

OSSERVATORI ONLINE
N. 3/2020

LA CORTE COSTITUZIONALE RAPPORTO DI LAVORO PERIODO GENNAIO - GIUGNO 2020

Massimo Pallini (*)

SOMMARIO: 1. Illegittimità del passaggio nei ruoli regionali del personale alle dipendenze di enti pubblici economici o di società a totale partecipazione pubblica. — 2. Legittimità dell'attribuzione di un punteggio aggiuntivo nei concorsi regionali ai medici che hanno svolto attività di lavoro alle dipendenze di soggetti cui la Regione ha esternalizzato alcuni servizi del Ssn. — 3. Legittimità della determinazione da parte della Regione Siciliana della dotazione organica del personale addetto alla catalogazione dei beni culturali. — 4. Incostituzionalità della legge regionale che determina requisiti per l'assegnazione degli incarichi convenzionali di medico a tempo indeterminato nel settore dell'emergenza sanitaria territoriale diversi da quelli previsti dal Ccnl di comparto. — 5. Illegittimità per violazione della legge delega della previsione di una quantificazione minima del risarcimento del danno della p.a. da parte del dipendente che ha falsamente attestato la presenza in servizio. — 6. Illegittimità dell'applicazione del Ccnl dei giornalisti agli addetti degli uffici stampa della Regione. — 7. La Consulta conferma la non automaticità del licenziamento del pubblico dipendente in caso di falsa attestazione della presenza in servizio. — 8. Legittimità della proroga delle posizioni organizzative del personale transitato alla Regione Toscana dalle Città metropolitane e dalle Province.

1. — *Illegittimità del passaggio nei ruoli regionali del personale alle dipendenze di enti pubblici economici o di società a totale partecipazione pubblica* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha promosso questioni di legittimità costituzionale della legge della Regione Basilicata 22 novembre 2018, n. 38, in riferimento agli artt. 3, 51, 97, 117, comma 2, lett. l, e comma 3, Cost. La Corte ha ritenuto la questione fondata (1) nella parte in cui la legge regionale ha disposto il passaggio nei ruoli regionali del personale a tempo indeterminato appartenente a enti pubblici economici o a società a totale partecipazione pubblica in servizio

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

(1) C. cost. 28.1.2020, n. 5 – Pres. Carosi, Est. Sciarra:

1) dichiara l'illegittimità costituzionale degli artt. 24, 47, comma 1, e 53 della legge della Regione Basilicata 22 novembre 2018, n. 38 (Seconda variazione al bilancio di previsione pluriennale 2018/2020 e disposizioni in materia di scadenza di termini legislativi e nei vari settori di intervento della Regione Basilicata);

2) dichiara cessata la materia del contendere in ordine alla questione di legittimità costituzionale dell'art. 28 della legge reg. Basilicata n. 38 del 2018, promossa dal Presidente del Consiglio

presso gli uffici della stessa Regione da almeno cinque anni, senza prevedere alcuna verifica di professionalità. La Corte ha ritenuto la norma in contrasto con la regola del pubblico concorso per l'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni (art. 97 Cost.) e con il principio secondo cui tutti i cittadini possono accedere agli uffici pubblici in condizioni di eguaglianza (artt. 3 e 51 Cost.). La Consulta ha rammentato che secondo la propria giurisprudenza costante «la facoltà del legislatore di introdurre deroghe al principio del concorso pubblico deve essere delimitata in modo rigoroso, potendo tali deroghe essere considerate legittime solo quando siano funzionali esse stesse al buon andamento dell'amministrazione e ove ricorrano peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificarle» (sentt.: n. 40/2018, in *FI*, 2018, n. 4, I, 1105 ss.; n. 110/2017, in *GCost.*, 2017, n. 3, 1143 ss.; n. 134/2014, in *FI*, 2014, n. 7-8, I, 2009 ss.) e, comunque, sempre che siano previsti «adeguati accorgimenti per assicurare [...] che il personale assunto abbia la professionalità necessaria allo svolgimento dell'incarico» (sent. n. 225/2010, in *GGost.*, 2010, n. 3, 2565 ss.). La norma in esame, al contrario, consente il mancato ricorso alla selezione concorsuale senza che sussista alcuna peculiare ragione giustificatrice, né con riferimento alle necessità funzionali dell'amministrazione, né con riguardo a peculiari e straordinarie ragioni di interesse pubblico, cui certamente non possono ricondursi le generiche finalità di «razionalizzazione dell'impiego del personale a tempo indeterminato» indicate dalla norma. La Corte ha ritenuto altresì incostituzionale la stessa legge regionale nella parte in cui ha disposto la proroga dei contratti di collaborazione presso enti e strutture connesse all'amministrazione regionale in violazione dell'art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, che vieta di ricorrere alle proroghe di contratti di collaborazione, tranne che quando sia stata accertata l'impossibilità oggettiva di utilizzare per il medesimo scopo il personale già a disposizione dell'amministrazione, e comunque solo in via temporanea e sulla base di una procedura di comparazione fra candidati. In tal modo la legge regionale ha leso la sfera di competenza legislativa statale esclusiva in materia di «ordinamento civile» di cui all'art. 117, comma 2, lett. l, Cost., cui deve ascriversi anche la regolazione dei rapporti «parasubordinati». Le regole fondamentali di diritto che disciplinano i rapporti tra privati sono riconducibili alla materia dell'«ordinamento civile» asse-

dei ministri, in riferimento all'art. 117, comma 3, della Costituzione, con il ricorso indicato in epigrafe;

3) *dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 47, comma 1, della legge reg. Basilicata n. 38 del 2018, promossa dal Presidente del Consiglio dei ministri, in riferimento all'art. 117, comma 2, lettera l, Cost., con il ricorso indicato in epigrafe;*

4) *dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 55 della legge reg. Basilicata n. 38 del 2018, promossa dal Presidente del Consiglio dei ministri, in riferimento all'art. 117, comma 2, lettera l, Cost., con il ricorso indicato in epigrafe.*

gnata alla competenza esclusiva del legislatore statale e, come tali, si impongono alle Regioni anche con riguardo alle scelte, operate da queste ultime, in tema di «organizzazione amministrativa».

2. — *Legittimità dell'attribuzione di un punteggio aggiuntivo nei concorsi regionali ai medici che hanno svolto attività di lavoro alle dipendenze di soggetti cui la Regione ha esternalizzato alcuni servizi del Ssn* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha promosso questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, lett. b, della legge della Regione Lazio 2 maggio 2017, n. 4, in riferimento all'art. 117, comma 3, Cost., relativamente alla materia «tutela della salute», nella parte in cui riconosce ai candidati nelle procedure concorsuali regionali per l'assunzione quali medici un punteggio nell'ambito del curriculum formativo e professionale in relazione agli anni di lavoro svolto «in forme riconducibili a processi di esternalizzazione nell'assistenza diretta o indiretta ai pazienti nelle aziende e negli enti del servizio sanitario regionale». La Corte costituzionale ha ritenuto infondata la questione di costituzionalità (2) in quanto la Regione Lazio ha assunto, nell'esercizio della competenza concorrente in materia di «tutela della salute», una misura che risulta oggettivamente e ragionevolmente conseguente e funzionale alla concreta struttura organizzativa e gestionale da essa adottata per assicurare il Servizio sanitario, nonché il portato delle esperienze maturate nello specifico ambito territoriale per effetto delle tipologie di prestazioni lavorative di cui si è avvalsa la Regione stessa nell'esercizio della sua competenza in materia di «organizzazione amministrativa». In tal senso la disposizione regionale censurata risulta pienamente coerente con l'assetto costituzionale e ordinamentale nello specifico settore di attività: se la Regione può assicurare i servizi di assistenza sanitaria tramite forme esternalizzate nell'esercizio della sua competenza residuale in materia di «organizzazione amministrativa» e, al contempo, di quella concorrente in materia di «tutela della salute», può altresì, avvalendosi di questa stessa competenza concorrente, prevedere una misura intesa a riconoscere, nell'ambito del curriculum formativo e professionale, l'esperienza maturata dai soggetti impiegati nel settore sanitario attraverso forme esternalizzate che intendano concorrere per l'assunzione nel Servizio sanitario regionale.

(2) C. cost. 14.2.2020, n. 20 – Pres. Carosi, Est. Prosperetti:

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, lettera b, della legge della Regione Lazio 2 maggio 2017, n. 4 (Disposizioni in materia di assunzione di personale nelle aziende e negli enti del servizio sanitario regionale), nel testo originario e in quello modificato dall'art. 17, comma 92, della legge della Regione Lazio 14 agosto 2017, n. 9 (Misure integrative, correttive e di coordinamento in materia di finanza pubblica regionale. Disposizioni varie), promossa, in riferimento all'art. 117, comma 3, della Costituzione, dal Presidente del Consiglio dei ministri con il ricorso indicato in epigrafe.

3. — *Legittimità della determinazione da parte della Regione Siciliana della dotazione organica del personale addetto alla catalogazione dei beni culturali* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha promosso questione di legittimità costituzionale della legge della Regione Siciliana 8 maggio 2018, n. 8, nella parte in cui dispone la dotazione organica del personale dell'amministrazione regionale ricomprendendo il personale dei catalogatori ed esperti catalogatori dei beni culturali a prescindere dalla necessità di coprire posti vacanti, in contrasto con quanto prevedono gli artt. 6, 6-ter e 35 del d.lgs. n. 165/2001, secondo cui la dotazione organica deve invece essere definita in base al piano dei fabbisogni, non potendo prevedere l'assorbimento di personale aprioristicamente determinato. La Corte costituzionale ha ritenuto la questione infondata (3) in quanto la Regione non avrebbe indebitamente travalicato i confini tra ciò che è ascrivibile alla materia «ordinamento civile» di competenza statale e ciò che al contrario è riconducibile alla competenza regionale: sono da ricondurre alla prima «gli interventi legislativi che [...] dettano misure relative a rapporti lavorativi già in essere» (cfr. sentt.: n. 251/2016, in *FI*, 2017, n. 2, I, 451 ss.; n. 186/2016, *ivi*, 2016, n. 10, I, 3038 ss.; n. 180/2015, in *GGost.*, 2015, n. 4, 1355 ss.); rientrano invece nella seconda «i profili pubblicistico-organizzativi dell'impiego pubblico regionale» (cfr. sentt.: n. 241/2018, in *GGost.*, 2018, n. 6, 2754 ss.; n. 149/2012, *ivi*, 2012, n. 3, 2040 ss.). La disposizione censurata è funzionale alla realizzazione di esigenze organizzative dell'amministrazione pubblica siciliana, secondo criteri di efficienza, economicità e qualità dei servizi, cui la definizione della dotazione organica, attraverso la modulazione del piano dei fabbisogni di personale, è preordinata. In tal senso, la disposizione regionale costituisce espressione della competenza legislativa esclusiva in materia di ordinamento degli uffici e degli enti regionali, di cui all'art. 14, lett. *p*, dello Statuto della Regione Siciliana.

