

OSSERVATORI ONLINE
N. 1/2020

LA CORTE COSTITUZIONALE RAPPORTO DI LAVORO PERIODO LUGLIO - DICEMBRE 2019

Massimo Pallini (*)

SOMMARIO: 1. Competenza statale per la disciplina del rapporto parasubordinato dei medici convenzionati con il Ssn. — 2. Legittimità del pagamento differito e rateizzato del trattamento di fine servizio per i dipendenti delle p.a. che cessano il servizio prima del raggiungimento dei requisiti di pensionamento. — 3. Legittimità del transito del personale del Corpo forestale dello Stato all'Arma dei Carabinieri e ad altre pubbliche amministrazioni. — 4. Incostituzionalità della legge regionale che ha retroattivamente negato l'incidenza sulla liquidazione dell'indennità di buonuscita dei dirigenti regionali dei rapporti a tempo determinato di diritto privato. — 5. Legittimità della legge regionale toscana che consente l'assegnazione temporanea di personale proveniente da altre p.a. con oneri totalmente a carico della Regione. — 6. Applicabilità del regime fiscale di favore anche al riscatto della posizione di previdenza complementare anche per i dipendenti pubblici. — 7. Legittimità del trattamento economico e normativo applicabile ai docenti a seguito della unificazione nella Scuola nazionale dell'amministrazione delle scuole di formazione per la p.a.

1. — *Competenza statale per la disciplina del rapporto parasubordinato dei medici convenzionati con il Ssn* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha promosso questione di legittimità costituzionale della legge della Regione Abruzzo 18 giugno 2018, n. 14 (Disposizioni in materia sanitaria), in riferimento agli artt. 117, c. 2, lett. l, e 3 Cost., con cui detta Regione ha confermato l'indennità aggiuntiva correlata allo svolgimento dell'attività di continuità assistenziale in favore dei professionisti operanti nel settore delle prestazioni assistenziali della Medicina convenzionata. Ad avviso del ricorrente, la legge regionale comporterebbe una lesione della competenza statale in materia di «ordinamento civile», poiché a tale ambito di competenza deve ricondursi la disciplina del rapporto di lavoro tra il Servizio sanitario regionale e i medici di medicina generale e i pediatri di libera scelta. Ciò in quanto l'art. 8, c. 1, del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, demanda la disciplina di tale rapporto ad apposite convenzioni di du-

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

rata triennale conformi agli accordi collettivi nazionali di settore. La Consulta ha ritenuto la questione fondata (1), in quanto il servizio di continuità assistenziale (già Guardia medica) è reso da medici che sono in rapporto convenzionale con il Servizio sanitario nazionale, che si atteggia quale rapporto privatistico di lavoro autonomo di tipo professionale con la pubblica amministrazione riconducibile all'art. 2222 c.c., che per la sua particolare disciplina si configura in termini di «parasubordinazione» (in questo senso: Cass. 21.10.2005, n. 20344, S.U., ord., in *MGC*, 2005, n. 7/8; Cass., sent. 8.4.2008, n. 9142, in *Rivista italiana di medicina legale*, 2005, n. 7/8). La disciplina del rapporto di lavoro del personale medico di medicina generale in regime di convenzione, sebbene sia di natura professionale, risulta demandata all'intervento della negoziazione collettiva, il cui procedimento è stato modellato dal legislatore con espresso richiamo a quello previsto per la contrattazione collettiva dal decreto legislativo n. 165/2001. L'intervento normativo regionale impugnato, dunque, risulta lesivo della competenza statale in materia di «ordinamento civile», in quanto il legislatore nazionale ha previsto una regolazione uniforme per il rapporto di lavoro di questi medici in convenzione, garantita dalla piena conformità di tale rapporto alle previsioni dettate dagli accordi collettivi di settore. La Corte costituzionale ha richiamato la sua costante giurisprudenza sulla riconduzione all'ambito della competenza statale della disciplina del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, che si è formata in riferimento al lavoro subordinato «contrattualizzato» (cfr. sent. 25.1.2019, n. 10, in *FI*, 2019, n. 3, I, 707 ss., e sent. 9.11.2018, n. 196, in *FI*, 2020, n. 1, I, 76 ss.), ed è riguardo a tale tipo di rapporto che si è riconosciuto il ruolo della contrattazione collettiva come «imprescindibile fonte» cui la legge demanda aspetti di notevole rilievo (in particolare, sent. 23.7.2015, n. 178, in *GCost.*, 2015, n. 4, 1348 ss.). La Corte ha tuttavia rilevato, già con la sentenza 20.7.2016, n. 186 (in *GCost.*, 2016, n. 4, 1374 ss.), che, pur qualificandosi il rapporto convenzionale dei medici di medicina generale con il Servizio sanitario nazionale nei termini di «parasubordinazione», non sussistono apprezzabili differenze rispetto alla ricordata giurisprudenza elaborata in ordine al rapporto di lavoro pubblico contrattualizzato che possano legittimare l'attribuzione della competenza legislativa in materia alle Regioni.

(1) C. cost. 25.6.2019, n. 157 – Pres. Lattanzi, Est. Prosperetti:
dichiara la illegittimità costituzionale della legge della Regione Abruzzo 18 giugno 2018, n. 14 (Disposizioni in materia sanitaria).

2. — *Legittimità del pagamento differito e rateizzato del trattamento di fine servizio per i dipendenti delle p.a. che cessano il servizio prima del raggiungimento dei requisiti di pensionamento* — Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, c. 2, d.l. 28 marzo 1997, n. 79, e dell'art. 12, c. 7, d.l. 31 maggio 2010, n. 78, in riferimento agli artt. 3 e 36 Cost. Ad avviso del rimettente, le disposizioni censurate, nel prevedere un pagamento differito e rateale dei trattamenti di fine servizio spettanti ai dipendenti pubblici, si porrebbero in contrasto sia con i principi di eguaglianza e di ragionevolezza (art. 3 Cost.), in quanto i lavoratori pubblici sarebbero assoggettati a un regime deteriore rispetto ai lavoratori del settore privato, sia con il diritto di percepire una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto (art. 36 Cost.). La Consulta ha ritenuto la questione non fondata (2). La Corte ha richiamato la propria costante giurisprudenza secondo cui il lavoro pubbli-

(2) C. cost. 25.6.2019, n. 159 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

1) dichiara inammissibile l'intervento spiegato dalla Federazione Confsal-Unsa;

2) dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79 (Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica), convertito, con modificazioni, nella legge 28 maggio 1997, n. 140, nella parte in cui prevede che alla liquidazione dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati, l'ente erogatore provveda «nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza, per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio prevista dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione, decorsi dodici mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro», sollevate dal Tribunale ordinario di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in riferimento agli artt. 3 e 36 della Costituzione, con l'ordinanza indicata in epigrafe;

3) dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 12, comma 7, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, nella legge 30 luglio 2010, n. 122, nella parte in cui prevede il pagamento rateale delle indennità spettanti a seguito di cessazione dall'impiego «nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza, per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio prevista dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione», sollevate dal Tribunale ordinario di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in riferimento agli artt. 3 e 36 Cost., con l'ordinanza indicata in epigrafe;

4) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, del d.l. n. 79 del 1997, come convertito nella legge n. 140 del 1997, nella parte in cui prevede che alla liquidazione dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati, l'ente erogatore provveda «decorsi ventiquattro mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro», e dell'art. 12, comma 7, del d.l. n. 78 del 2010, come convertito nella legge n. 122 del 2010, nella parte in cui prevede il pagamento rateale delle indennità spettanti a seguito di cessazione dall'impiego nelle ipotesi diverse dalla «cessazione dal servizio per raggiungi-

co e il lavoro privato «non possono essere in tutto e per tutto assimilati (sent. 10.5.2012, n. 120, in *RIDL*, 2013, n. 1, II, 130 ss., e sent. 16.5.2008, n. 146, in *LPA*, 2008, n. 3-4, 602 ss.) e le differenze, pur attenuate, permangono anche in seguito all'estensione della contrattazione collettiva a una vasta area del lavoro prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni» (sent. n. 178/2015, cit.). Il lavoro pubblico rappresenta un aggregato rilevante della spesa di parte corrente, che, proprio per questo, incide sul generale equilibrio tra entrate e spese del bilancio statale (art. 81 Cost.). L'esigenza di esercitare un prudente controllo sulla spesa, conaturata all'intera disciplina del rapporto di lavoro pubblico ed estranea all'ambito del lavoro privato, preclude, ad avviso della Consulta, il raffronto che il rimettente ha prospettato. La Corte ha anche ritenuto che il pagamento rateale e differito delle indennità di fine rapporto – con specifico riguardo ai lavoratori che non hanno raggiunto i limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza – non lede neppure l'art. 36 Cost., perché ben può il legislatore «disincentivare i pensionamenti anticipati (cfr. sent. 4.11.1999, n. 416, in *RGL*, 2000, II, 161 ss.) e, in pari tempo, promuovere la prosecuzione dell'attività lavorativa mediante adeguati incentivi a chi rimanga in servizio e continui a mettere a frutto la professionalità acquisita» (sent. 1.3.2018, n. 39, in *FI*, 2018, n. 5, I, 1484 ss., e sent. 26.1.2017, n. 23, in *FI*, 2017, n. 4, I, 1150 ss.). Ad avviso della Consulta, nel caso di specie, i limiti posti dai principi di ragionevolezza e di proporzione non sono stati valicati in quanto il termine di ventiquattro mesi per l'erogazione dei trattamenti di fine servizio, nelle ipotesi diverse dal raggiungimento dei limiti di età o di servizio, è stato dettato in funzione del presupposto che con il raggiungimento dei limiti indicati si manifestino in maniera più pressante i bisogni che le indennità di fine servizio mirano a soddisfare e che impongono tempi di erogazione più spediti. Tale presupposto non è arbitrario, ma è anche temperato da talune deroghe per situazioni meritevoli di particolare tutela (ad esempio, nel caso di cessazione dal servizio per inabilità o per decesso del dipendente). Ad avviso della Corte, le medesime considerazioni devono essere svolte per il pagamento rateale delle indennità di fine servizio, disciplinato dall'art. 12, c. 7, d.l. n. 78/2010, poi irrigidito dall'art. 1, c. 484, lett. *a*, legge n. 147/2013. In

mento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza, per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio prevista dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione», sollevate dal Tribunale ordinario di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in riferimento agli artt. 3 e 36 Cost., con l'ordinanza indicata in epigrafe.

