

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE
Decreto trasparenza: prime riflessioni

INTERVENTI
*Autodeterminazione dell'individuo e
de-standardizzazione controllata della regolazione lavoristica*

GIURISPRUDENZA ITALIANA
*Diritto alla protezione "speciale" del migrante vittima di sfruttamento
Diritto di precedenza nel contratto a termine
Libertà di scelta del contratto collettivo
ed efficacia delle dichiarazioni a verbale contenute nella contrattazione
Indennità per licenziamento illegittimo nel contratto a tutele crescenti
Indice di sfruttamento retributivo ex art. 603-bis c.p.,
"contratto-parametro" e "palese difformità"
Lavoro informale di cura e tutele assicurative per i caregivers
La manifesta insussistenza... non sussiste*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE
*Vigilanza e sicurezza nei luoghi di lavoro tra competenze vecchie e nuove
Applicabilità delle prescrizioni minime alle collaborazioni
Welfare aziendale nella contrattazione nazionale del 2022
La "legge Biagi" venti anni dopo*

DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE DEL LAVORO
*Protezione dei dati: tutele speciali e digitalizzazione al lavoro
La riforma del lavoro uruguaiana tra autonomia ed interventismo*

N. 1/XXXIII - 2023

GIUFFRÈ
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

1

2023

Diritto delle Relazioni Industriali

Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della
International Association of Labour Law Journals



21101856



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Guido Canavesi, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetro, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Raffaele De Luca Tamajo, Vincenzo Ferrante, Marco Ferraresi, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Riccardo Salomone, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonnay Lehoczy (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Emanuele Dagnino (*redattore capo*), Alessio Caracciolo, Lilli Viviana Casano, Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Giorgio Impellizzieri, Giuseppe Ludovico, Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Mariagrazia Militello, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Sara Prodocimi, Giovanni Pigliararmi, Alessandra Quaini, Pierluigi Rausei, Nicolò Rossi, Raffaello Santagata, Francesco Seghezzi, Michele Squeglia, Paolo Tomassetti.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brollo, Luca Calcaterra, Piera Campanella, Bruno Caruso, Matteo Corti, Maurizio Del Conte, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Orsola Razzolini, Roberto Romei, Giuseppe Santoro-Passarelli, Anna Trojsi, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi
Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia,
Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Indirizzo e-mail:
dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Indirizzo e-mail:
dri@univr.it

Segreteria di redazione: Laura Magni laura.magni@adapt.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffrefrancislefebvre.it> - e-mail: vendite@giuffrefl.it

Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffrefl.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2023

Unione europea	€ 150,00
Paesi extra Unione europea	€ 225,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 60,00)	€ 38,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. € 120,00*

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 150,00	€ 225,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 185,00	€ 255,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a **ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.** a ciò autorizzati (cfr. <https://shop.giuffre.it/agenti>).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

DIRITTO delle RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

N. 1

XXXIII-2023

SOMMARIO - n. 1/2023

Ricerche: Decreto trasparenza: prime riflessioni

ARMANDO TURSI <i>“Trasparenza” e “diritti minimi” dei lavoratori nel decreto trasparenza</i>	1
ANNA ZILLI <i>La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili</i>	25
MICHELE FAIOLI <i>Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante “truismo” del decreto trasparenza</i>	45
MICHELE MURGO <i>L'invio di lavoratori all'estero dopo la direttiva (UE) 2019/1152 e il decreto trasparenza tra obblighi informativi, tutele sostanziali e difesa dei diritti</i>	60

Interventi

SILVIA CIUCCIOVINO <i>Autodeterminazione dell'individuo e de-standardizzazione controllata della regolazione lavoristica</i>	89
--	----