4. — *Incostituzionalità della legge regionale che determina requisiti per l'assegnazione degli incarichi convenzionali di medico a tempo indeterminato nel settore dell'emergenza sanitaria territoriale diversi da quelli previsti dal Ccnl di comparto* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha impugnato l'art. 135 della legge della Regione Piemonte 17 dicembre 2018, n. 19, che consente al personale medico,

(3) C. cost. 20.2.2020, n. 25 – Pres. Cartabia, Est. Amoroso:

1) dichiara cessata la materia del contendere in ordine alla questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 della legge della Regione Siciliana 8 maggio 2018, n. 8 (Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2018. Legge di stabilità regionale), promossa dal Presidente del Consiglio dei ministri, in riferimento all'art. 117, comma 2, lettera l, della Costituzione;

2) dichiara non fondate, nei sensi di cui in motivazione, le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 66 della legge reg. Siciliana n. 8 del 2018, promosse dal Presidente del Consiglio dei ministri, in riferimento all'art. 117, commi 2, lettera l, e 3, Cost., con il ricorso indicato in epigrafe.

in servizio presso le strutture del sistema di emergenza-urgenza territoriale 118 delle aziende sanitarie della Regione Piemonte e con un'anzianità lavorativa di almeno tre anni, ma privo dell'attestato di formazione in medicina generale, di accedere alle procedure di assegnazione degli incarichi convenzionali a tempo indeterminato nell'emergenza sanitaria territoriale. La Corte costituzionale ha ritenuto la questione fondata per violazione dell'art. 117, comma 3, Cost. (4). Al riguardo, la Corte ha rilevato che le leggi dello Stato e le norme della contrattazione collettiva nazionale stabiliscono che il personale medico, per poter accedere alle graduatorie regionali di assegnazione degli incarichi convenzionali a tempo indeterminato nel settore dell'emergenza sanitaria territoriale, debba aver conseguito il diploma di formazione specifica in medicina generale e l'attestato di idoneità all'esercizio dell'attività di emergenza sanitaria. Tale disciplina costituisce un principio fondamentale della legislazione statale che vincola la legislazione regionale in materia di «tutela della salute».

5. — *Illegittimità per violazione della legge delega della previsione di una quantificazione minima del risarcimento del danno della p.a. da parte del dipendente che ha falsamente attestato la presenza in servizio* — La Corte dei conti, S. giurisdizionale regionale per l'Umbria, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 55-*quater*, comma 3-*quater*, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, inserito dal d.lgs. n. 116/2016, il quale prevede che, nel caso in cui la falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, sia accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, la procura della Corte dei conti debba esercitare l'azione di responsabilità e l'ammontare del danno risarcibile sia rimesso alla valutazione equitativa del giudice, ma comunque di misura non inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento. Ad avviso del giudice rimettente, in tal modo l'azione di responsabilità contabile, che è ontologicamente compensativa tendendo al ripristino del patrimonio pubblico danneggiato, subirebbe invece un'evidente «torsione sanzionatoria» che incorrerebbe nella violazione dell'art. 76 Cost., giacché la legge delega (art. 17, comma 1, lett. *s*, legge n. 124 del 2015) ha fissato quale principio e criterio direttivo la «introduzione di norme in materia di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti finalizzate ad accelerare e rendere concreto e certo nei tempi di espletamento e di conclusione l'esercizio dell'azione disciplinare». Pertanto, secondo il rimettente, il decreto delegato non

(4) C. cost. 6.3.2020, n. 38 – Pres. Cartabia, Est. Prosperetti:
dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 135 della legge della Regione Piemonte 17 dicembre 2018, n. 19 (Legge annuale di riordino dell'ordinamento regionale. Anno 2018).

avrebbe potuto incidere sulla disciplina dell'azione di responsabilità amministrativa, né tanto meno avrebbe potuto porre regole finalizzate a far assumere ai criteri di computo del danno all'immagine una valenza sanzionatoria, comunque non confondibile, sia funzionalmente che strutturalmente, con il procedimento disciplinare che il legislatore delegato aveva posto a oggetto della delega. La Corte costituzionale ha dichiarato la questione fondata (5). Effettivamente l'art. 17, comma 1, lett. s, della legge delega ha previsto unicamente l'introduzione di norme in materia di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti, finalizzate ad accelerare e rendere concreto e certo nei tempi di espletamento e di conclusione l'esercizio dell'azione disciplinare, senza che possa ritenersi in essa contenuta l'introduzione di nuove fattispecie sostanziali in materia di responsabilità amministrativa. La disposizione censurata, al contrario, ha finito per prevedere una nuova fattispecie di natura sostanziale intrinsecamente collegata con l'avvio, la prosecuzione e la conclusione dell'azione di responsabilità da parte del procuratore della Corte dei conti.

6. — *Illegittimità dell'applicazione del Ccnl dei giornalisti agli addetti degli uffici stampa della Regione* — La Corte dei conti, S. regionale di controllo per la Basilicata, ha sollevato questione di legittimità costituzionale della legge della Regione Basilicata 9 febbraio 2001, n. 7, nella parte in cui prevede l'applicazione del contratto nazionale di lavoro dei giornalisti agli addetti degli uffici stampa della Regione e degli enti subregionali, demandando a una specifica area di contrattazione regionale l'individuazione e la regolamentazione dei profili professionali all'interno degli uffici stampa e consentendo ai dipendenti regionali, iscritti all'ordine dei giornalisti, di optare per l'applicazione del contratto di lavoro giornalistico, garantendo il relativo trattamento assistenziale e previdenziale. La Corte costituzionale ha ritenuto la questione fondata (6). La previsione dell'applicazione del contratto di lavoro dei giornalisti, in luogo di quello del comparto Funzioni locali come prescritto dalla contrattazione collettiva nazionale, ha invaso la sfera di competenza esclusiva del legislatore statale in materia di ordina-

(5) C. cost. 1.4.2020, n. 61 – Pres. ed Est. Carosi:

1) dichiara inammissibile la costituzione di C.S. nel giudizio di legittimità costituzionale di cui in epigrafe;

2) dichiara l'illegittimità costituzionale del secondo, terzo e quarto periodo del comma 3-quarter dell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001, come introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera b, del d.lgs. n. 116 del 2016.

(6) C. cost. 12.6.2020, n. 112 – Pres. Cartabia, Est. Propseretti:

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, commi 2 e 6, e dell'art. 6, commi 1 e 2, della legge della Regione Basilicata 9 febbraio 2001, n. 7 (Disciplina delle attività di informazione e comunicazione della Regione Basilicata).

mento civile, tra cui rientra il trattamento economico dei dipendenti pubblici, e ha determinato un incremento della spesa per il personale illegittimo, in quanto privo di copertura e disposto in assenza dei presupposti normativi, idoneo ad alterare gli equilibri economico-finanziari dell'ente. Già in precedenza la Consulta aveva avuto modo di affermare (cfr. sentt. n. 10/2019, in *FI*, 2019, n. 3, I, 707 ss., e n. 81/2019, *ivi*, 2019, n. 6, I, 1843 ss.) che la regolazione del rapporto di lavoro del personale in questione è riconducibile alla competenza statale in materia di ordinamento civile. Il contratto collettivo relativo al personale del comparto Funzioni locali (negoziato dall'Aran e dalle organizzazioni sindacali del comparto) ha ora disciplinato la posizione dei giornalisti addetti agli uffici stampa regionali, così da escludersi la legittimità di una legge regionale che prevede l'applicazione ai giornalisti inquadrati nel personale di ruolo della Regione di un contratto collettivo non negoziato dall'Aran, ma dalle organizzazioni datoriali degli editori e dalla Federazione nazionale della stampa italiana. L'invasione della competenza statale, ad avviso della Consulta, è funzionalmente correlata anche alla violazione degli artt. 81 e 97 Cost., avendo determinato un incremento delle poste passive del bilancio in riferimento al costo del personale giornalistico, originato da un'autorizzazione priva di valido presupposto normativo, non potendo la Regione allocare risorse in difetto di competenza legislativa. Quindi, la definizione di un trattamento economico attraverso legge regionale, operato mediante la tecnica del rinvio a un contratto collettivo nazionale del settore privato, quale quello dei giornalisti, non solo integra una fonte di disciplina diversa dalla contrattazione collettiva del pubblico impiego regolata dal d.lgs. n. 165 del 2001, ma comporta un aumento illegittimo della spesa esorbitando dalle risorse entro cui si muove la stessa contrattazione collettiva pubblica; risorse che sono assegnate dal legislatore statale tenendo conto dei principi di coordinamento della finanza pubblica e che vedono nei limiti alla spesa per il personale un importante strumento di contenimento per assicurare l'equilibrio di bilancio di tutto il settore pubblico allargato.

7. — *La Consulta conferma la non automaticità del licenziamento del pubblico dipendente in caso di falsa attestazione della presenza in servizio* — Il Tribunale di Vibo Valentia ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. *a*, d.lgs. n. 165/2001, inserito dal d.lgs. n. 150/2009, in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 35 e 117 Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea. Secondo il rimettente, la norma censurata violerebbe questi parametri nella parte in cui stabilisce che, in caso di falsa attestazione della presenza in servizio del pubblico dipendente, mediante alterazione dei sistemi di rilevamento o con altre modalità fraudolente, la sanzione disciplinare del licenziamento si applichi «comunque». La Corte costituzionale ha ritenuto la questio-

ne inammissibile (7) poiché il giudice remittente non avrebbe congruamente illustrato le ragioni per cui non sarebbe possibile aderire alla interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 55-*quater* affermata sia dalla dottrina maggioritaria sia dalla giurisprudenza di legittimità. Secondo quest'ultime, infatti, la norma non potrebbe essere interpretata nel senso che definisca un automatismo espulsivo perché una tale lettura la porrebbe in contrasto con la giurisprudenza costituzionale sulla proporzionalità sanzionatoria; l'avverbio «comunque», impiegato dall'art. 55-*quater*, andrebbe invece riferito alla dialettica interna tra le fonti del rapporto di lavoro, in esso rinvenendo un ostacolo imperativo a qualunque limitazione di fonte pattizia circa la titolarità astratta del potere datoriale di licenziamento nelle fattispecie tipizzate dal legislatore, ma non anche un impedimento al sindacato giurisdizionale sull'esercizio concreto e proporzionato del potere medesimo (cfr. sentt. n. 22075/2018 e n. 9314/2018, in *MGC*, 2018; n. 25750/2016, in *FI*, 2017, n. 3, I, 884 ss.). La Corte di Cassazione ravvisa nel disposto della norma un'inversione dell'onere della prova, ponendo a carico del dipendente, autore materiale del fatto tipico, l'onere di provare la sussistenza di elementi fattuali di carattere attenuante o esimente, idonei a superare la presunzione legale di gravità dell'illecito. Il Tribunale rimettente ha fatto riferimento nella propria ordinanza all'orientamento della giurisprudenza di legittimità, ma, riguardo a esso, si è limitato ad affermare che l'interpretazione adeguatrice praticata dall'organo nomofilattico è antiletterale, astenendosi dal mettere a confronto il dato letterale con gli ulteriori profili del quadro normativo valorizzati in altro senso sia dalla giurisprudenza di legittimità sia dall'analisi dottrinale. La Corte ha al riguardo osservato che, per essere realmente consapevole, l'esclusione dell'interpretazione adeguatrice da parte del giudice *a quo* deve fondarsi su un esame «accurato ed esaustivo» delle alternative poste a disposizione dal dibattito giurisprudenziale (sent. n. 253/2017, in *FI*, 2018, n. 6, I, 1887 ss.): in difetto di tale esame, la questione di legittimità costituzionale è inammissibile.