questo caso, l'ulteriore sacrificio imposto ai dipendenti delle p.a. discende pur sempre da una cessazione anticipata dal servizio e prevede una graduale progressione delle dilazioni, via via più ampie con l'incremento delle indennità, risultando pertanto calibrato in modo da favorire i beneficiari dei trattamenti più modesti. La Corte ha però rilevato che restano impregiudicate le questioni di legittimità costituzionale della normativa per la parte in cui dispone il pagamento differito e rateale delle indennità di fine rapporto anche nelle ipotesi di raggiungimento dei limiti di età e di servizio o di collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio, sollecitando il Parlamento a ridefinire detta disciplina in quanto sono stati progressivamente dilatati i tempi di erogazione delle prestazioni dovute alla cessazione del rapporto di lavoro, andando smarrito un orizzonte temporale definito e l'iniziale connessione con il consolidamento dei conti pubblici che l'aveva giustificata.

3. — *Legittimità del transito del personale del Corpo forestale dello Stato all'Arma dei Carabinieri e ad altre pubbliche amministrazioni* — I Tar Abruzzo, Molise e Veneto hanno sollevato questioni di legittimità costituzionale della legge che ha disposto lo scioglimento del Corpo forestale dello Stato e l'assorbimento del suo personale nell'Arma dei carabinieri e nelle altre forze di polizia a ordinamento militare, nonché il transito di un contingente limitato del Corpo forestale in altre amministrazioni statali, individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Quest'ultima categoria del personale del Corpo forestale può presentare domanda di transito in dette amministrazioni e indicare se, in caso di mancato accoglimento della stessa, intenda rimanere assegnato all'amministrazione di destinazione individuata con il provvedimento del capo del Corpo forestale dello Stato; in difetto di tale indicazione, il mancato accoglimento della domanda fa sì che si proceda a definire altre forme di ricollocazione e, in caso di mancato ulteriore assorbimento entro il 31 dicembre 2016, il predetto personale cessa di appartenere al comparto Sicurezza e Difesa e collocato in disponibilità. La Corte costituzionale (3) ha ritenuto preliminar-

(3) C. cost. 17.7.2019, n. 170 – Pres. Lattanzi, Est. Carosi:

1) *dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8, comma 1, lettera a, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), sollevate, in riferimento agli artt. 3, 9, 32, 76, 77, primo comma, e 81 della Costituzione, dal Tribunale amministrativo regionale (Tar) per l'Abruzzo, Sezione staccata di Pescara, e dal Tar Molise con le ordinanze indicate in epigrafe;*

mente prive di fondamento le censure di contrasto con gli artt. 76 e 77 Cost., in quanto, contrariamente a quanto argomentato dai rimettenti, la legge non ha conferito al Governo una delega «in bianco», giacché contemplando espressamente l'eventualità dell'assorbimento del Corpo forestale «in altra Forza di polizia», consente che essa possa essere individuata nell'Arma dei Carabinieri, rientrando nel novero delle forze di polizia. In presenza di una delega di riassetto così incisiva e non di mero riordino, non può essere precluso al legislatore di attribuire a quello delegato una scelta tra più opzioni possibili lasciando aperta, nell'ambito di criteri volti a rendere efficienti le funzioni oggetto di trasferimento, «una pluralità di soluzioni, tutte egualmente rimesse alla discrezionalità del Governo nell'attuazione della legge di delega, secondo un disegno procedurale coerente con l'art. 76 Cost.» (sent. 9.4.2019, n. 79, in *GCost.*, 2019, n. 2, 963 ss.). La Corte ha ritenuto infondate anche le censure sollevate in riferimento agli artt. 9, 32 e 81 Cost., in quanto non sarebbe stato recato alcun pregiudizio alla tutela ambientale, intendendo invece ricercare la migliore utilizzazione delle risorse in una prospettiva di continuità senza disperdere professionalità e assetti territoriali, bensì inquadrandoli in un contesto maggiormente funzionale. Ad avviso della Consulta, l'accorpamento, oltre a consentire economie di scala, non indebolisce la salvaguardia dei beni protetti rispetto alla situazione preesistente e tende anzi a incrementare l'efficienza e l'efficacia nell'esercizio delle funzioni conseguentemente trasferite. Per la possibilità del collocamento in disponibilità, la Corte ha osservato che non vi è un diritto fondamentale incompressibile al mantenimento del posto di lavoro alle dipendenze delle p.a., giacché il diritto al lavoro si contempera

2) dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8, comma 1, lettera a, della legge n. 124 del 2015, sollevata, in riferimento all'art. 76 Cost., dal Tar Veneto con l'ordinanza indicata in epigrafe;

3) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 124 del 2015, sollevate, in riferimento agli artt. 5, 97, 117, quarto comma, 118 e 120 Cost., dal Tar Molise con l'ordinanza indicata in epigrafe;

4) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli articoli da 7 a 19 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 177 (Disposizioni in materia di razionalizzazione delle funzioni di polizia e assorbimento del Corpo forestale dello Stato, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, lettera a, della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), sollevate, in riferimento agli artt. 2, 3, 4, 76 e 77, primo comma, Cost., dal Tar Abruzzo, Sezione staccata di Pescara, e dal Tar Molise con le ordinanze indicate in epigrafe;

5) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli articoli da 7 a 14 e dell'art. 18 del d.lgs. n. 177 del 2016, sollevate, in riferimento agli artt. 2, 4, 76 e 77, primo comma, Cost., dal Tar Veneto con l'ordinanza indicata in epigrafe.

con la facoltà di regolarne l'esercizio «mediante l'adozione di opportune cautele che valgano a tutelare altri interessi e altre esigenze sociali» (sent. 28.7.1976, n. 194, inedita a quanto consta). Il lavoratore «in disponibilità» ha diritto a un'indennità pari all'ottanta per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi, e anche quest'ultima previsione residuale non si traduce in un'ingiustificata compressione dei diritti del personale del Corpo forestale, ma costituisce una soluzione fisiologica di chiusura del sistema nel caso di impossibilità di reimpiego alternativo. Neppure è incompatibile con la Carta costituzionale il transito dall'ordinamento civile a quello militare, giacché il legislatore non ha previsto un meccanismo coercitivo. Per effetto della capillare diffusione territoriale e dell'omogeneità delle funzioni rispetto a quelle dell'Arma dei Carabinieri, al personale forestale che transita nel nuovo Corpo è consentito mantenere, compatibilmente con il nuovo assetto organizzativo, la stessa sede di servizio, in relazione alle esigenze di conservazione della specialità e dell'unitarietà delle funzioni, nonché continuare a svolgere funzioni a presidio dell'ambiente, del territorio e delle acque e della sicurezza agroalimentare, in attuazione del principio, contenuto nella legge delega, della «salvaguardia delle professionalità esistenti». È altresì assicurata la permanenza nel comparto negoziale Sicurezza e Difesa, al quale sono connesse prerogative giuridiche ed economiche (progressione in carriera, trattamento economico e pensionistico).