Osservatorio di giurisprudenza italiana


RITA DAILA COSTA <i>Il diritto alla protezione “speciale” del migrante vittima di sfruttamento lavorativo (nota a Trib. Torino ord. 24 maggio 2022)</i>	117
SIMONE DI MOLFETTA <i>Una tutela energica per il diritto di precedenza nel contratto a termine (nota a Trib. Trento 4 ottobre 2022)</i>	124
GIORGIO IMPELLIZZIERI <i>Libertà di scelta del contratto collettivo ed efficacia delle dichiarazioni a verbale contenute nella contrattazione (nota a Cass. 21 ottobre 2022, n. 31148)</i>	130
ALESSANDRA QUAINI <i>La giurisprudenza sulla quantificazione dell'indennità per licenziamento illegittimo nel contratto di lavoro a tutele crescenti (nota a Trib. Roma 19 maggio 2020, n. 2503, e altre)</i>	140


CRISTINA MARIA ROVATI <i>L'indice di sfruttamento retributivo ex art. 603-bis c.p.: l'individuazione del "contratto-parametro" e la nozione di "palese difformità"</i> (nota a Cass. pen. 4 marzo 2022, n. 7862).....	150
IRENE TAGLIABUE <i>Lavoro informale di cura e tutele assicurative: dalla Corte costituzionale un sollecito al legislatore per una estensione delle garanzie per i caregivers familiari</i> (nota a C. cost. 28 luglio 2022, n. 202).....	157
ARMANDO TURSI <i>La manifesta insussistenza... non sussiste</i> (nota a C. cost. 19 maggio 2022, n. 125).....	164
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione	
STEFANO CAFFIO <i>Il rafforzamento della vigilanza in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro tra competenze vecchie e nuove</i>	173
FEDERICA CAPPONI <i>Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili: nodi irrisolti circa l'applicabilità delle prescrizioni minime alle collaborazioni ex art. 409, n. 3, c.p.c.</i>	181
MASSIMILIANO DE FALCO <i>Sviluppi e tendenze del welfare aziendale nella contrattazione nazionale del 2022</i>	191
MICHELE TIRABOSCHI <i>La "legge Biagi" venti anni dopo</i>	199
Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro	
MICHELE MOLÈ <i>La Corte di giustizia sul responsabile della protezione dei dati: primi chiarimenti sulle tutele speciali di un protagonista della digitalizzazione al lavoro</i> (nota a C. giust. 22 giugno 2022, causa C-534/20, <i>Leistritz AG c. LH</i>).....	215
JUAN RASO DELGUE <i>La riforma del lavoro uruguaiana del XXI secolo tra autonomia ed interventismo</i>	221

terzi, quale che sia la qualificazione giuridica del rapporto» (M. BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro* in *RIDL*, 2001, n. 3, pp. 257-289).

Federica Capponi
Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

3. Welfare aziendale

3.1. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Quarto rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2022 (in  *Boll. ADAPT*, 2022, n. 44).

3.2. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Quinto rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2022 (in  *Boll. ADAPT*, 2022, n. 44).

Sviluppi e tendenze del welfare aziendale nella contrattazione nazionale del 2022

Sommario: **1.** Inquadramento e nota metodologica. – **2.** Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa. – **3.** Flessibilità, conciliazione vita-lavoro e pari opportunità. – **4.** Istruzione e formazione. – **5.** Considerazioni conclusive.

1. Lo studio si propone di fornire un approfondimento sulle misure di welfare promosse per il tramite dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) rinnovati nel corso del 2022, con l'intento di comprendere quali siano state le traiettorie evolutive del fenomeno, rispetto all'andamento passato (su cui si vedano i Rapporti ADAPT in epigrafe). Nella rassegna si provvede, pertanto, a segnalare le più recenti e significative previsioni, in relazione alle materie in cui le politiche di welfare, negoziate a livello nazionale nel settore privato, stanno mostrando una maggiore diffusione applicativa.

Preliminarmente alla disamina del materiale contrattuale, si colloca la puntuale definizione dei contorni (e dei contenuti) dell'oggetto della indagine.

