

OSSERVATORI ONLINE

N. 3/2021

OSSERVATORIO

A CURA DI ADALBERTO PERULLI

N. 3/2021

Adalberto Perulli, Elena Sychenko ()*

LA CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO GENNAIO-DICEMBRE 2020

SOMMARIO: 1. Premessa. — 2. Casi esaminati ai sensi dell'art. 1, Protocollo 1. — 3. Casi esaminati ai sensi dell'art. 4. — 4. Casi esaminati ai sensi dell'art. 6. — 5. Cause esaminate ai sensi dell'art. 8. — 6. Cause decise ai sensi dell'art. 10 Convenzione.

1. — *Premessa* — Nel corso del 2020, la Corte europea dei diritti dell'uomo (di seguito, Corte Edu) ha esaminato alcuni casi rilevanti per il diritto del lavoro che hanno riguardato violazioni – o presunte violazioni – in tema di rispetto della proprietà personale, di equo processo, di proibizione della schiavitù e del lavoro forzato, di diritto al rispetto della vita privata anche in riferimento allo sviluppo dell'individuo nell'ambito delle relazioni di natura professionale. Vari casi hanno poi riguardato la libertà di espressione, in particolare quella dei magistrati, che implica e impone agli Stati la ricerca di un costante (e mai scontato) equilibrio tra la separazione dei poteri, l'indipendenza della magistratura e la libertà di espressione del singolo magistrato, che in ogni caso non può mettere a repentaglio la fiducia che i consociati devono poter nutrire nei confronti dell'ordine giudiziario cui il medesimo appartiene.

2. — *Casi esaminati ai sensi dell'art. 1, Protocollo 1* — Relativamente all'art. 1 del Protocollo addizionale alla Convenzione, che tutela il diritto al rispetto dei beni di ogni persona fisica o giuridica, la Corte ha avuto modo di pronunciarsi nella causa *Cicero e altri contro Italia*, nata dalla riunione di cinque distinti ricorsi (1).

I venti ricorrenti, inizialmente alle dipendenze di enti locali in qualità di assistenti amministrativi e tecnici di istituti scolastici, a decorrere dall'inizio del 2000 e in virtù dell'art. 8 della legge n. 124/99, venivano trasferiti alle

(*) Rispettivamente, professore ordinario presso l'Università di Venezia «Ca' Foscari» e Assistant Professor presso la Saint-Petersburg State University.

(1) C. Edu, *Cicero e altri c. Italia*, n. 29483/11, n. 33534/11, n. 69172/11, n. 13376/12 e n. 14186/12, n. 30.1.2020.

dipendenze del ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e, alla luce della medesima disposizione, veniva loro riconosciuta ai fini giuridici ed economici l'anzianità maturata presso l'ente locale di provenienza. Rispetto allo stipendio tabellare precedente, integrato da elementi retributivi accessori, quello erogato dal Ministero era progressivamente incrementato solamente sulla base dell'anzianità di servizio. Allorché i ricorrenti passarono alle dipendenze effettive del Ministero, il loro stipendio venne convertito e calcolato sulla base di un'anzianità virtuale, non riconoscendosi pienamente l'anzianità di servizio maturata alle dipendenze degli enti locali. Tale conversione fu ritenuta illegittima e pregiudizievole dai lavoratori coinvolti, che infatti adirono il tribunale chiedendo l'inquadramento nel livello professionale corrispondente alla piena anzianità di servizio dalla data del trasferimento e una somma a titolo di risarcimento per il pregiudizio subito.

Tuttavia, mentre i procedimenti erano pendenti, venne emanata la cd. legge finanziaria 2006 (2), che conteneva un'interpretazione autentica dell'art. 8 della legge n. 124/1999 sfavorevole rispetto alle pretese dei lavoratori, onde i tribunali nazionali, accogliendo l'interpretazione fornita dal legislatore, rigettarono i loro ricorsi.

I lavoratori si rivolsero quindi ai giudici di Strasburgo, lamentando la violazione, da un lato, dell'art. 6, par. 1, della Convenzione, in quanto l'emanazione della legge finanziaria 2006 aveva interferito con i procedimenti pendenti in cui lo Stato era parte pregiudicando il loro diritto a un processo equo, e, dall'altro, dell'art. 1 del Protocollo n. 1 della Convenzione, giacché l'applicazione retroattiva della medesima legge ai loro procedimenti pendenti rappresentava una ingerenza sproporzionata del diritto al rispetto dei loro beni.

La Corte Edu ha riscontrato la violazione dell'art. 6, par. 1, ritenendo che non vi fosse alcun motivo imperativo di carattere generale che potesse giustificare un'ingerenza tanto abnorme nelle cause pendenti come quella determinata dall'applicazione retroattiva della disposizione emanata dal Parlamento nel caso di specie (3). Confermando la propria giurisprudenza

(2) Legge 23 dicembre 2005, n. 266.

(3) Per giurisprudenza costante (*Stran Greek Refineries e Stratis Andreadis c. Grecia*, n. 13427/87, 9.12.1994; *Azienda agricola Silverfunghi Sas e altri c. Italia*, n. 48357/07, n. 52677/07, n. 52687/07 e n. 52701/07, 24.6.2014), infatti, la Corte Edu ritiene che la nozione di equo processo e i principi dello Stato di diritto non possano essere pregiudicati da disposizioni retroattive che avvantaggino lo Stato nei procedimenti pendenti di cui è parte, se non per motivi imperativi di interesse pubblico (*Maggio e altri c. Italia; Arras e altri c. Italia*, n. 17972/07), e che le sole considerazioni di carattere economico

in materia (4), la Corte ha ravvisato anche la violazione dell'art. 1 del Protocollo, poiché il provvedimento retroattivo aveva danneggiato l'inquadramento e la progressione professionale dei ricorrenti in modo sproporzionato, violando il diritto al rispetto dei loro beni senza che vi fosse un giusto equilibrio tra la protezione dei loro diritti e un interesse pubblico.

Come confermato in precedenza relativamente ai trattamenti pensionistici (5), l'interpretazione retroattiva, incidendo negativamente sul calcolo completo ed effettivo della retribuzione di una categoria di dipendenti pubblici, ha violato interessi economici nei confronti dei quali i lavoratori vantavano una legittima aspettativa, e come tali – in quanto beni di loro proprietà – tutelati dalla Convenzione.

3. — *Casi esaminati ai sensi dell'art. 4* — L'articolo 4 della Convenzione si suddivide in tre commi, il primo dei quali sancisce il divieto assoluto di schiavitù o servitù, il secondo il divieto di costringere qualcuno a un lavoro forzato obbligatorio, mentre il terzo elenca alcune tipologie di lavoro (o le circostanze in cui essi vengono svolti) che non rientrano nell'alveo del concetto di lavoro forzato. Nel tempo, il campo di applicazione dell'articolo si è esteso (6), rientrandovi ora anche la tratta di esseri umani e il lavoro domestico non retribuito tra soggetti privati.

La tratta di esseri umani, ad esempio, è stata inclusa tra le attività vietate ai sensi dell'art. 4 in *Rantzev c. Cipro e Russia* (caso sulla prostituzione forzata) (7), in *Chowduri c. Grecia* (caso sullo sfruttamento dei lavoratori migranti) (8) e in *S.M. c. Croazia* (sullo sfruttamento della prostituzione) (9). Quest'ultimo caso nel 2020 è stato riconsiderato dalla Grande Camera, la quale ha adottato una nuova chiave di lettura che per essere pienamente compresa impone, a monte, di ripercorrere l'approccio della Corte al tema della tratta di esseri umani, non essendo tale fenomeno espressamente menzionato nella disposizione.

In *Rantzev c. Russia*, la Corte ha osservato che l'assenza di un riferimento

non autorizzano lo Stato a un'ingerenza tanto invasiva (*Scordino c. Italia*, n. 36813/97, 29.3.2006; *Cabourdin c. Francia*, n. 60796/00, 11.4.2006).

(4) *Agrati e altri c. Italia*, n. 43549/08, n. 6107/09 e n. 5087/09, 7.6.2011; anche *Caligiuri e altri c. Italia*, n. 657/10, 9.9.2014).

(5) Caso *Agrati*, cit.

(6) 89th Session of International Labour Conference, Stopping forced labour, 2001, par. 21.

(7) C. Edu, *Rantzev c. Cipro e Russia*, n. 25965/04, 7.1.2010.

(8) C. Edu, *Chowdury e altri c. Grecia*, n. 21884/15, 30.3.2017.

(9) C. Edu, *S.M. c. Croazia*, n. 60561/14, 19.7.2018.

esplicito nella Convenzione alla tratta di esseri umani non era «sorprendente», dato che la Convenzione era ispirata alla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, che si riferiva solo alla «schiavitù e alla tratta degli schiavi in tutte loro forme». Considerando questo fenomeno, ha affermato che «la tratta di esseri umani, per sua stessa natura e finalità di sfruttamento, si basa sull'esercizio dei poteri connessi al diritto di proprietà». La Corte ha sottolineato che gli esseri umani vengono trattati alla stregua di «merci da comprare e vendere e da mettere ai lavori forzati, spesso per poco o nessun compenso, di solito nell'industria del sesso ma anche altrove. Ciò implica una stretta sorveglianza delle attività delle vittime, i cui movimenti sono spesso circoscritti, così come l'uso della violenza e delle minacce contro le vittime, che vivono e lavorano in condizioni disagiate» (10). Queste stesse parole usate dai giudici di Strasburgo potrebbero essere rintracciate in molti altri casi di presunta tratta di esseri umani (11). La Corte ha inoltre ribadito che la Convenzione europea dei diritti dell'uomo è uno «strumento vivo» che va interpretato alla luce delle condizioni attuali, affermando che «gli standard sempre più elevati richiesti nell'ambito della tutela dei diritti umani e delle libertà fondamentali hanno corrispondentemente e inevitabilmente richiesto una maggiore fermezza nel valutare le violazioni dei valori fondamentali delle società democratiche» (12).