4. — *Incostituzionalità della legge regionale che ha retroattivamente negato l'incidenza sulla liquidazione dell'indennità di buonuscita dei dirigenti regionali dei rapporti a tempo determinato di diritto privato* — La Corte d'Appello di Trieste ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 7, commi 28, 29 e 30, della legge della Regione Friuli-Venezia Giulia 29 dicembre 2015, n. 33, nella parte in cui, nell'offrire l'interpretazione autentica degli artt. 142 e 143 della legge della Regione Friuli-Venezia Giulia 31 agosto 1981, n. 53, nega rilievo, ai fini della liquidazione dell'indennità di buonuscita, al servizio prestato con rapporto a tempo determinato di diritto privato. La Corte costituzionale ha ritenuto le questioni fondate (4) perché le norme di interpretazione autentica dettate dalla legge re-

(4) C. cost. 12.7.2019, n. 174 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:
dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 7, commi 28, 29 e 30, della legge della Regione Friuli-Venezia Giulia 29 dicembre 2015, n. 33 (Legge collegata alla manovra di bilancio 2016-2018).

gionale si pongono in contrasto con il divieto di retroattività della legge che si erge a fondamentale valore di civiltà giuridica. Anche se tale divieto non può ritenersi assoluto in materia civile, la retroattività deve trovare «adeguata giustificazione sul piano della ragionevolezza attraverso un puntuale bilanciamento tra le ragioni che ne hanno motivato la previsione e i valori, costituzionalmente tutelati, al contempo potenzialmente lesi dall'efficacia a ritroso della norma adottata» (sent. 12.4.2017, n. 73, in *FA*, 2017, n. 10, 1974 ss.), salvaguardando i principi costituzionali dell'eguaglianza e della ragionevolezza attraverso la tutela del legittimo affidamento, la coerenza e la certezza dell'ordinamento giuridico, il rispetto delle funzioni costituzionalmente riservate al potere giudiziario. Nel caso in esame, l'intento del legislatore regionale di vincolare la decisione di cause già pendenti, che coinvolgono un numero esiguo e agevolmente individuabile di parti, contrasta con la nozione stessa di motivi imperativi di interesse generale, orientati piuttosto a finalità di ampio respiro, e le esigenze di tutela dell'equilibrio del bilancio della Regione appaiono del tutto generiche.

5. — *Legittimità della legge regionale toscana che consente l'assegnazione temporanea di personale proveniente da altre p.a. con oneri totalmente a carico della Regione* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha promosso questioni di legittimità costituzionale della legge della Regione Toscana 29 giugno 2018, n. 32, in riferimento agli artt. 3, 117, c. 2, lett. l, e c. 3, Cost., nella parte in cui stabilisce che il personale in assegnazione temporanea alla Regione, proveniente da altre pubbliche amministrazioni, conserva il trattamento economico, anche accessorio, in godimento alla data di assegnazione e che i relativi oneri finanziari sono a carico del bilancio regionale. La Corte costituzionale ha ritenuto le questioni infondate (5). La norma regionale censurata promuove la sottoscrizione di protocolli in vista della rea-

(5) C. cost. 19.7.2019, n. 192 – Pres. Lattanzi, Est. Sciarra:

1) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 6, comma 2, della legge della Regione Toscana 11 luglio 2018, n. 32 (Disposizioni in materia di reclutamento speciale finalizzate al superamento del precariato. Modifiche alla l. r. n. 1/2009 in materia di capacità assunzionale e assegnazione temporanea dei dipendenti), nella parte in cui inserisce i commi 9-ter e 9-quater nell'art. 29 della legge della Regione Toscana 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo Unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale), promosse, in riferimento agli artt. 3 e 117, secondo comma, lettera l, della Costituzione, dal Presidente del Consiglio dei ministri, con il ricorso indicato in epigrafe;

2) dichiara estinto il processo, relativamente alla questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 1, della legge reg. Toscana n. 32 del 2018, promossa dal Presidente del Consiglio dei ministri, in riferimento all'art. 117, terzo comma, Cost., con il ricorso indicato in epigrafe.

lizzazione di specifici progetti condivisi, per l'erogazione dei servizi di competenza regionale; per incentivare la mobilità del personale proveniente da altre amministrazioni, la norma assicura che l'assegnazione temporanea non incide negativamente sul relativo trattamento economico di base e accessorio. Si tratta, ad avviso della Consulta, della disciplina di aspetti dell'organizzazione amministrativa che, nell'ambito della propria competenza residuale, la Regione esercita seguendo obiettivi di efficienza e valorizzazione della professionalità di quanti, provenendo da altre amministrazioni, accedono alla mobilità temporanea sulla base di appositi protocolli, idonei, tra l'altro, a garantire il contenimento della spesa. Pertanto, il legislatore toscano attua quanto previsto dal legislatore statale in materia di mobilità, senza violare la sfera di competenza di quest'ultimo in materia di «ordinamento civile», né ha recato una disparità di trattamento in quanto tale soluzione organizzativa può essere accolta e seguita anche da altre pubbliche amministrazioni.

6. — *Applicabilità del regime fiscale di favore anche al riscatto della posizione di previdenza complementare anche per i dipendenti pubblici* — La Commissione tributaria provinciale di Vicenza ha sollevato questioni di legittimità costituzionale dell'art. 23, c. 6, d.lgs. n. 252/2005, e del d.P.R. n. 917/86, secondo i quali sulle somme percepite dai dipendenti delle pubbliche amministrazioni a titolo di riscatto della posizione individuale maturata presso una forma di previdenza complementare collettiva si applica il regime fiscale previgente al d.lgs. n. 252 del 2005, invece del regime fiscale più favorevole introdotto da quest'ultima norma per la stessa prestazione erogata dalle forme pensionistiche complementari collettive ai dipendenti privati. La Corte costituzionale ha ritenuto le questioni fondate in relazione all'art. 3 Cost. (6). Il regime sostitutivo tributario del riscatto, previsto dal d.lgs. n. 252/2005 solo per i dipendenti del settore privato, si inquadra nell'ambito di agevolazioni tributarie non strutturali, dirette a incentivare lo sviluppo della previdenza complementare; non si configura, quindi, come una qualunque spesa fiscale, ma assume una specifica giustificazione costituzionale in virtù della sua connessione con l'attuazione del

(6) C. cost. 3.10.2019, n. 218 – Pres. Lattanzi, Est. Antonini: *dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 23, comma 6, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (Disciplina delle forme pensionistiche complementari), nella parte in cui prevede che il riscatto della posizione individuale sia assoggettato a imposta ai sensi dell'art. 52, comma 1, lettera d-ter, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Approvazione del Testo Unico delle imposte sui redditi), anziché ai sensi dell'art. 14, commi 4 e 5, dello stesso d.lgs. n. 252 del 2005.*

sistema dell'art. 38, secondo comma, Cost., derivante dal «collegamento funzionale tra previdenza obbligatoria e previdenza complementare» (cfr. C. cost.: sent. 28.7.2000, n. 393, in *GC*, 2001, n. 1, 34 ss.; ord. 27.7.2001, n. 319, in *GCost.*, 2001, 80429). Ad avviso della Consulta, la *ratio* del beneficio riconosciuto a favore dei dipendenti privati – quella di favorire lo sviluppo della previdenza complementare, dando attuazione al sistema dell'art. 38, secondo comma, Cost. – è identicamente ravvisabile anche nei confronti di quelli pubblici, e dunque è irragionevole l'esclusione di quest'ultimi.

7. — *Legittimità del trattamento economico e normativo applicabile ai docenti a seguito della unificazione nella Scuola nazionale dell'amministrazione delle scuole di formazione per la p.a.* — Il Consiglio di Stato ha sollevato – in riferimento agli artt. 3, 36, 38, 51 e 97 Cost. – questioni di legittimità costituzionale dell'art. 21, c. 4, d.l. n. 90/2014, nella parte in cui – al fine di razionalizzare il sistema delle scuole di formazione delle amministrazioni centrali, eliminando la duplicazione degli organismi esistenti – detta la disciplina per l'unificazione, nell'ambito della Scuola nazionale dell'amministrazione (Sna), delle esistenti scuole di formazione per la pubblica amministrazione, ivi compresa la Scuola superiore dell'economia e delle finanze (Ssef), prevedendone la soppressione. I docenti della Ssef devono essere «trasferiti» alla Sna, deve esser loro applicato lo stato giuridico dei professori o dei ricercatori universitari e il loro trattamento economico deve essere rideterminato con d.P.R. al fine di renderlo omogeneo a quello degli altri docenti della Sna. La Corte costituzionale ha ritenuto la questione infondata (7). Sebbene la disciplina pregressa consentisse ai docenti di conservare il trattamento economico relativo alla qualifica posseduta presso l'amministrazione di provenienza, incrementato da un ulteriore trattamento economico, non può tuttavia sostenersi che, a ogni successiva trasformazione della condizione di quei docenti e dell'organizzazione della Ssef, il legislatore debba necessariamente tener conto, a pena d'illegittimità costitu-

(7) C. cost. 21.11.2019, n. 241 – Pres. Lattanzi, Est. Zanon:

1) dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 21, comma 4, 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 modificazioni, nella legge 11 agosto 2014, n. 114, sollevate, in riferimento agli artt. 3, 36, 38 e 97 della Costituzione, dal Consiglio di Stato, S. IV, con le ordinanze indicate in epigrafe;

2) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 21, comma 4, del d.l. n. 90 del 2014, sollevate, in riferimento agli artt. 3, 36, 38, 51 e 97 Cost., dal Consiglio di Stato, S. IV, con le ordinanze indicate in epigrafe.

zionale, di ogni trascorsa peculiarità dello *status* giuridico di quei soggetti. D'altro canto, la stessa *ratio* della disposizione censurata richiede il superamento delle varie distinzioni di *status* presenti tra i docenti delle diverse scuole di formazione (e tra gli stessi docenti della medesima scuola), esigendo, a conclusione del complessivo riassetto, una ragionevole omogeneizzazione tra le posizioni giuridiche di tutti i docenti confluiti nella Sna. Risulterebbe pertanto paradossale che la definitiva istituzione di un'unica scuola di formazione per la pubblica amministrazione centrale, perseguita nel segno della semplificazione e della razionalizzazione, possa, tutt'al contrario, risolversi nella rinnovata, puntuale, registrazione di differenze (originarie o sopravvenute che siano), con il rischio, oltretutto, di riprodurre, all'interno stesso della nuova disciplina dei docenti della Sna, irragionevoli disparità di *status* e di trattamento. Con riguardo alla censura secondo cui l'applicazione a tali docenti del regime economico dei professori universitari comporterebbe una *reformatio in peius* del trattamento economico loro applicato in precedenza, la Corte costituzionale ha richiamato la giurisprudenza amministrativa che ha sottolineato che il divieto della *reformatio in peius* della retribuzione – che veniva applicato soltanto quando l'impiegato fosse rimasto alle dipendenze dello stesso ente e non anche quando fosse passato ad altra amministrazione (Cons. Stato 5.9.2012, n. 4690, S. V, in *FA CS*, 2012, n. 9, 2301 ss.) – è stato espunto dalla disciplina generale sul pubblico impiego dall'art. 1, c. 458, legge n. 147/2013, e in ogni caso non gode di copertura costituzionale (C. cost.: sent. 20.7.1999, n. 330, in *FI*, 2000, I, 1364 ss., e 19.6.1998, n. 219, in *FI*, 1998, I, 3066 ss.).

