



Associazione Studi e Ricerche  
Interdisciplinari sul Lavoro

**Working Paper n° 59/2022**

**L'EREDITÀ DELLA PANDEMIA: I CAMBIAMENTI STRUTTURALI IN  
MATERIA DI LAVORO E WELFARE**

Maria Giovannone

Anno 2022

**ISSN 2280 – 6229 -Working Papers - on line**

ASTRIL (Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro)

I Working Papers di ASTRIL svolgono la funzione di divulgare tempestivamente, in forma definitiva o provvisoria, i risultati di ricerche scientifiche originali. La loro pubblicazione è soggetta all'approvazione del Comitato Scientifico.

esemplare fuori commercio  
ai sensi della legge 14 aprile 2004 n.106

Per ciascuna pubblicazione vengono soddisfatti gli obblighi previsti dall'art. 1 del D.L.L. 31.8.1945, n. 660 e successive modifiche.

## **Comitato Scientifico**

Sebastiano Fadda  
Enrico Sergio Levrero  
Franco Liso  
Arturo Maresca  
Paolo Piacentini

## **REDAZIONE:**

ASTRIL  
Università degli Studi Roma Tre  
Via Silvio D'Amico, 77 - 00145 Roma  
Tel. 0039-06-57335751; 06-57335723  
E-mail: [astril@uniroma3.it](mailto:astril@uniroma3.it)  
<http://host.uniroma3.it/associazioni/astril>

# L'EREDITÀ DELLA PANDEMIA: I CAMBIAMENTI STRUTTURALI IN MATERIA DI LAVORO E WELFARE

Maria Giovannone\*

**Abstract:** L'apparato normativo volto a fronteggiare gli effetti sanitari, sociali ed economici della pandemia da Covid-19 ha inciso in modo trasversale sull'ordinamento lavoristico. Muovendo da tale considerazione, il paper passa in rassegna le riforme che, più di altre, sono state sollecitate dallo scenario pandemico, dal ricorso al lavoro agile, nella contingente logica prevenzionistica, al fermento regolativo in ambito di salute e sicurezza sul lavoro. In secondo luogo, i contraccolpi generati sull'occupazione hanno imposto un intervento pervasivo sul sistema di formazione professionale e sulla disciplina degli ammortizzatori sociali, anche nell'ottica di escogitare – finalmente – un raccordo efficace tra politiche attive e passive del lavoro. Partendo dalla esigenza di ricalibrare la sostenibilità economica e sociale del welfare pubblico, messo a dura prova durante la pandemia, le conclusioni intendono offrire alcune riflessioni sulla opportunità di ripensare le tecniche di tutela lavoristiche e previdenziali verso obiettivi di universalizzazione che soddisfino i nuovi fabbisogni di protezione dei lavoratori (poveri, discontinui e atipici).

**Abstract:** The legislative tools aimed at dealing with the health, social and economic effects of the Covid-19 pandemic had a transversal impact on the labour system. Starting from this consideration, the paper reviews the reforms that, more than others, have been prompted by the pandemic scenario, starting from the use of agile work in the atypical prevention logic up to the regulatory ferment in the field of health and safety at work. Secondly, the repercussions generated on employment have imposed a pervasive intervention on the vocational training and unemployment protection schemes, also with a view to devising – finally – an effective link between active and passive labour policies. Starting from the need to recalibrate the economic and social sustainability of public welfare, put to the test during the pandemic, the paper finally offers some reflections on the opportunity to rethink labour and social security protection techniques on the path of universalism that meets the new needs of worker protection (poor, discontinuous and atypical).

**Keywords:** Covid-19 pandemic; agile work; occupational health and safety; active labour policies; passive labour policies.

**JEL codes:** J5 (Labor - Management Relations, Trade Unions, and Collective Bargaining); K31 (Labor Law); K32 (Energy, Environmental, Health, and Safety Law)

---

\* Università degli studi Roma Tre. Email: maria.giovannone@uniroma3.it

## 1. Note introduttive

La pandemia da Covid-19 ha inciso in modo trasversale sull'ordinamento lavoristico agendo, a tratti, come "acceleratore" delle modifiche regolative di taluni istituti ed approdando a risultati che, ancora oggi, sono di complessa valutazione, oltre che non del tutto compiuti. Da una parte, la digitalizzazione e le istanze di flessibilità di imprese e lavoratori hanno sollecitato quei mutamenti nell'organizzazione del lavoro che il legislatore ha impiegato in una logica prevenzionistica durante la pandemia, soprattutto mediante il ricorso *sui generis* al lavoro agile. Dall'altra, dopo diversi anni di assestamento della vigente disciplina, è emersa una nuova spinta normativa a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il sistema prevenzionistico aziendale è stato infatti decisivo nel contrasto alla diffusione del contagio tra la popolazione, in un delicato sforzo di bilanciamento tra libertà d'impresa, sostenibilità economica e protezione dei lavoratori. Con la ripresa delle attività produttive, d'altro canto, si è registrato un incremento degli infortuni sul lavoro<sup>1</sup> che ha spinto il legislatore ad una "mini-riforma" (così è stato definito il cosiddetto Decreto Fiscale) della disciplina che, nel suo impianto essenziale e salvo gli interventi di attuazione, razionalizzazione e semplificazione intervenuti nei quattordici anni di vigenza del Testo Unico Sicurezza, era rimasta ferma al 2009<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Stando alle più recenti pubblicazioni, ferme al 31 maggio 2022, gli infortuni denunciati all'Inail sono stati in totale 323.806, rispetto ai 219.262 del gennaio-maggio 2021. Le attività manifatturiere contano in totale più di 30mila denunce, mentre il settore della sanità rimane al primo posto su scala nazionale, con oltre 47mila. Più colpiti sono gli uomini (180mila) rispetto alle donne (143mila). Calano invece gli infortuni con esito mortale, passati dai 434 del gennaio-maggio 2021 ai 364 dell'analogo periodo nel 2022. In questo caso, i decessi sono risultati più frequenti nei settori delle costruzioni (38) e del trasporto e magazzinaggio (40). Il rapporto tra lavoratori e lavoratrici è in questo senso ancora più marcato, con 317 uomini e 47 donne.

<sup>2</sup> A ben guardare sono infatti 18 le previsioni ancora sulla carta. Si tratta dell'articolo, l'articolo 3, comma 2, a norma del quale - in ordine alla predisposizione di norme dirette ad individuare le particolari esigenze, rispetto all'applicazione della disciplina della salute e sicurezza sul lavoro di determinati settori e attività - restano ancora in attesa di attuazione i decreti recanti le disposizioni necessarie a consentire il coordinamento con la disciplina recata dal Testo Unico con la normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi; in ambito portuale; per il settore delle navi da pesca e l'armonizzazione delle disposizioni tecniche di cui ai Titoli dal II al XII del d.lgs. n. 81/2008 con la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella legge 26/04/1974, n. 191, e relativi decreti di attuazione; inoltre, mancano molti dei decreti di individuazione delle "particolari esigenze" (un esempio per tutti, quello per le scuole e le Università), con conseguente operatività delle corrispondenti disposizioni emanate quando era in vigore il d.lgs. n. 81/2008. Infatti, per espressa previsione normativa (articolo 3, comma 3, d.lgs. n. 81/2008), fino alla identificazione delle "particolari esigenze" di cui all'articolo 3 del Testo Unico, continueranno ad applicarsi i decreti ministeriali emanati in attuazione dell'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 626/1994 (solo tra i più importanti, si ricordano il d.m. 05/08/1998, n. 363, per le università e gli istituti di istruzione universitaria; il d.m. 14/06/2000, n. 284, per il Ministero della difesa; il d.m. 06/02/2001, n. 110, per il Corpo Forestale dello Stato). L'articolo 3, comma 13-bis, prevede l'emanazione di un decreto ministeriale che definisca misure di semplificazione della documentazione, anche ai fini dell'inserimento di tale documentazione nel libretto formativo del cittadino, che dimostra l'adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e formazione previsti dal d.lgs. n. 81/2008 in relazione a prestazioni lavorative regolamentate dal d.lgs. n. 276/2003, che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a 50 giornate lavorative nell'anno solare di riferimento. L'art. 3, comma 13-ter, prevede l'emanazione di un decreto ministeriale che definite misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione, valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria per le imprese agricole, con particolare riferimento a lavoratori a tempo determinato e stagionali, e per le imprese di piccole dimensioni. L'articolo 9, comma 3, prevede che sia emanato un decreto ministeriale che definisca le modalità di

Parallelamente, i contraccolpi dell'emergenza sull'occupazione hanno richiesto un intervento pervasivo sul sistema delle politiche attive del lavoro che si innesta nel solco delle azioni di potenziamento già avviatosi con il Jobs Act.

L'architettura del nuovo sistema di formazione professionale e inserimento lavorativo, di per sé innovativo, è ulteriormente avvalorato dal rafforzamento degli strumenti di raccordo con il regime di protezione sociale, a sua volta oggetto di riforma. La crisi ha infatti messo a nudo talune criticità del sistema degli ammortizzatori sociali, da ultimo revisionato nel 2015, richiedendo dapprima una serie di interventi emergenziali per sostenere il reddito dei lavoratori durante l'emergenza e, successivamente, un riordino "espansivo" degli ammortizzatori in costanza e in assenza di rapporto di lavoro che, quantomeno, ha ampliato le maglie protettive del lavoro dipendente, lasciando tuttavia ancora scoperte determinate istanze di tutela dei lavoratori non standard e più vulnerabili.

Nel complesso, nell'agenda politica e nel dibattito dottrinale, ha ripreso forza la questione dell'universalizzazione delle tutele lavoristiche e previdenziali. Un obiettivo il cui raggiungimento pone al centro il ripensamento delle tecniche di tutela tradizionali, oltre le categorie e i tipi contrattuali.

---

svolgimento dell'attività di consulenza da parte del personale Inail e ISPESL. L'articolo 13, commi 1 e 2, prevede l'emanazione di un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri che individui attività lavorative - ulteriori rispetto a quelle indicate dallo stesso articolo 13, commi 1 e 2, d.lgs. n. 81/2008 - comportanti "rischi particolari" e nelle quali si espliciti la vigilanza da parte del personale ispettivo del Ministero del Lavoro. Altre previsioni ancora sulla carta riguardano: l'articolo 27, sul sistema di qualificazione delle imprese, ad eccezione degli ambienti confinati per i quali il sistema ha cominciato ad operare positivamente col d.P.R. n. 177/2011 (tuttavia è stata predisposta una bozza di d.P.R. recante il regolamento per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti nel settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico); l'articolo 46, commi 3 e 5, inerenti l'individuazione - rispettivamente - dei criteri della prevenzione incendi e dei nuclei specialistici antincendio; l'articolo 47, comma 6, in ordine alla determinazione della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità di attuazione della elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto; l'articolo 48, comma 2, in cui è stata disposta l'individuazione delle modalità di elezione o designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali ove non siano emanati accordi collettivi di livello nazionale al riguardo; l'articolo 52, comma 3, relativo al Fondo di sostegno alla Piccola e Media Impresa, ai Rappresentanti per La Sicurezza Territoriali e alla pariteticità; l'articolo 53, comma 5, che ha previsto l'eliminazione o la semplificazione della documentazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro; l'articolo 79, comma 2, che ha previsto l'individuazione di criteri per individuazione e l'uso dei dispositivi di protezione individuale; l'articolo 86, comma 2, a norma del quale devono essere definite le modalità ed i criteri per effettuare le verifiche e i controlli sugli impianti elettrici e di protezione dai fulmini; l'articolo 156, in cui è stata prevista l'individuazione dell'obbligo di sottoporre a verifiche ponteggi e attrezzature; l'articolo 244, commi 1 e 3, relativi all'individuazione dei contenuti e delle modalità di trasmissione delle informazioni e del monitoraggio dei rischi occupazionali da esposizione ad agenti chimici cancerogeni e dei danni alla salute che ne conseguono; l'articolo 245, comma 2, che ha disposto la pubblicazione dell'elenco delle sostanze cancerogene e il loro aggiornamento ad iniziativa del Ministro del Lavoro e della Salute, sentita la Commissione consultiva e la Commissione tossicologica nazionale; l'articolo 280, comma 6, a norma del quale, con decreto del Ministro del Lavoro sentita la Commissione consultiva permanente, devono essere individuati modelli e modalità di tenuta del registro degli esposti ad agenti pericolosi. Tuttavia, è doveroso evidenziare che, a seguito dell'approvazione del decreto n. 183/2016 - recante le regole tecniche per il funzionamento del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) - è stata prevista l'acquisizione telematica dei dati contenuti nei Registri di esposizione ex artt. 243, 260 e 280 del Testo Unico, la cui decorrenza è stata differita al 12/10/2017 dalla legge 27/02/2017, n. 19; l'articolo 281, comma 3, a norma del quale devono essere individuati i modelli e le modalità di tenuta del registro dei casi di malattia o decesso dovuti all'esposizione ad agenti biologici.