(7) C. cost. 23.6.2020, n. 123 – Pres. Cartabia, Est. Petitti:

*dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera a, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), inserito dall'art. 69, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), sollevate, in riferimento agli artt. 3, comma 1, 4, comma 1, 24, comma 1, 35, comma 1, e 117, comma 1, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la legge 9 febbraio 1999, n. 30, dal Tribunale ordinario di Vibo Valentia, in funzione di giudice del lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe.*

8. — *Legittimità della proroga delle posizioni organizzative del personale transitato alla Regione Toscana dalle Città metropolitane e dalle Province* — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha impugnato la legge della Regione Toscana 7 maggio 2019, n. 22, nella parte in cui ha previsto che gli incarichi di posizione organizzativa della Regione proseguano la loro efficacia «fino al completamento delle procedure di attribuzione attivate successivamente all'entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 23, comma 4, del d.lgs. n. 75/2017 e, comunque, non oltre il 31 ottobre 2019». Il ricorrente ha dedotto la violazione dell'art. 117, comma 2, lett. l, Cost. in relazione alle disposizioni dettate dal d.lgs. n. 165/2001 per contrasto con l'art. 13 del Ccnl del comparto Funzioni locali per il periodo 2016-2018, che invece ha previsto che gli incarichi di posizione organizzativa ancora in essere, già conferiti sulla base dei precedenti contratti collettivi nazionali di comparto, avrebbero potuto essere prorogati – nelle more della definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative – non oltre il termine di un anno dalla data di sottoscrizione dello stesso Ccnl. La Corte costituzionale ha ritenuto la questione infondata (8). Le posizioni organizzative sono figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure che rivestono carattere tecnico-scientifico e di ricerca, ora previste dall'art. 40, comma 2, d.lgs. n. 165/2001. Tali posizioni, secondo la contrattazione collettiva del comparto Funzioni locali, sono assegnate a personale di categoria D e prevedono lo svolgimento di funzioni «di particolare complessità», per le quali è richiesto «un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa». Ad avviso della Consulta, la Regione Toscana, nell'attingere alla contrattazione collettiva per la definizione delle funzioni inerenti a tali posizioni organizzative, ha inteso far fronte alla mobilità di personale appartenente all'area D, proveniente dalle Città metropolitane e dalle Province, avvalendosi della propria discrezionalità nell'organizzazione amministrativa di uffici che impongono un alto livello di professionalità. Il conferimento di una posizione organizzativa non comporta l'inquadramento in una nuova categoria contrattuale, ma unicamente l'attribuzione temporanea di una posizione di responsabilità, con correlato beneficio economico, alla scadenza della quale il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza, con il relativo trattamento economico (cfr. Cass. n. 18561/2019, ord., in *D&G online*,

(8) C. cost. 25.6.2020, n. 128 – Pres. Cartabia, Est. Sciarra:
dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale della legge della Regione Toscana 7 maggio 2019, n. 22 (Disposizioni transitorie e urgenti in materia di incarichi di posizione organizzativa della Regione Toscana), promosse, in riferimento agli artt. 3 e 117, comma 2, lettera l, della Costituzione, dal Presidente del Consiglio dei ministri, con il ricorso indicato in epigrafe.

2019, 11 luglio). La posizione organizzativa, creata per sottrazione dalle funzioni dirigenziali, cui si fanno risalire ancor più pregnanti compiti strategici e di coordinamento, si caratterizza dunque per la temporaneità dell'assegnazione, cui corrisponde una quota accessoria della retribuzione. La Consulta ha rammentato al riguardo che, secondo la propria costante giurisprudenza, il lavoro pubblico, anche regionale, deve ricondursi, per i profili privatizzati del rapporto, alla materia dell'ordinamento civile e quindi alla competenza legislativa statale esclusiva di cui all'art. 117, comma 2, lett. *l*, Cost., mentre i profili «pubblicistico-organizzativi» a esso afferenti rientrano nell'ordinamento e organizzazione amministrativa regionale, e quindi nella competenza legislativa residuale della Regione prevista dall'art. 117, comma 4, Cost. (cfr. sentt.: n. 25/2020, in *GCost.*, 2020, n. 1, 218 ss.; n. 241/2018, *ivi*, 2018, n. 6, 2754 ss.; n. 149/2012, *ivi*, 2012, n. 3, 2040 ss.). La proroga degli incarichi di posizione organizzativa già in essere, disposta dalla censurata legge regionale Toscana, dunque, si iscriverebbe in questo quadro di riferimento quale intervento di natura organizzativa, volto ad assicurare – specie in settori interessati dal trasferimento di personale e delle relative funzioni ai sensi della legge n. 56 del 2014 – la necessaria continuità dell'azione amministrativa. Alla necessità di operare l'innesto di personale in mobilità nell'assetto organizzativo regionale si collega la scelta discrezionale della Regione che, ad avviso della Consulta, sarebbe ispirata al principio di buon andamento e di imparzialità dell'amministrazione, di cui all'art. 97 Cost. La Regione, infatti, era chiamata ad assicurare la continuità delle funzioni già assegnate, nelle more dell'individuazione, con apposito d.P.C.m., dei parametri che consentissero di quantificare le complessive risorse per il trattamento accessorio del personale destinatario di posizioni organizzative e, nel prorogare le posizioni già attribuite, anche oltre il termine indicato dal Ccnl, ha quindi ritenuto di esercitare i poteri discrezionali di cui è titolare, premurandosi al contempo di consultare le parti sociali in vista dell'imminente riassetto delle posizioni organizzative. Entrato in vigore il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, la Regione Toscana si è prontamente attivata per concludere, entro tempi ragionevoli, il procedimento volto alla definizione delle nuove posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del Ccnl, giungendo infine ad attribuirle formalmente in data 12 settembre 2019, con contestuale cessazione degli incarichi già attribuiti.

LA CORTE COSTITUZIONALE
SICUREZZA SOCIALE
 PERIODO APRILE - AGOSTO 2020

Lorenzo Fassina (*)

SOMMARIO: 1. Bonus bebè agli stranieri extracomunitari. — 2. Invalidi civili totali: l'incremento della pensione di inabilità scatta a 18 anni e non a 60. — 3. Reddito di cittadinanza: legittima la sospensione per i richiedenti sottoposti a misura cautelare personale. — 4. Indennizzo a favore dei soggetti danneggiati da complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie (epatite A). — 5. Determinazione dei livelli essenziali di assistenza sanitaria (Lea) e legislazione regionale. — 6. Tardività della domanda di Cigs. — 7. Garanzia dei Lea nella sanità.

1. — *Bonus bebè agli stranieri extracomunitari* — «Il divieto di discriminazioni arbitrarie e la tutela della maternità e dell'infanzia, salvaguardati dalla Costituzione italiana (artt. 3, c. 1, e 31 Cost.), devono essere interpretati anche alla luce delle indicazioni vincolanti offerte dal diritto dell'Unione europea. Le tutele riconosciute dalla Costituzione e dal diritto Ue, infatti, sono tra loro complementari, proprio perché legate da un nesso di mutua implicazione e di feconda integrazione». È quanto si legge nell'ordinanza n. 182/2020 (1), con cui la Corte

(*) Responsabile Ufficio giuridico e vertenze Cgil nazionale.

(1) C. cost. 30.7.2020, n. 182 – Pres. Cartabia, Est. Sciarra:

1) dispone di sottoporre alla Corte di Giustizia dell'Unione europea, ai sensi e per gli effetti dell'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TfUe), come modificato dall'art. 2 del Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 e ratificato dalla legge 2 agosto 2008, n. 130, la seguente questione pregiudiziale: se l'art. 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CdfUe), proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, debba essere interpretato nel senso che nel suo ambito di applicazione rientrino l'assegno di natalità e l'assegno di maternità, in base all'art. 3, paragrafo 1, lettere b e j, del Regolamento (Ce) n. 883/2004, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, richiamato dall'art. 12, paragrafo 1, lettera e, della Direttiva n. 2011/98/UE, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico, e se, pertanto, il diritto dell'Unione debba essere interpretato nel senso di non consentire una normativa nazionale che non estende agli stranieri titolari del permesso unico di cui alla medesima direttiva le provvidenze sopra citate, già concesse agli stranieri titolari di permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo;

2) chiede che le questioni pregiudiziali siano decise con procedimento accelerato; 3) sospende i giudizi sino alla definizione delle suddette questioni pregiudiziali; 4) ordina la trasmissione di co-

costituzionale, seguendo la procedura del rinvio pregiudiziale, ha rivolto alla Corte di Giustizia Ue un quesito sul riconoscimento degli assegni di natalità e di maternità agli stranieri extracomunitari (art. 1, comma 125, della legge 23.12.2014, n. 190; art. 74 del decreto legislativo 26.3.2001, n. 151). Le questioni di costituzionalità erano state sollevate dalla Cassazione: si trattava di valutare se, subordinando l'erogazione degli assegni a un periodo di cinque anni di permanenza nel territorio dello Stato nonché al possesso di un reddito adeguato e di un alloggio, si ponesse in essere un'ingiustificata discriminazione degli stranieri che risiedono legalmente in Italia e versano in condizioni di più grave bisogno. Secondo la Cassazione, vi sarebbe violazione degli articoli 3 e 31 della Costituzione, ma anche del principio di parità di trattamento tra cittadini europei e cittadini di paesi terzi, quanto alle prestazioni familiari e di maternità, enunciato dalla Direttiva n. 2011/98 Ue, in armonia con il riconoscimento del diritto alle prestazioni di sicurezza sociale sancito dall'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali Ue. La Corte costituzionale ha chiesto alla Corte di Lussemburgo di chiarire se la normativa italiana – che subordina alla titolarità del permesso per soggiornanti Ue di lungo periodo la concessione agli stranieri degli assegni di natalità e di maternità – sia compatibile con l'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue, che prevede il diritto alle prestazioni di sicurezza sociale, e con l'articolo 12, paragrafo 1, lettera e, della Direttiva n. 2011/98/Ue, sulla parità di trattamento tra cittadini di paesi terzi e cittadini degli Stati membri. Con riguardo all'assegno di natalità, la Corte costituzionale ne ha identificato, accanto alla finalità premiale, una concorrente funzione di sostegno alle famiglie in condizioni economiche precarie. Esso, pertanto, potrebbe essere qualificato come «prestazione familiare» secondo il diritto dell'Unione (articoli 1, lettera z, e 3, paragrafo 1, lettera j, del Regolamento Ce n. 883/2004), con la conseguente applicazione del principio di parità di trattamento. Il quesito preliminare riguarda anche l'assegno di maternità e la sua riconducibilità all'articolo 34 della Carta, letto alla luce del diritto secondario, volto ad assicurare a tutti i cittadini di paesi terzi che soggiornano e lavorano regolarmente negli Stati membri «uno stesso insieme comune di diritti, basato sulla parità di trattamento», vincolando gli Stati ospitanti a osservare quest'obbligo.

