza della Corte costituzionale (cfr. sentenze n. 154 del 2014, n. 310 e n. 304 del 2013).

9. — *Illegittimità dell'applicazione retroattiva dei nuovi criteri (peggiorativi) di determinazione della retribuzione spettante agli assistenti amministrativi incaricati di svolgere mansioni superiori per la copertura di posti vacanti o disponibili di direttore dei servizi generali e amministrativi per gli istituti scolastici* — La Consulta ha dichiarato costituzionalmente illegittimo il combinato disposto dei commi 44 e 45 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge di stabilità 2013), nella parte in cui non esclude dalla sua applicazione i contratti di conferimento delle mansioni superiori di direttore dei servi-

36, 53 e 97 della Costituzione, dal Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, con l'ordinanza indicata in epigrafe.

zi generali e amministrativi stipulati antecedentemente alla sua entrata in vigore (9). Il combinato disposto dei commi 44 e 45 dell'art. 1 della legge di stabilità per il 2013 stabilisce che gli «assistenti amministrativi incaricati di svolgere mansioni superiori per l'intero anno scolastico [...] per la copertura di posti vacanti o disponibili di direttore dei servizi generali e amministrativi», «a decorrere dall'anno scolastico 2012-2013» saranno retribuiti «in misura pari alla differenza tra il trattamento previsto per il direttore dei servizi generali amministrativi (di seguito Dsga) al livello iniziale della progressione economica e quello complessivamente in godimento dall'assistente amministrativo incaricato». Per effetto di questa disposizione, in luogo del criterio in precedenza adottato (che prendeva a riferimento le retribuzioni tabellari nelle rispettive qualifiche iniziali dell'assistente amministrativo e del Dsga), si deve tenere conto dell'intero trattamento economico complessivamente goduto dall'assistente amministrativo incaricato. Conseguentemente, in ogni caso di rilevante anzianità di servizio (superiore a 21 anni), la valorizzazione dell'intero trattamento goduto dall'assistente amministrativo produce l'azzeramento del compenso per le mansioni superiori, in quanto il trattamento complessivo in godimento è già pari o superiore a quello previsto come trattamento tabellare per la qualifica iniziale di Dsga. Alla luce di tali effetti prodotti dalla norma impugnata, la Corte l'ha ritenuta in contrasto con l'art. 3 Cost., sotto il profilo della tutela dell'affidamento, evidenziando che l'inserzione automatica della clausola di legge che applica tale meccanismo scalare di determinazione del corrispettivo ai contratti di conferimento delle mansioni superiori, stipulati antecedentemente all'entrata in vigore della legge di stabilità, impone al titolare di una situazione soggettiva perfetta – derivante da un contratto regolarmente stipulato – un sacrificio non proporzionato rispetto all'esigenza di contenimento della spesa pubblica.

10. — *Legittimità costituzionale della determinazione quale lavoro straordinario della prestazione lavorativa resa dalle forze di polizia nei giorni di riposo settimanale o festivi infrasettimanali* — La Corte costituzionale ha ritenuto non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 476, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge di stabilità

(9) C. cost. 20.5.2016, n. 108 – Pres. Frigo, Est. Carosi:

dichiara l'illegittimità costituzionale del combinato disposto dei commi 44 e 45 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge di stabilità 2013), nella parte in cui non esclude dalla sua applicazione i contratti di conferimento delle mansioni superiori di direttore dei servizi generali e amministrativi stipulati antecedentemente alla sua entrata in vigore.

2014), sollevata in riferimento agli artt. 3 e 117, comma 1, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 6 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali del 1950, ratificata e resa esecutiva con la legge 4 agosto 1955, n. 848 (10). La norma impugnata interviene sugli artt. 10 del d.P.R. n. 170 del 2007 e 11 del d.P.R. n. 163 del 2002, che regolano l'orario di lavoro del personale delle forze di polizia, così disponendo: «L'articolo 10, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 170, e l'articolo 11, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2002, n. 163, si interpretano nel senso che la prestazione lavorativa resa nel giorno destinato al riposo settimanale o nel festivo infrasettimanale non dà diritto a retribuzione a titolo di lavoro straordinario se non per le ore eccedenti l'ordinario turno di servizio giornaliero...». A parere del giudice rimettente – il Consiglio di Stato – la retroattività della norma impugnata, non adeguatamente supportata da una evidente giustificazione, inciderebbe in maniera irragionevole sul diritto a una retribuzione equa e proporzionata al lavoro svolto dal personale di polizia. La Consulta ha evidenziato invece che la norma, del tutto coerentemente con il quadro normativo del lavoro festivo nel settore in esame, ha solo fissato uno dei possibili significati da attribuire alla norma originaria, e cioè che il lavoro straordinario prestato in giorno festivo è solo quello che eccede il normale orario di servizio giornaliero e non l'orario settimanale.

11. — *Legittimità costituzionale dell'abolizione dell'istituto del trattenimento in servizio anche per i docenti e i ricercatori universitari* — La Consulta ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, del d.l. n. 90 del 2014 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), che abolisce l'istituto del trattenimento in servizio anche per i docenti e i ricercatori universitari (11). La disposizione è stata censurata

(10) C. cost. 10.6.2016, n. 132 – Pres. Grossi, Est. Prosperetti:

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 476, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge di stabilità 2014), sollevata, in riferimento agli artt. 3 e 117, comma 1, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 6 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, ratificata e resa esecutiva con la legge 4 agosto 1955, n. 848, dal Consiglio di Stato con l'ordinanza indicata in epigrafe.

(11) C. cost. 10.6.2016, n. 133 – Pres. Grossi, Est. Sciarra:

1) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), convertito, con modifi-

dai Tar Lombardia, Emilia Romagna e Lazio per violazione degli artt. 33, comma 6, e 77, comma 2, della Costituzione, dell'art. 117, comma 1, Cost., degli artt. 81, comma 3, e 97, comma 1, Cost., e degli artt. 3 e 97, comma 2, Cost. La Corte ha evidenziato che l'abrogazione del trattenimento in servizio risponde in modo ragionevole alle politiche di ricambio generazionale a fronte della crisi economica, in attuazione dei principi di buon andamento ed efficienza dell'amministrazione, senza alcuna lesione dell'affidamento, in linea con l'evoluzione normativa e con la giurisprudenza della Corte di Giustizia (cfr. sent. 7 giugno 2005, in causa C-17/03).

12. — *Legittimità dei divieti di spesa per le Province per l'assunzione di dipendenti a tempo indeterminato, anche nell'ambito delle procedure di mobilità, e per il ricorso al comando o al lavoro flessibile* — La Consulta ha dichia-

cazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 11 agosto 2014, n. 114, sollevata, in riferimento all'art. 33, comma 6, della Costituzione, dal Tribunale amministrativo regionale della Lombardia, con ordinanza iscritta al r.o. n. 30 del 2015;

2) *dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, del d.l. n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge n. 114 del 2014, sollevate, in riferimento agli artt. 3, sotto il profilo della irragionevolezza della disciplina, 77, comma 2, e 97, comma 2, Cost., dal Tribunale amministrativo regionale della Lombardia, con ordinanza iscritta al r.o. n. 30 del 2015;*

3) *dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 2, del d.l. n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge n. 114 del 2014, sollevate, in riferimento agli artt. 3, sotto il profilo della irragionevolezza della disciplina, 97, comma 2, e 117, comma 1, Cost., quest'ultimo in relazione agli artt. 1, 2 e 6, paragrafo 1, della Direttiva 27 novembre 2000, n. 2000/78/Ce (Direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro), dal Tribunale amministrativo regionale dell'Emilia-Romagna, con l'ordinanza iscritta al r.o. n. 61 del 2015;*

4) *dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, commi 1, 2 e 3, del d.l. n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge n. 114 del 2014, sollevate, in riferimento agli artt. 3, sotto il profilo della irragionevolezza della disciplina, 81, comma 3, e 97, commi 1 e 2, Cost., dal Consiglio di Stato e dal Tribunale amministrativo regionale del Lazio, con ordinanze iscritte al r.o. n. 144 del 2015 e al r.o. n. 19 del 2016;*

5) *dichiara manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 2, del d.l. n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge n. 114 del 2014, sollevata, in riferimento all'art. 3 Cost., sotto il profilo della irragionevole disparità di trattamento, dal Tribunale amministrativo regionale dell'Emilia-Romagna, con ordinanza iscritta al r.o. n. 61 del 2015;*