## 2. Come cambia l'organizzazione del lavoro: il lavoro agile

La produzione normativa “pandemica” ha inevitabilmente inciso sulle consuete regole di organizzazione dei rapporti di lavoro.

Al riguardo, un esempio emblematico è rappresentato dal lavoro agile che si iscrive nella più ampia questione lavoristica del progressivo affievolimento del confine tra lavoro subordinato e autonomo e della diversificazione di tutele tra i diversi *status* contrattuali. Ciò senza tralasciare lo scopo d'incrementare la competitività e stimolare la produttività attraverso l'organizzazione del lavoro in fasi e il raggiungimento di obiettivi predefiniti.

Il lavoro agile risponde infatti alla crescente esigenza di flessibilità organizzativa delle parti del rapporto di lavoro e di miglior equilibrio vita-lavoro, pur nella salvaguardia delle classiche tutele “forti” della subordinazione, nel cui ambito rientrano anche quelle volte alla protezione della salute e della sicurezza sul lavoro<sup>3</sup> ed alla copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro<sup>4</sup>.

Nel contesto emergenziale, si è assistito ad un “adattamento congiunturale” della *ratio* di impiego dell'istituto che, da strumento di welfare organizzativo, è divenuto strumento per la tutela della salute pubblica, della sicurezza sul lavoro e per la conservazione del posto di lavoro (Albi, 2021; Giovannone, 2021g). Lo *smart working*, infatti, tanto nel settore privato quanto in quello pubblico, è stato impiegato come misura di sicurezza (Marazza, 2020) e di sostegno della continuità di una larga porzione di attività lavorative (Caruso, 2020; Ferrara, 2020; Tinti, 2020, Brollo, 2020) nonchè, a tratti, come un vero e proprio ammortizzatore sociale (Zoppoli, 2020).

In tempo di emergenza, l'istituto è stato così assunto quale modalità preferenziale, se non obbligatoria, di svolgimento del lavoro subordinato, nei limiti di compatibilità con il tipo di attività svolta, al fine di evitare al massimo il rischio del contagio. Infatti, da una parte, è stato possibile ricorrere al lavoro agile in forma semplificata, a partire dal 23 febbraio 2020<sup>5</sup> e fino al 31 dicembre 2022 per il settore privato<sup>6</sup>, e il 31 dicembre 2021 per il settore pubblico<sup>7</sup>. E' stato così sospeso l'obbligo dell'accordo individuale<sup>8</sup>, potendo quindi il datore di lavoro disporre unilateralmente l'impiego del lavoro agile; inoltre, gli obblighi d'informativa<sup>9</sup> sono stati assolti in via telematica anche ricorrendo al documento predisposto dall'Inail.

Dall'altra parte, si è reso necessario un coordinamento con le disposizioni sul distanziamento sociale, in ragione del quale i lavoratori non hanno potuto scegliere il luogo in cui prestare la propria attività lavorativa, evidentemente svolta da casa. A tal

---

<sup>3</sup> Di cui al d.lgs. n. 81/2008.

<sup>4</sup> Di cui al d.P.R. n. 1124/1965.

<sup>5</sup> D.P.C.M. 23/02/2020.

<sup>6</sup> D.l. 24/03/2022 n. 24 (convertito nella legge 19/05/2022 n. 52) come modificato dalla legge n. 142 del 21/09/2022 (di conversione, con modifiche del d.l. n. 115/2022).

<sup>7</sup> Legge 17/06/2021 n. 87 - Conversione in legge del d.l. 22/04/2021 n. 52.

<sup>8</sup> Ex articolo 18 legge n. 81/2017.

<sup>9</sup> Di cui all'art. 22 legge n. 81/2017.

riguardo, è stato rilevato che nel periodo emergenziale più che di lavoro agile si sia di fatto realizzato un “lavoro da casa” (Maresca, 2020a, 2020c) o “da remoto” (Giuliani, 2020), considerato che la facoltà del lavoratore di scegliere il luogo di esecuzione della prestazione è stata temporaneamente sostituita dall’obbligo di svolgerlo nel domicilio, affidandosi al “potere unilaterale del datore di lavoro” (Bini, 2020) la determinazione della opportunità di ricorrervi, ma lasciando comunque impregiudicata la necessità di un accordo per gli altri elementi (disconnessione, orario di lavoro, esercizio del potere di controllo) (Ferrara, 2020).

In questo contesto, si sono posti alcuni nodi critici attinenti ai costi derivati da un ricorso intenso al lavoro agile (Albi, 2020; Romei, 2020; Porcheddu, 2021; Busico, 2020), all’erogazione dei buoni pasto (in merito ai quali il Tribunale di Venezia<sup>10</sup> ha stabilito l’incompatibilità della fruizione con tale modalità di lavoro) ed alla più generale questione sulla corretta applicazione del principio di parità di trattamento tra lavoratori agili e non<sup>11</sup>. Questioni nel loro complesso valutate come possibili fattori di innalzamento del rischio di contenzioso<sup>12</sup>.

In linea generale, gli atti normativi e amministrativi volti a fronteggiare la crisi sanitaria sono intervenuti, da una parte, sollecitando a più riprese il ricorso al lavoro agile per il settore privato<sup>13</sup>, dall’altra istituendo inizialmente l’obbligo temporaneo per il suo impiego ordinario nella PA, salvo che per le indifferibili attività in presenza, per poi stabilire che, dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle P.A. fosse quella svolta in presenza<sup>14</sup>. Il rientro in presenza del personale delle P.A. è stato così disciplinato dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell’8 ottobre 2021 in attuazione del quale sono state adottate le *Linee guida recanti le modalità di svolgimento del lavoro agile nel settore pubblico*<sup>15</sup>.

Da ultimo, il Contratto collettivo sottoscritto tra Aran e le Parti sociali di maggio 2022<sup>16</sup>, regola il lavoro a distanza, articolandolo in lavoro agile e lavoro da remoto. Parallelamente, il potenziamento dell’istituto, nel settore privato come in quello pubblico, è stato impiegato per far fronte alle istanze di cura della famiglia con la introduzione, nel

---

<sup>10</sup> Tribunale di Venezia decreto 08/07/2020 n. 3463.

<sup>11</sup> Enunciato dall’art. 20, comma 1, della legge n. 81/2017.

<sup>12</sup> Difatti la normativa emergenziale non ha regolamentato, né fornito alcun chiarimento, in merito ad alcune questioni pratiche attinenti all’allocazione dei costi implicati da un intenso ricorso al lavoro da remoto, quali connessione internet, mobilia ergonomica, strumentazione, ecc.

<sup>13</sup> Da ultimo, legge 19/05/2022 n. 52/2022 (di conversione del d.l. 24/03/2022 n. 24) e circolare congiunta del Ministero del Lavoro e del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 05/01/2022.

<sup>14</sup> D.P.C.M. del 23/09/2021.

<sup>15</sup> Linee guida emanate a dicembre 2021 dalla Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. Esse rimandano alla regolamentazione della contrattazione collettiva, nonché alla disciplina da prevedersi nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Per le amministrazioni con più di 50 dipendenti il POLA è assorbito nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

<sup>16</sup> Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali.

rispetto di specifiche condizioni, della possibilità di ricorrervi a favore dei genitori lavoratori con figli minori<sup>17</sup>.

Sulla scia dell'esperienza virtuosa dei Protocolli condivisi, per il settore privato, di rilevante importanza è stata poi la sottoscrizione del “Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile”<sup>18</sup>, con il quale sono state fornite linee di indirizzo volte a rappresentare un quadro di riferimento - integrativo alle disposizioni della legge n. 81/2017 - per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, a cui viene affidato quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi (Ichino, 2021). Dal canto suo, infatti, la contrattazione collettiva – che pure ha virtuosamente sperimentato il lavoro agile ancor prima della sua regolazione normativa, specialmente a livello aziendale (Dagnino, Tomassetti, Tourres, Tiraboschi, 2016) – è chiamata a svolgere un ruolo prezioso nella declinazione dell'istituto, integrandosi con la valorizzazione dell'autonomia individuale letteralmente voluta dal Legislatore nel 2017.

Il Protocollo, nel ribadire l'adesione su base volontaria e subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, evidenzia come l'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integri gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né assuma rilevanza sul piano disciplinare. L'accordo individuale viene dunque riconfermato quale fulcro della regolarizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Con più specifico riferimento alla materia prevenzionistica, poi, il Protocollo ha confermato l'applicazione, ai lavoratori agili, della disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, della l. n. 81/2017, evidenziando come operino altresì le più generali prescrizioni del Testo Unico di Salute e Sicurezza sul lavoro relative alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali ed agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro. Per quanto riguarda le modalità applicative di dette disposizioni, il Protocollo fa però rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello. Confermando così la tesi, pur ampiamente discussa in dottrina e declinata a sua volta attraverso sfumature interpretative differenti (*ex multis*, Allamprese, Pascucci, 2017; Tiraboschi, 2017; D'Addio, 2017; Pelusi, 2017a, 2017b; Gallo, 2017; Delogu, 2017; Peruzzi, 2017; *contra ex multis* Petracci, Marin, 2016), secondo la quale la consegna dell'informativa scritta sui rischi al lavoratore agile sia un adempimento complementare, ma non esaustivo, dell'obbligo prevenzionistico datoriale.

Nel biennio pandemico si è andata altresì affinando la declinazione del lavoro agile quale strumento di tutela dei lavoratori “fragili”, disabili e di coloro che sono affetti da patologie croniche e invalidanti e, più in generale, come forma di accomodamento ragionevole, in ossequio alla più recente evoluzione degli orientamenti interpretativi in

---

<sup>17</sup> Il riferimento normativo, da ultimo, è contenuto nell'articolo 2 del d.l. n. 30/2021 (convertito nella legge n. 61/2021) e nell'allegato B della legge n. 52 del 2022 (la cui vigenza è stata prorogata al 31 dicembre 2022 dalla legge n. 142/2022).

<sup>18</sup> Sottoscritto il 07/12/2021 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Parti sociali (Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisa, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra).



materia<sup>19</sup>, ove ricorrano ragioni personali legate alla salute, all'età o alla disabilità (ovvero in caso di compresenza di più fattori di vulnerabilità soggettiva); condizioni da prendersi in considerazione all'esito di una attività di sorveglianza sanitaria ordinaria o eccezionale. Proprio quest'ultima, anch'essa di introduzione emergenziale<sup>20</sup>, pare potenzialmente destinata a valicare il tradizionale ricorso alla sorveglianza medica nei luoghi di lavoro (Turrin, 2021; Lazzari, 2020a; Bacchini, 2020) che, pertanto, potrebbe essere richiesta non solo per effetto della classificazione oggettiva del rischio dell'attività di impresa, quanto piuttosto essere richiesta in relazione a profili soggettivi, al cui centro vi è la persona del lavoratore. Infatti, l'introduzione di una forma di sorveglianza sanitaria, a richiesta del lavoratore e volta a favorire l'emersione di condizioni di fragilità ulteriori rispetto alle fattispecie tipizzate dal dettato normativo,<sup>21</sup> accoglie una nozione più dinamica dell'istituto che intercetta, per poi gestirle al meglio anche sotto il profilo organizzativo, le più svariate forme di vulnerabilità dei lavoratori, garantendo nei confronti degli stessi uno strumento prevenzionistico rafforzato e, al contempo, una più esatta individuazione della obbligazione di sicurezza datoriale.