2. — *Invalidi civili totali: l'incremento della pensione di inabilità scatta a 18 anni e non a 60* — L'importo mensile della pensione di inabilità spettante agli invalidi civili totali, stabilito dall'articolo 12, comma 1, della legge n. 118 del 1971, oggi pari a 286,81 euro, «è innegabilmente, e manifestamente, insufficiente» ad

pia della presente ordinanza, unitamente agli atti dei giudizi, alla cancelleria della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

assicurare agli interessati il «minimo vitale», ma il suo adeguamento rientra nella discrezionalità del legislatore. Tuttavia, gli invalidi civili totalmente inabili al lavoro hanno diritto al cosiddetto «incremento al milione» della pensione di inabilità (oggi pari a 651,51 euro) fin dal compimento dei 18 anni, senza aspettare i 60. Il requisito anagrafico finora previsto dalla legge è irragionevole in quanto «le minorazioni fisio-psichiche, tali da importare un'invalidità totale, non sono diverse nella fase anagrafica compresa tra i diciotto anni (ovvero quando sorge il diritto alla pensione di invalidità) e i cinquantanove, rispetto alla fase che consegue al raggiungimento del sessantesimo anno di età, poiché la limitazione discende, a monte, da una condizione patologica intrinseca e non dal fisiologico e sopravvenuto invecchiamento». È uno dei passaggi della motivazione della sentenza n. 152/2020 (2) con cui la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 38, comma 4, della legge n. 448 del 2001, là dove stabilisce che i benefici incrementativi spettanti agli invalidi civili totali sono concessi ai soggetti di età pari o superiore a 60 anni, anziché ai soggetti di età superiore a 18. Nel caso concreto da cui è nata la questione di legittimità costituzionale, si trattava di una persona affetta da tetraplegia spastica neonatale, incapace non solo di svolgere i più elementari atti quotidiani della vita (come lavarsi, vestirsi, alimentarsi), ma anche di comunicare con l'esterno: condizione dipendente dalla menomazione pregressa e non dal superamento di determinate soglie anagrafiche. La sentenza rileva che la maggiore spesa a carico dello Stato, derivante dall'estensione della maggiorazione agli invalidi civili – nel rispetto delle soglie di reddito stabilite dalla legge n. 448 del 2001 –, non viola l'articolo 81 Cost., poiché sono in gioco diritti incompressibili della persona. I vincoli di bilancio, dunque, non possono prevalere. «Ciò comporta – ha affermato la Corte – che il legislatore deve provvedere tempestivamente alla copertura degni oneri derivanti dalla pronuncia, nel rispetto del vincolo costituzionale dell'equilibrio di bilancio in senso dinamico». Nella prospettiva del «contemperamento dei valori costituzionali», la Corte ha peraltro ri-

(2) C. cost. 20.7.2020, n. 152 – Pres. Cartabia, Est. Morelli:

1) dichiara, nei sensi e nel termine di cui in motivazione, l'illegittimità costituzionale dell'art. 38, comma 4, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2002)», nella parte in cui, con riferimento agli invalidi civili totali, dispone che i benefici incrementativi di cui al comma 1 sono concessi «ai soggetti di età pari o superiore a sessanta anni» anziché «ai soggetti di età superiore a diciotto anni»;

2) dichiara inammissibile la questione di illegittimità costituzionale dell'art. 12, comma 1, della legge 30 marzo 1971, n. 118 (Conversione in legge del decreto legge 30 gennaio 1971, n. 5, e nuove norme in favore dei mutilati e invalidi civili), sollevata, in riferimento agli artt. 3, 38, comma 1, 10, comma 1, e 117, comma 1, Cost., dalla Corte d'Appello di Torino, S. lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe.

tenuto di graduare gli effetti temporali della sua sentenza, facendoli decorrere (solo) dal giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*. La Corte ha concluso che resta, comunque, ferma la possibilità per il legislatore di rimodulare la disciplina delle misure assistenziali vigenti, purché sia garantita agli invalidi civili totali l'effettività dei diritti loro riconosciuti dalla Costituzione.

3. — *Reddito di cittadinanza: legittima la sospensione per i richiedenti sottoposti a misura cautelare personale* — È legittima la disposizione di cui all'articolo 7-ter, comma 1, del d.l. n. 4/2019 che prevede la sospensione dell'erogazione del reddito di cittadinanza nei confronti dei richiedenti a cui sia stata applicata una qualsiasi misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo. Ciò perché la scelta si fonda su un giudizio di pericolosità del soggetto insita nell'applicazione della misura cautelare e, pertanto, tale decisione rientra nei poteri discrezionali del legislatore. È quanto ha affermato la Corte costituzionale con la sentenza n. 122/2020 (3). La disposizione prevede la sospensione dell'erogazione del beneficio nei confronti del beneficiario o del richiedente cui è applicata una misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo, nonché del condannato con sentenza non definitiva per taluno dei delitti indicati all'articolo 7, comma 3, del citato d.l. n. 4/2019 (si tratta di reati di terrorismo ed eversione e di stampo mafioso; false dichiarazioni od omesse comunicazioni concernenti i requisiti per ottenere e mantenere il reddito di cittadinanza; reato di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche). Secondo il Tribunale di Palermo la norma era illogica e irrazionale in quanto prevedeva la sospensione dell'erogazione del reddito di cittadinanza nei confronti dei beneficiari sottoposti a una misura cautelare personale per qualsiasi reato, cioè anche per quelli non inseriti nel novero di cui al predetto art. 7, comma 3. L'irrazionalità stava nel fatto che il reddito di cittadinanza sarebbe stato sospeso nei confronti del destinatario di un provvedimento cautelare per un reato diverso da quelli di cui al citato comma 3 dell'art. 7, per poi essere ripristinato ove per lo stesso reato il soggetto fosse stato condannato con sentenza non definitiva. Secondo la Corte costituzionale la scelta di sospendere il beneficio a tutti i soggetti sottoposti a misure cautelari personali rientra tra i poteri discrezionali del legislatore. Infatti alla base della scelta legislativa vi è una valutazione evidentemen-

(3) C. cost. 23.6.2020, n. 122 – Pres. Cartabia, Est. Amato:
dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 7-ter, comma 1, del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni), convertito, con modificazioni, in legge 28 marzo 2019, n. 26, sollevata dal giudice per le indagini preliminari del Tribunale ordinario di Palermo, in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

te diversa da quella relativa alla mancanza di condanne definitive (infradecennali) per reati concernenti il fraudolento conseguimento di erogazioni pubbliche o qualificati di particolare allarme sociale. Tale valutazione, infatti, si fonda su un giudizio sulla pericolosità del soggetto insita nell'applicazione della misura cautelare. Per tale ragione la scelta appare coerente con il contesto normativo disegnato dal legislatore, poiché con la cessazione della misura cautelare cessa anche quel pericolo concreto e attuale che legittima la sospensione e il soggetto interessato riacquista nuovamente lo specifico requisito per richiedere il reddito di cittadinanza. In definitiva, non ravvisandosi una irrazionalità «manifesta e irrefutabile» della norma, la Corte ha respinto la richiesta di illegittimità costituzionale sollevata dal Tribunale palermitano.

4. — *Indennizzo a favore dei soggetti danneggiati da complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie (epatite A)* — La Corte costituzionale, con la sentenza n. 118/2020 (4), ha dichiarato l'illegittimità della disposizione che non contemplava il risarcimento per i danni prodotti da una vaccinazione fortemente raccomandata (contro il contagio dal virus dell'epatite A), bensì non obbligatoria, così riconoscendo che collide col diritto costituzionale alla salute l'omesso indennizzo per i danni irreversibili da vaccinazione «fortemente» raccomandata, pur se non obbligatoria. La Sezione lavoro della Corte di Cassazione (ordinanza 11.10.2019) aveva sollevato, in relazione agli artt. 2, 3 e 32 della Costituzione, questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, della l. 25 febbraio 1992, n. 210 («Indennizzo a favore dei soggetti danneggiati da complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazioni di emoderivati»), nella parte in cui non contempla che il diritto all'indennizzo, istituito e regolato dalla medesima legge, spetti pure a coloro che abbiano subito lesioni o infermità, dalle quali sia derivata una menomazione permanente della integrità psico-fisica, per una vaccinazione non obbligatoria, bensì raccomandata, contro il contagio dal virus dell'epatite A. Il giudice di legittimità doveva valutare il ricorso proposto dal ministero della Salute contro una sentenza della Corte territoriale, dove si era disposto il versamento dell'indennità, ex l. n. 210 del 1992, in favore di una donna che si era sottoposta alla vaccinazione contro il virus dell'epa-

(4) C. cost. 23.6.2020, n. 118 – Pres. Cartabia, Est. Zanon:
dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, della legge 25 febbraio 1992, n. 210 (Indennizzo a favore dei soggetti danneggiati da complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazioni di emoderivati), nella parte in cui non prevede il diritto a un indennizzo, alle condizioni e nei modi stabiliti dalla medesima legge, a favore di chiunque abbia riportato lesioni o infermità, da cui sia derivata una menomazione permanente della integrità psico-fisica, a causa della vaccinazione contro il contagio dal virus dell'epatite A.

tite A, e che, per l'effetto, era risultata affetta da «lupus eritematoso sistemico». Il giudice di merito aveva considerato dimostrata l'esistenza del rapporto eziologico tra la somministrazione dell'antidoto e la malattia. Nella specie, la donna aveva aderito a una campagna di vaccinazione iniziata nel 1997 contro il contagio da epatite A, quindi era stata sottoposta a vaccinazione, nel 2003 e nel 2004, a seguito di una sua personale convocazione presso l'Asl territorialmente competente. Nel riconoscere l'incostituzionalità della disposizione incriminata, la Consulta ha ribadito che la previsione del diritto all'indennizzo, in conseguenza di patologie in rapporto causale con una vaccinazione obbligatoria o raccomandata, non deriva da valutazioni negative sul grado di affidabilità medico-scientifica della somministrazione di vaccini, bensì, al contrario, la previsione dell'indennizzo completa il «patto di solidarietà» tra individuo e collettività in materia di tutela della salute, così rendendo più serio e affidabile ogni programma sanitario preordinato alla diffusione dei trattamenti vaccinali, al fine della più estesa copertura della popolazione. La Consulta ha evidenziato che un eventuale accoglimento mirato della questione, cioè per categoria di soggetti ovvero per porzione del territorio, oltretutto contrastare col fondamento scientifico dell'azione vaccinale (che rinviene uno strumento di protezione della salute nella più diffusa copertura immunitaria), risulterebbe confliggere con la logica della tutela indennitaria, che ripaga a spese di «tutti» un danno subito nell'interesse di «tutti», snaturando le premesse della raccomandazione, fino a far degradare l'opzione vaccinale dell'appartenente a una categoria a rischio, o del residente in una certa zona del territorio, a scelta di vaccinazione volontaria (ancorché in ipotesi indispensabile per la sua salute), priva di diretti riflessi sociali, cui non dovrebbe allora essere concessa una tutela costituzionalmente imposta, bensì, al più, un discrezionale sussidio (tra le tante, sentenza n. 55 del 2019). La Consulta ha quindi dichiarato «l'illegittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, della legge 25 febbraio 1992, n. 210 (Indennizzo a favore dei soggetti danneggiati da complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazioni di emoderivati), nella parte in cui non prevede il diritto a un indennizzo, alle condizioni e nei modi stabiliti dalla medesima legge, a favore di chiunque abbia riportato lesioni o infermità, da cui sia derivata una menomazione permanente della integrità psico-fisica, a causa della vaccinazione contro il contagio dal virus dell'epatite A».