Il welfare aziendale, scontando l'assenza di indicazioni legali risolutorie, può essere latamente inteso quale «sistema complesso di natura privata, datoriale o collettiva, [che] incide sui medesimi bisogni soddisfatti dal sistema di *welfare* obbligatorio, oppure tutela, con prestazioni ulteriori e differenti rispetto a quelle pubbliche, altri bisogni» (F. OLIVELLI, *L'inquadramento sistematico del welfare aziendale*, in *RDSS*, 2020, n. 1, p. 103). In ragione della sua rile-

vanza sociale, con le leggi di stabilità per il 2016 e il 2017, il legislatore vi ha collegato un peculiare regime di favore fiscale, rovesciando la precedente impostazione, ancorata al dogma della volontarietà, e incentivando, così, le misure di fonte obbligatoria, traenti origine da un contratto collettivo di lavoro di qualsiasi livello, ovvero da un regolamento aziendale con obbligazioni a carico del proponente (sulla formula dell'incentivo E. MASSAGLI, *Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act. Commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità per il 2016)*, Giuffrè, 2016, p. 600 ss.).

Pur non mancando annotazioni critiche, soprattutto in ordine al possibile aumento delle disuguaglianze sociali (si veda, per tutti, F.R. PIZZUTI (a cura di), *Rapporto sullo Stato Sociale 2019. Welfare pubblico e welfare occupazionale*, Sapienza Università Editrice, 2019, p. 53 ss.), l'istituto presenta «caratteri ambivalenti», tali da consentirgli di «contribuire positivamente non solo alla produttività dell'azienda e al benessere dei lavoratori, ma anche al clima delle relazioni di lavoro e all'efficienza complessiva del sistema» (T. TREU, *Introduzione Welfare aziendale*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2016, n. 297, p. 6), financo nell'ottica di una più efficace lettura delle trasformazioni in corso e dello sviluppo dei moderni sistemi di relazioni industriali (M. TIRABOSCHI, *Il welfare aziendale ed occupazionale in Italia: una prospettiva di relazioni industriali*, in *q. Rivista*, 2020, n. 1, p. 98).

Volendo qui concentrare l'attenzione sul welfare c.d. “contrattuale” (per come definito da E. MASSAGLI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori*, ADAPT University Press, 2018, p. 8 e, più ampiamente, p. 247, quale «insieme di prestazioni la cui fonte è la contrattazione collettiva»), nella sua sola dimensione nazionale, occorre anticipare che le macro-aree in cui esso è stato, storicamente, implementato attengono al finanziamento delle forme integrative di previdenza e assistenza sanitaria (§ 2). La “nuova” frontiera del welfare contrattuale (ancor più, all'esito delle lezioni apprese dalla esperienza pandemica) è, invece, rappresentata dalle misure di flessibilità oraria e organizzativa, ove queste siano orientate al miglioramento del clima aziendale e delle condizioni di impiego (§ 3). Rilevano, infine, le previsioni in tema di istruzione e di formazione (aggiuntiva rispetto a quella obbligatoria; cfr. § 4), che sembrano, oggi, rivestire un ruolo strategico, dinanzi ai mutamenti delle modalità di organizzazione del lavoro e dei processi produttivi.

Sono escluse dalla presente indagine le prestazioni che – benché parimenti incentivate dalla norma fiscale – appaiono dotate di una funzione prettamente redistributiva e concessiva, come, per esempio, i buoni acquisto (si vedano comunque gli emblematici casi dei CCNL lapidei industria e imprese assicu-

rative, che, introducendoli, ne hanno rimarcato l'importanza in relazione agli scostamenti inflattivi dell'attuale periodo storico). La motivazione risiede sia sul piano quantitativo, per la marginale previsione di tali misure nei CCNL esaminati (che, al riguardo, rinviando alla contrattazione di secondo livello), sia sul piano qualitativo, ove si colga come esse tendano ad allontanarsi dalla finalità sociale tipizzante l'istituto (*ex art. 38 Cost.*), omettendo, altresì, informazioni sulla capacità delle parti sociali di suggerire, progettare e veicolare offerte personalizzate, capaci di rispondere ai nuovi bisogni dei propri rappresentati.

