

ISSN 1121-8762

# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da  
**MARCO BIAGI**

*Lavoratori con patologie croniche  
e conservazione del posto di lavoro:  
le soluzioni presenti  
nella contrattazione collettiva*

Silvia Caneve

anticipazione

**N. 2/XXXIII - 2023**

Pubblicazione 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)

**ADAPT**  
www.adapt.it  
UNIVERSITY PRESS

 GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE



## 1. Salute del lavoratore

1.1. Cass. 31 marzo 2023, n. 9095.

### Lavoratori con patologie croniche e conservazione del posto di lavoro: le soluzioni presenti nella contrattazione collettiva

*Sommario:* 1. Introduzione. – 2. Regimi differenziati. I principali interventi delle parti in materia di conservazione del posto di lavoro. – 2.1. Lo scomputo di alcune assenze per malattia. – 2.2. Specifici permessi e congedi. – 2.3. L'aspettativa non retribuita al termine del comporta. – 3. Destinatari dei regimi differenziati. – 4. Elenco dei contratti analizzati.

1. La principale tutela per il lavoratore malato contro il rischio di licenziamento è fornita dall'art. 2110 c.c. che, come noto, prevede il diritto per il lavoratore alla conservazione del posto di lavoro per un periodo (c.d. comporta) la cui determinazione è affidata a *legge, norme corporative, prassi o giudizio di equità*. Tendenzialmente sono i contratti collettivi ad occuparsi di definire l'estensione temporale di tale diritto, quale bilanciamento dei diversi interessi del lavoratore e del datore di lavoro, che non può essere onerato oltre a un certo limite di ragionevolezza dall'obbligo di mantenere un rapporto di lavoro improduttivo e, per questo motivo, potrà recedere decorso tale termine.

L'invecchiamento della popolazione attiva e l'estensione delle carriere (si veda la ricerca curata da V. FILI, *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*, ADAPT University Press, 2022) hanno prodotto alcune rilevanti tensioni rispetto a tale disciplina, data la presenza di lavoratori che, per condizioni soggettive, risultano più esposti al rischio di assenze per malattie o di assenze per periodi lunghi, come per esempio i lavoratori affetti da malattia cronica. Tale questione è emersa, in maniera particolare, con riferimento alla situazione dei lavoratori disabili, rispetto ai quali – sulla base di alcuni orientamenti della giurisprudenza euro-unitaria – si è sviluppato un dibattito giurisprudenziale che, dopo aver interessato le Corti di merito (si veda la raccolta di sentenze contenute in questo fascicolo della *Rivista*, cui *adde*, in dottrina, E. DAGNINO, *Comporta, disabilità e disclosure: note a margine di una querelle giurisprudenziale*, in *ADL*, 2023, n. 1, II, pp. 241-245; C. CRISTOFOLINI, *Licenziamento per superamento del periodo di comporta e divieto di discriminazione per disabilità*, in *LG*, 2022, n. 12, pp. 1125-1135; R. BONO, *Disabilità e licenziamento discriminatorio per superamento del periodo di comporta*, *ivi*, 2023, n. 1, pp. 25-33), ha trovato soluzione in una importante sentenza n. 9095/2023 della Corte di Cassazione (in epigrafe). L'arresto della

Cassazione, allineandosi all'orientamento maggioritario, ha espresso un severo monito nei confronti degli attori del nostro sistema di relazioni industriali, considerando indirettamente discriminatoria la previsione contenuta in un contratto collettivo di un medesimo periodo di comportamento per lavoratori disabili e non disabili, dal momento che tale disciplina non tiene conto delle specifiche esigenze di questa categoria di lavoratori. I lavoratori disabili, da intendersi a questi fini in termini tecnici e dunque comprensivi dei lavoratori con malattie croniche, a causa della propria situazione soggettiva, accumulano spesso un maggior numero di assenze per malattia e in questo modo corrono un rischio maggiore di licenziamento per superamento del periodo di comportamento (su cui E. DAGNINO, *La tutela del lavoratore malato cronico tra diritto vivente e (mancate) risposte di sistema*, in *q. Fascicolo*).

Benché nei contratti collettivi nazionali non si riscontrino ad oggi previsioni specifiche che tengano conto della particolare situazione di questa ampia categoria di lavoratori, occorre segnalare come le parti sociali già da tempo si siano attivate per tutelare, attraverso misure di diversa natura, alcune tipologie di lavoratori malati, cercando di adattare la disciplina del periodo di comportamento e più in generale della conservazione del posto di lavoro alle diverse necessità di cura che talune patologie possono richiedere.