Nella disciplina generale a tutela della disabilità nel posto di lavoro si sono così, tempo per tempo, innestati nuovi strumenti protettivi di cui la stessa giurisprudenza, quantomeno in via d'urgenza, ha fatto applicazione; il riferimento va al diritto allo svolgimento in modalità agile riconosciuto a favore di lavoratori disabili<sup>22</sup> o di lavoratori aventi a carico familiari disabili<sup>23</sup> (Giuliani, 2020; Caruso, 2020; Albi, 2020; Stefanelli, Marinelli, 2020). Tali istanze, del resto, appaiono coerenti con le potenzialità dell'istituto già presenti *in nuce* nel dettato dell'art. 19 della l. n. 81 del 2017 e che sono state ben colte dalla dottrina (Marino Aimone, 2017 nonché Fili, 2020; Zilli, 2020). Analoga *ratio* pare poi sottesa al "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" del dicembre 2021 e nel più recente "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-COV-2/COVID-19 negli ambienti di

---

<sup>19</sup>Art. 26, commi 2 e 7-bis, del d.l. n. 18/2020, convertito con modifiche dalla legge n. 27/2021, la cui vigenza è stata prorogata fino al 30 giugno 2022 dal d.l. n. 24/2022 convertito dalla legge n. 52/2022; art. 26, comma 2-bis, del d.l. n. 18/2020, convertito con modifiche dalla legge n. 27/2021 la cui vigenza è stata prorogata fino al 31 dicembre 2022 dalla legge n. 142/2022 di conversione del d.l. n. 115/2022; decreto del Ministro della Salute del 04/02/2022, "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" del 07/12/2021; "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-COV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 30/06/2022; comunicato del 30/06/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica, che aveva precisato che la flessibilità per l'utilizzo del lavoro agile per il pubblico impiego, evidenziata già nella Circolare del 5/01/2022, consentiva anche dopo il 30/06/2022 di garantire ai lavoratori fragili della PA la più ampia fruibilità di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per soddisfare prioritariamente le esigenze di tutela della salute dei lavoratori più esposti al rischio di contagio da Covid-19; Tribunale Grosseto 23/04/2020 n. 203; Tribunale Bologna 23/04/2020 n. 2759; Tribunale Roma 20/06/2020 n. 12525; Tribunale Roma 21/01/2021 n. 5961.

<sup>20</sup> Articolo 83, commi 1, 2 e 3 d.l. n. 34/2020, convertito dalla legge n. 77/2020, vigente fino al 31/07/2022 ad opera del d.l. n. 24/2022, convertito dalla legge n. 52/2022.

<sup>21</sup> Ex art. 40 e ss. del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>22</sup> Tribunale Grosseto 23/04/2020 n. 203; Tribunale Bologna 23/04/2020 n. 2759.

<sup>23</sup> Tribunale Roma 20/06/2020 n. 12525; Tribunale Roma 21/01/2021 n. 5961.

lavoro”, siglati dal Governo e dalle parti sociali<sup>24</sup> che, pur nel mutato contesto di affievolimento dell’emergenza, hanno ribadito l’utilità dello strumento per contrastare la diffusione del contagio, soprattutto con riferimento ai lavoratori fragili. In questo senso, le Parti sociali, in coerenza con l’attuale quadro del rischio di contagio, hanno manifestato l’auspicio che venga prorogata ulteriormente la possibilità di ricorrere alla modalità semplificata del periodo emergenziale<sup>25</sup>. In risposta a tale richiesta, il Legislatore, da un lato, ha reso strutturale la semplificazione degli obblighi di comunicazione attinenti ai lavoratori agili<sup>26</sup>, dall’altro ha prorogato fino al 31 dicembre 2022 le previsioni riguardanti i lavoratori fragili<sup>27</sup>.

D’altro canto, tra le ragioni poste alla base dell’istituzione<sup>28</sup> dell’Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile troviamo, ancora una volta, la tutela della fragilità.

Si assiste, per questa via e nel rispetto delle garanzie di legge e di contratto collettivo, non soltanto al già censito ripensamento delle tradizionali coordinate spazio-temporali della prestazione lavorativa ma, al tempo stesso, ad una valutazione più ampia ed olistica delle condizioni di salute e benessere del lavoratore (nella logica del *Total Worker Health*), in linea con la lettura funzionalistica ed antidiscriminatoria dell’obbligo di accomodamento ragionevole<sup>29</sup>.

Nel complesso, pare uscirne rafforzato l’intento di una relazione *win-win* tra management e lavoratori al cui centro è posta una più forte responsabilizzazione di ambo le parti (*ex multis*, Pascucci, 2021a; Lazzari, 2022), mediante la digitalizzazione del modello organizzativo aziendale.

### **3. Salute pubblica e tutela prevenzionistica nei luoghi di lavoro durante e dopo la pandemia**

Come anticipato, numerosi provvedimenti emergenziali hanno inciso sulla gestione degli adempimenti prevenzionistici nei luoghi di lavoro, oltre che sull’impianto del sistema assicurativo Inail, nella logica del contenimento del contagio e della socializzazione dei suoi costi (Maresca, 2021). Tali previsioni, poste accanto alla disciplina ordinaria del Testo Unico di Salute e Sicurezza sul lavoro e nel necessario processo di coordinamento con le stesse, hanno alimentato il dibattito, già vivo in dottrina e in giurisprudenza, sui

---

<sup>24</sup> Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-COV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro” del 30/06/2022. sottoscritto dal Ministro dell’Economia, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministro dello Sviluppo economico, il Ministro della Salute e le Parti Sociali.

<sup>25</sup> Disciplinato dall’art. 90, commi 3 e 4, d.l. n. 34/2020 convertito dalla legge n. 77/2020.

<sup>26</sup> Legge 04/08/2022 n. 122 di conversione, con modificazioni, del d.l. n. 73/2022, con il quale è stato modificato l’articolo 23 della legge n. 81/2017; decreto del Ministero del Lavoro n. 149 del 22/08/ 2022; nota del Ministero del Lavoro del 26/08/2022.

<sup>27</sup> Artt. 23-bis e 25-bis d.l. n. 115/2022, convertito con modifiche dalla legge n. 142/2022.

<sup>28</sup> Con decreto del Ministero del Lavoro n. 57/2022.

<sup>29</sup> CGUE, *Ring e Skouboe Werge*, 11 aprile 2013, cause riunite C-335/11 e C- 337/11; CGUE, *Commissione europea v. Repubblica Italiana*, 4 luglio 2013, C-312/11; circolari Inail n. 51 del 30/12/2016, n. 6 del 26/02/2019, n. 34 del 11/09/2020; determinazione presidenziale Inail del 19/12/2018 n. 527.

confini della responsabilità civile e penale del datore di lavoro (*ex multis*, Natullo, 2014b; Lambertucci, 2021; Giubboni, 2020b; Santoriello, 2021; Piva, 2011; Giovannone, 2021b, 2021e).

Il riferimento va, *in primis*, al Protocollo interconfederale condiviso dell'aprile 2020<sup>30</sup> che ha fornito indicazioni operative per incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure di contenimento dell'epidemia.

Di pari rilievo è stato il dibattito relativo alla introduzione dell'obbligo vaccinale (Giovannone, 2021f) (gradualmente esteso a diverse categorie di lavoratori ed agli ultracinquantenni),<sup>31</sup> alla sottoscrizione del Protocollo nazionale per le vaccinazioni in azienda<sup>32</sup> ed ai susseguenti provvedimenti in tema di obbligatorietà della certificazione verde (c.d. Green pass base e rafforzato), in determinati ambienti di vita e di lavoro<sup>33</sup>, progressivamente eliminata fino al 30 aprile 2022<sup>34</sup>.

Le strategie prevenzionistiche per il contrasto del contagio sono state poi corroborate dall'ampliamento delle tutele assicurative, con l'equiparazione dell'infezione da SARS-CoV-2 ad infortunio sul lavoro<sup>35</sup>, ed affiancate da un piano d'azione, elaborato dal Governo, al fine di arginare il fenomeno degli infortuni sul lavoro nella fase di ripresa delle attività produttive, attuato con l'emanazione del c.d. decreto Fiscale<sup>36</sup>.

### **3.1 Protocolli anti-contagio, adempimenti prevenzionistici e responsabilità datoriale**

I Protocolli anti-contagio, approvati per fornire una risposta operativa precauzionale (più che prevenzionistica) alle istanze di tutela della salute pubblica e dei lavoratori nel corso dell'emergenza Covid-19, e verso i quali l'intero apparato del d.lgs. n. 81/2008 si è posto come impianto normativo "servente", sono stati necessari per rispondere ad una rinnovata

---

<sup>30</sup> "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", sottoscritto il 14/03/2020 - dal Ministro dell'Economia, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministro dello Sviluppo economico, il Ministro della Salute e le Parti Sociali - integrato con il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, (aggiornamento)" del 24/04/2020, il "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 06/04/2021, e ad ultimo con il "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-COV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 30/06/2022.

<sup>31</sup> Artt. da 4 a 4-quater d.l. n. 44/2021, convertito dalla legge 28/05/2021 n. 76. Con la legge n. 52/2022 è stato fissato al 15/06/2022 il termine di decadenza di tutti gli obblighi vaccinali, ad eccezione del personale appartenente al comparto sanitario per il quale inizialmente permaneva fino al 31/12/2022. Con il d.l. n. 162 del 31/10/2022 è stata infatti anticipata al 1° novembre 2022 la decadenza dell'obbligo vaccinale per i lavoratori del settore sanitario.

<sup>32</sup> Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro, siglato il 6 aprile 2021.

<sup>33</sup> D.l. 22/04/2021 n. 52, convertito nella legge 17/06/2021 n. 87.

<sup>34</sup> Con la legge n. 52 del 19/05/2022 di conversione, con modifiche, del d.l. n. 24 del 24/03/2022, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza.

<sup>35</sup> Art. 42 d.l. n. 18/2020, convertito nella legge n. 27/2020.

<sup>36</sup> D.l. 21/10/2021 n. 146, convertito dalla legge 17/12/2021 n. 215.

esigenza di determinatezza delle fattispecie prevenzionistiche, poiché espressione di una tecnica di regolazione più vicina alle specificità dei singoli settori produttivi e, per questo, più idonea a definire il perimetro dell'esatto adempimento datoriale (Giovannone, 2021b, 2021e, 2021f).

L'attuazione dei Protocolli si è – talvolta problematicamente - intrecciata con l'ordinario impianto del d.lgs. n. 81/2008, rinnovando una più ampia riflessione sulla gestione dei rischi nuovi e multifattoriali e sui riflessi che la stessa può avere sull'esatto adempimento dell'obbligo di sicurezza e sulla responsabilità datoriale (*ex multis*, Maresca, 2020b; Pascucci, 2019, 2020; Tiraboschi, 2022; Natullo, 2022; Lambertucci, 2021; Albi, 2021; Giubboni, 2020a; Pelusi, 2019; Lazzari, 2020b).

Di questo ha iniziato ad occuparsi l'art. 29-*bis*, d.l. n. 23/2020<sup>37</sup>. La disposizione, nonostante le problematiche interpretative che ha suscitato (Maresca, 2020b; Giovannone, 2021b; Piva, 2021), è apparsa come il tentativo di una più puntuale definizione dell'obbligazione prevenzionistica, tale da mitigare la responsabilità in contesti di rischio inusuali (Cazzola, 2021; Diamanti, 2020). Su questi aspetti e con riferimento all'eshaustività dell'adempimento dei contenuti del Protocollo condiviso e dei Protocolli integrativi, si è infatti animato un vivace dibattito intorno alla necessità di adottare un approccio più o meno restrittivo nella integrazione tra le disposizioni strettamente emergenziali e quelle prevenzionistiche.

Evitando di riproporre pedissequamente le posizioni emerse (Albi, 2021), basti dire che il terreno di confronto è stato ampio e si è concentrato soprattutto sul sottinteso obbligo (o meno) di aggiornare la valutazione dei rischi in azienda, sulla base di distanti interpretazioni dei concetti di “rischio professionale” e “prevenzione”: in senso restrittivo, evidenziando che il rischio-contagio è un rischio generico ed esogeno, oltre che «contingente e non permanente» (Maresca, 2020b), la cui gestione è governata da prescrizioni normative emergenziali, un sistema sanzionatorio speciale e da organi di controllo *ad hoc* (Dovere, Pascucci, 2020; Pascucci, 2020a, 2020b, 2019; Pelusi, 2019; Lazzari, 2020b); in senso estensivo, configurando tale rischio come prevedibile - divenuto endogeno perché “rischio generico aggravato” e persino propriamente professionale, in ragione della sua *presenza* nei luoghi di lavoro – ed avvalorando l'obbligo di adottare le c.d. cautele innominate, delle previsioni dell'articolo 2087 c.c. e del (discusso) principio di precauzione (Dovere, Pascucci, 2020; Bologna, Faioli, 2020; Tullini, 2020; Calafiore, 2020; Picco, 2020; De Falco, 2020).

Le tensioni interpretative, a ben guardare, hanno avuto motivo d'essere poiché, da una parte, l'articolo 28 del d.lgs. n. 81/2008 tende ad ampliare i confini dell'obbligo di valutazione dei rischi (Ferrua, Giovannone, Tiraboschi, 2009); dall'altra, l'accezione di prevenzione accolta dal Testo Unico Sicurezza<sup>38</sup> presta il fianco ad una interpretazione estensiva. D'altra parte, però, si è posta l'esigenza di individuare una definizione più chiara dell'obbligo datoriale in relazione al rischio di contagio per tracciare le misure di prevenzione da adottare, tendo conto che l'individuazione di misure ulteriori rispetto a

---

<sup>37</sup> Convertito con legge 05/06/2020 n. 40.