2. Entrando nel merito dei contenuti, come anticipato, lo studio prende le mosse dalla analisi delle materie della previdenza complementare e della assistenza sanitaria integrativa. Invero, si tratta di terreni fertili, in cui l'azione collettiva è germogliata spontaneamente, vuoi per sopperire al crescente divario fra le ultime retribuzioni percepite dai lavoratori e i trattamenti pensionistici a matrice pubblica goduti in quiescenza (su cui M. SQUEGLIA, *La previdenza contrattuale nel modello del welfare aziendale "socialmente utile" e della produttività partecipata*, in *ADL*, 2017, n. 2, I, p. 383 ss.), vuoi per ampliare il novero delle prestazioni sanitarie, oltre il ventaglio dei «livelli essenziali e uniformi di assistenza» garantiti dal sistema nazionale (si veda l'approfondimento tematico del *Quinto rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, in epigrafe, p. 156 ss. e i puntuali rimandi dottrinali in esso operati).

Sul fronte della previdenza complementare, accanto alle consuete integrazioni delle quote di finanziamento a carico dei datori per i fondi di settore (i cui importi più significativi si registrano nei CCNL Lapidei industria, Gas-acqua, Cemento, Elettrico, Catering aereo e Farmacie municipalizzate) e alla erogazione di somme ivi destinabili (si vedano i CCNL per le attività sportive, per gli addetti degli impianti del trasporto a fune e per il personale imbarcato sulle navi adibite alla pesca marittima), suscitano particolare interesse le soluzioni adottate dalle parti sociali, sì da fronteggiare la scarsa adesione dei lavoratori ai fondi pensione (specie nelle fasce d'età più giovani e in alcuni settori e aree geografiche del Paese, come evidenziato da COVIP, *Relazione per l'anno 2021, 2022*, p. 31 ss.). Sotto questo profilo, giova mettere in risalto gli incentivi alla contribuzione previdenziale previsti per i neoassunti (si veda il CCNL Servizi ambientali) e l'istituzione di meccanismi finalizzati a diffondere la conoscenza (e la preventiva verifica) dei vantaggi derivanti dalla iscrizione ai fondi settoriali (si veda il CCNL del comparto chimico-farmaceutico).

Anche in relazione alla sanità, si segnala come diversi rinnovi abbiano inteso valorizzare l'area della assistenza integrativa, negoziando l'aumento delle quote di adesione ai fondi in favore del passaggio a un piano sanitario meglio strutturato (si veda, fra i tanti, i CCNL dell'industria del cemento, del credito cooperativo, della emittenza radiotelevisiva privata, del settore assistenziale e

socio-sanitario e quello applicato agli autoferrotranvieri), oppure introducendo polizze assicurative per i prestatori del settore (si veda il CCNL Federculture), o, ancora, allargando la copertura di quelle già esistenti nei confronti di un maggior numero di lavoratori destinatari dell'accordo collettivo (si vedano i CCNL servizi ambientali, acconciatura estetica e quello adottato per il personale non imbarcato dipendente di cooperative esercenti attività di pesca marittima).

In questo scenario, ad assumere un peso specifico sono, soprattutto, le forme di welfare sviluppate dalla contrattazione collettiva nazionale nell'ambito di sistemi strutturati di enti e fondi bilaterali, «quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro» (art. 2, lett. h, d.lgs. n. 276/2003) abilitate alla erogazione dei servizi negoziati (sulla definizione di “welfare bilaterale”, si veda E. MASSAGLI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 245). Al riguardo, si nota un impulso alla promozione di questo canale, non solo nel settore artigiano, ove esso è da tempo percorso (cfr. E. PERUZZI, *La capillarità del bilateralismo nell'artigianato*, in *Boll. ADAPT*, 2022, n. 8), ma anche in altri sistemi di relazioni industriali (si vedano i CCNL applicati agli operai agricoli e florovivaisti e ai dipendenti dei consorzi agrari, in cui i sottoscrittori assumono un “impegno verbale” in tal senso, specie nelle materie nelle quali qui si è posto l'accento).

Da quanto sinteticamente illustrato, viene, quindi, confermata la centralità dei “secondi pilastri” della previdenza e della assistenza sanitaria nell'operato delle parti sociali, a livello nazionale, in materia di welfare, benché numerosi siano i rinvii alla contrattazione decentrata, per l'inserimento di previsioni migliorative (*ex multis*, si veda il CCNL per le attività ferroviarie e quello applicato nelle industrie esercenti la produzione di laterizi e manufatti cementizi).