6) *dichiara manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, commi 1, 2 e 3, del d.l. n. 90 del 2014 convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge n. 114 del 2014, sollevata, in riferimento all'art. 3 Cost., sotto il profilo della irragionevole eguaglianza di trattamento, dal Consiglio di Stato e dal Tribunale am-*

rato non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 420, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, promosse in riferimento agli artt. 3, comma 1, 81, ultimo comma, 114, comma 2, 117, comma 2, lettera *p*, commi 3, 4 e 6, 118, comma 1, e 119, commi 1, 2 e ultimo, Cost., oltre all'art. 5, comma 1, lettera *e*, e comma 2, lettera *b*, della legge costituzionale 20 aprile 2012, n. 1 (Introduzione del principio del pareggio di bilancio nella Carta costituzionale), e agli artt. 9, comma 5, e 10, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243 (12). Il citato art. 1, comma 420, prevede una serie di specifici divieti di spesa per le Province delle Regioni a Statuto ordinario, a decorrere dal 1° gennaio 2015, attinenti, tra gli altri, all'assunzione di dipendenti a tempo indeterminato, anche nell'ambito delle procedure di mobilità, e all'acquisizione di personale mediante il ricorso al comando e al lavoro flessibile. Con riferimento a questi divieti, il soggetto rimettente – la Regione Puglia – lamenta il contrasto della disposizione impugnata con l'art. 117 Cost., violando la competenza legislativa regionale in materia di «organizzazione amministrativa delle Province», e con gli artt. 114, comma 2, 117, comma 6, e 118, comma 1, Cost., in quanto il divieto assoluto, per le Province, di assumere personale in qualunque forma e tipo di rapporto di lavoro comporterebbe la negazione in radice di un aspetto essenziale dell'autonomia organizzativa di tali enti. La Consulta interpreta la norma evidenziando che la stessa, lungi dall'incidere sulla mera organizzazione dell'ente locale, è, viceversa, connotata dalla ragionevole finalità di garantire il coordinamento della finanza pubblica, atteso che la spesa per il personale costituisce non già una minuta voce di dettaglio, ma un importante aggregato della spesa di parte corrente, con la conseguenza che le disposizioni relative al suo contenimento assurgono a principio fondamentale della legislazione statale, come sostenuto in precedenti pronunce (sentenze n. 69 del 2011 e n. 169 del 2007).

ministrativo regionale del Lazio, con ordinanze iscritte al r.o. n. 144 del 2015 e al r.o. n. 19 del 2016.

(12) C. cost. 16.6.2016, n. 143 – Pres. Grossi, Est. Morelli:

dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 420, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge di stabilità 2015), promosse – in riferimento agli artt. 3, comma 1, 81, ultimo comma, 114, comma 2, 117, comma 2, lettera p, commi 3, 4 e 6, 118, comma 1, e 119, commi 1, 2 e ultimo, Cost., oltre all'art. 5, comma 1, lettera e, e comma 2, lettera b, della legge costituzionale 20 aprile 2012, n. 1 (Introduzione del principio del pareggio di bilancio nella Carta costituzionale), e agli artt. 9, comma 5, e 10, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243 (Disposizioni per l'attuazione del principio del pareggio di bilancio ai sensi dell'articolo 81, comma 6, della Costituzione) – dalla Regione Puglia, con il ricorso indicato in epigrafe.

LA CORTE COSTITUZIONALE
SICUREZZA SOCIALE
PERIODO GENNAIO-GIUGNO 2016

Lorenzo Fassina (*)

SOMMARIO: 1. Assicurazione infortuni negli studi professionali. — 2. Diritto alla conservazione dei trattamenti previdenziali integrativi per il personale dei soppressi consorzi per le aree di sviluppo industriale e per i nuclei di industrializzazione della Sicilia. — 3. Prestazioni assistenziali regionali e concorso dell'assistito.

1. — *Assicurazione infortuni negli studi professionali* — La Corte costituzionale, con ordinanza n. 25/2016 (1), ha dichiarato manifestamente inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 4, comma 1, n. 7, del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, sollevata, in riferimento agli artt. 3, comma 1, e 38, comma 2, della Costituzione, nella parte in cui non estende anche agli associati degli studi professionali – legati da un vincolo di dipendenza funzionale – quell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali prevista a beneficio dei soci delle cooperative e di ogni altro tipo di società, i quali prestino opera manuale, oppure non manuale alle condizioni di cui al n. 2 della norma censurata. La richiesta del giudice rimettente, concernente l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali anche ai componenti degli studi associati – in ipotesi di prestazione d'opera manuale esposta a rischio –, quando fra questi intercorra un rapporto di dipendenza funzionale, assume caratteristiche eminentemente creative e non è una scelta costituzionalmente obbligata. In particolare, a fronte della multiforme realtà degli studi professionali, e del vario atteggiarsi dei rapporti di lavoro, la discrezionalità del legislatore ben può modulare l'obbligazione as-

(*) Responsabile Ufficio giuridico e vertenze Cgil nazionale.

(1) C. cost. 11.2.2016, n. 25 – Pres. Criscuolo, Est. Sciarra:

dichiara la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 4, comma 1, numero 7, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), sollevata, in riferimento agli artt. 3, comma 1, e 38, comma 2, della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Brescia, in funzione di giudice del lavoro.

sicurativa secondo schemi molteplici, che individuino in maniera univoca e coerente le situazioni meritevoli di tutela.

2. — *Diritto alla conservazione dei trattamenti previdenziali integrativi per il personale dei soppressi consorzi per le aree di sviluppo industriale e per i nuclei di industrializzazione della Sicilia* — Il Tribunale di Gela, in funzione di giudice del lavoro, ha dubitato della legittimità costituzionale dell'art. 8, comma 1, della legge della Regione siciliana 12 agosto 2014, n. 21, per contrasto con gli artt. 2, 3, 36, comma 1, e 38, commi 2, 3, 4 e 5, Cost., in quanto lederebbe «diritti quesiti», sopprimendoli *ex abrupto* con scelta irrazionale e arbitraria (art. 3 Cost.), e pregiudicherebbe il diritto a una retribuzione proporzionata al lavoro svolto e sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa (art. 36 Cost.). Secondo il giudice *a quo*, tale diritto presiede anche all'attuazione del rapporto previdenziale (art. 38 Cost.) e si raccorda, per altro verso, a un diritto inviolabile dell'uomo e all'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà economica e sociale (art. 2 Cost.). La Consulta ha ritenuto la questione infondata (2). La legge della Regione siciliana 4 gennaio 1984, n. 1, ha disciplinato le competenze e gli organi dei consorzi per le aree di sviluppo industriale e per i nuclei di industrializzazione della Sicilia (ConSORZI Asi), configurandoli come «enti di diritto pubblico non economici sottoposti alla vigilanza e tutela dell'assessore regionale per l'industria» (art. 2, comma 1). Questa legge regionale ha demandato ai Consorzi Asi la potestà di adottare «nuovi regolamenti organici del personale adeguati alla normativa regionale, sulla base di apposito regolamento-tipo predisposto dall'assessore regionale per l'industria» (art. 37). Tale regolamento-tipo sul personale dei consorzi ha dettato prescrizioni in tema di trattamenti previdenziali sostitutivi, disponendo in particolare che: «Nel caso in cui il dipendente non abbia maturato il diritto a pensione da parte dell'Inpdap, sulla base delle norme vigenti all'atto del provvedimento, e abbia invece maturato tale diritto sulla base delle norme in vigore per i dipendenti dell'amministrazione regionale, il Consorzio dovrà

(2) C. cost. 3.3.2016, n. 45 – Pres. Criscuolo, Est. Sciarra:

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, comma 1, della legge della Regione siciliana 12 agosto 2014, n. 21 (Assestamento del bilancio della Regione per l'anno finanziario 2014. Variazioni al bilancio di previsione della Regione per l'esercizio finanziario 2014 e modifiche alla legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5, «Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2014. Legge di stabilità regionale». Disposizioni varie), sollevata, in riferimento agli artt. 2, 3, 36, comma 1, 38, commi 2, 3, 4 e 5, della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Gela, in funzione di giudice del lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe.