<sup>38</sup> All'articolo 2, lett. n).

quelle statuite dai Protocolli potrebbe richiedere leggi scientifiche di copertura ancora più certe.

La risposta non è stata agevole, ed è parso quindi opportuno accogliere il mero “consiglio”, rivolto ai datori di lavoro, di aggiornare la valutazione dei rischi introiettando le misure adottate per minimizzare l’esposizione dei lavoratori al rischio contagio, dandone evidenza scritta nel DVR, mediante un *addendum* (Natullo, 2020; Fantini, 2020). Del resto, questa impostazione è stata sin da subito chiaramente accolta dalla prassi amministrativa<sup>39</sup>.

Infatti, alla luce del prevalente indirizzo che ravvisa la natura autonoma e speciale delle norme emergenziali (e che trova altresì riscontro nella richiamata circolare n. 89/2020), l’obbligo di aggiornamento del DVR, con riferimento al Covid-19, ricorrerebbe con esclusivo riferimento a quei settori le cui lavorazioni risultino già normalmente esposte al rischio biologico, quale rischio professionale specifico, e che rientrano nel campo di applicazione oggettivo delle disposizioni di cui al Titolo X del d.lgs. n. 81/2008 (come ad esempio il settore sanitario).

Diversamente, per gli altri ambiti di attività, nei quali il rischio da esposizione al Covid-19 non risulti specificamente collegato all’attività lavorativa e si possa pertanto considerare generico ed analogo a quello cui è esposta tutta la restante popolazione, non si ravviserebbe un obbligo di aggiornamento del DVR, essendo di per sé sufficiente la mera adozione del protocollo per integrare l’esatto adempimento degli obblighi datoriali, dandone evidenza, si ribadisce, mediante un *addendum* allo stesso DVR.

Tale impostazione, è stata confermata con l’approvazione del d.l. n. 125/2020 (convertito nella legge n. 159/2020) che ha trasposto, nel nostro ordinamento, la direttiva (UE)2020/739, concernente l’inserimento del SARS-CoV-2 nell’elenco degli agenti biologici che possono causare malattie infettive nell’uomo. Per effetto di tali previsioni, è stato infatti disposto l’inserimento, nell’allegato XLVI del d.lgs. n. 81/2008, nella sezione VIRUS, della voce «*Sindrome respiratoria acuta grave da coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* <sup>(0a)</sup> - 3» con la relativa nota 0a).

Altrettanto vivo è stato il dibattito sulla responsabilità datoriale per il contagio da Covid-19 (Albi, 2020; Caffio, 2020); infatti, l’ampliamento delle tutele assicurative Inail a fronte di questo rischio, avvenuta mediante l’equiparazione dell’infezione da Covid-19 contratta sul lavoro ad infortunio,<sup>40</sup> è da accogliere positivamente, poiché diretta a “socializzare i costi del contagio” (Maresca, 2021) senza incidere in alcun modo sull’incremento dei premi assicurativi<sup>41</sup> (La Peccerella, 2020). Detta equiparazione, che non ha introdotto meccanismi probatori nuovi nell’accertamento della responsabilità datoriale per inosservanza delle norme prevenzionistiche, neppure ha alzato il rischio di un incremento delle azioni giudiziarie (Ludovico, 2020) volte al risarcimento del danno differenziale e di regresso (Sandulli, Pandolfo, Faioli, 2020; Bologna, Faioli, 2020) che, in ogni caso, rimangono legittimamente esperibili solo qualora la condotta datoriale

---

<sup>39</sup> Cfr. la nota dell’INL n. 89 del 13/03/2020.

<sup>40</sup> Ex art. 42 d.l. n. 18/2020, convertito nella legge n. 27/2020.

<sup>41</sup> Cfr. circolari Inail n. 13/2020 e n. 22/2020, nonché Cass., sez. un., 10/07/2002, n. 30328.

integri un reato perseguibile d'ufficio in sede penale o, in via incidentale, in sede civile (Marinelli, 2020; D'Aponte, 2020; Garzia, 2021).

L'art. 42 d.l. n. 18/2020, infatti, ha investito l'Inail esclusivamente del compito di valutare le istanze dei lavoratori o delle loro famiglie, circa il riconoscimento dell'infortunio da Covid-19, provvedendo, al ricorrere di tutti gli elementi formali e sostanziali richiesti di non facile dimostrazione e dunque in caso di accoglimento dell'istanza, ad erogare le prestazioni previste (De Matteis, 2020; Gambacciani, La Peccerella, 2019).

La previsione non ha pertanto determinato alcuna modifica delle norme penali vigenti, né quelle codicistiche né tantomeno quelle dettate dal micro-sistema sanzionatorio del Testo Unico Sicurezza. Più semplicemente, essa ha esteso l'ambito di erogazione delle prestazioni Inail (La Peccerella, 2020), senza mai perdere di vista la differenza tra i presupposti posti alla base di dette prestazioni e quelli sottesi al ricorrere della responsabilità datoriale (Natullo, 2022; Corsalini, 2020; Damiano, 2021).

### **3.2 La “micro-riforma” del decreto Fiscale e il Portale nazionale del lavoro sommerso**

L'emanazione del c.d. decreto Fiscale<sup>42</sup> ha arricchito il quadro delle tutele prevenzionistiche<sup>43</sup> con un piano d'azione<sup>44</sup> che ha apportato significative modifiche a ben 14 articoli<sup>45</sup> del Testo Unico di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

L'obiettivo è stato quello di intervenire con maggiore efficacia sulle imprese che non rispettano le misure di prevenzione o che utilizzano lavoratori “in nero” – prevedendo sanzioni più severe e tempestive - nonché di incentivare e semplificare l'attività di vigilanza in materia<sup>46</sup>.

Nell'impossibilità di procedere in questa sede a una disamina approfondita del provvedimento, si segnala che, *in primis*, sono state introdotte novità attinenti il sistema istituzionale<sup>47</sup>. Talune modifiche hanno riguardato la disciplina del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP)<sup>48</sup>, istituito al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché (col decreto Fiscale) per programmare e valutare le attività di vigilanza. Il Legislatore ha come obiettivo la definitiva messa a regime del SINP ed una maggiore condivisione delle informazioni in

---

<sup>42</sup> D.l. 21/10/2021 n. 146, recante Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili. Convertito, con modifiche, dalla legge 17/12/2021, n. 215.

<sup>43</sup> Una parte della Relazione intermedia sull'attività svolta dalla Commissione Parlamentare d'inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati, del 20 aprile 2022, è dicata alle iniziative legislative contenute nel d.l. n. 146/2021 in materia di SSL, con un focus sulla figura del preposto.

<sup>44</sup> Con gli artt. 13 e 13-bis.

<sup>45</sup> Artt. 7, 8, 13, 14, 18, 19, 26, 37, 51, 52, 55, 56, 79 e 99.

<sup>46</sup> In questi termini il comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n. 41 del 15/10/2021.

<sup>47</sup> Articolo 7 del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>48</sup> Di cui all'art. 8 d.lgs. n. 81/2008.

esso contenute, prevedendo altresì che gli organi di vigilanza debbano alimentare un'apposita sezione della banca dati dedicata alle sanzioni applicate, nell'ambito dell'attività di vigilanza svolta nei luoghi di lavoro. Inail dovrà invece rendere disponibili alle ASL e all'INL i dati relativi alle aziende assicurate e agli infortuni denunciati.

Il provvedimento ha poi esteso le competenze dell'INL, stabilendo che la vigilanza sull'applicazione della legislazione prevenzionistica sia svolta in modo paritario dalla ASL e dall'Ispettorato, la cui competenza era solo concorrente e ristretta in specifici settori e materie (Natullo, 2021 e 2022; Deidda, 2021). A tal riguardo, la Conferenza Stato-Regioni ha adottato un Accordo<sup>49</sup> sulle *Indicazioni operative per le attività di controllo e vigilanza ai sensi dell'art 13 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, come modificato dal decreto legge 21 ottobre 2021, n.146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215*. Si tratta di un documento con cui sono stati definiti i criteri e i principi atti ad assicurare il coordinamento dell'attività di vigilanza dell'INL e delle ASL, per gli aspetti di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Di particolare rilievo è stata poi la riscrittura della disciplina della sospensione dell'attività imprenditoriale<sup>50</sup> (Giovannone, 2021a), con l'effetto di ampliarne l'ambito di applicazione oggettivo e soggettivo, di estendere il potere d'intervento dell'INL e, probabilmente, di riconciliare l'anima sanzionatoria con quella cautelare dell'istituto, a dispetto dei divergenti orientamenti interpretativi nel tempo emersi tanto in dottrina (Pennesi, Rausei, 2009; Bacchini, 2009; Pasquarella, 2015) quanto in giurisprudenza<sup>51</sup>. A riprova ne sarebbe il fatto che il nuovo art. 14, pur prevedendo l'immediata efficacia del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale adottato dagli organi ispettivi laddove siano accertati i presupposti per la sua adozione, consente, in caso di riscontro di lavoratori "in nero", il ricorso amministrativo e prevede che, se la decisione non intervenga entro 30 giorni, il provvedimento di sospensione perda efficacia. Non sfugge però l'ulteriore connotazione premiale e incentivante del provvedimento, atteso il potere del datore di lavoro di determinare la durata del provvedimento stesso, dal momento che prima regolarizza prima può formulare istanza di revoca.

In linea generale, sono cambiate le condizioni necessarie per la adozione del provvedimento: 10% e non più 20% del personale "in nero" presente sul luogo di lavoro; non è più richiesta alcuna recidiva ai fini della sospensione che, pertanto, scatterà subito a fronte di gravi violazioni prevenzionistiche riportate nell'Allegato I del Testo Unico Sicurezza<sup>52</sup>, anch'esso modificato.

---

<sup>49</sup> Ai sensi degli articoli 2, comma 1, lettera b) e 4, comma 1, del d.lgs. 28/08/1997 n. 281.

<sup>50</sup> Ex art. 14 d.lgs. n. 81/2008.

<sup>51</sup> Tar Piemonte, sez. II, sent. n. 1164/2016; TAR Basilicata, Sez. I, 31 agosto 2011, n. 456.

<sup>52</sup> Nello specifico: mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi; mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione; mancata formazione ed addestramento; mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile; mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS); mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto; mancanza di protezioni verso il vuoto; mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno; lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi; presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e

Per poter riprendere l'attività produttiva, peraltro, si richiede non soltanto il ripristino delle regolari condizioni di lavoro, ma anche il pagamento di una somma aggiuntiva di importo variabile a seconda delle fattispecie di violazione. L'importo viene raddoppiato se, nei cinque anni precedenti, la stessa impresa ha già subito un provvedimento di sospensione. Resta altresì salva l'applicazione di sanzioni penali, civili ed amministrative che si potranno così cumulare con il provvedimento sospensivo.

Il nuovo impianto normativo dell'art. 14 del d.lgs. n. 81/2008, quantomeno sul piano formale, pare così dettato da istanze di rafforzamento delle tutele, tuttavia non ha mancato di destare dubbi interpretativi, solo in parte sciolti in sede di conversione in legge e dai successivi chiarimenti forniti dall'INL<sup>53</sup>.

Infatti, in sede di conversione del d.l. n. 146/2021, il Legislatore ha incluso i lavoratori autonomi occasionali, in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, nella base di computo del menzionato 10%. Inoltre, proprio al fine di svolgere attività di contrasto di forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale, l'avvio dell'attività di questi lavoratori deve essere oggetto di preventiva comunicazione all'INL da parte del committente<sup>54</sup>.

L'estensione delle competenze e dell'organico dell'INL e la contestuale previsione di sanzioni più severe e tempestive per le imprese, peraltro, si inseriscono nella più ampia azione di contrasto al lavoro sommerso nei diversi settori dell'economia delineato, con un approccio interistituzionale, dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)<sup>55</sup>.

Difatti, in attuazione del PNRR è stato recentemente istituito<sup>56</sup> il Portale nazionale del sommerso (PNS), con l'obiettivo di far confluire in un'unica banca dati tutti i risultati dell'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), dal personale ispettivo dell'INPS, dell'Inail, dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza, avverso violazioni in materia di lavoro sommerso, lavoro e legislazione sociale. Il PNS, pertanto, sostituisce e integra le banche dati esistenti, attraverso le quali l'INL, l'INPS e l'Inail condividono le risultanze degli accertamenti ispettivi, cioè i verbali ispettivi nonché ogni altro provvedimento consequenziale all'attività di vigilanza, ivi compresi tutti gli atti relativi ad eventuali contenziosi instaurati sul medesimo verbale.