2. A fronte del quadro normativo e giurisprudenziale sopra brevemente delineato, ancora poco noti restano tuttavia i contenuti effettivi della contrattazione collettiva, visti nel loro complesso, rispetto alla durata del periodo di comportamento in relazione alle diverse categorie di lavoratori come precisato nel paragrafo che precede. Per portare un po' di luce sopra questi profili sono pertanto stati sottoposti ad analisi 22 contratti collettivi nazionali di categoria selezionati nell'ambito dei settori chimico, metalmeccanico, alimentare e terziario e con riferimento ai soli sistemi contrattuali comparativamente più rappresentativi. La selezione è coerente con le scelte metodologiche del rapporto annuale ADAPT sul welfare occupazionale e aziendale e consente di avviare una analisi longitudinale nei prossimi anni che tenga conto, rispetto al tema salute e lavoro, delle implicazioni contrattuali per i singoli rapporti di lavoro in connessione alle possibili sinergie con i sistemi di welfare negoziale presenti in questi settori (sul punto, anche per le indicazioni di metodo, si veda M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Sesto Rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2023, in epigrafe).

Così definito l'oggetto dell'analisi, si può preliminarmente osservare che tutti i 22 CCNL selezionati (con l'unica eccezione data dal CCNL Panificazione) prevedono regimi differenziati in ragione di particolari condizioni soggettive. A questo fine, le misure utilizzate dalle parti sociali sono essenzialmente tre: 1) lo scomputo di alcune assenze per malattia; 2) la concessione di specifici permessi e congedi in relazione alla necessità di sottoporsi a particolari trattamenti; 3) infine, una misura, applicata su richiesta del lavoratore, che non opera

direttamente sul comparto ma che consente di allungare il periodo di conservazione del posto al termine del normale periodo di comparto, ossia l'aspettativa non retribuita. Si evidenzia, inoltre, che in alcuni dei contratti analizzati sono presenti disposizioni che prevedono periodi di comparto più estesi per alcune categorie di lavoratori; tali previsioni rappresentano tuttavia un mero recepimento di obblighi di legge (in particolare quelli derivanti dalla l. n. 1088/1970 a tutela dei lavoratori affetti da tubercolosi).

**2.1.** Lo scomputo di specifiche assenze ai fini del raggiungimento delle soglie massime previste per il comparto è una misura che si trova adottata in maniera ricorrente nel settore chimico (CCNL Federchimica, CCNL Unionchimica e CCNL Artigianato tessile-chimica). Nei 3 CCNL si prevede, con diversi limiti temporali, lo scomputo dei periodi di ricovero ospedaliero. In alcuni casi la misura è prevista con riferimento ad un solo ricovero continuativo (CCNL Federchimica e CCNL Unionchimica, limitatamente al settore Abrasivi, CCNL Artigianato tessile-chimica con riferimento all'area Chimica-ceramica e in particolare al settore Chimica, Gomma-plastica, Vetro) mentre negli altri casi non viene specificato. Inoltre, i CCNL Federchimica e Unionchimica (con riferimento a tutti i sotto-settori) prevedono a favore dei lavoratori affetti da patologie oncologiche lo scomputo dei giorni richiesti per terapie salvavita e nel CCNL Federchimica viene specificato che tale misura viene applicata fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comparto spettante.

**2.2.** Una misura analoga per effetti a quella dello scomputo è la concessione di permessi e congedi a fronte della necessità dei lavoratori malati di sottoporsi a particolari trattamenti e cure necessari per il proprio percorso terapeutico. Di norma, infatti, si specifica proprio all'interno della disciplina del comparto che tali assenze non saranno calcolate ai fini del raggiungimento delle soglie massime, cosicché si raggiunge il medesimo obiettivo di estensione del periodo di conservazione del posto, ma tramite una tecnica normativa differente.

All'interno di queste previsioni occorre, d'altro canto, distinguere i casi in cui si introducono permessi non retribuiti da quelli in cui si concedono permessi retribuiti. La prima misura è prevista da 5 CCNL (CCNL Industria alimentare, CCNL Artigianato alimentare, CCNL Cooperative alimentari, CCNL PMI Unionalimentare Confapi, CCNL Assofarm). Di questi, 4 CCNL (CCNL Industria alimentare, CCNL Artigianato alimentare, CCNL Cooperative alimentari, CCNL PMI Unionalimentare Confapi) la prevedono nei casi di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e 3 (CCNL Industria alimentare, CCNL Cooperative alimentari, CCNL PMI Unionalimentare Confapi) la introducono per i lavoratori tossicodipendenti per i quali vi sia la documentata necessità di terapie riabilitative. Permessi retribuiti sono invece previsti nel CCNL Assofarm per i lavoratori affetti da patologie oncologiche sempre allo scopo di consentire la sottoposizione a terapie curative/riabilitative.