LA CORTE COSTITUZIONALE
SICUREZZA SOCIALE
PERIODO SETTEMBRE 2019 - MARZO 2020

Lorenzo Fassina (*)

SOMMARIO: 1. Agevolazioni fiscali per la previdenza complementare. — 2. Edilizia residenziale pubblica e requisito ultraquinquennale.

1. — *Agevolazioni fiscali per la previdenza complementare* — È illegittimo il diverso trattamento tributario – tra dipendenti pubblici e privati – previsto per il riscatto di una posizione individuale maturata tra il 2007 e il 2017 nei fondi pensione complementari negoziali. La previsione penalizza i dipendenti pubblici rispetto a quelli privati, sebbene le due fattispecie siano sostanzialmente omogenee. Si tratta, quindi, di una discriminazione che viola il principio dell'eguaglianza tributaria. È quanto ha stabilito la Corte costituzionale con la sentenza n. 218/2019 (1), affermando che anche ai dipendenti pubblici deve essere riconosciuto il regime agevolato entrato in vigore nel 2007 per i soli dipendenti privati. La questione, riguardante l'art. 23, c. 6, d.lgs. 5.12.2005, n. 252, in relazione all'art. 52, c. 1, lett. *d-ter*, del d.P.R. 22.12.1986, n. 917, era stata sollevata, per violazione degli artt. 3 e 53 Cost., dalla Commissione tributaria provinciale di Vicenza, alla quale si era rivolta un'insegnante per ottenere il rimborso – negato dall'Agenzia delle entrate sulla base della disposizione censurata – delle maggiori imposte pagate sull'importo riscattato dal Fondo pensione Espero. Su questo reddito ora si dovrà applicare la più favorevole imposta sostitutiva introdotta dal 2007, anziché l'aliquota determinata sommando l'importo stesso al reddito complessivo dell'anno. La Corte ha fatto leva sull'omogeneità del meccanismo di fi-

(*) Responsabile Ufficio giuridico e vertenze Cgil nazionale.

(1) C. cost. 2.10.2019, n. 218 – Pres. Lattanzi, Est. Antonini:

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 23, comma 6, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (Disciplina delle forme pensionistiche complementari), nella parte in cui prevede che il riscatto della posizione individuale sia assoggettato a imposta ai sensi dell'art. 52, comma 1, lettera d-ter, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Approvazione del Testo Unico delle imposte sui redditi), anziché ai sensi dell'art. 14, commi 4 e 5, dello stesso d.lgs. n. 252 del 2005.

nanziamento della previdenza complementare sia nei fondi pensione negoziali dei dipendenti privati sia in quelli dei dipendenti pubblici, per concludere che la duplicità del trattamento tributario del riscatto della posizione maturata non può essere giustificata né dalla diversa natura del rapporto di lavoro né dal fatto che l'accantonamento del Tfr dei dipendenti pubblici è virtuale, in costanza di rapporto di lavoro. Il giudice delle leggi ha quindi esteso anche ai dipendenti pubblici l'agevolazione già prevista per quelli privati con lo scopo di favorire lo sviluppo della previdenza complementare.

2. — *Edilizia residenziale pubblica e requisito ultraquinquennale* — È irragionevole negare l'accesso all'edilizia residenziale pubblica a chi, italiano o straniero, al momento della richiesta non sia residente o non abbia un lavoro nel territorio della Regione da almeno cinque anni. Questo requisito, infatti, non ha alcun nesso con la funzione del servizio pubblico in questione, che è quella di soddisfare l'esigenza abitativa di chi si trova in una situazione di effettivo bisogno. È quanto ha stabilito la Corte costituzionale con la sentenza n. 44/2020 (2). La Consulta ha accolto la censura sollevata dal Tribunale di Milano sul requisito della residenza o dell'occupazione ultraquinquennale stabilito dall'articolo 22, primo comma, lettera b, della legge della Regione Lombardia n. 16/2016 per accedere ai servizi abitativi. Secondo la Corte, il requisito della residenza protratta per più di cinque anni ai fini della concessione dell'alloggio non è sorretto da un'adeguata giustificazione sul piano costituzionale sia perché quel dato non è, di per sé, indice di un'elevata probabilità di permanenza (a tal fine risulterebbero ben più significativi altri elementi), sia perché lo stesso «radicamento» territoriale non può assumere un'importanza tale da escludere qualsiasi rilievo al dato del bisogno abitativo del richiedente. La durata della residenza sul territorio regionale potrebbe semmai rientrare tra gli elementi da valutare nella formazione della graduatoria. La Corte ha perciò ritenuto che la norma impugnata violi i principi di uguaglianza e di ragionevolezza, in quanto fonte di una discriminazione irragionevole in danno di chi, cittadino o straniero, non possieda il requisito richiesto. Ma la norma impugnata contrasta anche con il principio di uguaglianza sostanziale, perché il requisito temporale richiesto contraddice la funzione sociale dell'edilizia residenziale pubblica.

(2) C. cost. 9.3.2020, n. 44 – Pres. Cartabia, Est. De Pretis:
dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 22, comma 1, lettera b, della legge della Regione Lombardia 8 luglio 2016, n. 16 (Disciplina regionale dei servizi abitativi), limitatamente alle parole «per almeno cinque anni nel periodo immediatamente precedente la data di presentazione della domanda».

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PERIODO II SEMESTRE 2019

Alessandro Veltri (*), *Eugenio Erario Boccafurni* (**)

SOMMARIO: Introduzione. — 1. I contratti collettivi nazionali di lavoro. — 1.1. Accordo di rinnovo del Ccnl dirigenti industriali. — 1.2. Accordo di rinnovo del Ccnl edilizia per gli addetti delle Pmi. — 1.3. Accordo di rinnovo del settore laterizi e manufatti cementizi. — 1.4. Il rinnovo del Ccnl per gli addetti alla lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti. — 1.5. Accordo di rinnovo del Ccnl logistica, trasporto merci e spedizioni per le imprese cooperative. — 1.6. Accordo di rinnovo del Ccnl elettricità. — 1.7. Accordo di rinnovo del Ccnl delle agenzie di somministrazione di lavoro. — 1.8. Accordo di rinnovo del Ccnl energia & petrolio. — 1.9. Accordo di rinnovo del Ccnl imprese di viaggi e turismo Fiavet. — 1.10. Accordo di rinnovo del Ccnl trasporto a fune Anef. — 1.11. Le dichiarazioni congiunte Ania, Abi e Fabi in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro. — 2. Contrattazione territoriale. — 2.1. Accordo territoriale sui contratti a tempo determinato «Milano Città Turistica». — 2.2. Accordo territoriale settore Terziario, distribuzione e servizi Provincia di Modena. — 2.3. Accordo sulla stagionalità per l'utilizzo del contratto a termine nelle aziende di Foggia e provincia. — 3. Contrattazione aziendale. — 3.1. L'Accordo Luxottica.

— *Introduzione* — Il secondo semestre 2019 ha visto il rinnovo di contratti collettivi particolarmente importanti in ragione dell'ampia platea dei possibili lavoratori coinvolti: il Ccnl energia e petrolio, quello dirigenti industriali, unitamente a quelli vincolanti la maggior parte degli addetti alla lavorazione pesante di materiale, sono solo alcuni esempi di quanto trattato nel presente numero dell'*Osservatorio*. Nello stesso periodo di riferimento sono state raggiunte diverse intese territoriali sulla stagionalità per l'utilizzo del contratto a termine e, a livello aziendale, si segnala la corposa intesa sindacale raggiunta nel gruppo Luxottica. Non da ultimo, ci si soffermerà sul-

(*) Alessandro Veltri è avvocato in Roma e dottore di ricerca in Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma (autore dei parr. da 1.6 a 1.10 e 3.1).

(**) Eugenio Erario Boccafurni è avvocato in Foggia e dottorando di ricerca in Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma (autore dei parr. da 1.1 a 1.5, 1.11 e da 2.1 a 2.4).

le dichiarazioni congiunte in tema di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro.