3. In omaggio a una visione olistica del benessere dei lavoratori, un ulteriore (e fiorente) campo di sviluppo del welfare contrattuale è, poi, costituito dalla flessibilità nei tempi e nelle modalità di organizzazione della prestazione di lavoro. Il riferimento è alle soluzioni che, pur non esprimendosi in erogazioni monetarie, siano tese al raggiungimento di un maggiore equilibrio fra la sfera professionale e quella privata della persona che lavora, o che siano orientate al miglioramento della qualità dell'ambiente e delle condizioni di impiego.

I vantaggi sottesi all'introduzione di tali misure non restano circoscritti ai soli prestatori, ma investono anche la parte datoriale, sia per gli incentivi fiscali all'uopo previsti (su cui C. GAROFALO, *Le politiche per l'occupazione tra aiuti di Stato e incentivi in una prospettiva multilivello*, Cacucci, 2021, p. 220 ss.), sia in quanto all'aumento del benessere, individuale e collettivo, corrisponde un'intensificazione – se non della produttività, quantomeno – del grado di fidelizzazione dei dipendenti (cfr. C. MURENA, *Welfare aziendale e fide-*

lizzazione dei lavoratori, in *LDE*, 2021, n. 1, e A. MATTEI, *Innovazione e rapporti di lavoro in azienda*, in *q. Rivista*, 2020, n. 4, p. 1006 ss.).

Nel novero di tali politiche di welfare, preme attenzionare, anzitutto, il lavoro agile, istituito dal capo II della l. n. 81/2017, quale «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato [resa, in parte, da remoto e] senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro» (art. 18). A fronte della massiccia sperimentazione effettuata durante il periodo di contingenza pandemica (formalmente cessato al 31 marzo 2022), le parti sociali sembrano avere apprezzato l'utilità pratica della fattispecie, importando, in diverse intese, la disciplina legale, sì da favorirne l'omogeneità nella regolazione all'interno dei singoli comparti e, ove possibile, promuoverne il ricorso (come accaduto, per esempio, con il rinnovo del CCNL per il settore energetico-petroliero). Altresì, in coerenza con il Protocollo sul lavoro agile nel settore privato del 7 dicembre 2021 (su cui si veda P. ALBI, *Introduzione: il Protocollo nazionale sul lavoro agile tra dialogo sociale e superamento della stagione pandemica*, in *LDE*, 2022, n. 1), si intravede una diffusa tendenza alla promozione della contrattazione collettiva di secondo livello, ritenuta il mezzo più adatto per l'efficace implementazione di tale modello "ibrido" di lavoro (si veda il CCNL Emissioni radiotelevisiva privata, che ammette integrazioni della disciplina, a livello aziendale, all'espresso fine di garantirne la migliore applicazione, e il CCNL Credito cooperativo, che, nel contenere l'utilizzo mensile del lavoro agile entro le dieci giornate – anche in relazione ai rischi di isolamento ivi connessi – fa salve le diverse soglie, stabilite nell'ambito della contrattazione decentrata). Al proposito, meritevole di menzione pare l'istituzione di appositi osservatori e gruppi di studio paritetici, a cui le parti sociali affidano il monitoraggio dell'evoluzione della normativa – e della sua corretta attuazione – nonché la valutazione dei risultati conseguiti attraverso lo strumento (si vedano i CCNL applicati ai dipendenti dell'area comunicazione delle imprese artigiane e ai lavoratori delle industrie di produzione di laterizi e manufatti cementizi), soprattutto nell'ottica del superamento del «concetto della "conciliazione" vita-lavoro (declinato al femminile), in modo da conseguire la "condizione" delle responsabilità di cura tra uomini e donne (in una prospettiva neutra)» (così M. BROLLO, *Lo smart working verso il New normal*, in *LG*, 2022, suppl. n. 1, p. 48, in merito alla recente riscrittura del comma 3-bis dell'art. 18, l. n. 81/2017).