In nuovo Portale, gestito dall'INL, è dunque finalizzato ad una programmazione più efficace dell'attività ispettiva, nonché al monitoraggio del fenomeno del lavoro sommerso su tutto il territorio nazionale. Uno strumento che si auspica essere funzionale per

---

procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi; mancanza di protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale); omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto.

<sup>53</sup> Cfr. le circolari n. 3/2021 e n. 4/2021, nonché le note n. 151/2021 e n. 1159/2022, recanti importanti chiarimenti e indicazioni operative sulla nuova formulazione del provvedimento sospensivo.

<sup>54</sup> Sul punto, cfr. le indicazioni riportate nella circolare congiunta n. 29/2022 e nelle note dell'INL n. 109/2022, n. 393/2022, n. 573/2022 e n. 881/2022.

<sup>55</sup> Nella Missione 5 ("Inclusione e coesione"), componente 1 ("politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione").

<sup>56</sup> Con il d.l. 30/04/2022 n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), convertito nella legge 29/06/2022 n. 79.



l'elaborazione – prevista entro il 15 ottobre 2022 - del Piano nazionale di lotta al lavoro sommerso, da parte del competente Tavolo tecnico<sup>57</sup>, e rientrante sempre tra gli interventi programmati dal PNRR.

Tornando al decreto Fiscale, la legge di conversione è intervenuta anche sugli artt. 18 e 19 del d.lgs. n. 81/2008, al fine di specificare meglio le funzioni e gli obblighi del preposto e introducendo il nuovo obbligo, penalmente sanzionato a titolo contravvenzionale<sup>58</sup>, a carico del datore di lavoro e/o del dirigente, di individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza interna. Ai contratti e agli accordi collettivi di lavoro è stata peraltro affidata la possibilità di stabilire l'emolumento spettante a questa figura che, come le rappresentanze sindacali e per la sicurezza, non potrà subire pregiudizio alcuno a causa della assunzione di detta funzione.

Il nuovo impianto normativo, tuttavia, non specifica le modalità di individuazione di tale figura, né tantomeno chiarisce se essa si identifichi con la delega di funzioni ex art. 16 del d.lgs. n. 81/2008. Nessun chiarimento è poi pervenuto dalla prassi amministrativa e dalla Commissione Parlamentare di Inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati che, nella sua recente Relazione Intermedia del 20 aprile 2022, si è pur soffermata sul nuovo obbligo datoriale<sup>59</sup>. Nel documento, la Commissione si limita ad evidenziare che la rilevanza, anche in sede penale, del citato obbligo rende opportuno che l'individuazione del preposto debba avvenire con un atto scritto, che rimanga quindi tracciato, non foss'altro a fini probatori dell'avvenuto adempimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro o del dirigente. Secondo la Commissione, il nuovo obbligo datoriale potrà condurre alla fine della diffusissima prassi aziendale organizzativa di non individuare formalmente il preposto tradottasi, negli anni, nella copiosa giurisprudenza<sup>60</sup> che ha visto nei cosiddetti “preposti di fatto”, talvolta ignari della propria posizione di garanzia e privi di adeguata formazione, i responsabili dei reati di omicidio o lesioni personali colpose<sup>61</sup>

Tuttavia, se da un lato è condivisibile la prospettiva per cui il nuovo vincolo a carico dei datori di lavoro, o dei dirigenti, potrebbe avere come conseguenza positiva il progressivo ridimensionamento del fenomeno dei preposti di fatto, dall'altro lato è opportuno ricordare che tale figura, trova il suo fondamento normativo nel principio di effettività enunciato dall'art. 299 del d.lgs. n. 81/2008, ad oggi ancora vigente nella sua

---

<sup>57</sup> Istituito con il decreto del Ministero del Lavoro n. 32 del 24/02/2021.

<sup>58</sup> Dal novellato art. 55 del d.lgs. n. 81/2008, con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

<sup>59</sup> Relazione Intermedia del 20 aprile 2022, paragrafo 5 “L'importanza del sistema dei controlli interni: la figura del preposto per la prevenzione e protezione dei lavoratori, p. 70.

<sup>60</sup> La stessa Commissione nella Relazione annovera tra le sentenze più recenti che hanno attribuito responsabilità per danni da lavoro ai preposti di fatto: Cass. Pen., sez. VI, 15/10/2013 n. 44482; Cass. Pen., sez. VI, 13/02/2014 n. 9699; Cass. Pen., sez. IV, 23/02/2016 n. 40033; Cass. Pen., sez. IV, 03/03/2016 n. 8872; Cass. Pen. Sez. IV, 10/04/2017 n. 18090; Cass. Pen. sez. IV, 30/04/2018 n. 18677; Cass. Pen., sez. VI, 25/05/2018 n. 40890; Cass. Pen., sez. IV, 19/04/2019 n. 17202; Cass. Pen., sez. IV, 13/01/2021 n. 1096; Cass. Pen., sez. IV, 05/10/2018 n. 49373.

<sup>61</sup> Di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale.

originaria formulazione<sup>62</sup>. Una previsione che rimane, opportunamente, “norma di chiusura del sistema di ripartizione intersoggettiva dell’obbligo e delle relative responsabilità” (Pascucci, 2011; Natullo, 2014b e 2020; Garofalo, 2020; Bacchini, 2013)

Sempre in riferimento alla figura del preposto, nell’ottica di affiancare al sistema dei controlli tradizionali di natura esterna, un efficace meccanismo di controlli interni, si collocano le novità introdotte in merito alle sue attribuzioni. Tra gli obblighi di vigilanza e di sovrintendenza, si prevede oggi il suo possibile intervento diretto sul lavoratore affinché possa “modificare il comportamento non conforme, fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza”, nonché l’interruzione “dell’attività del lavoratore, in caso di mancata attuazione delle disposizioni a lui impartite o di persistenza della inosservanza”. Inoltre, in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, gli è attribuita la ulteriore facoltà di interrompere temporaneamente l’attività, segnalando tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

Le novità passate in rassegna appaiono dunque dettate da istanze di rafforzamento del ruolo di vigilanza del preposto, parallelamente ad una sua responsabilizzazione, con il probabile e positivo effetto di rallentare il processo di risalita, verso i vertici aziendali, della responsabilità penale razionalizzando la definizione dell’obbligo prevenzionistico del datore di lavoro, talvolta troppo ampio ed indeterminato.

Talune novità hanno poi riguardato gli obblighi connessi ai contratti d’appalto o d’opera o di somministrazione. Difatti, il novellato art. 26 del Testo Unico Sicurezza dispone adesso che, nell’ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto.

Non sono poi mancate previsioni in tema di formazione obbligatoria, posto che il decreto Fiscale<sup>63</sup> ha previsto che, entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotti un Accordo con il quale accorpate, rivisitare e modificare gli accordi attuativi in materia di formazione e con l’importante previsione che assoggetta, per la prima volta, anche i datori di lavoro all’obbligo di formazione ed aggiornamento periodico (Angelini, 2022). Si tratta, tuttavia, di un percorso regolativo ancora *in itinere* che ha indotto l’INL a formulare alcuni chiarimenti interpretativi con la circolare n. 1/2022<sup>64</sup>. Peraltro, in attesa dell’adozione del nuovo Accordo Stato Regioni, per far fronte alle incertezze sorte sulle modalità di svolgimento della formazione obbligatoria nel periodo post-emergenziale, il legislatore ha stabilito<sup>65</sup> che essa possa essere erogata in presenza ovvero a distanza,

---

<sup>62</sup> Precisamente, l’articolo 299 del d.lgs. n. 81/2008 dispone che le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all’art. 2, comma 1, lettere b), d) ed e) (cioè datore di lavoro, dirigente e preposto) gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

<sup>63</sup> Modificando l’art. 37 d.lgs. n. 81/2008.

<sup>64</sup> Circolare INL del 16/02/2022 n. 1 - Art. 37 d.lgs. n. 81/2008 come modificato dal d.l. n. 146/2021 (conv. da l. n. 215/2021) - Obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

<sup>65</sup> Con l’art. 9-bis del d.l. 24/03/2022 n. 24, inserito in sede di conversione con la legge 19/05/2022 n. 52.

attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona. Sul punto, il 18 maggio 2022, Inail e UNI (Ente Italiano di Normazione) hanno sottoscritto un Accordo di collaborazione per la predisposizione di una Prassi di Riferimento su linee guida e requisiti per la formazione in videoconferenza sincrona in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>66</sup>.

Correlata alla tematica della formazione è la valorizzazione, con il decreto Fiscale, del ruolo strategico degli organismi paritetici (Angelini, 2022), attraverso la previsione<sup>67</sup> di un Repertorio nazionale - recentemente istituito<sup>68</sup> - e dell'obbligo, a carico di questi ultimi, di comunicare all'INL e all'Inail i dati relativi alle imprese che hanno aderito al loro sistema e di quelle che hanno svolto l'attività di formazione organizzata dagli stessi organismi<sup>69</sup>. Si tratta di dati preziosi, utilizzabili per l'individuazione di criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialità nell'ambito della determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'Inail. Del resto, il ruolo della bilateralità è stato messo in risalto anche nel recente rinnovo del CCNL del settore edile<sup>70</sup>.

#### **4. La formazione professionale nel solco del PNRR**

La crisi indotta dall'emergenza ha altresì sollecitato l'adozione di nuovi strumenti di tutela dei lavoratori, al di fuori del tradizionale perimetro del rapporto di lavoro. In effetti, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nelle sue vesti definitive<sup>71</sup>, ha posto al centro delle politiche per il lavoro (Componente 1, Missione 5) taluni interventi di tutela del lavoratore *nel mercato del lavoro*.

Si tratta, in primo luogo, della spinta impressa al sistema di formazione professionale allo scopo di rafforzare e di aggiornare le competenze dei lavoratori e dei disoccupati, nell'intento di facilitare il mantenimento dell'occupazione nel corso delle rapide transizioni occupazionali. In questo schema, si può leggere il recupero del percorso inaugurato dalle politiche della "flexsecurity", alla ricerca di «nuovi equilibri tra flessibilità (nel contratto) e sicurezza (nel mercato del lavoro)» (Casano, 2017). Insomma, la valorizzazione della professionalità dei lavoratori per incrementare la loro spendibilità nel mercato del lavoro e all'interno delle imprese – quelle che investono nel capitale umano – appare sempre più un percorso necessario per coniugare i diritti dei lavoratori con le istanze di sostenibilità del sistema produttivo (Casano, 2021).

---

<sup>66</sup> Precisamente l'Inail ha affidato ad UNI le attività di sviluppo del progetto di UNI/PdR, dal titolo provvisorio "Linee guida e requisiti per la formazione in videoconferenza sincrona in materia di salute e sicurezza sul lavoro", per un totale preventivato non superiore alle 50 pagine.

<sup>67</sup> Articolo 51 del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>68</sup> Con il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 11/10/2022 n. 171.

<sup>69</sup> Nonché i dati relativi ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e al rilascio delle asseverazioni di cui al comma 3-bis dell'art. 51 d.lgs. n. 81/2008.

<sup>70</sup> Sottoscritto il 03/03/2022 da Ance, dall'Alleanza delle cooperative (LegaCoop, Confcooperative, Agci) e dai rappresentati di Fillea -Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil.

<sup>71</sup> Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), presentato in nuova veste dal Governo Draghi il 25 aprile 2021 e ufficialmente trasmesso alla Commissione UE il 30 aprile successivo.

La formazione professionale, quale strumento di politica attiva, è infatti rimasta spesso in ombra, alla mercé dell'intervento regionale (Ciucciovino, 2021) e del frammentato virtuosismo della contrattazione collettiva (Impellizzieri, 2022). Eppure, essa rappresenta un valore di rango costituzionale (art. 35 Cost.), fondamentale per la piena realizzazione del diritto sociale al lavoro, tantopiù a fronte delle dinamiche dell'odierno mercato del lavoro in cui le competenze subiscono una rapida obsolescenza e i rapporti di lavoro diventano sempre più discontinui (Ciucciovino, 2013).

All'interno del PNRR, la "messa a terra" di questo obiettivo è rappresentata da un'ampia programmazione in materia di politiche attive del lavoro (PAL), il cui perno è rappresentato dai percorsi di (ri)qualificazione professionale degli occupati e dei disoccupati che compongono la platea dei soggetti attivi nel mercato del lavoro.

Il potenziamento delle PAL è soprattutto affidato al nuovo "Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)" che, a sua volta, si iscrive nel "Piano Nazionale Nuove Competenze" (PNC). Quest'ultimo, adottato alla fine del 2021<sup>72</sup>, ha posto le basi per rafforzare il sistema di formazione professionale, fissando altresì gli standard sottesi alle attività di *upskilling* e *reskilling* destinate ai disoccupati iscritti presso i Centri per l'Impiego (CpI).