Invita a riflettere, infine, il dato dei quasi 800 contratti collettivi nazionali censiti, metà dei quali registrati solo nell'ultimo quinquennio, emerso dalla prima analisi congiunta Cnel-Inps relativa all'Archivio nazionale dei contratti (evento del 17 luglio 2019) e dal XXI Rapporto *Mercato del lavoro e contrattazione collettiva* (evento dell'11 dicembre 2019).

1. — *I contratti collettivi nazionali di lavoro* —

1.1. — *Accordo di rinnovo del Ccnl dirigenti industriali* — L'Accordo sottoscritto il 30 luglio 2019 tra Confindustria e Federmanager integra e sostituisce il precedente contratto collettivo stipulato allo spirare del 2014 per la medesima categoria di lavoratori subordinati.

Il rinnovo è intervenuto, seppur molto residualmente, sulla netta riduzione della cd. «indennità supplementare» al preavviso in caso di licenziamento ingiustificato, operata in occasione della precedente tornata contrattuale del 2014, e si contraddistingue per essere particolarmente acquisitivo sui temi della retribuzione, delle politiche attive e dei trattamenti assistenziali e previdenziali.

Quanto al primo profilo, gli operatori del settore sono ben consci di quanto importante sia la quantificazione dell'indennità supplementare allorquando si avviano delle trattative economiche sulla cessazione concordata del rapporto di lavoro di dirigenti, e il presente rinnovo contrattuale lascia invariati i valori enucleati nel 2014 e crescenti in relazione all'anzianità di servizio (da 2 a 6 anni di anzianità, indennità da 4 a 8 mensilità; da 6 a 10 anni, indennità da 8 a 12 mensilità; da 10 a 15 anni, indennità da 12 a 18 mensilità; oltre i 15 anni, indennità da 18 a 24 mensilità); ma per i dirigenti cd. «di prima nomina» (con anzianità di servizio fino a 2 anni) l'indennità viene innalzata da 2 a 4 mensilità (ovviamente sempre in aggiunta al periodo di preavviso, i cui termini rimangono invariati).

La peculiare retribuzione determinata in sede di contrattazione individuale è da sempre agganciata a un trattamento minimo complessivo di garanzia stabilito dalla contrattazione collettiva (di seguito, Tmcg): una soglia modificabile solo in *melius* dai soggetti stipulanti e che, dal 31 dicembre 2020, subisce un aumento.

Ebbene, a esclusione di quanti alla data del 1° gennaio 2015 risultavano già in forza all'azienda – per i quali continuano a trovare applicazione i parametri, se di miglior favore, descritti al precedente contratto collettivo –, il Tmcg da assumere come parametro salirà a Euro 69.000 dal 2020, a

Euro 72.000 dal 31 dicembre del 2022 e a Euro 75.000 dallo stesso periodo dell'anno 2023.

In tema di *variable pay*, poi, è significativo quanto concordato in merito al *Management By Objective* (di seguito, Mbo), giacché, in un'ottica di maggiore rafforzamento del legame esistente tra la struttura remunerativa e l'andamento della propria *performance* individuale o la produttività aziendale anche nel medio-lungo periodo, ai tre modelli alternativi di Mbo già conosciuti alla luce dei precedenti rinnovi si aggiunge un nuovo possibile piano di retribuzione incentivante volto a depotenziare il *quantum* annuale destinato a Mbo in favore di una erogazione differita al raggiungimento di obiettivi pluriennali.

In ottica di certezza del diritto, meritoria appare, inoltre, la specifica in tema di ferie non godute eccedenti le quattro settimane minime annue: devono essere usufruite al massimo entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, a pena di perdita di tale diritto, sempre che, tuttavia, vi sia stato un «espreso invito del datore di lavoro» a fruire delle ferie maturate per l'impossibilità di sostituirle con la relativa indennità. Di talché, qualora allo scadere dei 24 mesi le ferie non siano state godute e non sia intervenuta «l'ammonizione datoriale», circa le conseguenze della sua libera scelta, si dovrà procedere alla monetizzazione sostitutiva.

La disposizione finisce per avere un importante impatto pratico, in quanto l'azienda che non ottemperi all'obbligo informativo descritto non potrà più eccepire che il proprio dirigente si sia «auto-organizzato» le ferie al fine di negarne il pagamento (è evidente la maggiore certezza nei rapporti in tutti quei casi in cui il mancato godimento è dovuto a picchi lavorativi aziendali tali da non permettere al dirigente di usufruire di un periodo continuato di riposo).

Altrettanto meritevole e degna di nota è la volontà di limitare il potere, in capo al datore di lavoro, di modifica unilaterale del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa: il trasferimento individuale (salvo che non vi sia consenso dell'interessato) non può essere disposto se il dirigente ha compiuto il 55° anno di età o nei confronti di colui che abbia compiuto il 50° anno ma con figli minori a carico.

Altra novità importante è la nascita dell'associazione 4.Manager, voluta fortemente da Confindustria e Federmanager, finanziata dalle imprese, che verseranno una quota annua per dirigente in servizio, con uno scopo promozionale trasversale: attraverso la creazione di un osservatorio contrattuale dedicato e a cui le aziende dovranno far pervenire i contratti individuali sottoscritti con i propri dirigenti, si intendono diffondere le politiche e le *best practices* più innovative per aumentare la cultura d'impresa e la profes-

sionalità degli iscritti, una migliore gestione del *diversity management* e del *work-life balance*, e rilevanti compiti di iniziativa in riferimento «alle politiche attive, orientamento e *placement*» a favore di quanti restino disoccupati senza aver maturato diritto a una prestazione pensionistica.

A tal proposito, nell'allegato Accordo sulle politiche attive e la formazione, che riprende e sviluppa contenuti già presenti in un accordo stipulato a dicembre 2018, si attribuisce un ruolo chiave alla 4.Manager, la quale dovrà garantire servizi di *outplacement* a sostegno della ricollocazione del dirigente la cui posizione venga meno per effetto di una riorganizzazione.

1.2. — *Accordo di rinnovo del Ccnl edilizia per gli addetti delle Pmi* — L'Accordo sottoscritto il 29 luglio 2019 tra Confapi Aniem e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil integra e sostituisce il precedente contratto collettivo, stipulato il 12 novembre 2014, in relazione alla materia degli aumenti retributivi e contributivi e della *safety* per tutti gli addetti dal 1° settembre 2019 al 30 settembre 2020.

Con l'intento dichiarato di evitare il fenomeno del cd. «*dumping contrattuale*» – *rectius*, concorrenza sleale tra le imprese fondata sui costi del lavoro –, le parti hanno concordato un incremento retributivo e contributivo al fine di raggiungere una omogeneizzazione con le tabelle contrattuali degli altri settori dell'edilizia.

Una importante novità si rinviene anche in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, ove si annuncia l'imminente costituzione dell'Ente unificato nazionale Formazione e Sicurezza e il relativo accorpamento delle funzioni a oggi svolte da Formedil e Cncpt; il costituendo Statuto sarà votato al rispetto dei principi dell'efficienza operativa e della sostenibilità economica legata alla sua gestione finanziaria.

1.3. — *Accordo di rinnovo del settore laterizi e manufatti cementizi* — L'Accordo sottoscritto il 30 settembre 2019 tra Andil, Assobeton e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil integra e sostituisce il precedente contratto collettivo e ha decorrenza dal 1° aprile 2019 al 31 marzo 2022.

In particolare l'accordo, oltre a prevedere una nuova progressiva modulazione di aumenti degli importi minimi tabellari (di seguito, «Tem») per i lavoratori del settore, ha recepito le novità normative introdotte dal d.lgs. n. 81/2015 per quanto concerne gli istituti del *part-time* e dell'apprendistato professionalizzante. Sfruttando la possibilità di deroga espressamente concessa alla contrattazione nazionale dall'art. 44 dello stesso decreto legislativo, le parti hanno inteso innalzare la durata minima dell'apprendistato a 12 mesi e, per le lavoratrici madri e per quelle vittime di vio-

lenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, il diritto di godere, a richiesta e in modo reversibile, di un regime di *part-time* della durata massima di un anno.

Il rinnovo del Ccnl laterizi si contraddistingue, altresì, per il recepimento pressoché totale di quanto novellato dalla legge n. 96 del 2018 (cd. decreto Dignità) in tema di contratti di lavoro a termine; senonché, in deroga a quanto previsto dall'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, la durata massima dei contratti a termine è fissata in 36 mesi, a condizione che sia stato trasformato a tempo indeterminato il 50% dei lavoratori assunti a termine negli ultimi 36 mesi nell'unità produttiva interessata.

1.4. — *Il rinnovo del Ccnl per gli addetti alla lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti* — Il contratto, particolarmente rilevante in considerazione della platea dei soggetti potenzialmente coinvolti, sottoscritto il 29 ottobre 2019 da Confindustria Marmomacchine e Anelpa assieme alle Oo.Ss. di riferimento, Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, avrà valenza triennale con scadenza al 31 marzo 2022.

Al pari dell'Accordo collettivo del settore laterizi, anche qui è previsto un progressivo aumento del Tem tabellare mensile e, in aggiunta, vi è stata la predefnizione delle voci di calcolo che comporranno il futuro trattamento economico complessivo (Tec); si è previsto inoltre che, a richiesta e in modo reversibile, quanti hanno usufruito di un congedo parentale, facoltativo od obbligatorio che sia, possano usufruire di un regime di *part-time* della durata massima di un anno.