In questa direzione, la disamina del materiale contrattuale restituisce, altresì, apprezzabili misure organizzative di welfare a sostegno della genitorialità e delle esigenze di assistenza dei lavoratori o dei propri familiari e congiunti. Accanto all'introduzione di permessi per malattia del figlio minore di età – retribuiti (si veda il CCNL Credito cooperativo) o non retribuiti (si vedano i CCNL dei settori del tessile, moda, chimica e ceramica) – e alla estensione di quelli previsti per chi venga sottoposto a determinati interventi chirurgici, o

per chi sia affetto da patologie oncologiche (come nel CCNL applicato agli operai agricoli e florovivaisti), si osserva, infatti, una proliferazione delle misure di flessibilità, concepite «anche come strumento di maggiore attrattività verso il personale neoassunto» (così il CCNL per le attività ferroviarie). In particolare, a giocare un ruolo decisivo sono le azioni a supporto della maternità e della paternità, con una dilazione della durata dei relativi congedi oltre i minimi legali (si vedano i CCNL dell'industria del cemento e per la acconciatura estetica), nonché, in determinati comparti, con il prolungamento dell'esonero dal lavoro notturno (si vedano i peculiari casi del CCNL della panificazione e affini e, con riguardo alle sole lavoratrici inserite in percorsi di protezione per violenze di genere, del CCNL applicato ai dipendenti delle farmacie municipalizzate).

Altrettanto rilevanti sono i regimi di flessibilità oraria introdotti per il tramite del modello della c.d. “banca delle ore” (si vedano i CCNL Credito cooperativo ed Elettrico), oppure attraverso la cessione volontaria di ferie e permessi fra lavoratori, espressamente finalizzata a facilitare l'assistenza a familiari in condizione di fragilità (si vedano i CCNL del settore assistenziale, Gas-acqua, Consorzi agrari e Agenzia entrate riscossione). Con specifico riferimento a quest'ultimo meccanismo (introdotta dal d.lgs. n. 151/2015, su cui R. VOZA, *La cessione dei riposi e delle ferie secondo l'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2016, n. 299, e recentemente sviluppato dalla contrattazione collettiva di secondo livello nel contesto pandemico, su cui M. DALLA SEGA, S. SPATTINI, *Ruolo della contrattazione collettiva nel ricorso al welfare aziendale per fronteggiare le conseguenze dell'emergenza Covid-19*, in M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale. Volume V. Le sfide per le relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2020, pp. 135 ss.), ben si comprende come si tratti di uno strumento che, nel promuovere una maggiore autonomia dei lavoratori, pare idoneo a realizzare, in chiave solidale, forme di partecipazione degli stessi alla gestione strategica delle imprese.

Occorre, infine, sottolineare come, in molteplici accordi, siano state previste iniziative a garanzia delle pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni (si vedano, su tutti, i CCNL della acconciatura estetica e delle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia), in cui la accezione di “benessere organizzativo”, propria del welfare di natura privata, pare assumere un pregnante significato, in virtù degli impatti positivi che esse generano su persone, imprese e società nel suo complesso (cfr. A. ZILLI, *Di genere precario. La questione del lavoro delle donne di fronte, e oltre, la pandemia Covid 19*, in *ADL*, 2020, n. 6, I, p. 1359 ss.). In argomento, emerge una tensione per la promozione della cultura dell'inclusione sociale, tanto nella dimensione di genere – con particolare attenzione alle misure di flessibilità a beneficio delle donne vittime di

violenza, oltre l'alveo di tutela delineato dal d.lgs. n. 80/2015 (si veda il CCNL Legno e lapidei artigianato, lapidei industria e quello applicato ai dipendenti delle industrie esercenti la produzione di laterizi e manufatti cementizi) – quanto in relazione a categorie fragili di prestatori, in condizione senile o con disabilità (si veda il CCNL del settore assistenziale), ove la costituzione di apposite Commissioni paritetiche (si vedano i CCNL Gas-acqua, Credito cooperativo, Elettrico e Cemento) sottolinea l'impegno delle parti verso la "responsabilità sociale" (cfr., sul punto, l'art. 58 del CCNL Chimico-farmaceutico).