Dal caso *Rantsev c. Russia* in poi, la Corte ha statuito che la condotta contestata possa dar luogo a una questione di tratta di esseri umani ai sensi dell'art. 4 della Convenzione quando vengano riscontrati nel caso di specie tutti gli elementi costitutivi (azione, mezzi, finalità) della definizione internazionale di tratta di esseri umani (13). Infatti, non definendo la Convenzione il concetto di tratta, non è possibile qualificare una condotta o una situazione come una questione rientrante nella fattispecie della tratta di esseri umani qualora questa non soddisfi i criteri stabiliti per tale fenomeno dal diritto internazionale. In quell'occasione la Corte aveva ritenuto «inutile stabilire se la tratta di esseri umani [...] costituisca "schiavitù", "servitù" o "lavoro forzato [o] obbligatorio" [...] in quanto la tratta in sé, ai sensi dell'art. 3 (a) del Protocollo di Palermo e dell'art. 4 (a) della Convenzione contro la tratta [...] rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 4 della Convenzione» (14).

(10) C. Edu, *Rantsev c. Cipro e Russia*, n. 25965/04, 7.1.2010, par. 281.

(11) *M. e altri c. Italia e Bulgaria*, n. 40020/03, 31.7.2012, decisione di inammissibilità; *J. e altri c. Austria*, n. 58216/12, 17.1.2017, decisione di inammissibilità.

(12) C. Edu, *Rantsev c. Cipro e Russia*, n. 25965/04, 7.1.2010, par. 277.

(13) C. Edu, *S.M. c. Croazia*, n. 60561/14, 19.7.2018, par. 290.

(14) *Ibidem*, par. 282.

La citazione del caso *Rantzev c. Russia* è necessaria per comprendere l'evoluzione della giurisprudenza in materia. La Corte, infatti, in quella sentenza non ha fornito molte argomentazioni in merito all'inclusione della tratta di esseri umani nell'ambito di applicazione dell'art. 4. Anche in un caso successivo – *Chowdury e altri c. Grecia* –, la Corte si è limitata a ripetere le conclusioni adottate in *Rantzev* nell'ambito dell'art. 4, proseguendo poi con l'esame degli obblighi procedurali dello Stato in materia e richiamando l'art. 4 (a) della Convenzione antitrattra del Consiglio d'Europa, per sottolineare che «lo sfruttamento attraverso il lavoro è una delle forme di sfruttamento contemplate dalla definizione di tratta di esseri umani, e ciò mette in evidenza il rapporto intrinseco tra lavoro e tratta di esseri umani» (15).

Lo stesso riferimento al fatto che la tratta di esseri umani è vietata ai sensi dell'art. 4 può riscontrarsi nella sentenza della Camera in *S.M. contro Croazia* (16). Il caso riguardava una donna croata che aveva denunciato di essere stata costretta a prostituirsi.

Nella parte dedicata alla tratta di esseri umani, la Corte ha richiamato la motivazione giuridica esposta nella causa *Rantzev c. Russia* (si vedano i punti sopra citati) e ha concluso che, poiché «la Convenzione non definisce il concetto di tratta di esseri umani, non è possibile caratterizzare una condotta o un situazione come una questione di tratta di esseri umani, a meno che non soddisfino i criteri stabiliti per la sussistenza di tale fenomeno dal diritto internazionale». Riferendosi al diritto internazionale, la Corte ha richiamato il Protocollo di Palermo (17) e la Convenzione del Consiglio d'Europa sull'azione contro la tratta di esseri umani. Il primo strumento, tuttavia, copre solo la tratta transnazionale di esseri umani che coinvolge un gruppo criminale organizzato.

Sorprendentemente, in questa parte, la Corte non ha fatto riferimento al Protocollo n. 29 (di seguito, P29) della Convenzione OIL sul lavoro forzato, n. 1930, adottato nel 2014 ed entrato in vigore nel 2016, dove nel Preambolo si riconosce che «sono cambiati il contesto e le forme del lavoro forzato o obbligatorio e che il traffico di persone per lavoro forzato o obbligato, che può implicare lo sfruttamento sessuale, è oggetto di una crescente preoccupazione internazionale e richiede misure urgenti per la sua effettiva

(15) C. Edu, *Chowdury e altri c. Grecia*, n. 21884/15, 30.3.2017, par. 93.

(16) Esaminata nella nostra rassegna dei casi relativi al 2018: vd. Perulli, Sychenko 2019.

(17) Protocollo addizionale della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare di donne e bambini, adottato il 15 novembre 2000.

eliminazione», mentre all'art. 1 si richiede l'introduzione di azioni specifiche contro la tratta di persone per lavoro forzato od obbligatorio. Poiché il Preambolo cita il Protocollo di Palermo come strumento internazionale rilevante, si suppone che la definizione di tratta di esseri umani contenuta nel Protocollo debba essere contemplata anche nei paesi che hanno adottato il P29.

Attualmente, meno della metà dei membri del Consiglio d'Europa ha ratificato questo Protocollo dell'Oil (18), mentre la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani è stata ratificata da tutti i paesi membri tranne tre (19).

Riteniamo, allora, che una maggiore enfasi sullo sviluppo dell'approccio dell'Oil alla questione del lavoro forzato, come espresso nella P29, potrebbe fornire un ulteriore argomento per la considerazione del traffico di esseri umani ai sensi dell'art. 4, anche perché, per definire il lavoro forzato, la Corte Edu ha sempre fatto riferimento alla Convenzione Oil sul lavoro forzato e tale riferimento si rinviene anche nell'allegato ai Lavori preparatori sull'articolo 4 (20).

L'inclusione dello sfruttamento della prostituzione nell'ambito di applicazione dell'articolo 4 della Cedu è stato un altro punto controverso della sentenza della Grande Camera, in cui la Corte ha affermato che solo la prostituzione forzata potrebbe rientrare nell'ambito di applicazione dell'art. 4, sottolineando che la «forza» può comprendere le forme sottili di condotta coercitiva individuate nella giurisprudenza della Corte ai sensi della medesima disposizione, nonché dall'Oil e in altri documenti internazionali (par. 301). Infine, la Corte ha delineato l'elenco degli obblighi positivi di cui all'art. 4: (i) il dovere di istituire un quadro legislativo e amministrativo per vietare e punire la tratta; (ii) il dovere, in determinate circostanze, di adottare misure operative per proteggere le vittime, o potenziali vittime, della tratta; e (iii) un obbligo procedurale di indagare su situazioni di po-

(18) Per la lista completa degli Stati che hanno ratificato il Protocollo si rimanda a: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3174672:NO, 20 giugno 2021).

(19) È infatti aperta alla ratifica anche degli Stati che non siano membri del Consiglio d'Europa; la Bielorussia e Israele, ad esempio, l'hanno ratificata (per la lista completa dei paesi che l'hanno ratificata si rimanda a: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/197/signatures?module=signatures-by-treaty&treatynum=197>, accesso 20 giugno 2021).

(20) Si vedano i Lavori preparatori all'art. 4 della Convenzione, Consiglio d'Europa, 1962, p. 3, in [http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/Travaux/ECHRTravaux-ART4-DH\(62\)10-BIL1712017.PDF](http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/Travaux/ECHRTravaux-ART4-DH(62)10-BIL1712017.PDF), 1° febbraio 2015.

tenziale tratta (par. 306). Questi obblighi riflettono gli approcci del Protocollo di Palermo, del Protocollo Oil n. 29 e della Convenzione antitrattra del Consiglio d'Europa per la prevenzione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime.

La Corte ha accertato molteplici carenze nella conduzione del caso e ha concluso che vi fossero significative lacune nella risposta procedurale delle autorità nazionali alla pretesa discutibile e alla prova *prima facie* che la ricorrente era stata sottoposta a un trattamento contrario all'art. 4 della Convenzione (par. 346).

Riassumendo le argomentazioni di questa sentenza, la Grande Camera ha esortato gli Stati membri del Consiglio d'Europa ad attuare efficacemente le norme che vietano la tratta di esseri umani, rimarcando che essi hanno l'obbligo di condurre indagini adeguate, in particolare sulla presenza dell'elemento coercitivo, interrogando tutte quelle persone che, secondo le deduzioni delle vittime, potrebbero testimoniare l'esistenza dell'elemento «mezzo» della tratta di esseri umani.

4. — *Casi esaminati ai sensi dell'art. 6* — Rientrano nell'ambito applicativo di questo articolo anche le violazioni del diritto a un equo processo sollevate nell'ambito delle controversie di lavoro. Nel 2020, la Corte ha esaminato un caso relativo a un calciatore professionista che, a nostro avviso, merita attenzione in quanto mette in luce il problema della qualità del processo presso speciali organismi privati competenti a conoscere e dirimere le controversie che sorgano con gli sportivi professionisti (21).

Nella causa *Ali Rıza e altri c. Turchia* (22), la Corte ha riunito i casi di cinque ricorrenti che si sono lamentati della mancanza di indipendenza e imparzialità del Comitato arbitrale della Federcalcio turca («il Tff»): organo che, in particolare, aveva deciso nelle controversie relative al contratto di Ömer Rıza (calciatore professionista) e di Serkan Akal (arbitro), e al loro declassamento.

La Corte ha ritenuto che la natura *sui generis* delle controversie calcistiche e le particolarità del meccanismo di risoluzione delle controversie del Collegio arbitrale non siano sufficienti per privare i ricorrenti delle tutele di un equo processo garantite dall'articolo 6, par. 1, della Convenzione (par.

(21) Su questo punto, si rimanda anche a: C. Edu, *Bakker c. Svizzera*, n. 7198/07, 3.9.2019; C. Edu, *Lazutina e Danilova c. Svizzera*, n. 38250/03, 3.7.2008; C. Edu, *Mutu e Pechstein c. Svizzera*, n. 40575/10 e n. 67474/10, 2.10.2018.

(22) *Ali Rıza e altri c. Turchia*, n. 30226/10, n. 17880/11, n. 17887/11, n. 17891/11 e n. 5506/16, 28.1.2020.