Infine, il CCNL Fruitimprese, operante nel settore terziario, si distingue per la peculiare previsione di un congedo per cure a beneficio dei lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% per un periodo non superiore a 30 giorni.

**2.3.** Nei contratti collettivi la misura più diffusa per prolungare il periodo di conservazione dell'occupazione per i lavoratori malati è senza dubbio l'aspettativa non retribuita, concessa sempre su richiesta del lavoratore, al termine del periodo di comports. Tale misura è prevista in tutti i contratti collettivi analizzati con l'unica eccezione del CCNL Assofarm.

Nei vari contratti l'aspettativa è caratterizzata da limiti di estensione diversi e talvolta è contemplata solo per alcuni tipi di patologie; in altri casi ancora, viene prevista la possibilità, per alcune categorie di malati o al ricorrere di specifiche malattie, di prolungarne la durata.

Dei 21 CCNL che adottano questa misura, 12 (CCNL Unionchimica, settore Gomma-plastica, CCNL Artigianato area Meccanica, CCNL PMI Confimi, CCNL Cooperative metalmeccaniche, CCNL Federmeccanica, CCNL PMI Unionmeccanica Confapi, CCNL Industria alimentare, CCNL Panificazione, CCNL PMI Unionalimentare Confapi, CCNL Confcommercio, CCNL Ancef, CCNL Artigianato tessile-chimica, area Chimica-ceramica) prevedono la possibilità di richiederla per tutti i malati che abbiano esaurito il periodo di comports. In 5 casi (CCNL Federchimica, CCNL Unionchimica per tutti i sottosettori ad eccezione della Gomma-plastica, CCNL Artigianato alimentare, CCNL Anvip e CCNL Fruitimpresa) l'aspettativa è prevista solo per malattie ritenute "gravi".

In 10 casi, invece, viene prevista per malattie particolarmente gravi un'aspettativa ulteriore o un prolungamento di quella prevista per tutti i lavoratori malati (CCNL Unionchimica, settore Gomma-plastica, CCNL PMI Confimi, CCNL Cooperative metalmeccaniche, CCNL PMI Unionmeccanica Confapi, CCNL Industria alimentare, CCNL Cooperative alimentari, CCNL PMI Unionalimentare Confapi, CCNL Confcommercio, CCNL Ancef, CCNL Artigianato tessile-chimica, area Chimica-ceramica).

È prevista poi in 4 CCNL la possibilità di fruire del periodo di aspettativa anche in modo frazionato per sottoporsi a terapie salvavita (CCNL PMI Confimi, CCNL Cooperative metalmeccaniche, CCNL Federmeccanica, CCNL Anvip). Spostando l'attenzione dalla malattia comune, 5 CCNL (CCNL Federalberghi, CCNL Fiavet, CCNL Fipe, CCNL Fruitimprese e CCNL Fiis) prevedono la possibilità di un'aspettativa successiva al periodo di comports esclusivamente per lavoratori malati e infortunati sul lavoro. In merito a tale previsione, merita sottolineare, che il CCNL Federalberghi, il CCNL Fiavet, il CCNL Fipe e il CCNL Fruitimprese precisano che l'aspettativa in questione potrà essere concessa a condizione che *non si tratti di malattie croniche e/o psichiche* (eccezion

fatta per le patologie oncologiche), in controtendenza rispetto alle esigenze richiamate in apertura di questo contributo.

Infine, 12 CCNL prevedono un periodo di aspettativa specifico per i lavoratori tossicodipendenti che necessitino di terapie riabilitative (CCNL Federchimica, CCNL PMI Confimi, CCNL Federmeccanica, CCNL Industria alimentare, CCNL Artigianato alimentare, CCNL Cooperative alimentari, CCNL PMI Unionalimentare Confapi, CCNL Confcommercio, CCNL Ancef, CCNL Fruitimpresa, CCNL Fiis, CCNL Artigianato tessile-chimica).

**3.** L'analisi delle misure adottate, pur limitata in questa prima fase a 22 CCNL, restituisce un quadro disomogeneo e frammentato rispetto alle categorie ritenute meritevoli di una specifica tutela. Ciononostante, alcune linee di tendenza possono essere identificate.