corrispondere allo stesso quest'ultimo trattamento, provvedendo nel contempo a richiedere la costituzione di una posizione assicurativa presso l'Inps, ai sensi della legge 2 aprile 1958, n. 322, o presso lo stesso Inpdap». La legge della Regione siciliana 12 gennaio 2012, n. 8, ha istituito l'Istituto regionale per lo sviluppo delle attività produttive (di seguito, Irsap): «ente pubblico non economico, sottoposto alla vigilanza, indirizzo, controllo e tutela della Regione per il tramite dell'Assessorato regionale delle attività produttive» (art. 1, comma 1). All'istituzione dell'Irsap è conseguita la soppressione e la liquidazione dei Consorzi Asi. Quest'ultima legge ha previsto che, decorso il termine di centottanta giorni infruttuosamente, «i rapporti attivi e passivi dei soppressi Consorzi per le aree di sviluppo industriale transitano in apposite gestioni a contabilità separata presso l'Istituto, tale da garantire e assicurare l'assoluta distinzione delle masse patrimoniali, dei rapporti di credito e delle passività di ogni singolo Consorzio soppresso, e ciò sino alla definitiva chiusura delle operazioni di liquidazione». In sede d'interpretazione autentica il legislatore regionale ha specificato che i Consorzi Asi, transitati nella gestione separata presso l'Irsap, «mantengono la propria originaria autonoma personalità giuridica», finché l'assessore regionale per le attività produttive, di concerto con l'assessore regionale per l'economia, non attesti con decreto la chiusura delle operazioni di liquidazione, specificando la netta distinzione delle masse patrimoniali delle gestioni separate dei Consorzi Asi e dell'Irsap. Secondo il giudice rimettente, la disciplina sottoposta al vaglio di costituzionalità inibirebbe – con effetto immediato – la corresponsione dei trattamenti previdenziali integrativi e sostitutivi, originariamente a carico dei Consorzi Asi. Secondo la Consulta tale presupposto interpretativo è erroneo. Il divieto di erogare «trattamenti di previdenza e quiescenza integrativi o sostitutivi in assenza di una espressa previsione legislativa regionale e/o statale che ne definisca l'ambito di applicazione, i presupposti, l'entità e la relativa copertura a carico dei rispettivi bilanci» non sospende i diritti previdenziali dei dipendenti dei Consorzi Asi in maniera indiscriminata, ma li pone in connessione con un fondamento normativo, che ne determini i presupposti, gli importi, la copertura finanziaria. Per quel che riguarda i Consorzi Asi, tale fondamento normativo, limitatamente ai trattamenti già liquidati, si rinviene in una complessa trama di disposizioni, che lega la disciplina speciale del personale dei Consorzi alle previsioni generali, dettate dalla legge della Regione siciliana 23 febbraio 1962, n. 2, con riguardo alle «Norme per il trattamento di quiescenza, previdenza e assistenza del personale della Regione». Da questa disciplina di portata generale si evince che i diritti vantati dai titolari di trattamenti previdenziali sostitutivi e integrativi riflettono la natura

pubblicistica dei Consorzi. La disciplina della liquidazione dei Consorzi Asi, pur modulando con caratteri peculiari i rapporti tra i Consorzi soppressi, le gestioni separate dei Consorzi e l'Irsap, non soltanto non ha scalfito il fondamento normativo prima indicato, ma lo assume come presupposto. Ad avviso della Consulta, dalla scelta del legislatore regionale che ha disciplinato l'avvicinarsi dei soggetti obbligati (art. 19, comma 8, della legge regionale n. 8 del 2012) si deve dedurre la conferma del permanere dei diritti previdenziali, coinvolti nella successione tra gli enti. L'assetto descritto è coerente con il carattere spiccatamente pubblicistico della procedura di liquidazione e non deve dunque tramutarsi in un'impropria vicenda estintiva dei diritti e degli obblighi riconducibili ai Consorzi. Tale prospettiva sistematica per la Corte costituzionale fuga ogni dubbio sul fondamento normativo che, per i Consorzi Asi, assiste l'erogazione dei trattamenti previdenziali e sul fatto che il divieto di corrispondere tali trattamenti operi soltanto quando un fondamento normativo, sul versante della legislazione statale o regionale, non si ravvisi. La Corte ha sottolineato che rimane ferma la necessità, già affermata dal legislatore, di garantire adeguatamente la copertura finanziaria. Non è dunque pertinente il richiamo alla giurisprudenza costituzionale che distingue tra la modificazione, rispettosa del canone di ragionevolezza, delle situazioni sostanziali fondate su leggi anteriori e l'eliminazione integrale di una pensione legittimamente attribuita, lesiva dei diritti fondamentali connessi al rapporto previdenziale (cfr. sentenze n. 446 del 2002, n. 416 del 1999 e n. 211 del 1997).

3. — *Prestazioni assistenziali regionali e concorso dell'assistito* — Il Tribunale ordinario di Trento ha dubitato della legittimità costituzionale della norma impugnata (art. 18, legge della Provincia autonoma di Trento 27 luglio 2007, n. 13) nella parte in cui prevede che i soggetti che fruiscono di prestazioni assistenziali, consistenti nella erogazione di un servizio, siano chiamati a compartecipare alla spesa in relazione alla condizione economico-patrimoniale del nucleo familiare di appartenenza, anziché in riferimento al reddito esclusivo dello stesso interessato. A parere del giudice rimettente, le norme violate sarebbero l'art. 38, comma 1, della Costituzione e l'art. 4 del d.P.R. 31 agosto 1972, n. 670 (Testo Unico delle leggi costituzionali concernente lo Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige), in relazione alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, firmata a New York il 13 dicembre 2006. In sostanza, le previsioni della Convenzione e della norma costituzionale imporrebbero di rappresentare la persona disabile in una condizione, più che soltanto di autonomia rispetto al proprio nucleo familiare, quasi di totale indipendenza o perfino di relativo

isolamento, anche sul piano strettamente economico; come se, al contrario, il rilievo attribuito, sotto diversi profili, alla sua collocazione all'interno di un tessuto familiare implicasse, per se stesso, un'inammissibile diminuzione di tutela. A giudizio della Corte, che si è espressa sulla questione con sentenza n. 2/2016 (3), l'assunto appare invece incongruo e privo di rispondenza con i parametri evocati. Esso risulta, oltretutto, in diretta e palese antitesi con l'opposta tendenza – dichiaratamente e non irragionevolmente privilegiata tanto dalla normativa provinciale quanto, più di recente, da quella statale di settore – a far sì che sia proprio la famiglia la sede privilegiata del più partecipe soddisfacimento delle esigenze connesse ai disagi del relativo componente, così da mantenere *intra moenia* il relativo rapporto affettivo e di opportuna e necessaria assistenza, configurando solo come sussidiaria – e comunque secondaria e complementare – la scelta verso soluzioni assistenziali esterne (v. sentenza C. cost. n. 203 del 2013). Quindi, ai fini delle discipline in tema di sostegno alle persone disabili, la tendenza è quella di prevedere l'intervento dei pubblici poteri (con l'onere per l'intera collettività) in funzione prevalentemente sussidiaria e in presenza di condizioni di difficoltà economiche anche delle relative famiglie; richiedendosi, nel contempo, primariamente a queste ultime, in relazione alle proprie capacità, l'adempimento di un naturale e diretto dovere di solidarietà, oltre che dei correlativi obblighi giuridici. Quanto alla supposta violazione dell'art. 38, c. 1, Cost., la Corte ha sottolineato che è del tutto evidente che la garanzia costituzionale del «diritto al mantenimento e all'assistenza sociale» presuppone che la persona disabile sia «sprovvista dei mezzi necessari per vivere» e che l'accertamento di questa condizione di effettiva indigenza possa richiedere anche una valutazione delle condizioni economiche dei soggetti tenuti all'obbligo alimentare. Ove così non fosse, verrebbero, d'altra parte, a poter irragionevolmente godere dello stesso trattamento di assistenza e di mantenimento, con conseguente identico carico finanziario e sociale, tanto le persone con disabilità individualmente e «familiarmente» non abbienti, quanto quelle prive di reddito ma concretamente assistite o anche potenzialmente assistibili da familiari con consistenti possibilità economico-patrimoniali.