180). Poiché questi procedimenti arbitrari erano obbligatori, dovevano offrire le garanzie previste dall'articolo 6, par. 1, della Convenzione, e al riguardo la Corte, sottolineando che le decisioni del Collegio arbitrale erano definitive e quindi non suscettibili di sindacato giurisdizionale da parte di alcun tribunale, ha ritenuto che vi fosse stata una violazione dell'art. 6, par. 1, della Convenzione a causa della mancanza di indipendenza e imparzialità del Tff, posto che l'organo esecutivo del Tff, il Consiglio di amministrazione, che era sempre stato in gran parte composto da membri o dirigenti di società calcistiche, esercita un'influenza determinante sull'organizzazione e sul funzionamento del Collegio arbitrale e che la legge che disciplina il Tff non prevede garanzie adeguate al fine di proteggere i membri del Comitato arbitrale da qualsiasi pressione esterna.

Gli altri tre ricorsi, dichiarati invece irricevibili, riguardavano le sanzioni disciplinari comminate dalla Commissione di disciplina del calcio dilettantistico della Federcalcio turca, la quale aveva ritenuto i ricorrenti colpevoli di aver manipolato illecitamente il risultato di un incontro e li aveva sanzionati con il divieto di disputare partite di calcio per un anno. Curiosamente, i ricorrenti hanno lamentato la violazione dell'art. 6 e dell'art. 1 del Protocollo 1: il primo è stato ritenuto incompatibile *ratione materiae* con le disposizioni della Convenzione; relativamente al secondo, i ricorrenti hanno sostenuto che il divieto loro imposto di disputare partite per un anno costituiva una violazione del diritto al godimento pacifico dei loro beni. Hanno dichiarato che la sanzione disciplinare li avesse privati del loro reddito futuro. Considerando questa pretesa sul reddito futuro, la Corte ha osservato che l'art. 1 del Protocollo 1 si applica solo ai beni di una persona che siano già esistenti e non crea un diritto invece ad acquisire proprietà (par. 260).

Nelle cause relative ai licenziamenti illegittimi, poi, la Corte ha affermato che, anche se il licenziamento ha precluso effettivamente al lavoratore di percepire ulteriori retribuzioni, il reddito non era stato effettivamente guadagnato, né si può sostenere che fosse definitivamente esigibile (23). Tuttavia, nel caso in cui venga riscontrata la violazione di altri articoli della Convenzione, il ricorrente potrebbe chiedere il risarcimento della retribuzione non percepita quale danno subito ai sensi dell'articolo 41 Cedu. Questo approccio è stato adottato, ad esempio, nel citato caso *Baka c. Ungheria*, così come in *Volkov c. Ucraina* (24).

Venendo al punto più importante del caso *Ali Rıza e altri c. Turchia*, dobbiamo concentrarci sulle misure generali che dovrebbero essere adotta-

(23) Vd. *Baka c. Ungheria*, n. 20261/12, 27.5.2014, parr. 104-105.

(24) C. Edu, *Volkov c. Ucraina*, n. 21722/11, 9.1.2013.

te dal Governo turco. La Corte ha rilevato come il caso abbia evidenziato un problema sistemico, in quanto il Collegio arbitrale non era organizzato in modo da garantire la sua indipendenza dal Consiglio di amministrazione e la legge sul Tff non prevedeva tutele adeguate a proteggere i membri del Collegio arbitrale da qualsiasi pressione esterna. La Corte ha quindi esortato lo Stato ad adottare alcune misure generali volte a riformare il sistema di risoluzione delle controversie calcistiche rientranti nella competenza del Tff, compresa la ristrutturazione della base istituzionale del Collegio arbitrale in modo che sia strutturalmente e operativamente distaccato dal Consiglio di amministrazione e goda di uno *status* sufficientemente autonomo e commisurato ai suoi poteri (commi 241 e 242). Si tratta di una constatazione assai rilevante in quanto la stessa lacuna nell'organizzazione della risoluzione delle controversie sportive potrebbe riguardare anche altri Stati membri del Consiglio d'Europa.

5. — *Cause esaminate ai sensi dell'art. 8 (25)* — L'art. 8 è dedicato al rispetto della vita privata e familiare. Benché la disposizione, per come formulata, sembri avere poco in comune con i rapporti professionali, viene spesso citata in casi rilevanti per il diritto del lavoro, dal momento che la Corte ha progressivamente ampliato il campo di applicazione di questo articolo anche alla tutela dell'integrità morale, psichica e fisica della persona (26) e alla tutela dei diritti allo sviluppo personale (27), all'instaurazione di rapporti con altri, anche di natura professionale (28), e all'accesso a una professione nel settore privato (29), per ricevere informazioni sui rischi professionali (30).

(25) Si vedano anche altri casi esaminati alla luce dell'art. 8 non affrontati nella presente rassegna: *P.T. c. Repubblica di Moldavia*, n. 1122/12, 26.5.2020, relativa alla rivelazione dello stato di sieropositività del ricorrente in un certificato che lo esonerava dal servizio militare; *Pişkin c. Turchia*, n. 33399/18, 15.12.2020, in materia di inadeguato controllo sul licenziamento di un dipendente di un istituto pubblico, ai sensi di un decreto legislativo d'urgenza, per asseriti suoi legami con una organizzazione terroristica.

(26) C. Edu, *Brincat e altri c. Malta*, n. 60908/11, n. 62110/11, n. 62129/11, n. 62312/11 e n. 62338/11, 24.7.2014; *Raninen c. Finlandia*, n. 20972/92, 16.12.1997; C. Edu, *Kyriakides c. Cipro*, n. 39058/05, 16.10.2008.

(27) C. Edu, *Oleksandr Volkov c. Ucraina*, n. 21722/11, 9.1.2013, par. 65.

(28) C. Edu, *C. c. Belgio*, n. 21794/93, 7.8.1996, par. 25.

(29) C. Edu, *Sidabras e Džiantas c. Lituania*, n. 55480/00 e n. 59330/00, 27.7.2004, par. 47.

(30) C. Edu, *Brincat e altri c. Malta* cit.; *Vilnes e altri c. Norvegia*, n. 52806/09 e n. 22703/10, 5.12.2013.

Nel 2020, la Corte si è occupata di un caso particolarmente interessante, *Mile Novaković c. Croazia* (31), in cui il ricorrente, un insegnante di etnia serba, si è lamentato di aver subito nel 1999 un licenziamento per aver tenuto le sue lezioni in lingua serba invece che in lingua croata. I tribunali nazionali hanno riconosciuto la legittimità del suo licenziamento ritenendo che il docente, non essendo in grado di insegnare correttamente in lingua croata, non soddisfacesse i requisiti fissati per gli insegnanti; i giudici hanno anche ritenuto che la misura fosse proporzionata, in quanto non ci si poteva aspettare che il sig. Novaković imparasse il croato in ragione della sua età (il ricorrente aveva al tempo 55 anni).

I giudici di Strasburgo hanno richiamato il caso *Denisov c. Ucraina* (32), in cui la Corte ha formulato in modo esaustivo le ragioni per cui una controversia di lavoro (in particolare nei casi di licenziamento) possa essere esaminata ai sensi dell'art. 8; in quella fattispecie la Corte aveva chiarito che «possono esserci due modalità in cui una questione relativa alla vita privata può manifestarsi in una controversia di lavoro: o a causa delle ragioni sottese alla misura impugnata (in tal caso la Corte ricorre all'approccio fondato sulla ragione) o – in taluni casi – a causa delle conseguenze per la vita privata (in tal caso la Corte utilizza l'approccio basato sulle conseguenze)» (par. 43). Nel caso di specie, la Corte ha ravvisato che fosse applicabile l'approccio basato sulla «ragione», assumendo che sia la lingua che l'età di una persona, che erano alla base dei motivi del licenziamento, costituissero aspetti essenziali della vita privata di un individuo (par. 48), riscontrando, pertanto, un'ingerenza illegittima del datore di lavoro nella sfera della vita privata del ricorrente. Considerando le possibili giustificazioni di questa ingerenza, la Corte ha dichiarato che, pur effettuata «a norma di legge», essa non poteva in ogni caso venire considerata come «necessaria». L'ispezione che aveva determinato il licenziamento del ricorrente era stata eseguita solo nei confronti di quattro insegnanti di origine etnica serba, a seguito di una denuncia anonima da parte di alcuni alunni di origine croata. Il licenziamento rappresentava la misura più severa disponibile e lo Stato non ha fornito motivi significativi per non aver erogato al dipendente una formazione linguistica aggiuntiva (paragrafi 57-70). Questo ragionamento ha portato la Corte a giudicare il licenziamento del ricorrente sproporzionato rispetto allo scopo perseguito (garantire l'insegnamento della lingua croata) e quindi in violazione dell'art. 8 della Convenzione.

Riteniamo che, nel caso di specie, la Corte avrebbe potuto giustificare

(31) C. Edu, *Mile Novaković c. Croazia*, n. 73544/14, 17.12.2020.

(32) C. Edu, *Denisov c. Ucraina*, n. 76639/11, 25.9.2018, parr. 100-117.

L'applicazione dell'art. 8 sia alla luce di un approccio basato sulla ragione, sia secondo l'approccio basato sulle «conseguenze», relative, queste ultime, al diritto di instaurare rapporti con altre persone, anche di natura professionale (33). Come ha più volte affermato la Corte, infatti, «è, del resto, nel corso della propria vita lavorativa che la maggioranza delle persone ha una significativa opportunità di sviluppare relazioni con il mondo esterno» (34).

In ogni caso, questa sentenza rappresenta un'altra significativa e importante tappa nel percorso «giuslavoristico», progressivamente seguito dalla Corte Edu, di apertura verso l'esame delle controversie relative al licenziamento illegittimo ai sensi dell'art. 8 della Convenzione.

6. — *Cause decise ai sensi dell'art. 10 Convenzione* — Nel corso del 2020, la Corte Edu ha esaminato quattro cause alla luce dell'art. 10 della Convenzione, interessanti per i profili giuslavoristici in esse contenuti, tutte riguardanti la libertà di espressione dei magistrati.

Nel caso *Panioglu c. Romania* (35), in cui una giudice lamentava che un provvedimento disciplinare – comminatole dal Consiglio superiore della magistratura (Csm) per aver esercitato la sua libertà di espressione – avesse impedito un avanzamento professionale, i giudici di Strasburgo non hanno ravvisato alcuna violazione dell'art 10.