5. — *Determinazione dei livelli essenziali di assistenza sanitaria (Lea) e legislazione regionale* — La normativa impugnata (art. 1, commi 1 e 2, l. regionale Puglia n. 6/2019) dispone in materia di livelli essenziali di assistenza (Lea) prevedendo che: «[a] fine di recepire le previsioni del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 gennaio 2017 (Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992,

n. 502), viene approvato il prospetto contenente il quadro dei Livelli essenziali di assistenza (Lea) socio-sanitari in riferimento alle persone non autosufficienti, alle persone con disabilità e alle persone con disturbi mentali con le relative partecipazioni». Secondo lo Stato ricorrente, tale previsione sarebbe lesiva della competenza statale esclusiva in materia di determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni, in particolare perché «stabilirebbe un sistema di erogazione dei Lea su base regionale difforme da quello generale previsto dal d.P.C.m. del 12 gennaio 2017 con riguardo alle persone non autosufficienti, alle persone con disabilità e alle persone con disturbi mentali. Infatti, osserva il ricorrente, nel prospetto inerente a dette prestazioni, i trattamenti residenziali e semiresidenziali sarebbero limitati a specifiche categorie di soggetti non autosufficienti: “anziani e soggetti affetti da demenza”. Tale limitazione non troverebbe riscontro nell’art. 30 del citato d.P.C.m., che farebbe generale riferimento alla condizione di non autosufficienza dei soggetti assistiti, senza prevedere alcun vincolo di età o la ricorrenza di alcuna specifica patologia per l’erogazione dei menzionati trattamenti» (Considerato n. 1). Nella motivazione della sentenza n. 72/2020 (5), la Corte afferma in particolare il carattere indispensabile e autosufficiente, ovvero l’immediata applicabilità dell’atto statale, correntemente utilizzato per la definizione e l’aggiornamento dei Lea. Difatti, quanto al carattere «indispensabile» del d.P.C.m. di determinazione dei Lea, vi si osserva e precisa che: «Deve essere preliminarmente riconosciuta l’ammissibilità delle censure formulate dal ricorrente in relazione al d.P.C.m. del 12 gennaio 2017. Dalla prospettazione del Presidente del Consiglio dei ministri viene anzitutto in rilievo l’intrinseco collegamento del decreto con la competenza statale esclusiva in materia di “livelli essenziali delle prestazioni” (art. 117, comma 2, lettera *m*, Cost.), come risulta dal *petitum* del ricorso ispirato alla chiara finalità di assicurare la continuità, la completezza e la tempestività nell’erogazione dei servizi sanitari essenziali. Pur dovendosi riconoscere che il d.P.C.m. non costituisce norma interposta nella accezione formale desumibile dalla giurisprudenza di questa Corte, esso è comunque indispensabile per conformare la disciplina “sostanziale” dei procedimenti legislativi di attuazione dell’art. 117, comma 2, lettera *m*, Cost. in tema di programmazione, finanziamento ed erogazione dei servizi in ambito regionale e di quelli riguardanti i conseguenti procedimenti amministrativi». Quanto all’immediata applicabilità del d.P.C.m., si chiarisce invece che: «La normativa censurata muove dall’erroneo presupposto che, senza recezione in una leg-

(5) C. cost. 24.4.2020, n. 72 – Pres. Cartabia, Est. Carosi:
dichiara l’illegittimità costituzionale dell’art. 1, commi 1 e 2, della legge della Regione Puglia 28 marzo 2019, n. 6, recante: «Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 gennaio 2017 (Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all’articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502) – Lea sociosanitari – Quote di compartecipazione».

ge regionale, le prescrizioni afferenti ai Lea non vengano nell'ambito dell'ordinamento regionale [...]. Il riferimento ai "soli anziani e soggetti affetti da demenza", presente nel prospetto di cui al comma 1 [della disposizione regionale impugnata], costituisce un'indebita restrizione e limitazione delle prestazioni essenziali, in quanto, escludendo gli altri soggetti non autosufficienti, riduce il novero dei destinatari delle prestazioni socio-sanitarie, legandole alla presenza di un requisito di età o alla sussistenza di una determinata patologia che non trovano riscontro nel d.P.C.m. del 2017. Tale decreto costituisce il provvedimento finale del procedimento di individuazione dei Lea previsto sin dalla legge n. 502 del 1992, e quindi attua e specifica l'art. 117, secondo comma, lettera *m*, Cost. Da ciò consegue la violazione di detto parametro e la fondatezza della proposta questione di legittimità».

6. — *Tardività della domanda di Cigs* — La Corte costituzionale, con sentenza n. 90/2020 (6), ha affermato che non è costituzionalmente illegittimo il termine di sette giorni entro cui deve essere avanzata la domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, per non essere considerata tardiva. La società, in data 30.11.2015, presenta al ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la domanda per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale – relativo al contratto di solidarietà stipulato il 1.10.2015 con le competenti organizzazioni sindacali – per il periodo 2.10.2015-1.10.2016. Il Ministero accoglie la predetta domanda, ma limitatamente al periodo 30.12.2015-1.10.2016, sul presupposto che, ai sensi dell'art. 25, comma 3, del d.lgs. n. 148/2015, il trattamento straordinario di integrazione salariale (Cigs), in caso di presentazione tardiva della domanda, decorre dal trentesimo giorno successivo alla stessa. A seguito dell'impugnativa giudiziale del decreto di concessione da parte della società, il Tar Lazio – investivo della vicenda – solleva una questione di legittimità costituzionale della predetta norma, in riferimento agli artt. 3 e 41 della Cost. La Corte costituzionale rileva, preliminarmente, che la disciplina della Cig riconosce fondamentale importan-

(6) C. cost. 15.5.2020, n. 90 – Presidente Cartabia, Est. Prosperetti:

1) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 25, comma 3, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), sollevata, in riferimento all'art. 3 della Costituzione, con riguardo al divieto di discriminazione, e all'art. 41 Cost., dal Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, S. III-bis, con l'ordinanza indicata in epigrafe;

2) dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 25, comma 3, del d.lgs. n. 148 del 2015, sollevata, in riferimento all'art. 3 Cost., con riguardo ai principi di ragionevolezza e proporzionalità, dal Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, S. III-bis.

za al requisito della tempestività degli adempimenti richiesti al datore di lavoro in relazione al relativo procedimento e alle conseguenze che, in caso di inottemperanza, si determinano sulla sua sfera giuridica e patrimoniale. L'impresa è, infatti, tenuta – in caso di tardività della domanda – a corrispondere ai lavoratori una somma di importo equivalente alla integrazione salariale non percepita. Per la Corte, la disposizione censurata non presenta i profili di irragionevolezza dedotti, dal momento che ogni volta che una norma fissa un termine – anche più lungo rispetto a quello di sette giorni previsto dal comma 1 del medesimo art. 25 del d.lgs. n. 148/2015 – il suo superamento, seppur marginale, determina degli effetti sanzionatori previsti dal legislatore. A giudizio della Consulta, poi, il censurato termine di sette giorni, sebbene certamente limitato, non rende impossibile, arduo o comunque eccessivamente oneroso il rispetto, tenuto conto anche del fatto che la domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere inoltrata in via telematica.

7. — *Garanzia dei Lea nella sanità* — La determinazione dei livelli essenziali di assistenza socio-sanitaria (Lea) è un obbligo del legislatore statale ma la sua proiezione in termini di fabbisogno regionale coinvolge necessariamente le Regioni. Perciò la fisiologica dialettica tra questi soggetti dev'essere improntata alla leale collaborazione per assicurare il miglior servizio alla collettività. È quanto ha affermato la Corte costituzionale, con sentenza n. 62/2020 (7), dichiarando illegittime due disposizioni della legge della Regione Siciliana n. 8/2018, che prevedevano un'utilizzazione diversa dei fondi rispetto allo scopo di finanziare i livelli essenziali di assistenza sanitaria e ospedaliera. A questa conclusione la Corte è giunta dopo una specifica istruttoria nei confronti dello Stato (che aveva proposto il ricorso) e della Regione. La Corte ha affermato «la primazia della tutela sanitaria rispetto agli interessi sottesi ai conflitti finanziari tra Stato e Regioni» in ossequio

(7) C. cost. 10.4.2020, n. 62 – Pres. Cartabia, Est. Carosi:

1) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 31, commi 4 e 5, della legge della Regione Siciliana 8 maggio 2018, n. 8 (Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2018. Legge di stabilità regionale);

2) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 31, commi 4 e 5, della legge reg. Siciliana n. 8 del 2018, promossa, in riferimento all'art. 117, comma 2, lettera e, della Costituzione, dal Presidente del Consiglio dei ministri con il ricorso indicato in epigrafe;

3) dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 45 della legge reg. Siciliana n. 8 del 2018, promosse, in riferimento agli artt. 81, comma 3, e 117, comma 3, Cost., dal Presidente del Consiglio dei ministri con il ricorso indicato in epigrafe;

4) dichiara non fondate, nei sensi e nei limiti di cui in motivazione, le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 99, commi da 2 a 17 e 25, della legge reg. Siciliana n. 8 del 2018, promosse, in riferimento all'art. 81, comma 3, Cost., dal Presidente del Consiglio dei ministri, con il ricorso indicato in epigrafe.

al principio costituzionale che pone al centro «la persona umana, non solo nella sua individualità, ma anche nell'organizzazione delle comunità di appartenenza che caratterizza la socialità del servizio sanitario». È stato altresì affermato il principio della previa programmazione del fabbisogno finanziario e dell'obbligo di monitoraggio continuo per verificare la sufficienza delle risorse e la resa delle prestazioni secondo gli standard previsti dalla legge e dal d.P.C.m. sui Lea. Con la stessa pronuncia è stato dichiarato non fondato il ricorso dello Stato contro la Regione, motivato con il mancato o incompleto procedimento di cambio di destinazione dei fondi strutturali assegnati per il periodo 2014-2020. La Corte ha osservato che l'eventuale accoglimento delle censure statali avrebbe ulteriormente ritardato i tempi di impiego dei fondi stessi, la cui utilizzazione, ha sottolineato, scade proprio nell'esercizio in corso. È stata così riaffermata la priorità dell'interesse ad assicurare, nell'arco di tempo previsto dal regolamento, l'effettiva utilizzazione da parte della Regione dei finanziamenti europei, che costituiscono i principali strumenti finanziari della politica regionale di investimento dell'Ue. Il principio di leale cooperazione, che deve ispirare necessariamente le relazioni tra Stato e Regioni, impone, ha affermato la Corte, che il procedimento concertato, previsto dalla delibera Cipe, o analogo procedimento semplificato, «venga messo rapidamente in atto da entrambe le parti e tradotto nei provvedimenti, comunque indefettibilmente necessari per evitare il definitivo disimpegno dei fondi in esame». Tutto ciò, «in ragione della prioritaria necessità di procedere all'impegno e all'attuazione degli interventi entro le scadenze improrogabilmente previste dalla normativa europea».

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PERIODO I SEMESTRE 2020

Stefano Cairoli, Roberta Rainone ()*

SOMMARIO: 1. La contrattazione collettiva nell'era del Covid-19. — 1.1. Il Protocollo condiviso del 24 aprile 2020. — 1.2. Il Protocollo condiviso Sanità del 24 marzo 2020. — 1.3. Il Protocollo condiviso del 28 aprile 2020 per il settore bancario. — 1.4. I protocolli di sicurezza aziendali. — 1.5. Natura ed efficacia soggettiva dei protocolli nel settore privato. — 1.6. L'Accordo di rinnovo del Ccnl per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, comprese le aziende che producono lampade e *display* (19 giugno 2020). — 2. La disciplina delle singole misure di sicurezza nella contrattazione collettiva dell'emergenza. — 2.1. Il lavoro agile dell'emergenza. — 2.2. Ferie e permessi retribuiti. — 3. Gli accordi quadro regionali per la contrattazione in deroga: ambito di applicazione, lavoratori interessati e obblighi del datore di lavoro.