(3) C. cost. 14.1.2016, n. 2 – Pres. Criscuolo, Est. Grossi:

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 18 della legge della Provincia autonoma di Trento 27 luglio 2007, n. 13 (Politiche sociali nella provincia di Trento), sollevata, in riferimento agli artt. 38, comma 1, della Costituzione e 4 del d.P.R. 31 agosto 1972, n. 670 (Testo Unico delle leggi costituzionali concernente lo statuto speciale per il Trentino-Alto Adige), in relazione alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, dal Tribunale ordinario di Trento, Sezione distaccata di Tione di Trento.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PERIODO II SEMESTRE 2015 - I SEMESTRE 2016 (*)

*Stefano Cairoli, Annamaria Lucarelli, Chiara De Santis, Dario Calderara (**)*

SOMMARIO: 1. Gli accordi interconfederali. — 1.1. L'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro. — 1.2. L'Accordo interconfederale di Confindustria sull'apprendistato ex artt. 43 e 45, d.lgs. n. 81/2015. — 1.3. Il Testo Unico della rappresentanza nel sistema Commercio e Impresa del 25 maggio 2016. — 2. I contratti collettivi nazionali di categoria. — 2.1. Modifiche in materia di contratto a termine. — 2.2. Lavoro a tempo parziale. — 2.3. Mansioni e classificazione del personale. 2.4. Approfondimento (I): le collaborazioni ex art. 409, n. 3, c.p.c. nel rinnovo del Ccnl Aninsei. 2.5 Approfondimento (II): il rinnovo del Ccnl autoferrotranvieri-internavigatori (Mobilità-Tpl). — 2.5.1. Il sistema di relazioni industriali (parte I del Ccnl). — 2.5.2. Il mercato del lavoro (parte II). — 3. I contratti collettivi di livello aziendale. — 3.1. La deroga al limite percentuale nella disciplina del contratto a termine. — 3.2. Il contratto aziendale in deroga al Ccnl gomma-plastica. — 3.3. La riduzione dei costi per l'implementazione di un piano industriale e l'internalizzazione delle attività. — 3.4. L'applicazione dell'art. 18 St. lav. ai «nuovi assunti». — 3.5. Randstad: un primo esempio di introduzione a livello aziendale del lavoro agile (*smart working*).

1. — *Gli accordi interconfederali* —

1.1. — *L'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro* —
In data 25.1.2016, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, in qualità di organizzazioni italiane aderenti a BusinessEurope e Ces, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell'Accordo delle parti sociali europee del 26.4.2007 e del relativo all. A.

(*) Parte 1 e paragrafi 1, 2, 3 e 4 della parte 2 di Stefano Cairoli; paragrafo 5 della parte 2 di Annamaria Lucarelli; parte 3 di Chiara De Santis e Dario Calderara.

Per il II semestre 2015, nella presente rassegna sono descritte le innovazioni ulteriori rispetto a quelle già descritte nella precedente rassegna curata in questa *Rivista* (Galli 2015).

(**) Stefano Cairoli è assegnista di ricerca presso la «Sapienza» Università di Roma; Annamaria Lucarelli è dottore di ricerca presso la «Sapienza» Università di Roma; Chiara De Santis è dottoranda di ricerca presso la «Sapienza» Università di Roma, e Dario Calderara è vincitore del Premio Isper 2016 per tesi di laurea in materia di contratti collettivi aziendali in deroga.

Mediante la dichiarazione congiunta le parti firmatarie, fermi gli impegni programmatici di promozione, si impegnano ad adottare una dichiarazione (all. B dell'Accordo) all'interno delle unità produttive, con obbligo di sottoscrizione da parte del datore di lavoro (cfr. clausola 4 dell'Accordo europeo), che replica l'ampia definizione delle parti sociali europee circa la nozione di «molestie» e di «violenza».

Alcuni primi rinnovi di categoria hanno già dimostrato adesione all'accordo: nel Ccnl per l'industria alimentare del 5.2.2016 le parti si impegnano «in sede di stesura a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali e il *mobbing*», mentre nel Ccnl del 31.3.2016 per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione di laterizi e manufatti cementizi è istituito un gruppo di lavoro formato da 3 rappresentanti delle Oo.Ss. e da 3 rappresentanti delle associazioni datoriali che dovrà avviare i propri lavori entro il 31.12.2016.

Le parti sociali prefigurano la possibilità (a conferma della natura di accordo quadro), anche a livello territoriale, entro tre mesi dalla sottoscrizione della dichiarazione, di individuare le strutture più adeguate al fine di assicurare un'assistenza psicologica e/o legale ai lavoratori vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

1.2. — *L'Accordo interconfederale di Confindustria sull'apprendistato ex artt. 43 e 45, d.lgs. n. 81/2015* — Com'è stato opportunamente sottolineato e specie con riferimento a queste due tipologie di apprendistato (1), la disposizione del d.lgs. n. 81/2015 ha sottratto alla fonte negoziale i contenuti della formazione, l'oggetto e la durata della stessa. In particolare, ex art. 42, c. 1, d.lgs. n. 81/2015, il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa, stabilendo il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro (artt. 43, c. 6, e 45, c. 2).

Tuttavia, lo stesso art. 42, c. 1, proprio con riferimento a queste due tipologie, ha salvaguardato un residuo spazio per la negoziazione collettiva, riconoscendo «anche» a essa (o a enti bilaterali) la possibilità di stabilire moduli o formulari sulla cui base definire il piano formativo allegato al contratto (2), oltre ai poteri di disciplina riconosciuti dal comma 5.

E nel dettare alcune regole comuni per tutte le categorie, sia pure in

(1) Luciani 2016, 10 ss., spec. 12.

(2) Nonché, per l'apprendistato ex art. 43, attraverso la possibilità per la contrattazione collettiva di intervenire in materia di retribuzione per regolamentare l'ipotesi in cui il modello venga utilizzato per attività stagionale (Luciani 2016, 18).

modo espressamente definito come «cedevole» rispetto a eventuali regolamentazioni di contrattazione collettiva nazionale (ossia di categoria) sulla medesima materia (3), l'accordo interviene – al di fuori di un'espressa previsione legislativa – proprio sul piano formativo individuale e sul protocollo di formazione, integrandone il contenuto con materie «trasversali» quali la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la formazione sulla disciplina lavoristica di riferimento. Oltre a ciò:

– per l'apprendistato *ex art. 43*, l'obbligo di attribuzione convenzionale di un livello di inquadramento contrattuale – coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del d.m. 12.1.2015 – al fine della determinazione della retribuzione di riferimento, commisurata in percentuale rispetto al livello di inquadramento secondo una progressione indicata nella tabella allegata all'accordo;

– per l'apprendistato *ex art. 45*, l'opzione del sottoinquadramento rispetto al livello di destinazione finale, anche ai fini retributivi e in coerenza con il percorso formativo;

– il rinvio, per tutti gli altri aspetti di competenza della contrattazione collettiva, non ancora oggetto di una specifica regolamentazione da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante ivi definita.

1.3. — *Il Testo Unico della rappresentanza nel sistema Commercio e Impresa del 25 maggio 2016* — Le stesse parti sociali citate, in data 18.5.2016, hanno sottoscritto un'intesa finalizzata ad assicurare una serie di regole comuni per tutte le categorie con riferimento alle due tipologie di apprendistato che coniugano formazione e istruzione: l'apprendistato *ex art. 43* ed *ex art. 45*, d.lgs. n. 81/2015. Anche Sistema Impresa e Confsal hanno stipulato un accordo sulla rappresentanza, suddiviso in quattro parti, che come alcuni precedenti e recenti accordi interconfederali (4), riproduce buona parte del Testo Unico della rappresentanza dell'Accordo del 10.1.2014, con alcune significative differenze.

Tra queste spicca un particolare regime suppletivo per le deroghe al Ccnl in assenza di disciplina da parte del medesimo, che ammette intese modificative stipulate da Rsu, Rsa o direttamente dalle associazioni territoriali:

– nel primo caso, il contratto deve essere stipulato da Rsu operanti in

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

(4) Si fa riferimento agli Accordi sulla rappresentanza del 28 luglio 2015 per il settore cooperativo (Agci, Concooperative, Legacoop) e del 26 novembre 2015 per il settore del terziario-confcommercio, per i quali si rinvia a Galli 2015.

azienda e d'intesa con le Oo.Ss. non solo territoriali, ma anche nazionali, di categoria;

– le deroghe possono anche essere stipulate da Rsa, se costituite nell'ambito di Oo.Ss. o sigle di Oo.Ss. maggioritarie per numero di deleghe tra i lavoratori dell'azienda;

– infine, le deroghe stipulate da associazioni territoriali e, quindi, dal sindacato esterno all'azienda sono ammesse d'intesa con le rispettive Oo.Ss. nazionali di categoria, e ciò anche nel caso in cui non siano presenti rappresentanze sindacali operanti in azienda (5).