Al fine di perseguire un «benessere organizzativo», meritoria appare l'aggiunta di 2 ore di assemblea retribuite annue per l'approfondimento e la condivisione delle materie inerenti le condizioni lavorative e, non da ultimo, per l'abbattimento dei potenziali fattori di rischio per la sicurezza nei luoghi di lavoro, e le imprese si sono impegnate a versare un contributo minimo mensile per lavoratore a un apposito fondo costituito *ad hoc* presso Altea.

Infine, le parti hanno inteso definire una minuziosa regolamentazione dell'istituto del contratto a termine, sostanzialmente riproducendo la normativa legale contenuta agli artt. 19 ss. del d.lgs. n. 81/2015, a eccezione dell'innalzamento della cd. «clausola di contingentamento» al 25% dell'organico aziendale e al rinvio, operato alla contrattazione aziendale, di sottoscrivere intese con diversi termini del cd. *Stop and go* (intervallo temporale minimo nella successione tra contratti a tempo determinato di 5 o 10 giorni in base alla durata, *infra* o *supra* i 6 mesi, del precedente rapporto contrattuale)

1.5. — *Accordo di rinnovo del Ccnl logistica, trasporto merci e spedizioni per le imprese cooperative* — L'Accordo sottoscritto il 1° giugno 2019 tra Agci-servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Legacoop Produzione e Servizi e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil-Trasporti permette l'estensione anche alle imprese cooperative del Ccnl logistica, trasporto merci e spedizioni, siglato il 3 dicembre 2017, ponendo fine alla mancata adesione da parte delle associazioni datoriali, protrattasi per quasi due anni, a quest'ultimo accordo.

Il presente accordo, che le parti hanno previsto venga allegato alla Parte speciale, Sezione III, del suddetto Ccnl, segna l'adeguamento retributivo della paga base degli addetti del settore a quanto concordato nel 2017, la costituzione di una commissione nazionale paritetica volta all'adeguamento della declaratoria delle mansioni esigibili per livelli contrattuali in relazione alla professionalità dei lavoratori (stanti i nuovi criteri di cui all'art. 2103 c.c.) e, in tema di flessibilità gestionale, la possibilità per le sole aziende cooperative di sostituire le ore di permesso relative a Rol, ex festività e festività cadenti di sabato/domenica con l'erogazione di un premio di risultato composto da una parte fissa (70%) e una variabile (30%).

1.6. — *Accordo di rinnovo del Ccnl elettricità* — L'Accordo in oggetto, sottoscritto tra Elettricità Futura (già denominata Assoelettrica), Utilitalia, Enel Spa, Gse Terna Spa, Energia Libera, e le Oo.Ss. Filctem Cgil, Flaei Cisl, Uiltec Uil in data 24 luglio 2019 (riserva sciolta nell'ottobre 2019), entra in vigore il 1° gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021.

Il campo di applicazione del contratto in questione (relativo alle imprese elettriche che svolgono attività di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e vendita di energia elettrica, nonché produzione e fornitura del servizio calore e smaltimento delle centrali elettronucleari dismesse e attività connesse e alle società di ingegneria costituite da imprese del settore, e ai lavoratori dalle stesse dipendenti) viene esteso anche alle imprese che svolgono attività di efficienza energetica e servizi commerciali di assistenza ai clienti.

Proprio per tale ragione, con riferimento alla classificazione del personale, il contratto prevede l'istituzione di una Commissione paritetica per la definizione di nuove macroaree professionali legate alle trasformazioni tecnologiche del settore, tenendo presente altresì la presenza di profili nuovi, afferenti alle citate attività di assistenza clienti e a quelle di efficienza energetica.

Quanto al trattamento economico complessivo (Tec), esso è costituito dal trattamento economico minimo (Tem), oltre ai trattamenti di previdenza integrativa, ai trattamenti di assistenza sanitaria integrativa, all'assicurazione per premiorienza da malattia e al premio di produttività.

Gli incrementi del trattamento economico hanno riguardato i minimi, il *welfare*, nonché gli importi del premio di produttività (erogati, questi ultimi, fino al 2021 in misura pari a Euro 210 annui, secondo gli obiettivi da precisarsi a livello aziendale).

L'accordo stabilisce anche i criteri di adeguamento delle corrisposizioni economiche che le parti dovranno usare per fronteggiare eventuali scostamenti derivanti da inflazione.

Con riferimento al *welfare*, viene demandata ad accordo aziendale la possibilità di usufruire di prestazioni o servizi di rilevanza sociale, sia come rimborso spese che in natura, in sostituzione totale o parziale del premio in denaro (che può essere convertito dalla contrattazione integrativa anche in giorni di permesso). Inoltre, la disciplina contrattuale del congedo per matrimonio viene estesa anche nel caso di unione civile.

Viene poi introdotta, per i lavoratori a tempo indeterminato nelle aziende con più di 200 dipendenti, la banca ore (non applicabile nel caso di regime orario multiperiodale).

Tale banca ore opera per le ore di straordinario prestate oltre le 70 ore annue e per le ore di straordinario prestate oltre le 180 ore semestrali per imprevedibili, non differibili ed eccezionali esigenze di durata temporanea, concernenti la regolarità del servizio elettrico, per necessità tecnico-gestionali eccezionali, e per situazioni di forza maggiore o circostanze in cui la cessazione dal lavoro a orario normale possa costituire un pericolo o un danno alle persone o alla produzione. La scelta dell'accantonamento in luogo della monetizzazione (con attribuzione di una maggiorazione retributiva mensile pari al 50%) deve essere effettuata, entro la fine di ogni anno, per l'anno successivo. Pertanto, le ore accantonate possono essere fruite come riposi compensativi entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Estremamente significativa è la disposizione dell'art. 12 del contratto, che prevede – al fine di contrastare l'applicazione dei contratti cd. pirata e il fenomeno del *dumping* contrattuale – l'obbligo degli appaltatori di applicare il contratto collettivo del settore merceologico di riferimento stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Altrettanto rilevante è la previsione – all'art. 39 – di un percorso di trasformazione degli scatti di anzianità in forme di sostegno della previdenza complementare. Per l'effetto, detti importi, per i lavoratori assunti dal 1.1.2020 e iscritti ai fondi di settore, dal compimento del 1° scatto di anzianità e per ogni anno sino a un massimo di 10 aumenti, vengono versati al fondo di previdenza complementare. I lavoratori possono rifiutare l'applicazione di detto percorso mediante rinuncia scritta da effettuarsi entro 6 mesi dall'assunzione e optare per l'applicazione degli scatti.

Quanto ai limiti dei contratti a termine e dei somministrati, il Ccnl elettricità stabilisce detta misura complessiva nel 25% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Infine, viene statuito l'intento delle parti, attraverso la contrattazione aziendale, di implementare l'uso dell'istituto del lavoro agile per tutti i dipendenti.

1.7. — *Accordo di rinnovo del Ccnl delle agenzie di somministrazione di lavoro* — Sottoscritto in data 21 dicembre 2018 fra Assolavoro e le organizzazioni sindacali Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uil Temp, e ratificato dal Consiglio direttivo di Assolavoro e dalle assemblee dei lavoratori nel mese di febbraio 2019, l'Accordo in questione entra in vigore dal 1° gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021.

Il Ccnl in oggetto mitiga gli effetti del d.l. n. 87/2018, convertito in l. 9 agosto 2018, n. 96 (cd. decreto Dignità), e in particolare i limiti di durata massima – 24 mesi – dei contratti di somministrazione di lavoro a termine (giusta la previsione dell'art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, così come novellato dal decreto legge successivamente convertito dalla legge n. 96 del 2018, che estende al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato).

In base alla nuova disciplina, a far data dal 1° gennaio 2019, il contratto in oggetto contempla che, nelle ipotesi di somministrazione di lavoro con un'azienda utilizzatrice, la durata massima debba essere individuata dal contratto collettivo di settore applicato. Solo in assenza di disciplina specifica, la durata massima, come per legge, è fissata in 24 mesi. Viene inoltre statuito dall'accordo che, nelle ipotesi di somministrazione di lavoro con diversi utilizzatori, la successione di contratti di lavoro a tempo determinato tra agenzia e lavoratore possa avere una durata massima complessiva fino a 48 mesi.

Anche in tema di proroghe, il contratto collettivo in commento – in deroga rispetto all'attuale limite legislativo vigente per i contratti di somministrazione a termine – prevede il limite massimo di sei proroghe per ogni contratto di somministrazione. Il contratto collettivo in oggetto, peraltro, ammette, in determinati casi (qualora il Ccnl dell'utilizzatore fissi una durata massima superiore a 24 mesi; nelle situazioni di impiego di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati o di lavoratori disabili ai sensi della l. n. 68 del 1999; qualora i lavoratori siano ricollocati presso diverso utilizzatore, applicando le procedure del contratto collettivo; nelle fattispecie previste dal contratto collettivo adoperato dagli utilizzatori o da contrattazione di secondo livello), fino a otto proroghe.

Il nuovo accordo, per i lavoratori assunti dalle agenzie con contratto a tempo indeterminato, consente di eseguire contratti commerciali di somministrazione a tempo determinato (missioni) senza limite di durata massima.