Proprio allo scopo di sostenere le rapide transizioni occupazionali, il Programma GOL predispone un sistema di presa in carico dei disoccupati. Diversamente, a supporto dei lavoratori occupati, ma in imprese impegnate in percorsi di riconversione, diventa strutturale il Fondo Nuove Competenze (FNC) che, nel periodo emergenziale, ha permesso di convertire una parte dell'orario di lavoro in attività formative attraverso la sottoscrizione di accordi collettivi.

#### **4.1 Il Fondo Nuove Competenze (FNC) al crocevia tra politiche attive e protezione sociale**

Introdotta come strumento emergenziale durante la pandemia<sup>73</sup>, il FNC ha assunto carattere strutturale all'interno del PNRR<sup>74</sup>, allo scopo di garantire il mantenimento dell'occupazione dei lavoratori dipendenti all'interno delle imprese impegnate in processi di transizione ovvero per sostenere la loro rapida transizione occupazionale. In questi termini, è chiaro come il Fondo sottenda una finalità più ampia: arricchire il sistema di protezione sociale, durante e dopo l'emergenza pandemica, introducendo però strumenti di tutela "attiva" accanto alle tradizionali misure di sostegno passivo del reddito (Giovannone, 2021c).

---

<sup>72</sup> D.M. 14 dicembre 2021 (GU n. 307, 28 dicembre 2021).

<sup>73</sup> Ad opera del decreto Rilancio (d.l. n. 34/2020, conv. con mod. dalla l. n. 77/2020). Il primo incremento delle risorse è stato disposto col decreto Agosto (d.l. n. 104/2020) che ha affiancato l'obiettivo di «favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori» al miglioramento delle competenze dei lavoratori da spendere nell'impresa.

<sup>74</sup> La l. 17 dicembre 2021, n. 215, di conversione del d.l. 21 ottobre 2021, n. 146, ha successivamente incrementato le risorse destinate al Fondo Nuove Competenze (art. 11-ter). L'operatività del Fondo è stata poi prorogata per l'anno 2022 (art. 9, d.l. 30 dicembre 2021, n. 228; art. 9, co. 8, d.l. 30 dicembre 2021 n. 228, convertito dalla l. n. 15/2022).

Difatti, la conversione di una parte dell'orario di lavoro in attività di formazione, a valere sui finanziamenti pubblici, alleggerisce temporaneamente il datore di lavoro dal costo contributivo e retributivo della forza lavoro e, parallelamente, punta a migliorare il bagaglio di competenze dei lavoratori da spendere all'interno dell'impresa o, *extrema ratio*, nel mercato del lavoro.

L'accesso al beneficio è garantito solamente attraverso la sottoscrizione di accordi collettivi aziendali o territoriali, che possono prevedere anche l'impiego dei Fondi paritetici. L'investitura della contrattazione collettiva evidenzia la natura "ibrida" dello strumento che prevede il concorso tra l'intervento pubblico, in termini finanziari e di controllo, e l'autonomia collettiva, estendendo i contenuti negoziali oltre i più tradizionali istituti contrattuali (Impellizzieri, 2021; Talarico, 2021).

La contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare, è chiamata a delineare i contenuti formativi operando un bilanciamento tra i fabbisogni dei lavoratori e le esigenze dell'impresa, nelle more delle sue trasformazioni organizzative, produttive e tecnologiche<sup>75</sup>. Il beneficio presuppone dunque un atteggiamento proattivo, non solo da parte della contrattazione, ma anche da parte dell'impresa, che si sostanzia nello sforzo di intraprendere percorsi riorganizzativi finalizzati a garantire la competitività aziendale e, indirettamente, la tutela dei livelli occupazionali, cavalcando l'onda della transizione *green e digital*. Proprio in questo senso, tra l'altro, il Fondo sposa le raccomandazioni delle istituzioni europee agli Stati membri chiamati ad «affrontare le debolezze strutturali dei sistemi di istruzione e formazione e migliorarne la qualità e pertinenza per il mercato del lavoro, anche per preparare le transizioni ambientale e digitale»<sup>76</sup>. E difatti, su questo tracciato, sono seguiti alcuni interventi legislativi che hanno selettivamente ampliato l'accesso al Fondo per le imprese impegnate nei percorsi di riconversione ambientale e digitale, nel quadro del rilancio industriale del Paese<sup>77</sup>. Da ultimo, il Ministero del Lavoro ha poi deciso di orientare il Fondo al sostegno delle transizioni digitali ed ecologiche delle imprese in modo strutturale<sup>78</sup>. Nello stesso solco, seppur al di fuori dell'operatività del Fondo, è stato tra l'altro rafforzato il "bonus formazione 4.0", che consiste in un credito di imposta per le spese di formazione del personale diretta all'acquisizione o al

---

<sup>75</sup> Come già previsto all'art. 3, D.I. 9 ottobre 2020.

<sup>76</sup> Decisione (UE) 2020/1512 del Consiglio del 13 ottobre 2020 relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (GUUE, L 344/22, 19.10.2020).

<sup>77</sup> La legge di conversione del "Decreto Fiscale" ha previsto la prioritaria erogazione delle risorse a beneficio dei datori di lavoro «che operano nei settori maggiormente interessati dalla transizione ecologica e digitale» (l. 17 dicembre 2021, n. 215). Il "Decreto Energia" ha ampliato la platea delle aziende beneficiarie del FNC a coloro che abbiano sottoscritto accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico o che abbiano fatto ricorso al Fondo per il sostegno alla transizione industriale (art. 24, d.l. 1° marzo 2022 n. 17, conv. in l. 27 aprile 2022, n. 34).

<sup>78</sup> Il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 22 settembre 2022 ha infatti rifinanziato il fondo per 1 miliardo di euro, orientandolo strutturalmente al finanziamento delle ore di formazione dei lavoratori impiegati nelle imprese che hanno avviato processi di transizione verde e digitale.

consolidamento delle competenze per le trasformazioni tecnologiche introdotte nelle imprese<sup>79</sup>.

È vero che le potenzialità del Fondo sono state limitate da una serie di criticità operative e dal rapido esaurimento dei fondi a disposizione (Ciucciovino, De Fusco, 2020; Impellizzieri, Massagli, 2020): il che comunque evidenzia l'attrattiva dello strumento. Tuttavia, non si può negare che il FNC abbia colpito nel segno almeno per due ordini di ragioni. In primo luogo, l'attivazione è strettamente connessa ai processi di transizione ecologica e digitale, ormai di portata trasversale nel tessuto produttivo nazionale il cui rinnovamento non può più attendere. In secondo luogo, la "mediazione" in sede di negoziazione consente di valutare le peculiari esigenze delle singole imprese e della forza lavoro, nel cui contesto dovrebbe tenersi conto del grado di vulnerabilità dei lavoratori coinvolti perché maggiormente esposti al rischio di licenziamento, di riduzione dell'orario di lavoro e di cambio di mansioni (Giovannone, 2021c). In questo modo potrebbe essere valorizzato il "duplice canale" dei piani formativi finanziabili diretti, non solo al mantenimento dell'occupazione nell'impresa trasformata, ma anche all'incremento dell'occupabilità dei lavoratori che devono affrontare percorsi di mobilità e ricollocazione. È questo, invero, un obiettivo dalle più forti criticità operative, perché le norme non individuano i parametri sui contenuti formativi diretti ad incrementare l'*employability* dei lavoratori destinati a reintrodursi nel mercato del lavoro, col rischio di pianificare percorsi formativi poco efficaci in ragione dello scarso interesse dell'impresa che intende estromettere quei lavoratori dalla propria forza lavoro (Casano, 2021). Qui viene in luce l'esigenza di presidiare l'efficacia della formazione, attraverso un efficace sistema di monitoraggio *ex ante* ed *ex post* (Impellizzieri, 2021), che invero si estende in generale a tutti gli strumenti che costituiscono il sistema di formazione professionale pubblico-privato. Proprio la garanzia della qualità dei percorsi formativi – e dei suoi output in termini di miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori – impedirà al FNC di diventare un mero strumento finanziario di sostegno economico delle imprese.

#### **4.2 Il programma GOL: obiettivi e prime criticità attuative**

Finanziato con la legge di stabilità per il 2021 ed a valere su REACT-EU<sup>80</sup>, il programma GOL prevede un sistema di presa in carico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale, anche se percettori di misure di sostegno al reddito. Degna di nota pare soprattutto l'attenzione rivolta ai disoccupati più vulnerabili nel mercato del lavoro, che acquisiscono una sorta di priorità nei percorsi di presa in carico. Più in particolare, il programma specifica che almeno il 75% dei beneficiari dovrà annoverare soggetti vulnerabili quali donne, persone con disabilità, NEET under 30, over 55 e disoccupati di lungo periodo. A seconda delle caratteristiche dell'utente, il "Patto di servizio" può essere

---

<sup>79</sup> Art. 22, d.l. 17 maggio 2022, n. 50.

<sup>80</sup> Art. 1, co. 324, l. n. 178/2020. Il GOL è stato statuito dal D.M. 5 novembre 2021 (GU 27 dicembre 2021, n. 306).

sottoscritto per attivare uno dei percorsi di sostegno previsti dal programma (Varesi, 2022).

È evidente che l'efficacia del programma GOL passi per l'efficientamento dei servizi pubblici per l'impiego, avviato col "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego"<sup>81</sup> (Garofalo, 2022). In effetti, spetta a tali enti – nelle loro diramazioni territoriali – il processo di profilazione della persona beneficiaria di percorsi personalizzati di riqualificazione professionale e accompagnamento al lavoro. Il collegamento con il territorio è fondamentale, tant'è che il processo valutativo dei bisogni specifici «dipende da un'analisi della domanda di lavoro locale». Emerge, dunque, il ruolo ricoperto dagli enti territoriali. Tant'è che l'attuazione del programma GOL spetta alle Regioni e alle Province autonome, chiamate a presentare un Piano attuativo sottoposto alla approvazione dell'Anpal. Il rischio che la disomogeneità territoriale degli interventi ne esca acuita è dietro l'angolo. Certamente, tra i primi passi, sarà fondamentale istituire quel sistema informativo unitario, prospettato dal programma, per monitorare i livelli e l'uniformità dei servizi territoriali (Valente L., 2021). Nel frattempo, rilevano quantomeno le prime misure di coordinamento adottate dal Governo e dall'Anpal: da una parte, è stato stabilito che la ri-contrattualizzazione dei c.d. "navigator" avvenga, non solo per l'assistenza tecnica prestata al funzionamento del Reddito di Cittadinanza, ma anche per lo svolgimento delle attività rivolte a tutti beneficiari del programma GOL<sup>82</sup>; dall'altra, sono state stabilite le modalità di presa in carico dei beneficiari di comune intesa tra Anpal e Regioni<sup>83</sup>.

Anche in questo contesto, c'è da dire, il Governo ha puntato ad integrare le politiche attive del lavoro nel percorso di transizione ecologica e digitale, prevedendo la sottoscrizione di patti territoriali diretti a realizzare progetti formativi e di inserimento lavorativo nei settori più coinvolti nella transizione<sup>84</sup>.

È vero che il programma GOL rappresenta «un'occasione storica per mettere alla prova un rilancio efficace delle politiche attive del nostro Paese» (Ciucciavino, 2021). In effetti, i primi rilievi empirici mostrano come il programma abbia superato l'obiettivo di raggiungere 300.000 persone prese in carico con tre mesi di anticipo rispetto alla *deadline* del 31 dicembre 2022 fissata dal PNRR<sup>85</sup>.

Tuttavia, a ben vedere, il programma sembra riprendere il filo imbastito dal Jobs Act, che si limita a regolare la formazione professionale per la riqualificazione dei soggetti disoccupati (Casano, 2021). In questo senso, il disegno del Legislatore non pare spingersi oltre, magari verso la valorizzazione del diritto all'apprendimento permanente, in costanza di rapporto di lavoro. In secondo luogo, almeno sulla carta, uno spazio esiguo pare essere dedicato al coinvolgimento delle parti sociali, sostanzialmente identificato come "partecipazione attiva" nell'ambito dei Patti Territoriali adottati in via sperimentale

---

<sup>81</sup> D.M. 28 giugno 2019 n. 74; D.M. 22 maggio 2020 n. 59.

<sup>82</sup> Art. 34, d.l. 17 maggio 2022.

<sup>83</sup> Anpal, Delibera del Commissario Straordinario n. 5 del 9.05.2022.

<sup>84</sup> Art. 1, co. 249 e 250, l. di bilancio per il 2022 (legge 30 dicembre 2021 n. 234).