Nel caso di specie, la signora Panioglu, giudice presso la Corte d'Appello di Bucarest, nel marzo 2012 pubblicava – sulla stampa e *online* – un articolo in cui traeva illazioni sulla presidente della Corte di Cassazione, sottolineando come questa avesse ricoperto la carica di Pubblico Ministero sotto il regime comunista e alludendo a una connessione tra quella esperienza e il fatto che ora ricoprisse la carica più alta della magistratura nazionale. La giudice si firmava come autrice dell'articolo e specificava anche la sua funzione. Presso il Csm veniva aperta un'indagine contro la giudice, accusata di aver scritto un articolo in cui, insinuando comportamenti della presidente moralmente discutibili, ne aveva leso l'onore e la dignità professionale, violando il Codice di condotta applicabile a giudici e Pubblici Ministeri. Il Csm, con riferimento proprio all'art. 10 della Convenzione, adottava un provvedimento disciplinare nei confronti della Panioglu, sostenendo che il suo articolo avesse spezzato l'equilibrio tra il diritto alla libertà di espressione e il legittimo interesse di uno Stato democratico a garantire che una persona

(33) C. Edu, *C. c. Belgio*, n. 21794/93, 7.8.1996, par. 25.

(34) C. Edu, *Niemitz c. Germania*, n. 13710/88, 16.12.1992, par. 31; C. Edu, *Volkov c. Ucraina*, n. 21722/11, 9.1.2013, par. 165.

(35) C. Edu, *Panioglu c. Romania*, n. 33794/14, 8.12.2020.

che ricopre una carica pubblica non oltrepassi i limiti di quella stessa libertà. Poiché venivano successivamente respinte le impugnazioni interne promosse dalla giudice sia in seno al Csm sia innanzi alla Corte di Cassazione, la ricorrente adiva la Corte Edu lamentando che il provvedimento disciplinare le avrebbe impedito automaticamente di partecipare agli esami interni per l'avanzamento di carriera e che tale provvedimento, fondato su mancanza di prevedibilità e chiarezza della norma del Codice che si reputava violata (36), contrastava con l'art. 10 della Convenzione. I giudici di Strasburgo hanno riscontrato, invece, che la norma del Codice di condotta era sufficientemente chiara e prevedibile, tanto che la ricorrente, giudice da tempo, non avrebbe potuto ignorarne il contenuto ma semmai, in presenza di dubbi ulteriori sulla sua portata, avrebbe al più potuto astenersi dallo scrivere l'articolo incriminato. Ribadita la generale libertà di espressione in capo ai giudici (37), la Corte non può esimersi da tenere in debito conto la qualifica rivestita dalla ricorrente, le sue dichiarazioni e il contesto in cui queste sono state esternate (38). In questo senso i giudici di Strasburgo hanno confermato la lettura dei procedimenti nazionali, ribadendo che la natura elevata della Giustizia e del suo Ufficio impongono un atteggiamento discreto, che non infici la fiducia che i cittadini in esso ripongono.

La Corte Edu, dunque, ammette che la libertà di espressione tutelata dall'art. 10 della Convenzione possa di fatto subire delle limitazioni «necessarie in una società democratica» laddove chi esercita tale libertà ricopra specifiche funzioni pubbliche, che impongono maggiore moderazione nella manifestazione e diffusione delle proprie idee che possano inficiare la fiducia che i consociati nutrono nei confronti di quella specifica funzione. La Corte evidenzia anche che non vi è in ogni caso una violazione dell'art. 10 qualora uno Stato riesca a trovare un giusto equilibrio tra la necessità di tutelare una specifica funzione pubblica (nel caso di specie la Giustizia) e la reputazione o i diritti altrui, per un verso, e la necessità di garantire il diritto alla libertà di espressione, per un altro.

Di contro, la Corte ha riscontrato la violazione dell'art. 10 della Convenzione nel caso *Kövesi c. Romania* (39), dopo che la signora Kövesi, Procuratrice capo della Direzione nazionale anticorruzione (di seguito, Dna), aveva presentato ricorso sostenendo di essere stata ingiustamente rimossa

(36) Art. 18, par. 2 del Codice di condotta applicabile a giudici e Pubblici Ministeri.

(37) C. Edu, *Morice c. Francia*, n. 29369/10, 23.4.2015, parr. 124-131, e C. Edu, *Baka c. Ungheria*, n. 20261/12, 23.6.2016, parr. 158-167.

(38) C. Edu, *Di Giovanni c. Italia*, n. 51160/06, 9.7.2013, e C. Edu, *Baka c. Ungheria*, cit.

(39) C. Edu, *Kövesi c. Romania*, n. 3594/19, 5.5.2020.

ante tempo dalla sua carica per avere, nell'esercizio delle sue funzioni, espresso critiche al *modus operandi* e alle proposte di riforma della Giustizia avanzate dal Governo.

Nel 2013 la Kovesi aveva ricevuto un mandato triennale come capo della Dna e nel 2016 il Consiglio superiore della magistratura (Csm) aveva espresso parere favorevole a una sua riconferma per altri tre anni avanzata dal ministro della Giustizia. Nel frattempo, sul finire dello stesso anno, a seguito delle elezioni politiche, cambiava la maggioranza parlamentare e il Governo, il quale annunciava una profonda riforma del sistema giudiziario che suscitava critiche a livello nazionale e internazionale. Nel febbraio del 2018 il ministro della Giustizia inviava una relazione al Csm in cui proponeva di destituire il capo della Dna, dopo che aveva rilasciato alcune dichiarazioni pubbliche di critica alla riforma della Giustizia; il Csm non approvava la proposta ministeriale e lo stesso Presidente della Romania si rifiutava di firmarla, tanto che per dirimere la questione il Primo Ministro era costretto ad adire la Corte costituzionale che ordinava al Presidente di firmare il decreto di rimozione della ricorrente, in quanto non rientrava tra le sue competenze un giudizio sul merito della proposta. La Kovesi, rimossa dalla carica nel luglio 2018, ricorreva alla Corte di Strasburgo, lamentando ai sensi dell'art. 6, par. 1, una lesione del diritto di difesa contro l'ingiusta destituzione e ai sensi dell'art. 10 una violazione della sua libertà di espressione, poiché la rimozione era stata la conseguenza di alcune sue dichiarazioni pubbliche rese sul programma di riforma della giustizia del Governo.

La Corte Edu, dopo aver accertato la violazione dell'art. 6, par. 1 (40), e la sussistenza del nesso causale tra l'esercizio della libertà di espressione della ricorrente e la cessazione del suo mandato, ha altresì acclarato che la misura della rimozione anticipata della ricorrente non era «necessaria in uno Stato democratico», comportando un indebito travalicamento del potere esecutivo in quello giudiziario e minacciando l'indipendenza di questo (41). La Kovesi, infatti, nella sua qualità di Procuratore capo della Dna – i

(40) La rimozione dalla carica di Procuratore capo della Dna era stata infatti assunta dal Presidente su proposta del ministro della Giustizia con l'avallo del Csm, senza alcun controllo giurisdizionale sulla legittimità della decisione, esponendo la ricorrente alla mercè di una completa discrezionalità del potere esecutivo. Più precisamente, ogni possibilità di sindacato giurisdizionale era stata limitata al carattere formale del decreto di rimozione, ma era stato impedito a livello interno qualunque tipo di esame sulle motivazioni che avevano portato alla decisione. Di talché i rimedi giurisdizionali interni a disposizione della ricorrente non potevano dirsi sufficienti e il diritto a un equo processo era stato violato.

(41) La Corte ha richiamato il precedente caso *Wille c. Liechtenstein*, n. 28396/95,

cui compiti includevano peraltro anche pareri sulle riforme legislative che avrebbero potuto impattare sull'indipendenza della magistratura – e in un dibattito di estremo interesse pubblico, aveva espresso dichiarazioni di carattere meramente professionale che richiedevano un elevato grado di tutela della sua libertà di espressione e un controllo rigoroso su qualunque tipo di interferenza esterna. La ricorrente non aveva quindi espresso giudizi su colleghi o critiche sulla magistratura che avrebbero potuto inficiarne l'immagine agli occhi dell'opinione pubblica, ma dichiarazioni di carattere tecnico sul funzionamento del sistema giudiziario.

Anche la sig.ra Goryaynova (42), Pubblico Ministero presso l'ufficio del Procuratore regionale di Odessa, è ricorsa dinanzi alla Corte Edu lamentando di essere stata ingiustamente licenziata dopo aver pubblicato su internet una lettera aperta al Procuratore generale dell'Ucraina in cui evidenziava una sistematica corruzione e attività illecite presso il suo Ufficio, fomentate dai suoi stessi superiori. In precedenza, la ricorrente aveva inviato alcune relazioni al Procuratore generale di Odessa per metterlo a conoscenza di tali comportamenti, ma questi non li aveva tenuti in debito conto e anzi le aveva fatto pressioni perché si dimettesse dal suo Ufficio; in seguito la ricorrente aveva inviato diverse lettere anche al Procuratore generale dell'Ucraina alle quali non aveva ricevuto alcuna risposta. Dopo una prima reintegrazione nel posto di lavoro a seguito dell'impugnazione del licenziamento presso il Tribunale distrettuale di Odessa, la Corte d'Appello regionale annullava la decisione e condannava la ricorrente in quanto la sua cattiva condotta aveva minato l'autorità dell'ufficio del Pubblico Ministero.

La Goryaynova, essendo ricorsa invano presso la Corte di Cassazione che confermava la legittimità del licenziamento, e avendo la Corte Suprema rifiutato di esaminare il caso, presentava le sue doglianze innanzi i giudici di Strasburgo. Questi hanno ribadito che la protezione di cui all'art. 10 della Convenzione si estende anche sul luogo di lavoro nonché al servizio pubblico e che, benché i dipendenti pubblici abbiano un dovere di lealtà e discrezione nel divulgare informazioni ottenute a causa del loro ufficio, laddove un funzionario sia l'unico a conoscere e poter segnalare comportamenti illeciti di interesse per la comunità, allora l'interesse pubblico pre-

28.10.1999, in cui il presidente del Tribunale amministrativo aveva ricevuto una lettera di rimprovero da parte del principe del Liechtenstein a causa delle dichiarazioni espresse in una conferenza pubblica da parte del magistrato, nel quale aveva riscontrato la violazione dell'art. 10. Nella lettera, infatti, il principe annunciava di volerlo sanzionare a causa delle sue opinioni su alcune questioni di diritto costituzionale.