4. Come cennato in apertura, i rinnovi siglati nel 2022 affidano uno specifico rilievo alla formazione dei lavoratori, quale profilo integrante il sinallagma contrattuale (in questa direzione, già C. ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, 2004, p. 155 ss.), idoneo a esaltare il ruolo delle relazioni industriali in un mercato del lavoro in cui le carriere sono soggette, sempre più, a trasformazioni di ruoli, mansioni e professionalità (M. BROLLO, *Quali tutele per la professionalità in trasformazione?*, in *ADL*, 2019, n. 3, I, p. 495 ss.). Non desta stupore, infatti, che essa sia stata ritenuta il «primario metodo di accompagnamento per l'evoluzione delle competenze professionali, a sostegno della produttività [aziendale e a supporto della] occupabilità dei lavoratori» (così il CCNL per le attività minerarie e, in termini analoghi, il CCNL Energetico-petrolifero). Tuttavia, occorre distinguere l'ambito della formazione professionale, erogata – in misura supplementare rispetto agli obblighi di legge – al *lavoratore in quanto tale*, da quello della formazione "libera", fruibile su iniziativa del *lavoratore in quanto persona*.

Con riferimento a quest'ultima categoria, connotata da una minore prossimità all'interesse dell'impresa, a vantaggio di quello esclusivo del prestatore, le previsioni contrattuali appaiono scarse e di carattere alquanto generale. Nella assenza di erogazioni monetarie per la frequenza di corsi, si osservano, infatti, soltanto (rare) disposizioni tese ad agevolare la partecipazione alle attività didattiche (si veda il CCNL Federculture), attraverso forme di flessibilità oraria (si veda il CCNL per gli addetti degli impianti del trasporto a fune), o mediante la estensione dei congedi per motivi di studio (si veda il CCNL del settore assistenziale e quello per il personale della scuola non statale).

In tema di formazione professionale, invece, assai numerose sono le soluzioni introdotte dalle parti per governare l'effetto delle transizioni (*in primis*, quella digitale) in atto nei contesti di impiego. Esse spaziano dall'aumento del monte ore destinato allo sviluppo di specifiche competenze (si vedano i CCNL Elettrico e Chimico-farmaceutico) – anche in ordine alla ricollocabilità dei lavoratori nelle ipotesi di crisi settoriali e aziendali (su cui D. GAROFALO, *Gli strumenti di gestione della crisi di impresa. Un quadro d'insieme*, Working Paper ADAPT, 2022, n. 8, p. 7) – sino a giungere alla individuazione di periodi di aggiornamento professionale per coloro che rientrano in servizio dopo lunghe

assenze (si veda il CCNL Credito cooperativo) e al riconoscimento del diritto alla formazione continua, erogata a mezzo di fondi interprofessionali (si veda il CCNL Legno e lapidei). Inoltre, giova sottolineare come, in taluni casi (si vedano i CCNL Chimico-farmaceutico, Panificazione e Attività minerarie), le parti abbiano negoziato la destinazione di parte della formazione ai temi della previdenza complementare e della assistenza sanitaria integrativa, al fine di promuoverne la conoscenza fra i lavoratori e accogliendo, così, quel connubio fra (in)formazione e trasparenza che favorisce il miglioramento delle condizioni di lavoro (cfr. A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini, 2022, p. 113 ss.).

I rinnovi analizzati mostrano, infine, una forte spinta alla personalizzazione “per età” dei percorsi formativi (si vedano i CCNL Gas-acqua e Cemento), nonché alla partecipazione sindacale e degli enti bilaterali nella definizione dei fabbisogni di competenze (si vedano i CCNL per l’edilizia-artigianato e per i comparti elettrico ed energetico-petrolifero), in raccordo con quanto già sperimentato, anche in altri settori, a livello aziendale (cfr. G. IMPELLIZZIERI, *La formazione nei contratti collettivi tra vecchi e nuovi modelli*, in corso di pubblicazione in *LG*).