<sup>85</sup> ANPAL, comunicato stampa, 11 ottobre 2022.

dalle Regioni per ottimizzare il raccordo locale tra lavoro, formazione e imprenditoria in determinati settori produttivi. Mentre non si può però sottacere che la contrattazione collettiva, dal punto di vista regolatorio, e i fondi interprofessionali da quello finanziario, rappresentino ad oggi il canale più proficuo per l'attivazione dei percorsi di formazione professionale (Impellizzieri, 2022; Levi, 2021)<sup>86</sup>. Anzi, la mancata valorizzazione dell'autonomia negoziale pare del tutto in controtendenza rispetto al dinamismo della contrattazione collettiva in materia e che, nei rinnovi contrattuali più recenti, ha visto la creazione di appositi organismi bilaterali di analisi dei fabbisogni professionali e una diffusa riorganizzazione dei Fondi Interprofessionali dedicati alla formazione continua. Particolarmente emblematico in questo senso è il CCNL Metalmeccanici, tanto più alla luce del recente rinnovo del 5 febbraio 2021<sup>87</sup>, che ha mirato da una parte a rafforzare nel tempo il diritto soggettivo alla formazione e, dall'altra, ha istituito (sin dal precedente rinnovo del 2016) un nuovo sistema di inquadramento professionale legato alle competenze e ai ruoli, e non alle mansioni. Tale inquadramento, soprattutto, è stato descritto come quel processo concettuale di classificazione dei lavoratori dipendenti nell'organizzazione aziendale (Tomassetti, 2019), progettato su criteri categoriali diversi dalle mansioni, ossia sul ruolo, sulle responsabilità e sulle competenze dei lavoratori. I profili professionali, in altre parole, diventano autonomi dalle mansioni ma anche dalle competenze prettamente tecniche, stemperate dalla valorizzazione della professionalità in senso ampio, intesa come il bagaglio di competenze trasversali e di polivalenza che risponde ai fabbisogni dei nuovi modelli produttivi. Il CCNL Metalmeccanici si rivela così, ancora una volta, lo strumento negoziale apripista sulla rimodulazione del sistema di inquadramento, riconoscendo la dinamicità dei profili professionali nei confronti dei quali le innovazioni produttive impongono un grande e continuo sforzo di qualificazione e riqualificazione del personale. Il ripensamento della nomenclatura classificatoria è ancora agli albori, ma la centralità assunta dal concetto di professionalità – ampia, trasversale e dinamica – pare una strada senza ritorno attraverso un *trait d'union* indissolubile con il sistema di formazione continua progettato dalla contrattazione e attuato dai Fondi Interprofessionali, in una circolarità funzionale tra istituti contrattuali che tengano il passo con le repentine sfide dell'innovazione che il sistema produttivo è chiamato ad affrontare (sul tema, cfr. l'ampia riflessione di Ciucciovino, 2022).

È proprio sulla base di questa ed altre esperienze, collezionate dall'autonomia collettiva, che sembra doverosa la costruzione di una sinergia tra pubblico e privato, appena accennata nel programma GOL.

---

<sup>86</sup> Inapp, XIX Rapporto sulla formazione continua, 2020.

<sup>87</sup> Si allude al rinnovo del 5 febbraio 2021 che segue il rinnovo 26 novembre 2016 integrato dall'*errata corrige* del 26 gennaio 2018, dal verbale di intesa del 26 marzo 2018, dai verbali di incontro 31 maggio 2018, 30 maggio 2018 e 8 giugno 2020 e dalle linee-guida del 18 giugno 2020.



## **5. La riforma degli ammortizzatori sociali sul tracciato dell'universalismo differenziato**

Nel passare in rassegna le riforme che, più di altre, sono state sollecitate dallo scenario pandemico, assume un rilievo preponderante il riordino normativo degli ammortizzatori sociali attuato dalla legge di bilancio per il 2022 (l. n. 234/2021). L'esigenza di ampliare le maglie protettive degli ammortizzatori sociali, nota da tempo (Massara, 2017), è divenuta infatti impellente con l'emergenza che ha messo in luce i limiti sistemici dei meccanismi di protezione sociale, in costanza e in assenza di rapporto di lavoro (Barbieri, Guarasco, 2021; Guarasco, 2021; Regna, 2021; Massara, 2022).

Al riguardo, il Legislatore è intervenuto, *in primis*, con misure emergenziali volte a proteggere il reddito dei lavoratori nei momenti più critici della pandemia (Cinelli, Nicolini, 2021a e 2021b; Corti, Sartori, 2020 e 2021), accentuando il profilo assistenzialistico degli istituti di sostegno al reddito (Canavesi, 2020; Del Punta, 2020; Massara, 2021). D'altro canto, lo "stress-test" cui è stato sottoposto il sistema di protezione sociale ha rivelato taluni limiti del regime protettivo dei lavoratori atipici, caratterizzati da più frequenti transizioni occupazionali e dalla conseguente instabilità dei flussi di reddito (Cinelli, 2021). Non a caso, la crisi pandemica ha colpito soprattutto quei settori ad alta incidenza di lavoro precario e a basso reddito (es. servizi). Le criticità proprie del mercato del lavoro si sono così riversate sugli strumenti di protezione sociale, a presidio quasi esclusivo del lavoro subordinato standard.

La legge di bilancio è pertanto intervenuta sul sistema degli ammortizzatori sociali, già riformato dal d.lgs. n. 148/2015, assumendo come principio ispiratore il c.d. "universalismo differenziato" che richiede una diversificazione delle tutele tenendo conto della complessità del sistema economico (Franzini, Reitano, 2020). Sono state così ricalibrate le regole di accesso agli istituti ricercando un migliore equilibrio tra fabbisogni di protezione, dinamiche produttive e caratteristiche aziendali, con la previsione di migliorare la copertura per 12,4 milioni di persone.

L'obiettivo più ampio è quello di superare la rigidità del sistema assicurativo, di per sé selettivo perché fondato su schemi contributivi stringenti, per organizzare un sistema protettivo maggiormente solidaristico, basato sulla mutualizzazione del rischio. Tuttavia, l'apparato strumentale degli ammortizzatori sociali non è stato stravolto, quanto piuttosto "riordinato". Si tratta dunque di un intervento meno incisivo rispetto alla naufragata riforma Catalfo, animata dall'intento di modificare in modo più profondo ed in chiave più universalistica il sistema di protezione sociale, a partire dalla istituzione di un ammortizzatore sociale unico in costanza di rapporto di lavoro, a prescindere dalla dimensione aziendale e dal settore di riferimento.

### **5.1 Le misure nel dettaglio**

Il riordino ha riguardato, anzitutto, le misure di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, ad eccezione della CIGO. In sintesi, a beneficiare dell'estensione dei trattamenti

di integrazione salariale saranno tutti i lavoratori subordinati con una anzianità lavorativa esigua, inclusi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio. La dilatazione del campo dei beneficiari ha anche riguardato la CIGS, estesa a tutti i settori e le imprese con più di 15 dipendenti per le causali di riassetto aziendale, crisi aziendale e contratto di solidarietà. Il riassetto aziendale, vale la pena sottolinearlo, si riferisce anche ai processi di transizione. Secondo le stime riportate dal Ministero del Lavoro<sup>88</sup>, saranno 9,9 milioni i dipendenti coinvolti nell'estensione del beneficio, tra l'altro aumentato nel *quantum* attraverso la definizione di un massimale unico. Le imprese che assumono a tempo indeterminato una persona in CIGS sono destinatarie di una misura incentivante corrispondente ad un contributo mensile del 50% della Cassa residua non fruita, per un massimo di dodici mesi. La *ratio* estensiva ha riguardato anche la Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli (CISOA), che ora copre anche i lavoratori del settore della pesca.

Anche il contratto di solidarietà ha subito alcuni ritocchi. In particolare, il ricorso a tale strumento è stato incentivato attraverso la dilatazione della riduzione media oraria (dal 60% all'80%) e della riduzione massima complessiva dell'orario di lavoro (dal 70% al 90%). Il contratto di espansione è stato invece esteso, fino al 2023, alle imprese con almeno 50 dipendenti che necessitano di una combinazione di interventi di sostegno al reddito, pre-pensionamento, assunzione e formazione.

Di particolare rilievo è poi il rafforzamento del ruolo strategico ricoperto dai Fondi di solidarietà bilaterali, l'accesso ai quali è stato esteso a tutte le imprese, anche quelle di minore dimensione. Inoltre, diversamente dal passato, l'assegno deve essere pari alla cassa integrazione e garantire una copertura massima a seconda della dimensione aziendale. I Fondi sono infine tenuti a garantire l'erogazione della CIGS per le imprese con oltre 15 dipendenti.

A chiudere il cerchio, come di consueto, è il Fondo di integrazione salariale (Fis) che ha la funzione di coprire in via residuale le imprese che non accedono alla CIGO e ai Fondi di solidarietà, stavolta incluse le micro-imprese del terziario e tutti i datori di lavoro con almeno un dipendente. Nella sostanza, si tratta di un ampliamento della platea di beneficiari di 1,5 milioni di lavoratori impiegati nelle piccole imprese fino a 5 dipendenti. Quest'ultime imprese possono altresì beneficiare della riduzione dell'aliquota contributiva del 40% nel caso in cui, per almeno due anni, non accedano al Fis.

Rispetto agli strumenti di sostegno al reddito in assenza di rapporto di lavoro, sono state introdotte alcune misure che hanno rafforzato la Naspi e la Dis-Coll, riducendone le differenze di trattamento ma rinnegando la proposta della Commissione Barbieri di assimilare i due istituti<sup>89</sup>. Riguardo la Naspi, ne sono state incrementate le possibilità di accesso attraverso l'eliminazione del requisito delle 30 giornate lavorative negli ultimi dodici mesi. Il meccanismo di *décalage* continua ad esistere, ma è stato spostato a partire dal sesto mese (non più dal quarto) e, a tutela dei lavoratori più anziani, dall'ottavo mese

---

<sup>88</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presentazione slide della riforma al link: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Ammortizzatori-Sociali-slide-riforma-03012022.pdf>.

<sup>89</sup> Barbieri M., Guarascio D., Magnani M., Pinto V., Renga S., *Linee di indirizzo e proposte di intervento per la riforma universalistica degli ammortizzatori sociali*, Roma, 22 febbraio 2021.

per gli ultra-cinquantenni. A livello settoriale, infine, la Naspi è stata estesa agli operai agricoli a tempo indeterminato nel settore dei prodotti agricoli e zootecnici. Per rafforzare la protezione del reddito dei collaboratori coordinati e continuativi, la Dis-Coll è stata estesa ad un anno, con la garanzia di un numero di mesi di beneficio pari ai mesi di contribuzione versata. Finalmente è stato anche riconosciuto il versamento dei contributi figurativi ai fini pensionistici e un meccanismo di *décalage* meno penalizzante. Sul punto, infatti, vale la pena rammentare la connessione strategica tra protezione del reddito e tutela pensionistica: l'estensione del campo dei percettori e la continuità contributiva sono interventi funzionali alla conservazione dei requisiti di accesso al sistema pensionistico e alla maturazione di una pensione dignitosa per i soggetti più vulnerabili (Cinelli, 2021). Inoltre, gli interventi sui meccanismi di *décalage* smorzano gli «effetti punitivi e economicamente irrazionali a danno di chi ha maggiori difficoltà di reinserimento» (Guarascio, 2020).

Il richiamo ai collaboratori coordinati e continuativi, infine, consente di evidenziare la sostanziale assenza di interventi riformistici strutturali che coprano i lavoratori autonomi più vulnerabili, come quelli economicamente dipendenti e i giovani professionisti (Bellavista, 2021; Canavesi, 2021; Garbuio, 2021). La disomogeneità delle tutele tra lavoro dipendente e lavoro autonomo pare uscirne accentuata, dal momento che la riforma ha contribuito in maniera significativa a rafforzare le misure di protezione del reddito dei lavoratori dipendenti. A rimanere esclusi dall'estensione delle tutele, insomma, sono proprio quei lavoratori – autonomi e atipici – che durante la pandemia hanno maggiormente sofferto la perdita di reddito (Carchio, 2022). Poco seguito è stato dunque dato a quel percorso che sembrava avviato con l'introduzione sperimentale della indennità straordinaria ISCRO<sup>90</sup> rivolta ad una platea ristretta di lavoratori autonomi, seppur con tutti i limiti di copertura che ne smorzano proprio la vocazione universalistica (Alaimo, 2021; Magnani 2021).

## 5.2 I passi per un migliore raccordo tra politiche attive e passive

Il riordino degli ammortizzatori sociali ha poi rappresentato l'occasione per intervenire sul raccordo diretto tra politiche passive e politiche attive del lavoro.