(42) C. Edu, *Goryaynova c. Ucraina*, n. 41752/09, 8.10.2020.

vale anche sul dovere di lealtà. Sul licenziamento, la Corte ha ritenuto che una sanzione così grave non fosse proporzionata, se non altro perché nei procedimenti interni i tribunali non avevano indagato su gran parte degli elementi basilari per la contestualizzazione del comportamento della ricorrente. La Corte Edu, data la mancanza di ragioni pertinenti e sufficienti per giustificare il licenziamento, ha pertanto dichiarato non proporzionata l'interferenza con la libertà di espressione della ricorrente e violato l'art. 10 della Convenzione.

Si inserisce nel medesimo contesto professionale anche l'ultimo dei casi esaminati dalla Corte Edu alla luce dell'art. 10 della Convenzione (43), in cui un giudice polacco ha lamentato di essere stato riconosciuto colpevole di aver leso la dignità dell'Ufficio in un procedimento disciplinare, dopo che aveva criticato la relazione sul suo lavoro di un giudice più anziano.

All'inizio del 2009 il signor *Guz*, giudice del Tribunale distrettuale di Wodzisław Śląski, presentava domanda per essere trasferito presso il Tribunale regionale di Gliwice, il cui presidente incaricava un altro giudice di procedere a una ispezione sul fascicolo professionale del candidato e conseguentemente di redigere una relazione. Il giudice ispettore sentiva anche i superiori del signor *Guz*, i quali ammettevano rapporti professionali non sempre facili con lui, che non sempre seguiva le istruzioni impartitegli; pur attribuendo una buona valutazione al candidato, l'ispettore concludeva che era prematuro approvare il suo trasferimento poiché doveva migliorare la sua efficienza e produttività per eguagliare quella dei colleghi della sua divisione.

Ricevuto un rifiuto da parte del Tribunale di Gliwice al suo trasferimento, il ricorrente presentava al presidente dello stesso le sue osservazioni scritte in merito alla valutazione negativa che aveva ricevuto, considerandola superficiale e tendenziosa. A seguito delle sue osservazioni, il Consiglio del Tribunale si riuniva nuovamente, ma votava ancora in senso contrario al suo trasferimento. Successivamente, il ministro della Giustizia valutava positivamente la candidatura del ricorrente, trasmettendo tale valutazione al Consiglio nazionale della magistratura, il quale però decideva di non trasmettere la candidatura del giudice *Guz* per la carica di giudice del Tribunale regionale. Questi ricorreva avverso la decisione presso la Corte Suprema, sostenendo che il Consiglio superiore non aveva valutato adeguatamente la sua candidatura, sulla base dei dati falsi e non verificati della prima relazione. La Corte Suprema respingeva il ricorso e veniva aperto un procedimento disciplinare contro il signor *Guz*, accusato di lesione alla di-

(43) *Guz v. Polonia*, n. 965/12, 15.10.2020.

gnità dell'Ufficio di giudice per aver insinuato che il giudice ispettore avesse proceduto in maniera tendenziosa, mosso da motivi personali e ricorrendo a dati falsi, ribadendo queste accuse anche in seno all'assemblea generale dei giudici. La Corte d'Appello condannava il ricorrente e gli comminava un avvertimento; respingeva il ricorso del signor Guz anche la Corte Suprema da lui adita, tanto che questi decideva di presentare ricorso alla Corte costituzionale, sostenendo che fosse stata violata, tra le altre, la sua libertà di espressione laddove i suoi commenti erano di interesse pubblico. Ma, rifiutandosi la Corte interna di esaminare il suo caso, il sig. Guz rivolgeva le sue doglianze ai giudici di Strasburgo, che, appurato che la legge disciplinare nazionale fosse sufficientemente chiara e prevedibile nel delineare cosa si intendesse e quali fossero le conseguenze di una condotta lesiva della dignità dell'Ufficio di giudice, hanno ritenuto che vi fosse una violazione della libertà di espressione del ricorrente. Alla luce della giurisprudenza ormai consolidata in materia (44), la Corte Edu ha rilevato che le critiche mosse dal ricorrente al giudice ispettore, sebbene reiterate, erano rimaste confinate nell'ambito di scambi interni tra giudici, che non erano trascese in manifestazioni di insulto, che si riferivano a una valutazione che, come tale, può essere oggetto di osservazioni e censure nei limiti consentiti, ovvero di giudizi di valore sufficientemente fondati sui fatti, e che, infine, non si riscontrava un attacco personale nei confronti del giudice ispettore. Il ricorrente, inoltre, non aveva avuto la facoltà di difendersi dall'accusa di inadempimento delle istruzioni dei superiori, mentre la sanzione disciplinare inflittagli ha limitato le sue prospettive di carriera.

Insomma: la Corte è ben consapevole del ruolo rilevante e delicato che la magistratura ricopre in uno Stato democratico di diritto, onde il bilanciamento tra la libertà di espressione del singolo magistrato e l'interesse sociale dello Stato a mantenere l'integrità e l'imparzialità della funzione giudiziaria deve essere valutata tenendo in debito conto tutte le circostanze del caso specifico.

Riferimenti bibliografici

Perulli A., Sychenko E., *Giurisprudenza. La Corte europea dei diritti dell'uomo: periodo gennaio 2018-gennaio 2019*, in RGL, 2019, n. 2, *Osservatori*, 49 ss.

(44) La Corte richiama i precedenti giurisprudenziali ormai consolidati: *Peruzzi c. Italia*, n. 39294/09, 30.6.2015, par. 45-49; *Boykanov c. Bulgaria*, n. 18288/06, 10.11.2016, par. 35; *Miljević c. Croazia*, n. 68317/13, 25.6.2020, par. 48; *Baka c. Ungheria*, cit.

OSSERVATORIO

A CURA DI GINEVRA GALLI E STEFANO CAIROLI

N. 3/2021

*Ginevra Galli, Stefano Cairolì,
Barbara Caponetti, Annamaria Lucarelli (*)*

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA GENNAIO-GIUGNO 2021 (**)

SOMMARIO: 1. Contrattazione di categoria. — 1.1. Il Ccnl per l'industria metalmeccanica. — 1.1.1. Il nuovo sistema di classificazione. — 1.1.2. Il trattamento economico. — 1.1.3. Salute e sicurezza. — 1.1.4. Le relazioni sindacali. — 1.1.5. Il lavoro agile e altri interventi di *welfare*. — 1.1.6. Formazione professionale continua. — 1.1.7. Misure per le donne vittime di violenza di genere. — 1.1.8. Contratti di pubblici servizi. — 1.2. Il rinnovo del Ccnl del Gruppo Poste Italiane. — 1.3. L'estensione oltre la categoria artigiana del Ccnl area alimentazione e panificazione. — 2. Contrattazione di secondo livello. — 2.1. Il Protocollo quadro sul caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo di Assodelivery-Cgil, Cisl e Uil e il Protocollo d'intesa per la promozione della buona occupazione nel settore del *food delivery* del Comune di Modena. — 2.2. Il contratto collettivo aziendale dei *rider* di Just Eat. — 2.3. Il contratto di espansione di Tim. — 2.4. Formazione e sostegno al *work-life balance* nel contratto integrativo aziendale del Gruppo Electrolux. — 2.5. Esperienze di lavoro agile/*smart working* in Italia, nel settore privato.

1. — *Contrattazione di categoria* —

1.1. — *Il Ccnl per l'industria metalmeccanica* —

1.1.1. — *Il nuovo sistema di classificazione* — Tra le modifiche più importanti operate dal rinnovo del 5 febbraio 2021 del Ccnl delle industrie metalmeccaniche e dell'installazione di impianti (Federmeccanica-Assistal e le tre storiche federazioni di categoria: Fiom, Fim, Uilm), campeggia la revisione del sistema di classificazione del personale, sostanzialmente inalterato dal 1973, e bisognoso di forti adattamenti al nuovo contesto industriale e produttivo etichettato come «Industria 4.0».

Raccogliendo le indicazioni della Commissione paritetica nazionale isti-

(*) Rispettivamente, già ricercatrice di Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma, ricercatore di Diritto del lavoro presso l'Università di Perugia, dottore di ricerca di Diritto del lavoro presso l'Università di Roma «Tor Vergata», dottore di ricerca di Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma.

tuita dal precedente Ccnl del 2016 (art. 2) e le sperimentazioni ivi previste (1), il rinnovo traccia alcune prime linee guida, che poi hanno trovato più compiuta attuazione nella successiva intesa del 3 maggio 2021, specificamente dedicata alla riclassificazione (Parte IV, Titolo II).

In estrema sintesi, viene anzitutto eliminato il primo livello di inquadramento dei lavoratori, che è assorbito nel secondo livello, ma viene mantenuta una suddivisione in 9 livelli – già «categorie» – di inquadramento economico-contrattuale, comune a impiegati e operai (quadri per quello più elevato), che trova applicazione dal 1° giugno 2021, dopo un periodo transitorio di circa tre mesi, ma non può determinare perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.

Tutte le attività sono suddivisibili in quattro non meglio definiti ruoli, di certo distinti per crescente livello di responsabilità (operativi, tecnico-specifici, specialistici e gestionali, gestione cambiamento e innovazione), ma privi di una consistenza definitoria significativa.

Il mutamento si identifica in una nuova, differente tecnica di riconduzione delle mansioni ai 9 livelli: all'interno di ciascuno di essi si osserva la sostituzione di una definizione per qualifiche con una generica declaratoria, che identifica le responsabilità e le competenze richieste per ciascun livello di inquadramento, senza che a ciascun livello sia più ancorata – come poteva talvolta accadere – una determinata qualifica o insieme di mansioni.

L'Accordo del 3 maggio 2021 individua alcuni esempi di lavoratori accomunati da un certo grado di professionalità, esemplificati da alcune figure tipiche, ossia le figure professionali (2), alcune delle quali, indubbiamente, possono da oggi essere rinvenute in molteplici livelli, talvolta 7 su 9, con notevole escursione di inquadramento a parità di quella che, in precedenza, si definiva qualifica professionale.