1. — *La contrattazione collettiva nell'era del Covid-19* — La pandemia da Sars-CoV-2, dichiarata dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 11 marzo 2020, ha avuto rilevanti ripercussioni sugli sviluppi della contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale. Tanto che il Governo italiano ha assegnato alle parti sociali un ruolo rilevante nella definizione delle misure di contrasto e contenimento al virus Covid-19, attuato mediante la stipulazione, prima, del Protocollo condiviso del 14 marzo 2020 e, successivamente, del Protocollo condiviso del 24 aprile 2020 (su cui vd. *infra*, par. 1.1), che è andato a integrare le originarie disposizioni del 14 marzo.

In effetti, la quasi totalità dei contratti collettivi intervenuti nel I semestre dell'anno 2020 ha avuto a oggetto la previsione di misure e di strumenti volti a contenere e contrastare la diffusione del cd. coronavirus, sulla base delle prescrizioni indicate nei plurimi provvedimenti adottati dall'Esecutivo e dal legislatore durante tutto il periodo emergenziale (1).

(*) Rispettivamente, ricercatore in Diritto del lavoro presso l'Università di Perugia e dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma.

Il contributo è frutto di una riflessione condivisa dagli Autori: ciò premesso, il par. 1 è da riferire a entrambi, i parr. da 1.1 a 2.2 sono stati redatti da Roberta Rainone, il par. 3 da Stefano Cairoli.

(1) Cfr.: d.P.C.m. del 26 aprile 2020; d.P.C.m. del 17 maggio 2020; d.l. del 19 maggio 2020, n. 34; nonché d.P.C.m. dell'11 giugno 2020.

Pertanto, con il presente contributo si intende offrire una «panoramica» sugli sviluppi della contrattazione collettiva nell'era dell'emergenza da Covid-19, mediante l'analisi, da un lato, dei protocolli anticontagio e, dall'altro, di singoli istituti quali il lavoro agile (su cui vd. *infra*, par. 2.1), le ferie, i permessi e i congedi (su cui vd. *infra*, par. 2.2).

Un ruolo cardine per affrontare l'emergenza epidemiologica è stato ed è tuttora dispiegato dalla contrattazione collettiva in merito agli strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (su cui vd. *infra*, par. 3), nell'accezione cd. di «Cassa integrazione in deroga», distinta dal trattamento, anch'esso speciale, della Cassa integrazione ordinaria di cui all'art. 19 del d.l. n. 18/2020, conv. in l. n. 27/2020, che presuppone «quantomeno» accordi quadro regionali.

Infatti, entro un sistema eccezionalmente retto dal divieto di licenziare al di fuori di ipotesi di responsabilità disciplinare (2) diviene necessario garantire forme di tutela del reddito per scongiurare ipotesi, altrimenti inevitabili, di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa che avrebbero potuto crearsi. Ciò perché nella disciplina generale del decreto n. 18, a differenza del pubblico impiego, il ricorso al lavoro agile non è la modalità ordinaria (obbligata) di svolgimento della prestazione di lavoro, ma quella che il datore di lavoro *può* instaurare (anche unilateralmente) (3) *se* intende mantenere operativa l'attività produttiva, e nel quale non è garantito *ex lege* l'esonero retribuito (4).

1.1. — *Il Protocollo condiviso del 24 aprile 2020* — In data 24 aprile 2020 è stato sottoscritto il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro (5), il quale è andato a integrare le originarie previsioni contenute nel Protocollo condiviso del 14 marzo 2020 (6).

Sin dalle premesse, tanto del suddetto Protocollo del 24 aprile, quanto del-

(2) Per un approfondimento, vd., tra i primi, Preteroti, Delogu 2020, e più di recente la registrazione del webinar Fa.Ri. – Facciamo ricerca sul lavoro dal titolo «Divieto di licenziamenti e libertà d'impresa. Principi costituzionali», 22 luglio 2020, consultabile in <http://www.youtube.com/channel/UCb3uGaje9Oee7MsudlXNnZw>. La disciplina è stata prorogata fino al 17 agosto 2020 dall'art. 80, d.l. n. 34/2020, come conv. dalla l. n. 77/2020.

(3) *Contra*, Senatori 2020.

(4) Si fa riferimento all'art. 87 del d.l. n. 18/2020, spec. commi 1 e 3.

(5) Il Protocollo del 24 aprile 2020 è stato condiviso tra Governo, Confindustria, Rete Imprese Italia, Confapi, Alleanza Cooperative, Confimi, Federdistribuzione, Confprofessioni, Cgil, Cisl, Uil e Ugl.

(6) Per una più ampia analisi sul Protocollo condiviso del 24 aprile 2020 sia consentito rinviare a Rainone 2020.

l'originario Protocollo del 14 marzo, si comprende come nello stesso siano contenute delle linee guida condivise, la cui finalità è quella di agevolare le imprese nell'adozione di protocolli anticontagio, stipulati con la preventiva partecipazione delle rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro e, per le imprese di minori dimensioni, con le rappresentanze sindacali territoriali.

Ulteriori sono, inoltre, gli elementi che possono essere dedotti già dalle premesse del protocollo.

Anzitutto, l'obiettivo primario del bilanciamento tra il diritto alla salute e la libertà di iniziativa economica privata, realizzato mediante la sospensione delle attività produttive in caso di mancata attuazione del protocollo, tale da non assicurare adeguati livelli di protezione.

In secondo luogo, la qualificazione del rischio biologico da Covid-19 quale rischio generico e non, invece, quale rischio specifico professionale (7), che, pertanto, investe il lavoratore, anche in quanto persona.

Ovviamente, suddetta ricostruzione non riguarda tutte quelle attività lavorative prestate nel settore sanitario, dal momento che in questi peculiari casi il rischio da coronavirus è stato, invece, ricondotto nell'alveo del rischio specifico (su cui vd. *infra*, par. 1.2).

Infine, la *ratio* posta alla base delle misure anticontagio delineate all'interno del protocollo, del tutto improntata a una logica precauzionale (8).

Dunque, il sistema precauzionale realizzato dai protocolli è volto a garantire il massimo distanziamento sociale e, ove di difficile attuazione, l'utilizzo di misure idonee, comunque, a contenere e contrastare la diffusione del virus Covid-19 all'interno dei luoghi di lavoro.

Per quel che concerne le specifiche linee guida indicate all'interno del protocollo condiviso può essere operata una distinzione sulla base della loro possibile diretta applicazione, o meno, all'interno dei differenti contesti aziendali. Da un lato, infatti, vi sono le misure, per loro natura, direttamente applicabili all'interno dei diversi locali aziendali. Dall'altro, invece, quelle che devono necessariamente essere adeguate alla differente organizzazione imprenditoriale.

In dettaglio, a titolo meramente esemplificativo, tra le prime rientra la messa a disposizione di idonei mezzi detergenti per le mani, che devono essere resi accessibili a tutti i lavoratori e ai soggetti che, a qualsiasi titolo, entrano nei locali aziendali, nonché l'adozione di adeguati dispositivi di protezione individuale e, in particolare, delle cd. mascherine che devono essere utilizzate in conformità alle prescrizioni dettate dall'Organizzazione mondiale della sanità.

(7) Sul dibattito ancora aperto in dottrina, cfr. Pascucci 2020, Guariniello 2020 e Rocchi 2020.

(8) Sul punto si rinvia a Pascucci 2020.

Tra le seconde, possono essere annoverate le misure relative alla gestione degli spazi comuni, nonché all'organizzazione aziendale – tra cui rinveniamo la turnazione, le trasferte e il lavoro agile –, all'informazione, alle modalità di ingresso nei locali aziendali, alle modalità di accesso dei fornitori esterni alla pulizia e sanificazione dell'azienda, alla gestione in entrata e in uscita dei dipendenti e, infine, agli spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione.

Dato particolarmente rilevante è la modifica/integrazione intervenuta, rispetto alle originarie previsioni contenute nel Protocollo condiviso del 14 marzo, in materia di *privacy*.

In effetti, misure quali la misurazione in tempo reale della temperatura corporea e il rilascio della dichiarazione nella quale deve essere attestata la non provenienza dalle zone a elevato rischio di contagio, e l'assenza di contatti con persone risultate positive al virus, hanno reso necessario l'intervento delle parti sociali per realizzare un raccordo con la disciplina sulla *privacy*.

Pertanto, nel Protocollo condiviso del 24 aprile 2020 è stata appositamente inserita una postilla, nella quale è stato posto in evidenza il rispetto della normativa in materia di *privacy* per tutte quelle misure che costituiscono un trattamento dei dati personali.

Ulteriore elemento di interesse è dato dalla previsione relativa alla costituzione, all'interno dell'azienda, del Comitato aziendale, o, in assenza, del Comitato territoriale, al quale è demandata la funzione di applicazione e di verifica delle regole dettate dallo stesso protocollo (9).

1.2. — *Il Protocollo condiviso Sanità del 24 marzo 2020* — Il Protocollo per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori della Sanità, dei Servizi socio-sanitari e socio-assistenziali in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19 costituisce un *addendum* al Protocollo condiviso del 14 marzo 2020, proprio in quanto espressione di interessi ulteriori rispetto a quelli di cui sono portatori la generalità dei lavoratori.

Infatti, come già anticipato, all'interno del settore sanitario il virus Covid-19 rappresenta un vero e proprio rischio professionale a cui è esposto il lavoratore nello svolgimento della propria mansione.

Partendo da questa breve premessa, plurimi sono gli elementi innovativi e caratterizzanti rispetto al Protocollo condiviso del 24 aprile 2020.

Anzitutto, la necessità di realizzare il bilanciamento tra diritto alla salute e prosecuzione delle attività lavorative diviene, in questo contesto, ancor più stringente poiché, come chiarito nello stesso protocollo, il Sistema sanitario nazionale italia-

(9) Per un approfondimento sul tema, vd. Frascheri 2020.

no «universale e solidaristico è una risorsa insostituibile del nostro paese, essenziale per poter corrispondere concretamente al principio costituzionale che definisce la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività».

Inoltre, interessante è la previsione non solo di disposizioni inerenti la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori socio-sanitari, ma anche di prescrizioni aventi a oggetto il rapporto di lavoro.

In particolare, tra le prime rientrano tutte le misure di sicurezza anticontagio che devono essere necessariamente adottate all'interno dei luoghi di lavoro, tra cui l'impiego di adeguati Dpi, la sottoposizione del personale esposto ai test sierologici e tamponi, volti a evidenziare l'eventuale positività al Sars-CoV-2.

Inoltre, la qualificazione del rischio da coronavirus quale rischio specifico ha consentito di superare tutte le ambiguità emerse con la sottoscrizione del Protocollo condiviso del 24 aprile in ordine all'aggiornamento del Documento di valutazione dei rischi (10). Pertanto, negli ambienti di lavoro socio-sanitari il datore di lavoro è tenuto a effettuare l'aggiornamento della valutazione dei rischi in conformità alle regole dettate dal d.lgs. n. 81/2008.