Ciò è possibile per la peculiare efficacia soggettiva riconosciuta a tali intese territoriali – derogatorie o non derogatorie –, che si estende a tutto il personale del territorio qualora il contratto sia stipulato da sigle di Oo.Ss. maggioritarie per numero di deleghe tra i lavoratori del territorio stesso, previa consultazione certificata dei lavoratori secondo modalità stabilite dalle Oo.Ss. nazionali.

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

2.1. — *Modifiche in materia di contratto a termine* — Rispetto alle assunzioni a tempo determinato, il Ccnl Aninsei del 13.1.2016 per i dipendenti dagli istituti scolastici gestiti da enti e privati (art. 22), non pare aggiornato né coordinato alla nuova disciplina legale (già con riferimento al d.l. n. 34/2014), nel replicare ancora un obbligo contrattuale di specificazione delle ragioni per l'apposizione del termine, mentre potrebbe avere giustificazione anche legale l'obbligo di indicare, nelle assunzioni per causale sostitutiva, il nominativo del lavoratore assente. Ciò perché la durata del contratto deve essere indicata per iscritto ed è necessario indicare l'evento dal quale dipende la scadenza, e in secondo luogo perché il datore di lavoro deve dimostrare il possesso dei requisiti utili per l'esenzione dagli obblighi contributivi di cui all'art. 2, c. 28, legge n. 92/2012.

In secondo luogo, in applicazione della clausola dettata dall'art. 23, c. 1, del d.lgs. n. 81/2015, la percentuale massima di contratti a tempo determinato (art. 22, c. 2) è innalzata al 30% del personale in servizio presso l'Istituto, ed è fatta comunque salva una diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione decentrata, in particolare qualora le Rsu/Rsa o le articolazioni territoriali Oo.Ss. firmatarie lo reputino necessario in funzione delle specifiche esigenze della scuola.

(5) A differenza di quanto si osserva, ad esempio, nell'Accordo sulla rappresentanza del settore cooperativo del 28.7.2015: cfr. Galli 2015.

Il Ccnl per i dipendenti da cooperative, consorzi e società consortili esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi del 15.3.2016 (clausole 30 e 32) si distingue per le (a dir poco) elevate clausole di contingentamento *ex art. 23, d.lgs. n. 81/2015*: per un numero di assunti a tempo indeterminato tra 0 e 5 dipendenti, fino a 5 assunzioni a termine (e fino al 100% di lavoratori somministrati a termine) (6), tra 6 e 9 fino a 7 assunzioni (e fino al 100% di lavoratori somministrati a termine), tra 10 e 15 fino a 9 assunzioni (e fino al 75% di lavoratori somministrati a termine), tra 16 e 49 fino a 24 (e fino al 75% di lavoratori somministrati a termine), e fino al 40% (e al 50% di lavoratori somministrati a termine) negli altri casi, con possibilità di somministrare a tempo indeterminato fino al 30% dei lavoratori somministrati.

2.2. — *Lavoro a tempo parziale* — La disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale nel Ccnl Aninsei del 13.1.2016 per i dipendenti dagli istituti scolastici gestiti da enti e privati reca l'importante riconoscimento (art. 12), per il personale non docente, del «diritto al consolidamento nell'orario settimanale del lavoro ordinario», previa richiesta da parte del lavoratore, di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale, con l'eccezione del lavoro supplementare prestato in sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Invece, il Ccnl per l'industria alimentare del 5.2.2016 (clausola 20), in applicazione delle nuove previsioni dell'art. 6, comma 4, d.lgs. n. 81/2015, riconosce che, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento, le parti individuali possano, con specifico patto scritto, prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale di clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (*ex clausole flessibili*) ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata (*ex clausole elastiche*).

Si riconosce altresì all'azienda la facoltà di variare unilateralmente tali modalità di esecuzione della prestazione, dandone preavviso alla Rsu e ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima (riducibili fino a 2 in presenza

(6) La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

di emergenze tecniche e/o produttive). La modificazione dà diritto a una maggiorazione del 15% (20% in caso di preavviso inferiore a 5 giorni) (7), salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

Inoltre, in attuazione del rinvio disposto dall'art. 6, c. 7, del d.lgs. n. 81/2015, il lavoratore che si trovi nelle condizioni che, ai sensi dell'art. 8, commi da 3 a 5, del d.lgs. n. 81 darebbero diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ovvero i lavoratori studenti ai sensi dell'art. 10, c. 1, St. lav., possono revocare – in modo reversibile e condizionato al perdurare delle situazioni legali – il consenso prestato alla clausola elastica, mediante comunicazione scritta.

Il lavoro supplementare è ammesso, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, a fronte di una maggiorazione del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito, del 30% per le prestazioni eccedenti tale limite, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale, e del 45% in caso di superamento di 40 ore settimanali.

2.3. — *Mansioni e classificazione del personale* — Per quel che concerne la classificazione del personale, la clausola 27 del Ccnl dell'industria alimentare del 5.2.2016 (8) detta una disciplina peculiare per l'adibizione a mansioni superiori:

- sul piano degli effetti, il lavoratore adibito a mansioni di livello superiore deve percepire un compenso di importo pari alla differenza fra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore;
- viene ridotto rispetto alla legge, sul piano dei presupposti, il periodo che dà diritto allo stabile inquadramento nell'inquadramento superiore;
- il suddetto periodo è di 3 mesi per mansioni di 1° livello super non quadro e di 1° livello, di 2 mesi per quelle di 2°, e di 45 giorni gli altri livelli, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto, perché in tal caso il diritto al compenso spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza alcun passaggio di livello;
- si continua a riconoscere un computo non continuativo dei periodi di adibizione a mansioni superiori, purché la somma dei suddetti periodi

(7) La previsione non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

(8) Replicata anche nella clausola 27 dell'Accordo 21.4.2016 per l'industria oleaia e margariniera del Ccnl dell'industria alimentare.

minimi sia compresa in un massimo di 9 mesi per il passaggio al 1° livello super non quadro, di 6 mesi per il passaggio al 1° livello, di quattro mesi per il passaggio al 2° e di 3 mesi per gli altri.

L'Accordo del 12.5.2016 per i dipendenti dalle aziende dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero, stipulato tra Confservizi e Fp-Cgil, Uil-Fpl, Fps-Cisl e Uil-Pa, con decorrenza 1.1.2016-31.12.2018:

– limita (clausola 28) l'attribuzione temporanea di mansioni a un periodo di 4 mesi continuativi (6 nel caso in cui il dipendente sostituito appartenga alla qualifica di quadro), che diviene di 170 giorni (210 per i quadri) computati nell'arco continuativo di 365; per periodi non continuativi resta sempre esclusa l'ipotesi in cui si tratti di sostituzione di un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto;

– ammette (clausola 28-*bis*), in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, l'assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, in ossequio all'art. 3 del d.lgs. n. 81/2015, demandando alla contrattazione aziendale la possibilità di prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, in ogni caso rientranti nella medesima area professionale;

– prevede, ai sensi della clausola 29, che la formazione «viene effettuata, ove necessario, nel caso di mutamento di mansioni».

Il Ccnl del 18.4.2016 per le piccole e medie aziende esercenti la produzione di cemento, fibrocemento, calce e gesso prevede (clausola 31) che «nell'ambito dell'area di appartenenza il lavoratore può, in relazione a esigenze organizzative, tecniche e produttive, essere adibito anche a mansioni relative ad altri livelli della stessa area senza alcun peggioramento economico in caso di mansioni proprie di un livello inferiore, ovvero percependo la differenza retributiva in caso di mansioni di un livello superiore». Peraltro, l'aspetto davvero innovativo della previsione risiede nel fatto che, in caso di mutamento di mansioni a un livello inferiore, «tra direzione aziendale e Rsu (se presente) si dovrà svolgere un incontro in via preventiva a livello aziendale e/o unità produttiva per valutare le possibili implicazioni anche in relazione all'eventuale attività di formazione professionale legata allo svolgimento delle nuove mansioni richieste». Inoltre, in merito all'adibizione a mansioni superiori, al di fuori delle ipotesi di sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto (9), la durata massima della tem-

(9) Da notare però che il passaggio avverrà qualora il lavoratore sostituito non rientri in servizio entro il termine dovuto.

poranea adibizione è individuata in 5 mesi consecutivi, in luogo dei 6 previsti dall'art. 2103 c.c.