Il Ccnl in oggetto, inoltre, supera i vincoli disposti dalla circolare del ministero del Lavoro del 31 ottobre 2018, n. 17, che, in tema di applicazione dei limiti temporali previsti per la successione di contratti a tempo determinato fra le medesime parti, aveva incluso nel calcolo complessivo dei 24 mesi anche i rapporti antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma. L'accordo, infatti, stabilisce che tutti i periodi di lavoro a tempo determinato contrattualizzati tra agenzia e lavoratore siano computati per un massimo di 12 mesi nell'arco temporale di 5 anni, ai fini del calcolo dell'anzianità lavorativa antecedente al 1° gennaio 2019, e ciò indipendentemente dal numero effettivo di mesi di impiego.

Infine, va sottolineato come il contratto collettivo preveda un sistema di incentivazione e premialità per i contratti di lunga durata. Esso, inoltre, stabilisce misure di sostegno per i lavoratori disoccupati che in precedenza fossero titolari di contratti di somministrazione a tempo determinato e rende strutturale la previsione del contratto a monte ore garantito (Mog, ossia la tipologia di contratto di lavoro a termine – operativa per tutti i settori in cui vi sia un aumento periodico della forza lavoro, quali turismo, Gdo, logistica, alimentare, agricoltura, Tlc, servizi alla persona – della durata minima di tre mesi, che obbliga alla corresponsione di una retribuzione minima garantita, pari al 25% della retribuzione mensile spettante ai lavoratori a tempo pieno prevista dal Ccnl dell'utilizzatore, anche qualora non venga effettuata la prestazione lavorativa).

1.8. — *Accordo di rinnovo del Ccnl energia & petrolio* — L'Accordo in oggetto, destinato ai dipendenti del settore energia e dell'industria di ricerca, estrazione, raffinazione, lavorazione e distribuzione di prodotti petroliferi, è stato sottoscritto tra Confindustria Energia e le Oo.Ss. Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil in data 19 settembre 2019 (riserva sciolta nell'ottobre 2019), entra in vigore il 1° gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021.

Quanto al trattamento economico complessivo (Tec), esso è costituito dal trattamento economico minimo (Tem, inteso come retribuzione tabellare e Crea, ossia sistema di valutazione dell'apporto individuale), che viene incrementato e riparametrato, oltre agli altri trattamenti economici riconosciuti dal Ccnl.

Viene costituito un Fondo per le ferie solidali, in via sperimentale, e viene pertanto istituito il sistema delle ferie solidali: ogni lavoratore potrà ce-

dere ai colleghi le proprie ferie o i propri permessi per l'assistenza familiare, previo consenso degli interessati e seguendo le modalità concordate con l'azienda.

Quanto ai limiti dei contratti a termine e dei somministrati, il Ccnl stabilisce detta misura complessiva nel 30% della media annua dei lavoratori a tempo indeterminato all'atto dell'assunzione (40% in determinate attività di ingegneria e costruzioni espressamente previste dall'accordo).

Con riferimento alla successione di contratti a termine, vengono inoltre riconosciute come attività stagionali quelle concernenti l'aviorifornimento, attività Gpl e talune attività di banchina, mentre, per quanto riguarda la durata massima del rapporto a termine, il Ccnl, oltre il limite di 24 mesi, prevede la possibilità di deroga assistita, mediante la stipula di un ulteriore contratto presso l'Irl.

1.9. — *Accordo di rinnovo del Ccnl imprese di viaggi e turismo Fiavet* — L'Accordo in oggetto, sottoscritto tra Fiavet, assistita da Confcommercio, e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil in data 24 luglio 2019, entra in vigore il 1° gennaio 2019 e scadrà il 30 settembre 2020. Detto accordo sostituisce integralmente, per i dipendenti delle imprese di viaggi e turismo, il Ccnl turismo Confcommercio del 20 febbraio 2010, valido, quanto a trattamenti economici e normativi per i lavoratori di dette imprese, fino al 31 dicembre 2018.

Il campo di applicazione, rispetto al citato Ccnl del 2010, viene esteso anche alle imprese operanti nel settore Mice (*meetings, incentive, congress, events*), che svolgono attività di organizzazione e vendita di viaggi *incentive*, convegni, congressi ed eventi. Proprio per tale ragione, il contratto prevede, nella classificazione del personale, alcuni profili professionali nuovi rispetto al contratto collettivo del 2010, che tengono conto delle attività svolte in tale settore.

Vengono previsti, rispetto all'Accordo del 2010, aumenti retributivi dei minimi tabellari, decorrenti dal 1° luglio 2019 e dal 1° novembre 2019, oltre al riconoscimento di un'*una tantum* per i dipendenti in forza al mese di luglio 2019, per il servizio prestato nel periodo 1° gennaio 2019-30 giugno 2019. Tale emolumento viene riproporzionato per apprendisti e lavoratori *part-time*, oltre che per il personale che non abbia prestato servizio per l'intero periodo in oggetto.

È disposta, poi, l'erogazione di un premio di risultato, legato alla stipula di accordi aziendali e/o integrativi (che possono anche stabilire la conversione dello stesso emolumento in *welfare* aziendale), proporzionato alle presenze nell'anno lavorativo precedente, che, anche in assenza di eventua-

le contrattazione di II livello, viene erogato con la retribuzione del mese di maggio 2020.

Viene inoltre regolamentato il contratto a termine, consentendo il ricorso allo stesso per i casi di stagionalità (ulteriori rispetto a quelli di cui al d.P.R. n. 1525/1963) per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (per periodi connessi a: festività, religiose e civili, nazionali ed estere; svolgimento di manifestazioni; iniziative promozionali e/o commerciali; intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale).

Degna di nota, infine, è anche la previsione dell'attribuzione del congedo per matrimonio anche nel caso di unione civile.

1.10. — *Accordo di rinnovo del Ccnl trasporto a fune Anef*— L'Accordo in oggetto, sottoscritto tra Anef e Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti e Savt Trasporti in data 15 aprile 2019, entra in vigore il 1° maggio 2019 e scadrà il 30 aprile 2022.

Il contratto collettivo recepisce i contenuti dell'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 (Patto per la fabbrica) in materia di salute e sicurezza, nonché dell'Accordo interconfederale 25 gennaio 2016 sulle molestie nei luoghi di lavoro.

Il Ccnl prevede un aumento dei minimi tabellari, significativo per il livello 4, e un aumento della indennità domenicale, elevata a Euro 13,00 per ogni effettiva giornata lavorata di domenica.

È prevista una disciplina del *welfare* aziendale, e in particolare l'obbligo per le aziende, a partire dal 1° gennaio 2020, di destinare a misure di *welfare* la somma di Euro 100 all'anno, riproporzionati per i contratti stagionali.

L'intesa incide inoltre sulla disciplina del trattamento della malattia, fissando il periodo di comporto in 180 giorni, riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei 24 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Il periodo è elevato di ulteriori 180 giorni nel caso di patologie gravi (patologie oncologiche, ictus, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero degenze ospedaliere determinate da trapianti di organi vitali). I periodi di chemioterapia ed emodialisi non sono computati ai fini del calcolo del periodo di comporto. Nel caso di gravi patologie, come sopra definite, inoltre, durante il succitato periodo di comporto aggiuntivo, l'azienda è tenuta a corrispondere un'integrazione all'indennità di malattia, tale da raggiungere il 100% della retribuzione, per il 7° e 8° mese, nonché il 70% della retribuzione per il 9° mese. È inoltre previsto

che, qualora il periodo di malattia perduri oltre il periodo di conservazione del posto di lavoro come sopra definito, il lavoratore può richiedere, con presentazione di regolari certificati medici, un periodo di aspettativa non retribuita (utile ai fini dell'anzianità di servizio, in caso di prosecuzione del rapporto), fino a 270 giorni, superati i 180 del comparto, nonché, nel caso di gravi patologie, un periodo di aspettativa di 90 giorni, superati i 360 del comparto.

Con riferimento alla disciplina del contratto a termine, degna di menzione è la definizione delle attività svolte dalle aziende che applicano il Ccnl trasporto a fune quali «stagionali». Di conseguenza, i lavoratori assunti a tempo determinato da dette aziende sono da considerarsi stagionali, con ogni effetto ai fini dell'applicazione degli artt. 19 ss., d.lgs. n. 81 del 2015.

1.11. — *Le dichiarazioni congiunte Ania, Abi e Fabi in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro* — In calce alla presente rassegna appare doveroso dare menzione delle pregevoli dichiarazioni congiunte del 14 giugno 2019, condivisa tra l'Agenzia nazionale delle imprese assicuratrici e la controparte sindacale (First-Cisl, Fisac-Cgil, Fna, Snfia, Uilca), e della precedente del 12 febbraio 2019 tra Abi e Fabi e le principali Oo.Ss. di settore (First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin, Falcri, Silcea, Sinfub), che, per espressa volontà, saranno parte integrante dei prossimi contratti collettivi di lavoro di entrambi i settori.