Invece, tra le seconde possono essere annoverate le prescrizioni relative alla proroga dei contratti a termine, alle procedure di stabilizzazione e all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

1.3. — *Il Protocollo condiviso del 28 aprile 2020 per il settore bancario* — Anche per il settore bancario le parti sociali, sulla scorta delle iniziali «raccomandazioni» dell'Esecutivo, hanno sottoscritto in data 28 aprile un Protocollo condiviso, vigente dal 4 maggio 2020 sino alla cessazione delle misure emergenziali adottate dal Governo, e integrato in data 12 maggio 2020, volto a consentire la prosecuzione, in sicurezza, dei servizi bancari, finanziari e assicurativi (11).

La struttura e le previsioni ivi contenute ricalcano, in massima parte, quelle prescritte dal Protocollo condiviso del 24 aprile, pur con qualche differenza dovuta alla natura delle attività e dei servizi erogati.

Infatti, particolare attenzione è dedicata alle «persone a contatto con il pubblico e alle relative misure, anche nell'interesse della clientela».

Pertanto, viene caldeggiato, da parte dei consumatori, l'impiego di canali *internet/mobile banking* e degli sportelli automatici posti all'ingresso delle differenti filiali nonché la previa prenotazione, in caso di attività che devono essere prestate necessariamente all'interno dei locali aziendali.

Inoltre, al fine del raggiungimento dell'obiettivo di coniugare la tutela della sa-

(10) *Ex multis*, vd. Maresca 2020b.

lute e sicurezza dei cittadini/lavoratori con quello del «graduale e completo ripristino» delle attività, le prescrizioni contenute nell'originario testo del 28 aprile sono state integrate, con il precipuo fine di contingentare ulteriormente gli ingressi.

Particolarmente rilevante è anche l'assenza di qualsivoglia riferimento alla costituzione dei Comitati aziendali, previsti, invece, dal Protocollo condiviso del 24 aprile con funzioni di attuazione e verifica delle misure ivi indicate.

Infatti, nel Protocollo del 28 aprile, alla tematica dell'«Analisi congiunta» viene dedicata l'ultima sezione, nella quale è dato leggere che «le Parti nazionali proseguiranno l'analisi congiunta dell'evoluzione dell'emergenza e dei provvedimenti che verranno adottati dalle competenti Autorità per aggiornare il presente protocollo» confermando, però, l'interlocuzione tra i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e le competenti strutture aziendali.

1.4. — *I protocolli di sicurezza aziendali* — Prendendo le mosse dalle premesse dei protocolli condivisi adottati in attuazione delle disposizioni dell'Esecutivo e, in particolare, dall'obiettivo di fornire linee guida operative volte a consentire alle singole aziende di predisporre le misure più adeguate a contrastare e contenere il virus Covid-19, plurimi sono i protocolli di sicurezza stipulati a livello aziendale per far fronte all'emergenza sanitaria da Sars-CoV-2 (12).

Pertanto, senza alcuna pretesa di esaustività, dato il numero elevato dei protocolli aziendali intervenuti nel I semestre dell'anno 2020, costituiranno oggetto di analisi le singole misure di sicurezza disciplinate dalla contrattazione collettiva (su cui vd. *infra*, parr. 2 ss.).

1.5. — *Natura ed efficacia soggettiva dei protocolli nel settore privato* — I protocolli condivisi, in quanto tipico prodotto dell'autonomia negoziale, di regola efficace esclusivamente tra le parti che li hanno sottoscritti, per assolvere alla funzione di contrasto e contenimento alla diffusione del virus Covid-19 devono, invece, trovare applicazione alla generalità dei lavoratori.

In effetti, tra le questioni maggiormente discusse e dibattute dalla dottrina particolare rilievo assume, di certo, quella relativa alla loro natura ed efficacia soggettiva (13).

In merito al primo elemento, la *vis* normativa dei protocolli condivisi, inizialmente posta in dubbio dalla circostanza che questi atti di autonomia privata fossero stati oggetto di semplici «raccomandazioni» da parte dell'Esecutivo, è stata unanimemente riconosciuta dalla dottrina (14) a fronte dei plurimi richiami ope-

(11) Sottoscritto tra Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub.

(12) Vd., tra i più recenti, il Verbale di accordo del 23 giugno 2020 stipulato tra

rati, non solo da atti tipicamente amministrativi, quali i decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, ma anche da atti aventi forza di legge, e, in particolare, dai copiosi decreti legge emanati durante il periodo emergenziale (15).

In relazione al secondo, la questione dell'efficacia soggettiva è stata risolta mediante la riconduzione di suddetti atti di autonomia negoziale nell'alveo degli accordi collettivi gestionali, ai quali è riconosciuta efficacia *erga omnes*, in quanto funzionali a regolamentare e procedimentalizzare l'esercizio dei poteri datoriali (16).

Sul punto, la giurisprudenza costituzionale (17) ha, inoltre, chiarito che i contratti collettivi gestionali, date le caratteristiche sopra descritte, non possono essere annoverati tra i contratti normativi ai quali trova applicazione l'art. 39 Cost. e, pertanto, sono sottratti alle questioni di legittimità costituzionale per la violazione del menzionato articolo della Costituzione.

Una simile ricostruzione e la circostanza che, nella quasi totalità dei casi, i protocolli aziendali ricalcano le misure disciplinate dai protocolli condivisi, consente di superare anche le perplessità sorte in ordine all'efficacia *erga omnes* dei protocolli anticontagio stipulati a livello aziendale.

1.6. — *L'Accordo di rinnovo del Ccnl per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, comprese le aziende che producono lampade e display (19 giugno 2020)* — In un contesto del tutto emergenziale, in cui la contrattazione collettiva è intervenuta prevalentemente al fine di attuare le prescrizioni del legislatore e le indicazioni fornite dalle autorità sanitarie, di particolare interesse è l'Accordo di rinnovo del Ccnl per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, comprese le aziende che producono lampade e *display*, sottoscritto in data 19 giugno 2020 (18).

Anzitutto, l'Accordo di rinnovo in esame, efficace retroattivamente sin dal 1° gennaio 2020, si caratterizza per la manifesta volontà delle parti sociali di porre in essere un aggiornamento delle clausole contenute nel Ccnl del 27 luglio 2016, tenendo in particolare considerazione, da un lato, l'introduzione, mediante la l.

Electrolux Professional, Spm Drink System e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil. In dottrina, per una più ampia analisi in materia di protocolli di sicurezza aziendali vd. Erario Boccafurni 2020.

(13) Sul tema, vd. Maresca 2020a; Pascucci 2019.

(14) Cfr. Pascucci 2019.

(15) In particolare: d.P.C.m. del 26 aprile 2020; d.P.C.m. del 17 maggio 2020; d.l. del 19 maggio 2020, n. 34; nonché d.P.C.m. dell'11 giugno 2020.

(16) Sul contratto collettivo gestionale si rinvia a Giugni 2014.

(17) Vd. C. cost. 18.10.1996, n. 344, in *DeJure*.

(18) Stipulato tra tra Assovetro e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil.

n. 81 del 2017, del lavoro agile (19) e, dall'altro, le disposizioni in materia retributiva previste dall'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018: cd. Patto della fabbrica (20).

In merito al primo punto, l'art. 60-*bis* dell'Accordo di rinnovo ricalca, in larga parte, le previsioni contenute nell'art. 18 della citata legge, con riferimento alla qualificazione del lavoro agile quale «modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa», in ordine alla duplice finalità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di incremento della produttività.

Nonostante l'intento promozionale del menzionato articolo, le parti ne rinviavano la regolamentazione, mediante la «predisposizione di apposite linee guida, entro un anno dalla sottoscrizione del presente rinnovo».

In relazione, invece, alla seconda questione nell'Accordo di rinnovo in esame viene espressamente previsto l'adeguamento retributivo in ragione delle previsioni contenute nel cd. Patto della fabbrica. In dettaglio, l'adeguamento retributivo viene operato partendo dalla distinzione, tratteggiata dal menzionato Accordo interconfederale del 9 marzo 2018, tra trattamento economico minimo (Tem) e trattamento economico complessivo (Tec).

2. — *La disciplina delle singole misure di sicurezza nella contrattazione collettiva dell'emergenza* — Passando all'esame delle singole e più diffuse misure di sicurezza anticontagio prescritte dalla contrattazione collettiva, nazionale, territoriale e aziendale, verranno in particolare prese in esame quelle relative all'impiego dello *smart working* (vd. *infra*, par. 2.1), alla disciplina delle ferie e dei permessi retribuiti (vd. *infra*, par. 2.2).

2.1. — *Il lavoro agile dell'emergenza* — Il distanziamento sociale, reso necessario dalla pandemia da Sars-CoV-2, ha fatto sì che l'Esecutivo, sin dai primi interventi in materia di definizione delle misure di sicurezza anticontagio, inizialmente, raccomandasse e, successivamente, caldeggiasse e incentivasse l'impiego del lavoro agile (21).

Ebbene, il ruolo preminente riconosciuto allo *smart working* è stato confermato anche dal Protocollo condiviso del 14 marzo, integrato il 24 aprile, nonché da una molteplicità di differenti accordi collettivi nazionali, territoriali e aziendali (22).

(19) In materia di lavoro agile vd., *ex multis*: Perulli 2018; Santoro Passarelli 2017.

(20) Sul tema si rinvia a Liso 2018.

(21) Da ultimo, art. 90 del d.l. n. 34/2020 (cd. decreto Rilancio).

(22) *Ex multis*, vd. Accordo federale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nelle aziende metalmeccaniche e cooperative del 27 aprile 2020 sottoscritto dalle seguenti parti: Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica, Aifes, Alim, Anap, Cepi e Cisl Metalmeccanici, Cisl Terziario, Ciu.

Va preliminarmente evidenziato, come il cd. lavoro agile dell'emergenza si caratterizza per il superamento di due degli elementi essenziali prescritti dall'art. 18 della l. n. 81/2017: l'accordo di lavoro agile e l'esecuzione alternata della prestazione lavorativa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali in assenza di postazione fissa (23).

Invero, nella contrattazione collettiva, in particolare nazionale e territoriale (24), ove il lavoro agile è definito il preminente strumento per il contrasto alla diffusione del virus, le parti sociali, piuttosto che intervenire sul piano della definizione degli elementi caratterizzanti questa modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato, si sono limitate, da un lato, a favorirne l'impiego anche in alternativa al ricorso agli ammortizzatori sociali e, dall'altro, a chiarire che, in ogni caso, il suo utilizzo deve essere limitato alle attività lavorative che possono essere proficuamente svolte presso il domicilio del lavoratore o a distanza (25).

Qualche elemento in più è invece stato offerto dalla contrattazione collettiva aziendale in cui, ad esempio, si rinviene il riferimento all'informativa *ex art.* 22 della l. n. 81/2017 (26), o alla scelta del luogo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, o, ancora, alla formazione e all'aggiornamento del lavoratore agile (27).

2.2. — *Ferie e permessi retribuiti* — Il Protocollo condiviso del 24 aprile, sulla base delle indicazioni fornite dall'Esecutivo e dalle autorità sanitarie, ha individuato quali ulteriori strumenti di contrasto e contenimento alla diffusione del virus Covid-19, sul piano del rapporto di lavoro, l'impiego delle ferie e dei permessi retribuiti.

(23) Cfr. Cairoli 2020.

(24) Vd., tra i molti, Accordo interfederale del 27 aprile 2020 di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nelle aziende: commerciali, del Terziario avanzato, studi professionali e agenzie di assicurazione, servizi ausiliari, del turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi, sale bingo e *gaming hall*, terzo settore, enti senza scopo di lucro e sport, della vigilanza privata, investigazioni e servizi fiduciari, delle società ed enti di formazione e delle Università telematiche.