Infine, il Ccnl per i dipendenti da cooperative, consorzi e società consortili esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi del 15.3.2016, stipulato tra Sistemacoop, Sistema Commercio e Impresa, Fesica Confsal e Confsal Fisals, si caratterizza (clausola 14) per il riconoscimento del diritto dei lavoratori assegnati a mansioni inferiori alla conservazione non solo del trattamento retributivo in godimento, ma anche del livello di inquadramento, a confermare – implicitamente – che il demansionamento deve rivestire carattere temporaneo.

2.4. — *Approfondimento (I): le collaborazioni ex art. 409, n. 3, c.p.c. nel rinnovo del Ccnl Aninsei* — L'art. 26 disciplina la possibilità, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore scolastico, per gli istituti aderenti all'Aninsei, di stipulare nell'ambito della propria offerta formativa contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Al riguardo, vengono tracciati nell'all. 6 del Ccnl alcuni requisiti, formali e sostanziali, da rispettare per poter rientrare nell'eccezione dell'art. 2, comma 2, lett. *a*, del d.lgs. n. 81/2015 (10), che esclude – invero problematicamente (11) – l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato in presenza dei requisiti di eteroorganizzazione (12), riconoscendo al contempo al collaboratore una serie di diritti, anche di natura sindacale (art. 11) e previdenziale (artt. 7-8).

Sul piano formale (art. 2) si richiede l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, di eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo, della durata del contratto (di norma riferita all'anno scolastico), delle forme e modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali, dei compensi base, rimborsi spese e loro modalità e i tempi d'erogazione, delle modalità di aggiornamento professionale, delle modalità di cessazione e di rinnovo del rapporto contrattuale.

(10) Per tutte le altre istituzioni il ricorso alla collaborazione coordinata e continuativa avviene nel rispetto di quanto stabilito dal d.lgs. n. 81/2015, e cioè al di fuori dell'eccezione di cui all'art. 2, comma 2, lett. *a*.

(11) Cfr., sul tema, Santoro Passarelli 2015a, Zoppoli 2016 e le diverse opinioni espresse da Aa.Vv. nei *Colloqui giuridici sul lavoro*, 2015, n. 1.

(12) Infatti, ai sensi del comma 5, art. 1, l. n. 62/2000, le istituzioni scolastiche paritarie possono ricorrere ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per le prestazioni ordinarie in misura non superiore a $\frac{1}{4}$ delle prestazioni complessive.

Sul piano sostanziale, l'art. 3 precisa che l'attività è eseguita dal collaboratore senza vincolo di subordinazione, salvaguardando l'autonomia del collaboratore sia sul piano professionale, sia nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione e senza comunque eccedere i normali orari di lavoro concordati con il committente. L'art. 7, inoltre, precisa che il compenso è corrisposto mensilmente e che in termini orari non può essere comunque inferiore alla quota oraria minima prevista per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area e livello di docenza.

2.5. — *Approfondimento (II): il rinnovo del Ccnl autoferrotranvieri-internavigatori (Mobilità-Tpl)* — Interrotto il dialogo teso a siglare un contratto unico per il settore mobilità, riferito alle attività sia ferroviarie sia del trasporto pubblico locale (metropolitano e di superficie), il 28.11.2015 è stato sottoscritto l'Accordo per il rinnovo del contratto nazionale del Trasporto pubblico locale (Tpl) 2015-2017 (ultimo rinnovo: dicembre 2004) (13).

L'accordo – siglato dalle associazioni Asstra e Anav (14) e dai sindacati di categoria Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa Cisl e Ugl Fna, successivamente validato dai dipendenti di tutte le aziende del settore con referendum (15-17.12.2015) – prevede che, essendo le aziende del settore in larga misura partecipate da enti locali, gli aumenti contrattuali non siano considerati in contrasto con eventuali vincoli di finanza pubblica vigenti per le p.a. controllanti in materia di aumenti retributivi del personale.

2.5.1. — *Il sistema di relazioni industriali (parte I del Ccnl)* — Per modernizzare il sistema di relazioni industriali sono stati introdotti (art. 1): a) livelli di partecipazione maggiormente definiti negli scopi rispetto a quelli precedenti; b) organismi paritetici (comitati pari opportunità e sicurezza sul lavoro); c) fasi di informativa (nazionale e aziendale) da parte datoriale a parte sindacale.

In tema di assetti contrattuali è stata sancita (art. 4) la possibilità di modificare con accordi aziendali (in via sperimentale e temporanea) la disci-

(13) Malgrado l'Accordo del 28 novembre 2015 sia giunto dopo un lungo periodo di trattativa, a breve potrebbe essere necessario un nuovo confronto tra le parti qualora l'attuazione dell'art. 19, lett. *t*, della legge delega n. 124/2015, in materia di riforma della p.a. e servizi pubblici locali, abroggi il r.d. n. 148/1931, determinando il superamento della specialità del rapporto di lavoro autoferrotranvieri, già oggetto dell'ordinanza interlocutoria formulata da Cass. 6 luglio 2015, n. 13825, in *www.ipsoa.it*.

(14) L'Agenzia confederale dei trasporti e servizi Agens, cui aderiscono società del Tpl come Atac, Cotral e Ataf, ha espresso riserve sul rinnovo auspicando (comunicato stampa del 23.12.2015) il superamento del r.d. n. 148/1931.

plina contenuta nel Ccnl in materia di prestazione lavorativa, orari e organizzazione del lavoro. Unica condizione richiesta è una situazione aziendale di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertata che pregiudichi l'ordinaria continuità, oppure significativi investimenti in atto che determinino lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa.

In considerazione del frequente ricorso alle procedure a evidenza pubblica per l'affidamento dei servizi di Tpl, l'Accordo è intervenuto (art. 16), poi, a garantire la continuità della disciplina del rapporto di lavoro in essere all'atto del cambio appalto, integrando la previsione dell'art. 7 del d.lgs. n. 23/2015 che faceva salva solo l'anzianità di servizio.

2.5.2. — *Il mercato del lavoro (parte II)* — Premesso che lo *ius variandi*, l'adibizione a mansioni superiori, l'esercizio del potere disciplinare e alcune casistiche di esonero definitivo dal servizio (ad esempio, lo scarso rendimento) sono ancora disciplinati dal Regolamento all. A al r.d. n. 148/1931, si evidenzia che con il rinnovo di cui trattasi, oltre la revisione della disciplina del periodo di prova contenuto nell'art. 13 del Regolamento richiamato (con il passaggio da un anno a sei mesi), sono state recepite le novità introdotte dal d.lgs. n. 81/2015, definendone le modalità applicative, in tema di: a) contratto a termine, per cui resta salva l'anzianità di servizio nel caso di conversione a tempo indeterminato; b) contratto di apprendistato professionalizzante; c) lavoro a tempo parziale; d) somministrazione a tempo determinato; e) telelavoro (artt. 17-24).

Con riferimento, invece, all'orario di lavoro (art. 27) sono previsti: a) il calcolo dell'orario medio secondo un meccanismo di compensazione in un arco temporale di ventisei settimane; b) la saturazione dei turni «al massimo livello tecnicamente e organizzativamente possibile senza oneri aggiuntivi per le società»; c) la riduzione dei tempi accessori; d) il possibile superamento, anche con accordo individuale tra azienda e lavoratore, dei limiti massimi di lavoro straordinario.

In materia di malattia e infortunio non è stata eliminata la disparità di trattamento esistente tra i lavoratori soggetti al r.d. n. 148/1931 e quelli appartenenti all'area servizi ausiliari per la mobilità cui si applicano le disposizioni dell'all. A al Ccnl del 27.11.2000 (art. 31). Probabilmente priva di reali effetti (poiché sprovvista di misure coercitive) l'intesa sulla programmazione dei permessi *ex l.* n. 104/1992 (art. 32). Opportuno, invece, l'inserimento della frazionabilità a ore dei congedi parentali nelle misure conciliative tra lavoro e vita familiare (art. 33).

In tema di risarcimento danni, poi, nel caso di intesa sulla sua entità, l'azienda rinuncia all'azione disciplinare per i medesimi fatti che lo han-

no determinato (l'art. 34 supera la storica disciplina dell'art. 38 del r.d., relativa al risarcimento mediante trattenute rateali sullo stipendio).