Dal punto di vista qualitativo quanto pratico, ciò che determina l'attribuzione di un preciso livello di inquadramento a una figura professionale è oggi l'applicazione di sei espressi criteri di professionalità: i primi due non sono affatto nuovi e sono sempre presenti (autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale, competenza tecnico-specifica), mentre sono innovativi

(1) Dal 1° gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018, per aziende che avessero manifestato disponibilità era prevista la sperimentazione di adattamenti classificatori, già *in nuce* simili alle innovazioni qui descritte.

(2) Che a loro volta sono riunite in aree professionali, desunte dai più diffusi e diversi modelli di organizzazione per funzioni: sono citate ad esempio l'area amministrativo-gestionale, l'area produzione e logistica, l'area personale e organizzazione. Ma come per i ruoli, si tratta di un'ulteriore suddivisione, certo non necessaria, priva di concreti risvolti definitori.

gli altri quattro (competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo e innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione). I criteri possono – non devono – essere sempre compresenti, e la loro combinazione con diverso peso, in funzione dello specifico contesto, concorre a delineare in astratto le caratteristiche di ciascun livello di inquadramento, e in concreto il trattamento economico-normativo del lavoratore, specificando con maggiore precisione l'area di esigibilità della prestazione di lavoro.

Queste previsioni sembrano almeno potenzialmente innovative nel favorire la formazione continua, lo sviluppo di nuove cognizioni e competenze e la mobilità funzionale, ma l'applicazione concreta sarà fondamentale per stabilire se le modifiche contrattuali corrispondano a un mero mutamento definitorio. In tale fase di prima applicazione è comunque mantenuta, sotto nuova denominazione, la Commissione nazionale sull'inquadramento professionale (art. 2), cui è affidata una funzione centrale di monitoraggio, di proposta di aggiornamento delle esemplificazioni, di elaborazione di una raccolta di profili professionali rilevanti, che potrebbe rivelarsi decisiva, in uno con la possibilità di sperimentare interventi in funzione di adattamento, a livello aziendale, dei sistemi di classificazione, anche con riferimento a specifiche aree professionali e/o di attività aziendale.

1.1.2. — *Il trattamento economico* — Come è noto, la stagione in cui interviene il contratto dei metalmeccanici è caratterizzata da aspri contrasti tra Confindustria e sindacati confederali sulla politica salariale, recentemente definita dal cd. Patto di fabbrica, che avevano portato alcune associazioni datoriali a non sottoscrivere i rinnovi (3).

Il rinnovo dei metalmeccanici esprime un compromesso rispettoso del Patto di fabbrica. Per la parte economica, infatti, viene stabilito che gli incrementi retributivi siano calcolati in base all'Ipca prevedendo, al contempo, che il trattamento economico minimo (Tem) sia incrementato ulteriormente, in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento. Ai lavoratori sono riconosciuti complessivamente 112 euro che si sommano a ulteriori 12 euro, ai *fringe benefit* e alle disposizioni sulla previdenza integrativa.

1.1.3. — *Salute e sicurezza* — In continuità con l'Accordo del 2016, vengono potenziate le competenze della Commissione nazionale salute e sicu-

(3) Tra queste si ricorda Federalimentare, che non ha sottoscritto il rinnovo del 25.1.2021, tra i vari motivi, perché gli aumenti salariali non erano basati solo sull'inflazione.

rezza. In primo luogo, consolidando la sua collaborazione con l'Inail attraverso la predisposizione di una banca dati degli infortuni e delle malattie nei diversi settori della metalmeccanica e lo sviluppo di campagne informative sulla prevenzione e sui rischi trasversali. Al contempo, la Commissione ha il compito di implementare le linee guida dell'8 ottobre 2018 alla luce delle esperienze sviluppate a livello territoriale e/o aziendale anche in riferimento ai *break* formativi (4) e ai possibili interventi per diminuire frequenza e gravità di incidenti e malattie professionali. Tra le competenze è aggiunta l'elaborazione di un «Vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero» per trasferte in luoghi pericolosi.

Con riferimento all'ambiente di lavoro, viene ribadita la stretta collaborazione tra i diversi soggetti responsabili della sicurezza nell'eliminare o, almeno, ridurre progressivamente le fonti di rischio e migliorare le condizioni, ergonomiche e organizzative, dei luoghi di lavoro. Tali interventi dovranno essere inoltre predisposti favorendo la partecipazione dei lavoratori alla gestione della sicurezza in azienda, anche in collaborazione con le Rsu.

1.1.4. — *Le relazioni sindacali* — Particolare attenzione è dedicata alle relazioni sindacali, soprattutto nell'ottica del consolidamento del metodo partecipativo che, già regolato nel precedente rinnovo, è riaffermato con forza. A tal fine sono previsti, da parte dell'Osservatorio paritetico nazionale, approfondimenti sul coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori. In questa prospettiva si segnala l'abbassamento della soglia dimensionale necessaria per la costituzione del Comitato consultivo di partecipazione a 1.000 dipendenti.

Per quanto riguarda le rappresentanze sindacali aziendali, l'accordo, da una parte, ne conferma il ruolo – tra i vari – all'interno degli organismi bilaterali per l'informazione e la consultazione su alcuni aspetti strategici e gestionali, e, dall'altra, attribuisce loro una funzione inedita nell'ambito delle «Iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa» (art. 9-*bis*). Nell'ottica del miglioramento dell'organizzazione aziendale è, infatti, prevista la sperimentazione di un modello di relazioni industriali fondato su una continua interazione tra partecipazione diretta e rappresentativa: si tratta dei gruppi di lavoro interfunzionali che valorizzano la partecipazione diretta dei lavoratori e, al contempo, garantiscono la presenza al loro interno di almeno un componente della Rsu.

(4) Introdotti nel 2016, i *break* formativi sono momenti di formazione specifica per i lavoratori che avvengono direttamente nelle postazioni di lavoro e durante l'orario di lavoro.

1.1.5. — *Il lavoro agile e altri interventi di welfare* — Le parti, nel rispetto di un principio di parità di trattamento di cui all'art. 20, legge n. 81/2017, rinviavano a un'apposita Commissione paritetica la regolamentazione di alcuni degli aspetti più innovativi e critici del lavoro agile, tra i quali si annoverano il cd. diritto alla disconnessione, l'esercizio dei diritti sindacali, il diritto alla formazione, la tutela della *privacy* e l'utilizzo degli strumenti di lavoro informatici.

Diventa strutturale, poi, il contributo di 200 euro all'anno (da erogare entro il mese di giugno e utilizzabili entro il 31 maggio dell'anno successivo) che ogni lavoratore – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o contratto a tempo determinato di almeno 3 mesi di anzianità di servizio nell'anno legale – potrà spendere per beni e servizi indicati dal contratto. Si consolida così il percorso intrapreso in tema di *flexible benefits* con la sottoscrizione del Ccnl metalmeccanici del 2016 (5): primo tra i Ccnl a intervenire in ambito *welfare* (seguito successivamente dal Ccnl orafi-argentieri-gioiellieri e dal settore telecomunicazioni).

Tra le opzioni, il *plafond «welfare»* continua a poter essere destinato al fondo di previdenza complementare Cometa – con riferimento al quale è stata inserita, nel rinnovo del Ccnl e a partire dal 1° giugno 2022, la contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 2,2% dei minimi contrattuali in caso di nuova adesione al fondo da parte di lavoratori con età inferiore ai 35 anni (art. 15) – e/o al Fondo di assistenza sanitaria integrativa MetaSalute; assistenza estesa – sempre in forza del rinnovo – anche ai pensionati, o a coloro che abbiano cessato il rapporto di lavoro ma iscritti al fondo per almeno due anni continuativi prima della quiescenza (art. 16).

È infine previsto che le esperienze di *welfare* aziendale e le azioni di miglioramento delle condizioni di lavoro, nonché l'opportunità di aggiornare le Linee guida per la diffusione del Premio di risultato (6) siano analizzate e monitorate al fine di favorire la contrattazione di secondo livello.

1.1.6. — *Formazione professionale continua* — Se resta invariato il sistema di individuazione delle esigenze per la promozione di iniziative formative (7), nel quale confluiscono la formazione professionale riservata al personale

(5) Art. 17, Sezione IV, Titolo IV, poi integrato con l'Accordo del 27 febbraio 2017 di disciplina del *welfare* contrattuale.

(6) Di cui all'allegato 6 al Ccnl.

(7) Ex art. 6, Sezione I, gestito dalla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, coadiuvata dalle omonime Commissioni paritetiche territoriali e – per le aziende con almeno 500 dipendenti e su richiesta di almeno una delle parti – anche dalle Commissioni paritetiche aziendali.

assunto con contratto di apprendistato (8) e la formazione continua di tutto il personale dipendente, è tuttavia riconosciuto che quest'ultima corrisponde «a un investimento e un valore condiviso per tutti i soggetti coinvolti» da realizzare attraverso il bilancio delle competenze acquisite, l'analisi ciclica del fabbisogno formativo, la pianificazione della formazione e il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa intrapresa (9).

A tutela del corretto svolgimento delle fasi del progetto formativo, l'accordo prevede la stesura di un Protocollo tra le parti per la creazione di appositi «Servizi per la formazione»: una piattaforma nazionale per la formazione; la pianificazione e la registrazione della formazione attraverso tecnologia *blockchain*; il rafforzamento delle competenze digitali; la creazione di competenze trasversali per gli apprendisti; la realizzazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro. Tutte queste misure sono finanziate con un contributo aziendale *una tantum* pari a 1,50 euro per dipendente, da versare entro il mese di luglio 2021.

1.1.7. — *Misure per le donne vittime di violenza di genere* — La dimensione sociale degli interventi operati con l'Accordo del 26 novembre 2016 (10) è stata confermata e ampliata attraverso una serie di misure. In primo luogo, è previsto l'affidamento alla Commissione nazionale pari opportunità della promozione di iniziative di sensibilizzazione per lo sviluppo di una cultura di rispetto della dignità della donna, in ausilio a quelle di prevenzione di forme di molestie sessuali già previste (art. 7.1); in secondo luogo, l'adozione da parte delle aziende della Dichiarazione contenuta nell'all. B dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016 (11) (nuovo art. 7.5); infine, la previsione di misure a tutela delle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (nuovo art. 12-*bis*).