In primo luogo, un ambito applicativo più ampio – espresso normalmente con il riferimento generale ad uno stato di malattia o, qualificato, ad uno stato di malattia grave – è di norma previsto per il diritto all'aspettativa non retribuita successiva al comperto. Si tratta, d'altronde, di una misura relativamente poco onerosa per il datore di lavoro, che pur dovendo conservare il posto per il lavoratore assente non è soggetto ad oneri retributivi. Misure più specifiche e incisive – a cominciare dalla fruizione dell'aspettativa in maniera frazionata e proseguendo, soprattutto, con le misure che estendono il periodo di comperto (scomputo, permessi e congedi) – sono invece previste con riferimento a specifiche patologie (ad es. patologie oncologiche, uremia cronica, talassemia, emopatie sistematiche, neoplasie) o con riferimento a condizioni soggettive che richiedono peculiari terapie o a condizioni oggettive relative al tipo di assenza.

La tutela è sicuramente più ampia nei casi in cui le previsioni contrattuali offrono la possibilità a tutti i lavoratori che, a prescindere dalla specifica malattia, necessitino di particolari cure di utilizzare misure congeniali alle loro esigenze. In questo senso, dalla presente analisi emerge che alcuni contratti (CCNL Industria alimentare, CCNL Artigianato alimentare, CCNL Cooperative alimentari) concedono permessi non retribuiti e altri (CCNL PMI Confimi, CCNL Cooperative metalmeccaniche, CCNL Federmeccanica, CCNL Anvip) la possibilità di fruire dell'aspettativa in modo frazionato a tutti coloro che debbano sottoporsi a terapie salvavita, indipendentemente dalla patologia che richieda questo tipo di trattamento. Laddove, invece, la tutela viene circoscritta a specifiche patologie, le previsioni contrattuali producono una diversificazione del trattamento che si presta ad affrontare situazioni analoghe in termini di esigenze, con livelli di tutela irragionevolmente diversificati.

A questo proposito, anche al di là dei profili di discriminarietà del medesimo comperto per lavoratori disabili e non, che a certe condizioni si applica anche ai lavoratori malati cronici (E. DAGNINO, *Malattie croniche e disciplina antidiscriminatoria: gli orientamenti della magistratura sulla durata del periodo di comperto*, in *q. Fascicolo*), non sembra emergere una diffusa consapevolezza

nelle parti sociali della necessità di adattare i propri strumenti a fenomeni che interesseranno una porzione sempre più consistente della forza-lavoro, senza focalizzarsi su situazioni particolari che, per una maggiore rilevanza nel dibattito pubblico o una specifica attenzione normativa (si pensi al caso delle patologie oncologiche), hanno avuto modo di emergere precedentemente.

4. I 22 CCNL oggetto della presente analisi sono:

- CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL 13 luglio 2022, firmato da Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil;
- CCNL per i lavoratori della piccola e media industria dei settori Chimica, Concia e settori accorpati, Plastica e gomma, Abrasivi, Ceramica e Vetro 8 marzo 2019, firmato da Unionchimica, Confapi e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil;
- CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi, Argentieri ed affini e dalle imprese odontotecniche 17 dicembre 2021, firmato da Confartigianato Autoriparazione, Confartigianato Metalmeccanica di produzione, Confartigianato Impianti, Confartigianato Orafi, Confartigianato FENA ODI, CNA Produzione, CNA Installazione impianti, CNA Servizi alla comunità-autoriparazione, CNA Artistico e tradizionale, CNA Benessere e sanità Casartigiani, Clai e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil;
- CCNL per la piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e della installazione di impianti 7 giugno 2021, firmato da Confimi Impresa meccanica e Fim-Cisl, Uilm-Uil;
- CCNL dei lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche 31 maggio 2021, firmato da Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative Lavoro e servizi, Agci Produzione e lavoro e Fai-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil;
- CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti 5 febbraio 2021, firmato da Federmeccanica, Assital e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Ugl Meccanici, USAS-ASGB/Metall (per adesione), SAVT (per adesione);
- CCNL per i lavoratori addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche, orafe ed alla installazione di impianti 26 maggio 2021, firmato da Unionmeccanica Confapi e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil;
- CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare 13 luglio 2020, firmato da Ancit, Anicav, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assolatte, Federvini, Mineracqua, Unaitalia, Unione nazionale filiere agroalimentari delle carni e delle uova, Unionfood e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil;
- CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane del settore alimentare e delle imprese della panificazione 28 gennaio 2021, firmato da Confartigianato Alimentazione, CNA Alimentare, Casartigiani, Clai e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil;

- CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari 21 dicembre 2022, firmato da Agci, Agrital, Fedagri Pesca, Confcooperative, Legacoop, Agroalimentare e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil;
- CCNL per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari 31 maggio 2022, firmato da Federazione italiana panificatori, Panificatori pasticciere ed affini, Assopanificatori aderente a Fiesca-Confesercenti e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil;
- CCNL per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare 12 luglio 2021, firmato da Unionalimentari Confapi e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil;
- CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo 18 gennaio 2014, firmato da Federalberghi, Faita, con la partecipazione di Confcommercio Imprese per l'Italia, e Filcams-Cgil, con l'intervento di Cgil, Fisascatl-Cisl, con l'intervento di Cisl, Uiltucs-Uil;
- CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggi e turismo 24 luglio 2019, firmato da Fiavet, con l'assistenza di Confcommercio Imprese per l'Italia, e Filcams-Cgil, Fisascatl-Cisl, Uiltucs-Uil;
- CCNL per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo 8 febbraio 2018, firmato da Fipe, Angem, Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative Lavoro e servizi, Agci Servizi e Filcams-Cgil, Fisascatl-Cisl, Uiltucs-Uil;
- CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, distribuzione e servizi 30 luglio 2019, firmato da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascatl-Cisl, affiliata a Fist-Cisl, Uiltucs-Uil;
- CCNL per i dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli enti locali, esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso e laboratori farmaceutici 7 luglio 2022, firmato da Assofarm e Ugl Terziario;
- CCNL per i dipendenti da aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative 30 marzo 2023, firmato da Ancef e Flai-Cgil, Fisascatl-Cisl, affiliata a Fist-Cisl, Uiltucs-Uil;
- CCNL per dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari 28 febbraio 2014, firmato da Anvip, Assvigilanza, Univ e Filcams-Cgil, Fisascatl-Cisl;
- CCNL per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie 20 novembre 2020, firmato da Fruitimprese e Flai-Cgil, Fisascatl-Cisl, affiliata a Fist-Cisl, Uiltucs-Uil;

- CCNL degli impianti e delle attività sportive profit e no profit 22 dicembre 2015, firmato da Confederazione italiana dello sport-Confcommercio Imprese per l'Italia e Slc-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilcom-Uil;
- CCNL per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane dei settori Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, Pulitintolavanderia e Occhialeria e dalle aziende artigiane dei settori della Chimica, Gomma, Plastica, Vetro e Ceramica 14 dicembre 2017, firmato da CNA Federmoda, CNA Produzione, CNA Artistico e tradizionale, CNA Servizi alla comunità, assistite da CNA, Confartigianato Moda, Confartigianato Chimica, gomma, plastica e vetro, Confartigianato Ceramica, assistite da Confartigianato Imprese, Casartigiani, Claii e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

*Silvia Caneve*  
*Apprendista di ricerca*

## 2. Contrattazione sociale

**2.1.** CGIL, *Undicesimo rapporto sulla contrattazione sociale territoriale*, 2020 (in  *Boll. ADAPT*, 2020, n. 27).

**2.2.** R. LODIGIANI, E. RIVA (a cura di), *Osservatorio sociale della contrattazione territoriale. Rapporto 2020. Ritorno al futuro: resilienza e lotta*, Edizioni Lavoro, 2021 (in  *Boll. ADAPT*, 2022, n. 6).

### **La contrattazione sociale tra salute e lavoro: uno sguardo orientato ai Rapporti sulla contrattazione sociale**

*Sommario:* **1.** La contrattazione sociale e il tema della salute: un'introduzione. – **2.** La salute nei dati sui beneficiari della contrattazione sociale. – **3.** La salute nelle materie oggetto della contrattazione sociale. – **3.1.** Le politiche sociali e sanitarie. – **3.2.** Le politiche per il lavoro. – **3.3.** Le politiche per il contrasto delle discriminazioni e le politiche culturali, del benessere e della sicurezza. – **4.** Conclusioni: la salute e il lavoro nelle dinamiche della contrattazione sociale.

**1.** L'azione sindacale in materia di tutela della salute si esprime attraverso forme diverse di rappresentanza e negoziazione, sia a livello nazionale sia a livello locale. Un'azione che trova le sue leve principali, da un lato, nella contrattazione collettiva di secondo livello e, dall'altro, nella negoziazione sociale a livello locale, ovvero la contrattazione sociale territoriale, come più spesso viene definita dalla letteratura.