Si segnalano, infine, gli interventi *ex novo* in materia di: a) contrasto dell'evasione tariffaria, con la possibilità di adibire temporaneamente all'attività di verifica dei titoli di viaggio anche quei lavoratori la cui declaratoria professionale non contempli tali mansioni (art. 36); b) fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle aziende di Tpl (art. 37) istituito presso l'Inps con il decreto interministeriale del 4.3.2015 per salvaguardare chi non potrebbe accedere alla Cig (cfr. circolare Inps n. 27/2016); c) altri sistemi di *welfare* (previdenza integrativa e assistenza sanitaria integrata; art. 38).

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

3.1. — *La deroga al limite percentuale nella disciplina del contratto a termine* — In data 23.6.2015, nell'unità produttiva aziendale Amd Allestimenti Srl, è stato sottoscritto un accordo aziendale, avente tra le finalità la maggiore occupazione, la garanzia dell'incremento produttivo, l'emersione del lavoro sommerso e il pieno rispetto della legalità retributiva e contributiva.

Il contratto prevede una deroga al limite quantitativo legale del 20% delle assunzioni a tempo determinato rispetto a quelle a tempo indeterminato, riconoscendo la possibilità di assunzioni a termine fino a una percentuale massima del 90%. La società, d'altra parte, si impegna a stabilizzare, entro 12 mesi dalla prima sottoscrizione, una percentuale di contratti a termine pari all'80% sul totale, affermando inoltre che, in caso di mancata stabilizzazione, riconoscerà al lavoratore, a titolo di risarcimento danni, una somma pari a euro 1.000,00.

La stabilizzazione dei lavoratori, inizialmente assunti con i suddetti contratti a tempo determinato, sarà inoltre caratterizzata dall'applicazione dell'art. 18 St. lav., in deroga al d.lgs. n. 23/2015.

3.2. — *Il contratto aziendale in deroga al Ccnl gomma-plastica* — Il 5.10.2015 il Gruppo Bridgestone ha sottoscritto un accordo con le Oo.Ss. per assicurare la continuazione dell'attività produttiva «almeno» fino al 2018, finalizzato alla gestione della crisi occupazionale e aziendale dello stabilimento.

L'obiettivo cui mira l'azienda attuando il nuovo piano industriale è di ridurre i costi del lavoro, posto che nell'Accordo quadro introduttivo dell'accordo in commento è espressamente prevista una riduzione del costo di trasformazione di materia prima per tonnellata (Rrt) di euro 565,00.

Particolare attenzione ai fini della realizzazione del piano industriale in termini di volume di produzione, produttività e raggiungimento del costo di conversione *target*, è rivolta all'assenteismo. La presenza sul luogo di lavoro viene individuata come un elemento essenziale, tanto che richiede un costante monitoraggio da parte del datore e delle Oo.Ss.

La deroga al Ccnl gomma-plastica è posta in essere richiamando la clausola 7 dell'Accordo interconfederale (di seguito, A.I.) del 28.6.2011, sebbene *ratione temporis* il rinvio dovrebbe essere più correttamente riferito all'ultimo comma della parte terza del T.U. Confindustria sulla rappresentanza, nel quale le precedenti disposizioni contrattuali sono confluite.

Il medesimo accordo produce effetti nei confronti di tutti i dipendenti della società, seppur nei limiti dell'efficacia generale che può derivare da una fonte negoziale.

Per il periodo compreso dal 1.1.2016 al 31.1.2018 viene prevista dal contratto in esame la possibilità di derogare *in peius* alla disciplina di molti istituti presenti nel Ccnl gomma-plastica.

A mero titolo esemplificativo è utile chiarire che verranno disapplicate le norme riferite alla maggiorazione del turno e al lavoro notturno, alle festività, agli scatti di anzianità, alle ferie, alle giornate di riposo e alla riduzione dell'orario di lavoro.

Per quanto riguarda le norme relative alla maggiorazione del turno e al lavoro notturno non saranno più applicate, né computate nella retribuzione, «ai fini di alcun istituto di legge e di contratto, fatto salvo per (a) l'indennità prevista dall'art. 12, comma 4, numero 5, del Ccnl gomma-plastica e (b) le maggiorazioni per il lavoro notturno previste dall'art. 12, comma 4, numero 7, e dall'art. 13, comma 2, del Ccnl gomma-plastica, che saranno ridotte a una percentuale pari al 20% della retribuzione di riferimento».

Sono altresì disapplicate le maggiorazioni per il lavoro festivo, notturno e per i turni avvicendati, le maggiorazioni per i turni a ciclo continuo e il computo delle maggiorazioni dei turni. Con riferimento alle festività cadenti di domenica, l'art. 15, par. a, commi 2 e 4, del Ccnl gomma-plastica prevede che non saranno pagate ai lavoratori, né computate nella retribuzione ai fini di alcun istituto di legge e di contratto.

Gli scatti di anzianità non matureranno dal 1° gennaio 2016 e la data dalla quale riprenderanno a decorrere *ex novo* verrà esaminata nel 2017.

I giorni di ferie che superano il minimo previsto dalla legge non matureranno, né potranno essere riconosciuti ai dipendenti ai fini di alcun istituto di legge e di contratto, venendo così disapplicato il diritto alla quinta settimana di ferie per i lavoratori con maggiore anzianità.

Le giornate di riposo e le riduzioni di orario di lavoro (Rol) non matureranno né potranno essere riconosciuti, ai dipendenti ai fini di alcun istituto di legge e di contratto.

Non troveranno ugualmente applicazione le disposizioni concernenti il cottimo, la norma sui premi di produzione *ex art. 25* e gli istituti retributivi a esso connessi o da esso comunque derivanti.

Le indennità *ex* Accordo 9.12.1999 e la polizza extraprofessionale sono state definitivamente abrogate dal presente contratto.

La società, infine, si obbliga a rivedere le modalità di incentivazione del personale addetto per l'adesione alla procedura di mobilità.

Il contratto, all'art. 2.1, comma 6, prevede la non applicabilità di eventuali future previsioni del Ccnl gomma-plastica – sia nella parte economica, sia in quella normativa – che risultino in contrasto con la disciplina concordata per la riduzione del costo di lavoro, incluse «eventuali ipotesi e/o accordi di rinnovo del Ccnl gomma-plastica» occorse durante il periodo di vigenza di tale accordo.

Questa clausola caratterizza il contratto al pari, se non di più, delle deroghe intercorse agli istituti del Ccnl, in quanto risulta essere l'unica e la prima nel suo genere.

Il contratto aziendale statuisce la sua «inderogabilità» *in peius* durante l'arco temporale di vigenza, anche se il Ccnl dovesse intervenire sugli istituti oggetto della deroga.

Ipotesi come questa impongono di stabilire se siano o meno consentite secondo l'A.I. 2011 e il T.U. 2014 (15). D'altra parte, la clausola è inestricabilmente connessa al piano industriale prospettato dall'azienda, atteso che la disapplicazione di alcuni istituti del Ccnl gomma-plastica rappresenta l'unica soluzione prospettabile per la salvaguardia dell'azienda stessa.

3.3. — *La riduzione dei costi per l'implementazione di un piano industriale e l'internalizzazione delle attività* — In data 30.10.2015, Unilever Italia Manufacturing Srl ha sottoscritto, insieme alle Oo.Ss. e alla Rsu, un accordo di secondo livello, finalizzato alla riduzione dei costi e alla modifica degli assetti aziendali necessari per il raggiungimento della competitività richiesta dal mercato.

L'accordo in commento, al fine di evitare la crisi e la relativa situazione di esuberi del personale, ha posto in essere un piano industriale per rilanciare il sito nel triennio 2016-2018. Tutto questo è stato possibile grazie alla condivisione di obiettivi tra tutte le parti sociali, che in pari data hanno

(15) Bavaro 2015, 2.

sottoscritto anche un Accordo di mobilità, *ex lege* n. 223/91 (per la gestione esuberi e parte economica), vertente sulla nuova organizzazione del lavoro e un altro sui contratti di solidarietà *ex art.* 21, d.lgs. n. 148/2015.