Su quest'ultimo punto, si evidenzia che le dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ai sensi dell'art. 24, d.lgs. n. 80/2015, possono esercitare il diritto di astenersi dal lavoro per motivi

(8) Art. 5 della Disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nel Ccnl.

(9) Art. 7, Sezione IV, Titolo VIII.

(10) Ovvero la previsione di Commissioni (nazionale, territoriali e aziendali) per le pari opportunità (art. 7), nonché di una Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti (art. 8).

(11) Il medesimo accordo è stato recepito e sviluppato nei contenuti con Protocollo di intesa siglato il 30 novembre 2017, allegato n. 17 al Ccnl del Gruppo Poste Italiane sottoscritto il 23 giugno 2021, nonché incluso nel Ccnl per gli addetti delle aziende conciarie del 21 gennaio 2021.

connessi al percorso di protezione, di scegliere di utilizzare tale congedo su base oraria o giornaliera e di ottenere la trasformazione anche temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale. Sono infine riconosciute altre possibilità: aumentare il periodo di astensione retribuita dai tre mesi previsti dalla norma a sei mesi; utilizzare le ore di formazione continua al rientro dell'assenza se pari a sei mesi ininterrotti; attivare forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa; ottenere il trasferimento (se vi siano più sedi lavorative) a parità di condizioni normo-retributive seppur nel rispetto delle necessità organizzative aziendali; beneficiare della cessione volontaria esercitabile nell'ambito della Banca ore solidale (12).

1.1.8. — *Contratti di pubblici servizi* — Confermato l'impegno sancito nell'art. 9 («Appalti») di non esternalizzare a terzi il *core business*, ovvero i «davori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa», con la modifica dell'art. 10 («Contratti pubblici di servizi») di consolidamento della clausola di salvaguardia per i lavoratori di appalti metalmeccanici (ad esempio, comparti della installazione di impianti tecnologici, dei servizi di efficienza energetica e del *facility management*) le parti sembrano voler intercettare i lavoratori interessati nel cambio appalto (ad esempio, manutentori, tecnici qualificati), favorendo la stabilizzazione e «prevenendo» qualsiasi ipotesi di precarizzazione dei rapporti di lavoro (13).

Difatti, ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva in contratti di appalto, in forza da almeno sei mesi alla data di scadenza dei contratti stessi, è riservata la confluenza nella nuova società subentrante nelle stesse condizioni normativo-salariali precedenti, e nel caso di modifica delle condizioni di appalto (termini, modalità e prestazione contrattuali, ad esempio, ipotesi di ribasso) è onere di entrambe le parti, per mezzo dell'esame congiunto, perseguire il mantenimento del livello occupazionale con salvaguardia del numero di assunti e sostenibilità del cambio che risulti sfavorevole per chi subentra.

1.2. — *Il rinnovo del Ccnl del Gruppo Poste Italiane* — Il rinnovo del Ccnl del Gruppo Poste Italiane, sottoscritto il 23 giugno 2021 con validità fino

(12) Punto 1 dell'Intesa sottoscritta tra le medesime parti il 26 marzo 2018.

(13) Di altra natura ma con la finalità di tutelare le condizioni contrattuali dei lavoratori della filiera, si evidenzia l'art. «Legalità e *dumping* contrattuale» del Ccnl per gli addetti delle aziende conciarie del 21 gennaio 2021.

al 31 dicembre 2023, ha riconosciuto 1.700 euro *una tantum* (900 euro a titolo di vacanza contrattuale relativa all'anno 2020 e 800 euro come anticipazione sui miglioramenti contrattuali relativi dell'anno 2021) da liquidare entro luglio 2021, e un aumento contrattuale complessivo medio mensile di 110 euro (90 euro su minimi tabellari e 20 euro su *ticket restaurant*) da erogarsi in due *tranches* con decorrenza luglio 2022 e luglio 2023. L'intesa, raggiunta in un momento di profonda trasformazione del mondo del lavoro, pone particolare attenzione alla difesa dei diritti dei lavoratori, alla loro sicurezza e alla stabilità economica, tenendo conto anche dei processi di digitalizzazione in atto.

Anche la parte dei trattamenti normativi registra rilevanti novità, in particolare nelle azioni a sostegno della conciliazione vita-lavoro e della cd. «buona occupazione»: dalla puntuale regolamentazione del rapporto di lavoro *part-time*, tesa a favorire l'accesso a tale opportunità (art. 23), alla regolamentazione del lavoro agile attraverso la ricezione degli accordi aziendali in materia, considerando lo *smart working* una modalità lavorativa oramai vantaggiosa e da sviluppare anche nel periodo postemergenziale (art. 27) (14); dalla introduzione della facoltà di fruire di ulteriori permessi retribuiti a recupero (a ore o a giornata intera) per un massimo annuo, rispettivamente, di 24 ore o 4 giorni in caso di prestazioni ambulatoriali o sanitarie (15), al passaggio da 10 a 15 giorni annui del numero dei permessi non retribuiti in caso di situazioni di particolare difficoltà personale o familiare (art. 34, punto XV); dalla possibilità di fruire delle ferie anche in forma oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero determinato dall'orario settimanale dei dipendenti (art. 36, punto IV), alla nuova regola per cui i trasferimenti disposti dall'azienda non potranno essere fatti verso comuni a oltre 100 km di distanza dal comune del precedente luogo di lavoro, salvo richiesta volontaria o accordo locale derogatorio connesso a esigenze produttive e/o riorganizzative (art. 38). Si segnala, infine, un piano di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori con rapporto a tempo indeterminato, con contributo aziendale per il Piano sanitario base di 12,50 euro mensili (art. 79).

1.3. — *L'estensione oltre la categoria artigiana del Ccnl area alimentazione e panificazione* — L'Accordo del 28.1.2021 si segnala per un ampliamento del

(14) Si recepiscono i principi cardine degli accordi siglati sul lavoro agile, in particolare dell'Intesa sottoscritta da Poste Italiane e le Oo.Ss. il 18 dicembre 2020.

(15) Correlate, ad esempio, alla prevenzione oncologica, cardiovascolare, controlli ecografici o ematici per la procreazione assistita: art. 34, punto II.

campo di applicazione contrattuale che caratterizza già da qualche tempo la contrattazione dell'area alimentazione e panificazione artigianale.

Tale estensione, per un verso, permette ai lavoratori delle imprese che, nel tempo, perdono i requisiti dell'artigianato una continuità negoziale, ma al contempo pone qualche perplessità, nell'impossibilità di fare riferimento all'art. 2070 c.c. (16), in merito all'assenza di limiti alla libertà delle parti collettive di autodeterminare il campo di applicazione del contratto e, specularmente, di scegliere le disposizioni negoziali più vantaggiose, per le imprese.

Il rinnovo riconosce ai lavoratori delle imprese non artigiane un incremento retributivo complessivo pari a 46,43 euro come anticipazione sui futuri aumenti contrattuali e a copertura della carenza contrattuale. Si tratta di un aumento che non ha applicazione nei confronti delle imprese che svolgono attività di produzione, preparazione e confezionamento di pasti e prodotti alimentari.

Per le imprese che applicano la II parte del contratto viene, inoltre, previsto che possano applicare la disciplina più favorevole sull'apprendistato, sia per quanto riguarda la durata (5 anni anziché 3), sia per il beneficio della decontribuzione. Alle stesse imprese è, altresì, riconosciuta la possibilità di utilizzare il contratto a termine per il reinserimento al lavoro: tipologia contrattuale tipica dell'artigianato che consente l'assunzione di lavoratori disoccupati a condizioni più favorevoli rispetto alla disciplina ordinaria.

2. — *Contrattazione di secondo livello* —

2.1. — *Il Protocollo quadro sul caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo di Assodelivery-Cgil, Cisl e Uil e il Protocollo d'intesa per la promozione della buona occupazione nel settore del food delivery del Comune di Modena* — Particolarmente interessanti in tema di contrasto allo sfruttamento lavorativo nel settore del *food delivery* sono il Protocollo sottoscritto da Assodelivery-Cgil, Cisl e Uil e il Protocollo del Comune di Modena.

Nel primo, le società rappresentate da Assodelivery (Uber Italy, Glovo, Deliveroo, Social Food) con le confederazioni sindacali si propongono di adottare una serie di strumenti per combattere l'intermediazione illecita e lo sfruttamento dei lavoratori. Tra questi va segnalata l'adozione di modelli rispettosi dei principi di cui alla legge n. 231/2001 e di un codice etico che prevenga le fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Il Protocollo persegue l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro

(16) Tra le tante, cfr. Cass. 26.3.1997, n. 2665, in *GI*, 1998, n. 1, 5 ss.

dei *riders* e standard di tutela minimi per i lavori intermediati dalle piattaforme digitali attraverso l'istituzione di un tavolo permanente tra le parti sociali. Tale impegno si pone in continuità con il Patto per il lavoro della Regione Emilia Romagna, dove si ribadisce che il lavoro deve essere di qualità, stabile e adeguatamente remunerato e tutelato. A tal fine il Protocollo auspica un intervento della contrattazione collettiva che riconosca ai *riders* i diritti tipici del lavoro subordinato, ossia condizioni eque e dignitose, adeguate misure di protezione per la salute e la sicurezza e una rapida politica di vaccinazione.

2.2. — *Il contratto collettivo aziendale dei rider di Just Eat* — Tra le oscillazioni giurisprudenziali sulla qualificazione del rapporto di lavoro (17), l'Accordo di Takeaway cerca di definire l'inquadramento giuridico e normativo dei ciclotattorini del *food delivery*.

L'accordo tra le imprese aderenti al gruppo Just Eat e le associazioni sindacali della logistica si caratterizza per l'utilizzo del contratto di lavoro subordinato per i *rider*. Si tratta di una scelta in continuità con la fuoriuscita dell'azienda da Assodelivery, sottoscrittrice con Ugl di un noto quanto contestato Ccnl del settore (18).