5. All’esito della analisi condotta nei precedenti paragrafi, è ora possibile sviluppare alcune considerazioni sull’evoluzione del fenomeno del welfare contrattuale, nel solco tracciato dai più recenti negoziati nazionali.

Seppur non comparabili fra loro, in quanto appartenenti a sistemi di relazioni industriali diversi (cfr. M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 93, con particolare attenzione alla nota 30), le previsioni qui raccolte costituiscono i tasselli di un mosaico, che, ricomposto, mostra la raggiunta consapevolezza, in capo alle rappresentanze, della centralità della “dimensione sociale” nello scambio fra datori e lavoratori. Essa pare, oggi, ancor più marcata, nella peculiare congiuntura post-pandemica, attraversata e travolta dal fenomeno delle c.d. transizioni occupazionali (R. BRUNETTA, M. TIRABOSCHI, *Grande dimissione: fuga dal lavoro o narrazione emotiva? Qualche riflessione su letteratura, dati e tendenze*, Working Paper ADAPT, 2022, n. 6).

Orbene, si avverte una sorta di incanalamento delle prestazioni di welfare, negoziate a livello nazionale, entro precisi ambiti, (tutti) ritenuti strategici per supportare lavoratori e imprese nelle sfide imposte dalla dinamicità degli attuali mercati del lavoro.


Si può, dunque, affermare che lo strumento si sia affrancato dal legame con la leva fiscale, complici anche i recenti interventi legislativi sul punto. Per un verso, l’elevazione temporanea della soglia detassata dei c.d. *fringe benefits* ha sì concentrato l’attenzione sui soli buoni acquisto, ma per soli due mesi e senza continuità, per quella che è stata definita come la misura «meno sociale delle forme di welfare aziendale» (E. MASSAGLI, *Qualche prima considerazione sul capitolo “lavoro” della legge di bilancio 2023*, in *Boll. ADAPT*,


2023, n. 1). Per l'altro, dal 2023, il ritorno alle origini – attraverso la mancata conferma definitiva dell'innalzamento – dell'esenzione, *ex art.* 51, comma 3, TUIR porta a riflettere sulla ben più ampia presenza di misure, generative di benessere e attrattività, che si collocano oltre la (pur importante) riduzione del costo del lavoro.


Sicché, il welfare contrattuale pare assumere una propria autonomia rispetto alla norma-incentivo, come dimostrato dall'impegno delle parti sociali, le quali hanno prodotto un'ampia varietà di strumenti di notevole ed evidente valore. Dalle misure più rétro (rispondenti a questioni demografiche e di salute, § 2) a quelle più avanzate (volte a far fronte a fabbisogni di tipo organizzativo, § 3, e formativo, § 4), l'evidenza che emerge è che l'istituto, nelle sue varie forme, è oramai idoneo a incidere sullo scambio nel contratto individuale di lavoro, pur mantenendo la sua vocazione collettiva, da cui possono trarre beneficio tutte le parti coinvolte.

Massimiliano De Falco
Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

4. Legge Biagi

4.1. Legge 14 febbraio 2003, n. 30 (in  *Boll. ADAPT*, 2023, n. 1).

4.2. Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in  *Boll. ADAPT*, 2023, n. 1).

4.3. *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, 2001 (in  *Boll. ADAPT*, 2023, n. 1).

La “legge Biagi” venti anni dopo

Sommario: **1.** Una premessa storico-ricostruttiva. – **2.** La svolta del pacchetto Treu e la riforma Biagi del mercato del lavoro. – **3.** L'ambiguo significato della locuzione “politiche di liberalizzazione” nell'ambito della disciplina di regolamentazione del lavoro. – **4.** Deregolazione, reregolazione, decentramento. – **4.1.** Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro e sostegno alla bilateralità. – **4.2.** I processi di esternalizzazione e il ricorso ai mercati esterni del lavoro. – **4.3.** Capitale umano, flessibilità tipologica, innovazione organizzativa e poteri datoriali. – **5.** Un bilancio (im)possibile.