Grazie a questa proficua contrattazione è stato sottoscritto un accordo di riduzione del personale e di collocazione in mobilità per un totale di sole 50 unità (a fronte di un esubero di personale pari a 151 unità), avendo preferito gestire il residuo esubero attraverso soluzioni alternative e compatibili con il mantenimento dei livelli occupazionali, ossia tramite il contratto di solidarietà difensivo. Quest'ultimo, di durata complessiva di 36 mesi decorrenti dal 7.12.2015, prevede una riduzione dell'orario di lavoro con l'intervento del trattamento di integrazione salariale e il divieto di lavoro straordinario, che, qualora fosse svolto, non determinerebbe il diritto alla relativa retribuzione, convertita in riposi compensativi.

Nel verbale di accordo sulla mobilità, tra gli strumenti organizzativi e gestionali necessari a ridurre il numero di esuberi strutturali dichiarati, rilevano, inoltre, la previsione dell'internalizzazione di attività e il sistema delle maggiorazioni.

La società, per completare il processo di razionalizzazione dei costi iniziato nel 2013, dichiara la possibilità di internalizzare alcune delle attività appaltate a ditte esterne al momento dell'accordo.

Con riferimento invece al sistema delle maggiorazioni, le parti affermano di voler determinare un nuovo regime, riformulando il sistema delle maggiorazioni in via sostitutiva rispetto a quelle previste dal Ccnl e ponendo in essere una deroga in *melius*. Le prestazioni in flessibilità positiva potranno avvenire fino a un massimo di 12 giorni per anno, ossia 96 ore *pro capite*. Per le ore prestate in flessibilità positiva si riceve una maggiorazione pari al 45% lordo (corrisposta nel mese di effettuazione della stessa flessibilità), qualora il dipendente, nella stessa settimana di flessibilità positiva, abbia lavorato 48 ore ordinarie effettive, oppure quella minore pari al 20% lordo, al di sotto di tale soglia. Le ore di flessibilità positiva andranno a compensazione della mancata prestazione del periodo successivo, cosicché i lavoratori riceveranno la retribuzione parametrata alle 40 ore settimanali, sia nei periodi di «maggior» lavoro, sia in quelli di corrispondente riduzione di orario.

Il dipendente che effettui tutte le ore di flessibilità richieste dall'azienda riceverà, nel mese di dicembre dello stesso anno, 16 ore di Rol, la cui fruizione sarà gestita dal dipendente.

3.4. — *L'applicazione dell'art. 18 St. lav. ai «nuovi assunti»* — Ai fini della contrattazione collettiva di livello aziendale risulta interessante segna-

lare una nuova «prassi» che si sta diffondendo, riguardante la sottoscrizione di accordi idonei a disapplicare il d.lgs. n. 23/2015 (16), a favore della rivitalizzazione della previgente disciplina (l'art. 18 St. lav.) per i nuovi assunti dopo il 7 marzo 2015.

Il mantenimento dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori per gli assunti dopo il 7 marzo 2015 è posto in essere con la sottoscrizione di alcuni accordi, migliorativi, tramite l'attuazione della previsione dell'art. 12 della legge n. 604/1966, che fa salve le condizioni più favorevoli previste dai contratti collettivi in materia di licenziamento, secondo una «prassi» ormai consolidata, posto che anche il giudice potrebbe considerarlo come un trattamento di maggior favore (17).

In questi accordi le parti hanno espressamente manifestato la propria scelta di non applicare comunque nei confronti dei «nuovi assunti» le disposizioni del d.lgs. n. 23/2015.

Il primo caso in assoluto, precursore in tal senso, è l'Accordo Novartis, sottoscritto il 20.3.2015, che riguarda il mantenimento dell'art. 18 St. lav. (18), così come riformato dalla legge Fornero, da parte dell'impresa cessionaria (Novartis) ai 7 lavoratori dell'impresa cedente (Alcon) assunti a tempo indeterminato, dato che il contratto a tutele crescenti trova applicazione unicamente per i contratti di lavoro stipulati dal 7 marzo 2015 in poi.

Allo stesso modo, un altro accordo sindacale «innovativo» è quello che è stato firmato il 18 maggio a Tivoli dai sindacati romani di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil e dalla «Trelleborg Wheel System», azienda *leader* nel settore pneumatici e ruote complete. Anche quest'ultimo accordo va esattamente nella direzione opposta rispetto a quanto previsto dalla nuova normativa contenuta nel *Jobs Act*, poiché prevede che verranno garantite, in via, anche qui, del tutto eccezionale, ai lavoratori assunti in azienda con contratti a tempo indeterminato le tutele previste dall'art. 18 St. lav., quale tutela di maggior favore rispetto al d.lgs. n. 23/2015 (19).

3.5. — *Randstad: un primo esempio di introduzione a livello aziendale del lavoro agile (smart working)* — In data 2.2.2016 la Randstad Group Italia Spa di Milano e le Oo.Ss. hanno sottoscritto un verbale di accordo relativo all'avvio di un progetto di «*smart workings*» (*alias*: lavoro agile), allegato al contratto.

(16) Santoro Passarelli 2015b, 15 ss., spec. 18.

(17) De Luca Tamajo 2015.

(18) Tiraboschi 2015, 1 ss.

(19) Cfr. Accordo Aferpi 3.6.2015; Accordo europea industriale Srl 5.5.2015.

Durante il progetto, che ha carattere sperimentale e durata quadrimestrale, le parti prevedono incontri intermedi al fine di verificare congiuntamente eventuali e necessarie modifiche alle modalità di svolgimento dello *smart working*, salvo la possibilità di interrompere il progetto, previa comunicazione alle Oo.Ss., a causa di risultati deludenti o circostanze rilevanti.

Nell'accordo vengono poi precisati i presupposti soggettivi e oggettivi: hanno la facoltà di aderire al progetto i dipendenti diretti cd. «di struttura o *corporate*», della sede di Milano, che abbiano un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi ed esprimano la volontà esplicita di prendere parte al progetto, considerate le caratteristiche tecnico-organizzative delle attività svolte, che dovranno essere conciliabili con una sede diversa da quella abituale per lo svolgimento della prestazione lavorativa, o previo consenso del rispettivo Responsabile e della funzione HR.

Per quanto riguarda il limite oggettivo di durata, le parti convengono la possibilità di svolgere la prestazione in *smart working* per un giorno alla settimana, fino a un massimo di 4 giornate (intere) al mese anche consecutive, sempre nel rispetto delle modalità di volta in volta concordate con il proprio Responsabile e dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, ai lavoratori in *smart working* si applicherà la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita, compatibilmente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

In riferimento al luogo di svolgimento, l'accordo prevede una sede aziendale alternativa a quella abituale, individuata in base alla disponibilità, ovvero un luogo privato, intendendosi per tale anche il domicilio del dipendente, con esclusione di luoghi pubblici o aperti al pubblico.

Il lavoratore in *smart working* riceve in dotazione, qualora non ne fosse ancora in possesso, strumenti informatici idonei allo svolgimento della prestazione, quali PC portatili e *smartphone*, da utilizzare nel rispetto delle politiche aziendali vigenti in materia. La dotazione degli strumenti, concessi dell'azienda e di proprietà della stessa, non includono la connessione internet, a carico del lavoratore, il quale – in caso di interruzione della stessa – dovrà riprendere l'attività presso l'originaria e abituale sede di lavoro.

L'azienda provvederà a garantire ai lavoratori il necessario livello di informazione e formazione relativa ai rischi connessi all'attività lavorativa.

Il prestatore di lavoro in *smart working* deve custodire con diligenza e assoluta riservatezza dati e informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico dell'azienda.

Riferimenti bibliografici

- Aa.Vv. (2015), *Il lavoro etero-organizzato*, in *Colloqui giuridici sul lavoro*, n. 1.
- Bavaro V. (2015), *Il perfezionamento del modello derogatorio*, in *www.ildiaridellavoro*, 15 ottobre 2015.
- De Luca Tamajo R. (2015), *E Novartis offre l'articolo 18 come benefit*, in *La Repubblica*, 27 marzo 2015, *www.repubblica.it*.
- Galli G. (2015), *Breve bilancio della contrattazione collettiva nazionale dell'anno 2015*, in *RGL*, n. 4, I, 909 ss.
- Luciani V. (2016), *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e «riordino» delle fonti di regolazione*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT*, n. 301.
- Santoro Passarelli G. (2015a), *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, in *RIDL*, n. 1, I, 61 ss.
- Santoro Passarelli G. (2015b), *Il contratto aziendale*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT*, n. 254.
- Tiraboschi M. (2015), *L'art. 18 come benefits?*, in *Boll. Adapt*, 27 marzo 2015,.
- Zoppoli A. (2016), *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT*, n. 296.