Il contratto mira a superare criticità emerse in passato, come ad esempio in tema di durata minima, limiti al lavoro supplementare e trattamento economico. Sotto quest'ultimo profilo è prevista una paga oraria di 8,50 euro lordi, cui si aggiungono il premio di valorizzazione ed eventuali maggiorazioni per lavoro supplementare, straordinario, festivo o notturno, nonché il rimborso chilometrico forfettario per chi utilizzi un mezzo proprio. In particolare, il premio di valorizzazione mira a premiare la produttività, ma la contemporanea previsione del numero massimo di consegne (4/h) evita possibili effetti negativi sulla salute dei fattorini. Vengono, infine, riconosciuti riposi e ferie nonché la tutela della salute e sicurezza attraverso la fornitura di dispositivi di protezione, nonché di adeguata formazione. La società, inoltre, garantisce ai lavoratori un'assicurazione sulla vita che eroghi un indennizzo forfettario in caso di morte o invalidità permanente.

2.3. — *Il contratto di espansione di Tim* — Il contratto del 17.5.2021 rappresenta una delle prime applicazioni del contratto di espansione, introdot-

(17) Cass. 24.1.2020, n. 1663, in *RGL*, II, 2020, 252 ss., con nota di Faioli; T. Palermo 24.11.2020, in *www.rivistalabor.it*; T. Firenze 9.2.2021, in *wikilabour.it*; T. Bologna 30.6.2021, inedita a quanto consta.

(18) Commentato, *ex multis*, anche in *RGL*, 2021, n. 1, Osservatori *online*, 3 ss.

to dal decreto Crescita e innovato dall'ultima legge di bilancio, allo scopo di favorire le assunzioni e, al contempo, lo sviluppo e la sostenibilità delle aziende.

In particolare si tratta di un contratto rivolto alle imprese con più di 1000 dipendenti che intendano avviare processi di riorganizzazione per innovazioni tecnologiche (19). Nel settore delle telecomunicazioni il contratto di espansione ha avuto diverse applicazioni per le conseguenze tecnologiche che richiedono un continuo aggiornamento; la stessa azienda ne aveva sottoscritto uno già nel 2019. L'Accordo del 17 maggio rappresenta l'ulteriore sviluppo della strategia aziendale basata su tre pilastri: nuove assunzioni, formazione e integrazione salariale per compensare la riduzione oraria. In particolare, sono previste 650 assunzioni a tempo indeterminato nel biennio 2021-2022, un progetto formativo che coinvolge oltre 34.000 dei circa 37.000 addetti e una riduzione oraria per alcune categorie di lavoratori per i quali sarà garantita la fruizione della cassa integrazione straordinaria, anticipata dall'impresa.

2.4. — *Formazione e sostegno al work-life balance nel contratto integrativo aziendale del Gruppo Electrolux* — Con il contratto collettivo di secondo livello del Gruppo Electrolux in Italia settore elettrodomestici, sottoscritto – nell'ambito del settore metalmeccanico – in data 23 aprile 2021, le parti hanno definito una «calendarizzazione» dell'organizzazione dei livelli produttivi, raccordandola all'andamento delle richieste commerciali (20), alla quale fanno da contrappeso la salvaguardia e lo sviluppo delle competenze professionali e del clima lavorativo.

Si confermano pertanto, rispetto alla contrattazione di primo livello, il ruolo centrale della formazione (art. 4) e l'obiettivo di raggiungere gli obiettivi aziendali attraverso l'incremento delle *skills* del personale, ricorrendo ai fondi per lo sviluppo dei programmi formativi (ad esempio, Fondimpresa) e individuando degli organismi congiunti a garanzia dei progetti e delle necessità formative: la Commissione nazionale per la formazione, a livello di Gruppo, e la Commissione tecnica paritetica (Co.Te.Pa), a livello locale (21).

(19) Si veda anche l'Accordo Eni del 1.4.2021.

(20) Con oscillazioni tra il ricorso al lavoro straordinario nel periodo di intensificazione produttiva e l'intervento delle ferie collettive o della cassa integrazione ordinaria in periodi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva (art. 1).

(21) Per le finalità e le attività affidate alle diverse Commissioni si rimanda al «T.U. sul sistema di relazioni sindacali e di partecipazione» siglato da Electrolux e le Oo.Ss. in data 23 aprile 2021.

A supporto del *work engagement* e del corretto bilanciamento vita-lavoro, inoltre, si evidenziano i seguenti interventi (art. 5 – «Diritti individuali»): l’impegno a diffondere ulteriormente l’utilizzo del *part-time* (art. 5.1), il cui andamento (adesione e tipologie) è affidato al monitoraggio, a livello locale, della Commissione Ipazia (22); la conversione della prestazione supplementare in permesso retribuito da accantonare nella Banca delle ore (art. 5.2); la disponibilità condivisa tra le parti per sviluppare la disciplina dello *smart working* nel periodo postemergenziale (art. 5.3); il congedo per l’unità familiare (*long term leaves*, art. 5.5) per i lavoratori non comunitari (estendibile a quelli comunitari) per un periodo di assenza massimo di 50 giorni di calendario nei primi 6 anni dall’assunzione, costituito da ferie maturate, Banca delle ore, permessi annui retribuiti, ed eventuale aspettativa non retribuita. La Banca ore solidale deve essere invece attivata con la stipula di un accordo locale (art. 5.6) per «situazioni di grave necessità che abbiano determinato tra i lavoratori dell’azienda l’esigenza di aiutare colleghi interessati» con la donazione di permessi annui retribuiti, ferie residue e ore accantonate nella Banca stessa, nonché l’incremento da parte dell’azienda del 20% del numero delle ore accreditate al beneficiario. In via sperimentale (da settembre 2021 fino a vigenza dell’accordo) è prevista la possibilità (art. 5.4) di convertire in permessi aggiuntivi, da accantonare in Banca ore, la quota del premio di risultato «*For the better*» (regolamentato nell’art. 8). La maturazione di tale premio anche in costanza di congedo parentale è stata poi inserita come iniziativa a sostegno della genitorialità e di contrasto al fenomeno del *gender pay gap*: di disparità di trattamento economico, a parità di responsabilità e mansioni, tra lavoratori e lavoratrici.

2.5. — *Esperienze di lavoro agile/smart working in Italia, nel settore privato* — L’emergenza sanitaria e le azioni governative adottate per il contenimento della diffusione pandemica come il distanziamento interpersonale si sono inevitabilmente tradotte, a far data da marzo 2020, nel massiccio ricorso al lavoro agile/*smart working*. Traendo spunto ed esperienza dal periodo di «emergenza sanitaria», numerosi accordi di secondo livello hanno inteso anticipare regole per il periodo postemergenziale.

In questo senso, nel Gruppo FS Italiane – con Accordo del 18 febbraio 2021 – è stato stabilito che l’adesione volontaria allo *smart working* sarà per un minimo di 6 e un massimo di 11 giornate mensili frazionabili e per la durata di 24 mesi, sempre senza vincolo di orario se non quello del lavoro

(22) Rif. T.U. del 23 aprile 2021, sopra citato.

diurno (h. 6-22) e con diritto di disconnessione (23). La Snam Spa, con Accordo del 25 marzo 2021 (valido fino al 31 gennaio 2022), ha confermato le medesime condizioni normo-retributive ai lavoratori che volontariamente aderiranno alla modalità di lavoro agile (ad esempio, pari retribuzione, esercizio del diritto sindacale, diritto alla formazione e pari opportunità professionali) stabilendo: la riservatezza (a tutela dei dati) e la sicurezza (a tutela dell'integrità fisica del lavoratore) del luogo scelto per lavorare, le fasce orarie per l'esercizio del diritto di disconnessione e di disincentivo per la pianificazione di *meeting*, la disponibilità degli strumenti tecnologici necessari (tranne la connessione internet) e dei *ticket restaurant* per ogni giornata di *smart working*, nonché il massimo di giornate lavorabili a distanza distinguendo tra le sedi operative (fino a 8 gg. al mese) e quelle amministrative (fino a 13 gg. al mese). Dello stesso tenore ma ognuno con proprie peculiarità: l'Accordo del 6 aprile 2021 (valido dal 1° giugno 2021 al 31 dicembre 2022), sottoscritto da IBM Italia Spa, determina lo svolgimento del lavoro in *smart working* per un massimo di 3 gg. alla settimana salvo diversi accordi (*in melius* o *in peius*) con la linea manageriale, il preavviso di 48 h in caso di necessità che la prestazione sia svolta in presenza presso gli uffici aziendali, il ricorso al lavoro straordinario se autorizzato e il diritto di precedenza nell'accordare la modalità agile ai lavoratori con carichi familiari e/o di disabilità; l'Accordo del 29 aprile 2021 (con validità dalla fine dell'emergenza sanitaria al 31 ottobre 2023), siglato da Ericsson Telecomunicazioni Spa, stabilisce per le giornate in *smart working* il numero massimo di 12 gg. al mese, per non più di 5 gg. lavorativi consecutivi tra settimane consecutive del mese di riferimento, con richiesta di fruizione da inoltrare in via telematica almeno 48 h prima; l'Accordo del 3 giugno 2021, a integrazione dell'art. 29-*bis* del Ccnl lavoratori dipendenti Anas 2019-2021, riserva il lavoro agile ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con almeno 2 anni di anzianità aziendale, per un minimo di 6 e un massimo di 11 giornate al mese, senza possibilità di lavoro straordinario, e con pianificazione settimanale o mensile delle giornate di *smart working*.

Da segnalare, seppure non si tratti di un accordo aziendale, è infine l'Accordo tra Cifa (Confederazione italiana federazioni autonome) e

(23) Il diritto di disconnessione è stato promosso alla stregua di un diritto fondamentale all'interno della Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione 2019/2181 (Inl), per poi essere recepito, a livello nazionale, nella legge n. 61/2021 di conversione del d.l. n. 30/2021.

Confsal (Confederazione sindacati autonomi lavoratori) del 1° marzo 2021 quale tentativo di «Regolamentazione del lavoro agile» in via confederale oltre il periodo emergenziale.