Si tratta di «azioni positive» degne di nota nel mondo delle relazioni industriali, o, come definite oltreoceano, *affirmative actions*, nel senso tracciato dal cd. «Codice delle pari opportunità» (d.lgs. n. 198/2006 e s.m.i.), sorte con la finalità di dare nuovo impulso al contrasto di molestie sessuali e di genere che si reiterano avverso lavoratrici o lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Le due dichiarazioni portano avanti una lotta senza quartiere attraverso la tutela della riservatezza di tutte le persone coinvolte, percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento lavorativo, promozione di una cultura di *Diversity Management* tra le imprese, volta alla prevenzione di comportamenti posti in essere per ragioni connesse al sesso, idonei a «violare la dignità» di un dipendente e di creare «un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo» (così come definite le «molestie di genere» in entrambe le dichiarazioni); ovvero comportamenti «espressi in forma fisica, verbale o non verbale aventi lo scopo di violare la dignità o di creare un clima intimidatorio [...] inclusi in tale definizione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavo-

ratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di molestia sessuale o di genere» (questa la definizione di «molestie sessuali»).

In entrambe le dichiarazioni si intende promuovere l'attività della Commissione nazionale per le pari opportunità già operante nei relativi settori e la diffusione di Commissioni aziendali nel comparto bancario e assicurativo.

Si consideri, altresì, che le due dichiarazioni divergono per due specifiche (un vero valore aggiunto) presenti unicamente nel testo sottoscritto da Ania:

– il congedo per le donne vittime di violenza di genere, novellato all'art. 24, comma 1, del d.lgs. n. 80/2015, previsto per un massimo di tre mesi viene elevato a quattro mensilità per permettere «percorsi di protezione debitamente certificati»;

– l'estensione del perimetro dei suoi possibili destinatari anche ai soggetti esterni con cui le aziende/agenzie entrano in relazione nell'esercizio d'impresa (fornitori, clienti ecc.) e alle lavorazioni date in appalto.

2. — *Contrattazione territoriale* —

2.1. — *Accordo territoriale sui contratti a tempo determinato «Milano Città Turistica»* — Nell'ottica di un contenimento di utilizzo e al fine di riaffermare il rapporto «regola-deroga» intercorrente tra assunzioni a tempo indeterminato e determinato, diverse sono state le modifiche apportate dal legislatore alla regolamentazione, relativamente al solo lavoro privato, dell'istituto del contratto a termine a seguito dell'approvazione della legge n. 96 del 2018 (cd. decreto Dignità).

Come noto, l'espressa estromissione operativa della contrattazione collettiva multilivello, di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, in tema di causali giustificative (tassativizzate e di difficile utilizzo) ha portato le relazioni industriali a trovare nuovi spazi di flessibilizzazione del lavoro a termine: si assiste così alla proliferazione di intese collettive volte a individuare nuove attività stagionali in aggiunta alle 52 novellate dal legislatore nel d.P.R. n. 1525/1963.

In tal senso si colloca l'Accordo territoriale siglato in data 6 novembre 2019 da Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e dalle Oo.Ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (Filcam-Cgil; Fisascat-Cisl; Uiltucs-Lombardia), per tutte le aziende sfornite di Rsa o Rsu delle province di riferimento, aderenti a Confcommercio Milano, e a cui trovi applicazione il Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi.

Il lavoro stagionale per le descritte attività a vocazione turistica, infatti, è esente dal rispetto del limite di durata massima (nello specifico è stata innalzata da 24 a 36 mesi la durata massima dei rapporti intercorsi tra lo stesso datore e lavoratore), dalla disciplina del cd. *Stop and go* ex art. 21 del d.lgs. n. 81/2015, dalla necessaria apposizione delle causali – di cui al primo comma dell’art. 19 – allo spirare dei primi dodici mesi del rapporto contrattuale e dalla soglia del numero complessivo dei contratti a termine contenuta all’art. 23.

2.2. — *Accordo territoriale settore Terziario, distribuzione e servizi Provincia di Modena* — Simile, ancorché meno specifico in relazione alla portata delle deroghe alla normativa, l’Accordo territoriale siglato in data 4 dicembre 2019 da Confesercenti Modena e dalle Oo.Ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (Filcam-Cgil; Fisascat-Cisl; Uiltucs-Uil), per tutte le aziende applicanti il Ccnl Terziario, distribuzioni e servizi e operanti nei Comuni di: Maranello, Modena, Formigine, Fanano, Sestola, Pavullo, Montecreto, Riolutato, Pievepelago, Fiumalbo, Lama Mocogno e Frassinoro.

La caratteristica dell’accordo in epigrafe è quella di individuare puntualmente i periodi dell’anno di «effettiva stagionalità», demandando poi all’accordo individuale l’esatta deroga alle materie di cui agli artt. 19, 21 e 23 del d.lgs. n. 81/2015.

2.3. — *Accordo sulla stagionalità per l’utilizzo del contratto a termine nelle aziende di Foggia e provincia* — L’Accordo sottoscritto il 18 dicembre 2019 tra Confcommercio Imprese per l’Italia della Provincia di Foggia e le Oo.Ss. Filcam-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, partendo dal presupposto che il «tessuto economico di riferimento mostra una scarsa dinamicità in termini di ripresa dei volumi dell’attività economica, nonché una persistente difficoltà nel creare occupazione», ha elencato le tipologie di attività, rientranti nella sfera di applicazione del Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi, caratterizzate da fatturati con andamento assimilabile a quello di attività stagionali nonché i periodi dell’anno in cui la decorrenza e scadenza dei contratti a termine sono effettivo indice della loro stagionalità.

Sicché le parti hanno suddiviso l’intera provincia su tre macroaree di riferimento (Gargano, Monti Dauni e Litorale adriatico), con la puntuale specifica delle singole località a vocazione turistica nelle quali concludere accordi individuali in deroga, ex artt. 19, 21 e 23 del d.lgs. n. 81/2015, alla generale normativa di riferimento dell’istituto.

Il datore di lavoro che intenda usufruire dei benefici dell'accordo in epigrafe dovrà obbligatoriamente non solo rispettare integralmente la parte economica, normativa e «obbligatoria» del Ccnl Terziario, distribuzione, servizi, ma anche fare espressa menzione del contratto territoriale nel singolo contratto di assunzione a tempo determinato. Obiettivo dichiarato dalle parti sociali è quello di «offrire soluzioni su temi quali l'incentivazione, l'inserimento e il reinserimento al lavoro [...] la possibilità di acquisire e incrementare competenze durante tutta la vita lavorativa, la flessibilizzazione concordata degli strumenti di gestione dei rapporti di lavoro, nonché la ricerca di modalità di sviluppo della produttività», e rappresenta un modello interessante di come le relazioni industriali al Sud Italia siano attente nel cogliere opportunità concesse loro dal legislatore, anche in contesti socio-economici più complessi e meno sviluppati.

In conclusione, come si evince da questa breve disamina, tutti gli accordi territoriali descritti finiscono per «disinnescare» gli effetti del decreto Dignità riportando – limitatamente ai potenziali soggetti passivi individuati – lo *status quo ante* normativo precedentemente in vigore.

3. — Contrattazione aziendale —

3.1. — *L'Accordo Luxottica* — In data 21.6.2019, il Gruppo Luxottica Spa, con il coordinamento sindacale (costituito da Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil) e le Rsu, hanno convenuto il rinnovo del contratto aziendale Luxottica 2019, che integra il contratto nazionale dell'occhialeria.

In particolare, in merito all'organizzazione del lavoro e all'orario, viene presentato l'istituto sperimentale del *part-time* incentivato (volto alla conciliazione vita-lavoro e a rispondere alle esigenze organizzative di riduzione del lavoro straordinario), differenziato nei diversi periodi dell'anno. L'applicazione di tale istituto consente l'inserimento dei lavoratori interinali o assunti con contratto a termine. Detti dipendenti vengono stabilizzati con assunzione a tempo indeterminato, con contratti di *part-time* incentivato a otto ore nei sette mesi di maggior attività e a sei ore nel rimanente periodo.

Il ricorso all'istituto è consentito altresì ai dipendenti che intendono aderire su base volontaria, garantendo così l'applicazione di un orario di lavoro con media oraria su base annua di 37 ore settimanali (e retribuzione mensile stabile, calcolata sulla media di 37 ore a settimana), articolate in base a un piano di lavoro – che tiene conto delle esigenze tecnico-organizzative e produttive di ciascun sito – annualmente comunicato.

L'adesione al nuovo *part-time* incentivato prevede, infine, il riconosci-

mento di un premio di incentivazione lordo annuo di 700 Euro frazionato in dodici mensilità, riconosciuto anche nel caso di modifica del piano di lavoro.

Vengono poi avviati nuovi istituti aziendali che consentono una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale, fra cui il Comitato aziendale europeo (Cae) di Luxottica e il Comitato di partecipazione di alto livello (Cpal), composto da rappresentanti della direzione aziendale e dai tre segretari nazionali delle Oo.Ss. firmatarie o loro delegati, destinato ad approfondire le dinamiche di settore e l'andamento – anche occupazionale e produttivo – dell'azienda.

Viene inoltre promosso un piano di azionariato diffuso per i lavoratori, oltre a una piattaforma *online* che consente ai dipendenti di consultare direttamente la busta paga e gestire autonomamente i dati personali e le presenze.

Infine, quanto al sistema di incentivazione variabile, il nuovo contratto aggiorna gli indicatori individuati nel precedente accordo, e tiene conto anche degli effettivi miglioramenti dei risultati in termini di servizio ai clienti e qualità e sostenibilità ambientale delle produzioni.