(25) In materia di impiego dello *smart working* è intervenuta, recentemente, la giurisprudenza con il decreto n. 1054/2020 del 26.6.2020.

(26) Si rinvia al Protocollo Covid-19 del 2 maggio 2020, stipulato da Guccio Gucci Spa, Gucci Logistica Spa, GCommerce Europe Spa, Ggw Italia Srl, Gjp Srl, Gy Srl, Gpa Srl, Garpe Srl, Pelletteria Alessandra Srl e le Rsu di Guccio Gucci Spa, Gucci Logistica Spa e Ggw Italia Srl, le Rsu di Gt Srl, le Rsu di Gpa Srl, le Rsu di Garpe Srl, i Rls di Guccio Gucci Spa, e Gucci Logistica Spa, il Rls di GCommerce Europe Spa, il Rls di Ggw Italia Srl, il Rls di Gjp Srl, i Rls di Gt Srl, i Rls di Gpa Srl, i Rls di Garpe Srl, il Rls di Pelletteria Alessandra Srl, assistiti dalle Oo.Ss. con la presenza di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Confintesa.

(27) Sul punto, Verbale di accordo del 9 giugno 2020 sottoscritto tra Enel Italia, in nome e per conto di tutte le società del Gruppo, e le segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali Filctem, Flaeci, Uiltec.

Sul punto, la contrattazione collettiva, al fine di intervenire anche sul versante delle misure di sostegno al lavoro, ha incentivato la fruizione delle ferie arretrate nonché di quelle relative all'anno in corso (28).

Di particolare interesse sono anche le previsioni in ordine alla possibilità di usufruire della «banca del tempo solidale» per quei lavoratori che avessero esaurito le ferie pregresse maturare (29). La fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti è stata caldeggiata dalle parti sociali anche nell'ipotesi di lavoratore collocato in isolamento domiciliare, in quanto affetto da coronavirus e, dunque, impossibilitato a prendere servizio (30).

3. — *Gli accordi quadro regionali per la contrattazione in deroga: ambito di applicazione, lavoratori interessati e obblighi del datore di lavoro* — Nel breve spazio della rassegna sarà posta attenzione particolare rispetto all'ambito di applicazione, ai beneficiari dei trattamenti in deroga e agli obblighi per il datore di lavoro.

Avendo a riferimento gli Accordi quadro regionali (31), tendenzialmente l'ambito di applicazione ricalca il dettato dell'art. 22, comma 1, del d.l. n. 18, con riferimento a tutti i datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti,

(28) Cfr. Protocollo per l'attuazione delle misure precauzionali e di contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19 negli ambienti di lavoro delle imprese del settore Conciario, Rev. 1, 1° maggio 2020, siglato da Unic concerie italiane unitamente a Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil.

(29) Vd. Protocollo condiviso del credito cooperativo in tema di misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nella categoria del credito cooperativo ai sensi del d.P.C.m. 26 aprile 2020, stipulato tra la Federazione italiana delle Banche di credito cooperativo Casse rurali e artigiane – Federcasse e Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Sinca Ugl Credito, Uilca.

(30) Cfr. Verbale di accordo del 23 giugno 2020 sottoscritto tra le società Electrolux Professional Spa e Spm Drink System Spa e le segreterie nazionali Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

(31) Tutti gli Accordi, anche quelli citati oltre, con o senza data, sono facilmente consultabili su internet. Sul punto, per la Regione Abruzzo, si veda il Verbale di riunione redatto dal Comitato di intervento per le crisi aziendali e di settore del 30 marzo 2020; per la Regione Molise, l'Accordo quadro per l'utilizzo della Cigd del 25 marzo 2020 così come integrato il 30 marzo 2020; per la Regione Marche, l'Intesa istituzionale territoriale per la regolamentazione della Cigd del 20 marzo 2020; per la Regione Liguria, l'Accordo quadro del 17 marzo 2020; per la Regione Lombardia, il Verbale della riunione della Sottocommissione mobilità/ammortizzatori sociali in deroga del 20 marzo 2020; per la Regione Puglia, l'Accordo quadro del 20 marzo 2020; per la Regione Emilia-Romagna, l'Accordo per l'utilizzo del 6 marzo 2020; per la Regione Campania, le Misure urgenti di sostegno per lavoratori e imprese – Cassa integrazione in deroga del 19 marzo 2020; per la Regione Veneto, l'Accordo quadro per la Cassa integrazione in deroga; per la Regione Calabria, l'Accordo quadro del 23 marzo 2020.

per i quali non trovino applicazione le tutele standard per riduzione o sospensione d'orario. Talora (Accordo Regione Calabria, Accordo quadro Regione Basilicata del 30 marzo 2020) si estende il riconoscimento a riferimento a professionisti, anche in forma associativa o societaria, o (Accordo quadro Basilicata) alle associazioni di categoria o, ancora, ai datori di lavoro monocommittenti che non possono accedere alla Cigo e ai dirigenti che non possono accedere al trattamento di integrazione ordinario (Regione Marche) o, infine, per i datori di lavoro subentrati in un cambio di appalto o in caso di trasferimento di azienda *ex art.* 2112 (Regione Lombardia). Tuttavia altri Accordi, come quelli delle Province autonome di Trento, di Bolzano, della Regione Abruzzo (32), della Regione Lazio o della Regione Marche, circoscrivono l'ambito di applicazione alle sole imprese che possiedano i requisiti per il trattamento di integrazione salariale straordinario, e non possano essere tutelate da strumenti ordinari.

Quanto ai beneficiari, sono tendenzialmente inclusi tutti i lavoratori subordinati, inclusi apprendisti e lavoratori a termine per il periodo di esecuzione, senza esigere il requisito dell'anzianità minima di 90 giorni, di regola previsto per la Cigs, con espressa esclusione dei dirigenti, oltre che dei domestici in conformità all'art. 22, comma 2, del decreto n. 18/2020. Nell'Accordo della Regione Lombardia sono esclusi i lavoratori dello spettacolo, del settore agricolo e gli stagionali del turismo e degli stabilimenti termali; in quello della Regione Veneto, invero in modo pleonastico, sono esclusi i soci delle cooperative privi di un rapporto di lavoro subordinato e i co.co.co., anche se non coperti dall'indennità Dis-Coll (disoccupazione per i collaboratori). Sempre l'Accordo quadro della Regione Veneto e quello della Regione Molise si segnalano per contemplare espressamente i lavoratori intermittenti e quelli agricoli, entrambi nei limiti delle giornate di effettivo lavoro, nonché i lavoratori a domicilio monocommessa.

Nell'interpretazione prevalente, nonostante argomentate critiche (33), si ritiene che l'art. 22 del d.l. n. 18/2020 ponga un obbligo di raggiungere un accordo a definizione della procedura di informazione e consultazione sindacale.

Si tratta di un obbligo che il d.l. n. 34/2020, all'art. 70, conferma, ma solo sulla base del requisito dimensionale del datore di lavoro richiedente (più di 5 dipendenti) e non più della circostanza che questi abbia «chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19».

Questo aspetto, in effetti, può apparire incongruente rispetto alla previsione di una procedura di informazione e consultazione ordinaria e non semplificata

(32) Accordo nel quale spicca, inoltre, l'esclusione del settore dell'artigianato e delle agenzie di somministrazione, specificata anche nell'Accordo della Regione Piemonte.

(33) Per tutti, vd. Pileggi 2020, 8-9.

per la Cassa integrazione ordinaria «speciale» e più in generale rispetto alla *ratio* dell'intervento emergenziale, di generale sostegno del reddito a fronte dell'impossibilità di recesso per giustificato motivo oggettivo o procedure di mobilità.

D'altra parte, è vero che si tratta di accordi che intervengono laddove non siano più applicabili gli strumenti di sostegno del reddito standard, e in particolare dopo l'intervento della Cassa integrazione straordinaria, di talché potrebbe giustificarsi una maggior necessità di partecipazione collettiva per la valutazione dei presupposti e l'individuazione dei lavoratori.

Questa, a ogni modo, è l'interpretazione unanimemente riconosciuta non solo dall'Inps (cfr. circolare n. 47 del 18 marzo 2020, lett. *ff*), ma anche negli Accordi quadro regionali per la Cassa integrazione in deroga, i quali prevedono sempre la stipula di un accordo quale requisito per l'erogazione del trattamento (34).

Riferimenti bibliografici

- Cairolì S. (2020), *L'incentivo del lavoro agile nelle misure emergenziali di contrasto al Covid-19: prime osservazioni*, in *giustiziacivile.com*, n. 3.
- Erario Boccafurni E. (2020), *L'art. 2087 c.c. e il valore del protocollo sindacato-azienda nella definizione del perimetro della responsabilità datoriale*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 2, II, 62 ss.
- Frascheri C. (2020), *Il Comitato previsto dal Protocollo condiviso del 14 marzo, integrato 24 aprile. Dalla Fase 1... al futuro*, in *Working Paper Adapt*, n. 10.
- Giugni G. (2014), *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari.
- Guariniello F. (2020), *La sicurezza sul lavoro al tempo del coronavirus*, e-book, Milano.
- Liso F. (2018), *Qualche erratica considerazione sul recente Accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, in *Giuseppe Santoro-Passarelli: Giurista della contemporaneità, Liber amicorum*, t. II, Giappichelli, Torino, 1316 ss.
- Maresca A. (2020a), *Il rischio di contagio da Covid-19 nei luoghi di lavoro: obblighi di sicurezza e art. 2087 c.c. (prime osservazioni sull'art. 29-bis della l. n. 40/2020)*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 2, I, 3 ss.
- Maresca A. (2020b), *Relazione, Webinar Covid-19*, Commissione di Certificazione, Università degli Studi Roma Tre, in <https://certificazioneroma3.it/>, 11 marzo.
- Pascucci P. (2019), *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra «raccomandazioni» e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 2, 98 ss.

(34) Di tutti gli Accordi sin qui richiamati, fa eccezione l'Accordo quadro della Regione Calabria, alla cui stregua (p. 5), in mancanza della definizione, il datore di lavoro può presentare la domanda di Cigd allegando l'evidenza dell'informativa data alle Oo.Ss.; l'informativa deve attestare l'esistenza di un pregiudizio per l'attività aziendale e/o per i lavoratori coinvolti che giustifichi il ricorso alla Cigd. Il trattamento di Cigd previsto nell'accordo sindacale non potrà superare le nove settimane.

- Pascucci P. (2020), *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.m. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, 117 ss.
- Perulli A. (2018), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 44 ss.
- Pileggi A. (2020), *Una riflessione sul diritto del lavoro alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in *Idem* (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, in *LPO*, n. 3/4, suppl., 1 ss.
- Preteroti A., Delogu A. (2020), *I licenziamenti collettivi e individuali al tempo del coronavirus*, in A. Pileggi (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, in *LPO*, n. 3/4, suppl., 167 ss.
- Rainone R. (2020), *La tutela della salute e della sicurezza nella contrattazione collettiva dell'emergenza*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 2, II, 71 ss.
- Rocchi L. (2020), *Art. 2087 c.c.: principio della massima sicurezza esigibile e rischio da contagio*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 2, II, 53 ss.
- Santoro Passarelli G. (2017), *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, n. 3, 771 ss.
- Senatori I. (2020), *Attivazione del lavoro agile e poteri datoriali nella decretazione emergenziale*, in *giustiziacivile.com*, 24 marzo.