*In primis*, le imprese con oltre i 15 dipendenti potranno beneficiare di una ulteriore misura di integrazione salariale di dodici mesi, a condizione che i lavoratori siano impegnati in percorsi formativi (c.d. accordi di transizione occupazionale).

In secondo luogo, i lavoratori in CIGS saranno coinvolti nel programma GOL, coerentemente con le finalità enucleate nel D.M. 5 novembre 2021<sup>91</sup>. Il programma GOL, tra l'altro, potrà essere utilizzato mediante la sottoscrizione di patti territoriali per la transizione ecologica e digitale, riproponendo l'obiettivo di contenere i rischi di

---

<sup>90</sup> Art. 1, co. 386-400, l. 30 dicembre 2020, n. 178.

<sup>91</sup> Al riguardo, è da ultimo intervenuto il D.M. 2 agosto 2022 del Ministero del Lavoro che ha previsto, per i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie, la loro partecipazione ad attività formative e di qualificazione professionale, anche per mezzo dei fondi paritetici interprofessionali.

disoccupazione generati dal rilancio industriale del Paese basato sui mutamenti strutturali e valoriali richiesti a gran voce dall'Unione europea. La riforma, inoltre, introduce elementi universalistici al programma GOL, prevedendo il coinvolgimento dei lavoratori autonomi con partita IVA che cessano definitivamente la propria attività professionale.

Alla luce di questa interessante compenetrazione tra politiche, il Legislatore sembra voler superare la priorità attribuita al sostegno delle imprese e dei lavoratori nei momenti di crisi attraverso i meri strumenti di politica passiva, spesso utilizzati anche senza reali prospettive di ripresa e di conservazione occupazione (Del Conte, 2021). Piuttosto, il percorso tracciato pare muoversi verso una concezione più moderna di protezione sociale – sostenuta dall'OIL<sup>92</sup> – che impone agli Stati di congegnare una combinazione sinergica tra politiche passive e politiche attive, affiancando la protezione del reddito con iniziative che migliorino l'occupabilità e sostengano le transizioni occupazionali dei lavoratori coinvolti.

## **6 Alcune riflessioni, oltre la riforma dei singoli istituti, verso le tutele universali**

In ambito prevenzionistico la pandemia da SARS-CoV-2 ha offerto l'occasione per intensificare i meccanismi di co-gestione del rischio, “educando” il dialogo sociale, specialmente a livello aziendale, alla produzione di fonti integrative che contengano regole più chiare e dettagliate, nel rispetto delle fonti sovraordinate, nonché meccanismi di controllo partecipati (Bologna, Faioli, 2020).

In questo solco, sulla scorta dell'esperienza “pilota” dei Protocolli anti-contagio (Giovannone, 2021b) e dell'ampia delega alle parti sociali ed alla contrattazione collettiva in materia presente nel Testo Unico, l'emergenza è stata una occasione per ampliare il ragionamento sugli strumenti che valorizzano il ruolo dell'attore privato delle fonti pattizie nella “regolazione” della materia (Brino, 2016). Proprio in questo alveo si inscrivono, tra l'altro, alcune disposizioni già presenti nel nostro ordinamento e ad oggi poco coltivate. Il riferimento va non solo alla disciplina del d.lgs. 231/2001 ed dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 (Andreani, 2012 e 2019; Russo, 2009; Piergallini, 2013; Giunta, 2014; Gragnoli, 2014; Natullo, 2014a; Pascucci, 2021a, 2021b; Giovannone, 2019 e 2022b), ma allo stesso sistema di qualificazione delle imprese<sup>93</sup> (Tiraboschi, 2009; Paci, 2010; D'Erario, 2013; Fantini, 2012; Di Stefano, Russo, 2022), oltre che agli strumenti delle buone prassi e dei codici di condotta (Natullo, 2021 e 2022).

La riflessione appare tanto più interessante se dovesse trovare ulteriore seguito la posizione della giurisprudenza di merito che, nel corso dell'emergenza, ha intravisto nella violazione del Protocollo i profili della condotta antisindacale<sup>94</sup> (Benincasa, 2021; Diamanti, 2020; Schiraldi, 2021); una conclusione che, se confermata, potrebbe condurre

---

<sup>92</sup> OIL, *Work for a brighter future*, Global Commission on the Future of Work, 2019, p. 32.

<sup>93</sup> Ex artt. 6 e 27 del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>94</sup> Decreto del Tribunale di Treviso 02/07/2020 n. 2571 e decreto del Tribunale di Matera, Sez. lav., 14/09/2020 n. 1107.

ad un ampliamento delle *chance* di tutela dei diritti dei lavoratori e ad una più forte responsabilizzazione del datore di lavoro. La riflessione, così evidente in relazione al rischio da contagio, si pone in prospettiva per tutti i rischi tipologie nuovi ed emergenti, anche quelli nascenti dalla nuova organizzazione del lavoro.

Infatti, anche con riferimento al lavoro agile ed alle prospettive del suo intenso impiego nel contesto post-emergenziale, pare destinata a riproporsi anzitutto la specifica questione della sufficienza dell'informativa sui rischi di cui all'art. 22 della l. n. 81/2017, rispetto all'esatto adempimento degli obblighi prevenzionistici. Del resto, il ricorso sempre più spinto a questa modalità organizzativa sollecita anch'esso il dibattito sui confini delle responsabilità datoriale in materia prevenzionistica, a fronte delle sue modalità di svolgimento della prestazione sottratte ai tradizionali vincoli spazio-temporali e nel cui ambito le circostanze di accadimento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali potrebbero sfuggire ad ogni possibile sfera di controllo e di "disponibilità giuridica" del datore di lavoro (Giovannone, 2021b, 2021e).

Anche in questo caso, la regolazione negoziale potrebbe dare un contributo definitorio, attraverso quella «autoregolamentazione regolata» dalla normativa (Perulli, 2020) che può aiutare l'operatore nell'individuare disposizioni più chiare e puntuali, tali da agevolare l'eventuale accertamento delle responsabilità del datore di lavoro, dei suoi ausiliari e degli stessi lavoratori, anche a fronte delle nuove e più complesse tipologie di rischio che soverchiano la concezione classica dell'ambiente di lavoro e sollecitano una (rafforzata) condivisione di obblighi prevenzionistici tra *management* e prestatore di lavoro.

Tuttavia, al di là delle regole introdotte in relazione alle specifiche contingenze emergenziali, restano da affrontare i più ampi obiettivi di semplificazione, attuazione e manutenzione della normativa prevenzionistica "ordinaria. In effetti, proprio in questa direzione pare muoversi la Commissione consultiva permanente che si è prefissata l'obiettivo di supportare l'azione di adeguamento del dettato normativo agli standard europei<sup>95</sup> e di elaborazione di una Strategia nazionale<sup>96</sup>.

---

<sup>95</sup> Nella riunione dell'8/02/2021 la Commissione ha espresso parere favorevole al decreto interministeriale (emanato giorno 11/02/2021) con il quale è stata disposta la sostituzione degli allegati XLII e XLIII al d.lgs. n. 81/2008 con i suoi allegati I e II, dando attuazione: alla direttiva n. (UE) 2019/130 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16/01/2019, che modifica la direttiva (CE) 2004/37 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro; alla direttiva (UE) 2019/983 del Parlamento europeo e del Consiglio del 05/06/2019, che modifica ulteriormente la direttiva (CE) 2004/37 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro. Nella riunione del 15/10/2021 la Commissione ha approvato: il decreto ministeriale con il quale è stata disposta la sostituzione degli allegati XLIV, XLVI e XLVII al d.lgs. n. 81/2008, in tema di agenti biologici, con gli allegati I, II e III dello stesso decreto; del decreto ministeriale con il quale è stata disposta la sostituzione dell'Allegato VIII al d.lgs. n. 81/2008 (Indicazioni di carattere generale relative a protezioni particolari) aggiornandone il contenuto in conformità con le disposizioni contenute nella direttiva (UE) 2019/1832.

<sup>96</sup> Alla riunione della Commissione consultiva del 09/09/2021 ha partecipato il Ministro del Lavoro, il quale ha anticipato che il Ministero del Lavoro e il Ministero della Salute stanno lavorando alla Strategia Nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, sulla base di una bozza di Strategia risalente al periodo pre Covid-19 e sulla scia tracciata dalla Strategia europea sulla salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027. I pilastri e gli obiettivi della strategia dovrebbero essere: rafforzare il sistema istituzionale e il dialogo sociale;

Valutando invece l'intervento del Legislatore pandemico sulle politiche del mercato del lavoro sopra analizzate, si osserva come la centralità assunta, nei piani del Governo, dal sistema di formazione professionale e il raccordo tra tale sistema e gli istituti di sostegno al reddito costituiscano le basi per una moderna impalcatura di "protezione sociale attiva" che ha sì la finalità di salvaguardare il sistema produttivo e i fabbisogni dei lavoratori legati a momenti di crisi, ma anche quella – più lungimirante – di avviare politiche di crescita oltre l'emergenza. Al crocevia tra ripresa economica e transizione sostenibile, allora, il Legislatore fa leva sui processi di riconversione verde e tecnologica, ridefinendo la *ratio* sottesa al sistema di protezione sociale secondo la concezione dinamica sostenuta dall'OIL, che lo definisce «*as a key lubricant of structural change at work*» (OIL, 2017).

In questo contesto, le misure adottate dal Governo non sono esenti da criticità strutturali e operative. Ad esempio, ci si chiede se il già citato programma GOL sia in grado di ricercare un effettivo raccordo con gli strumenti della contrattazione collettiva e dei fondi interprofessionali, la cui operatività potrebbe invece estendersi anche alle persone disoccupate, lungo un proficuo percorso di valorizzazione dell'autonomia collettiva nella regolazione del mercato del lavoro (Impellizzieri, 2022). In secondo luogo, il riordino degli ammortizzatori sociali lascia ancora non sufficientemente protetti i lavoratori autonomi e atipici, a fronte delle nuove esigenze di universalizzazione delle tutele previdenziali oltre il lavoro standard, accolte e promosse anche dall'Unione europea (cfr. Raccomandazione 2019/C 387/01).

L'esigenza di escogitare tutele universali che prescindano dallo *status* contrattuale e che tengano conto dei fabbisogni sociali più meritevoli di tutela ha assunto, in realtà, una portata più ampia del dibattito riformistico sulla disciplina degli ammortizzatori sociali. Certo, in questo ambito, l'emergenza sanitaria ha messo a nudo talune inefficienze sistemiche, solo in parte bilanciate dagli sforzi rimediali – ed inevitabilmente assistenzialistici - del Legislatore pandemico per proteggere l'ampia platea dei lavoratori atipici, discontinui e autonomi, parzialmente o totalmente estromessi dagli ordinari strumenti di sostegno al reddito (*ex multis*, Canavesi, 2020; Del Punta, 2020; Massara, 202; Cinelli, 2021). Infatti, a ben guardare, queste riflessioni, accelerate dalla pandemia, si estendono a tutto il sistema di protezione sociale, condizionato dalle caratteristiche soggettive, contrattuali e demografiche del mercato del lavoro contemporaneo. La crescente instabilità occupazionale e il conseguente depauperamento della qualità lavorativa e dei livelli retributivi colpiscono la popolazione lavorativa, specie le categorie più vulnerabili (Celi, et al., 2020). D'altro canto, il progressivo invecchiamento della popolazione ha condotto ad un allungamento della vita lavorativa e, dunque, alla dilatazione degli anni di godimento delle prestazioni pensionistiche e della spesa sanitaria.

---

prevenzione primaria e sviluppo della cultura della prevenzione; miglioramento della qualità di vita al lavoro; rafforzare la vigilanza; la preparazione alle crisi sanitarie; le priorità di ricerca.

Ne deriva che le disuguaglianze che contraddistinguono il mercato del lavoro sono state traslate anche sul piano della protezione sociale, nei meandri delle misure di sostegno al reddito e dei meccanismi di accesso alla pensione. In effetti, da anni, nel sistema di welfare nazionale si registra una spesa per le prestazioni pensionistiche, e una sua distribuzione, inadeguate ad intercettare i soggetti più deboli, mentre insiste una scarsa copertura dei fabbisogni sociali che emergono in costanza o in assenza di rapporto di lavoro (Massara, 2017). Ad incidere sul quadro complessivo sono state le note politiche di *spending review* del recente passato che hanno ridimensionato la portata del welfare pubblico accelerando la «degradazione dei diritti sociali a diritti finanziariamente condizionati» (Cinelli, 2019).

Per ottemperare agli obblighi di contenimento della spesa pubblica, sul versante pensionistico i trattamenti sono ormai basati su un approccio «riduzionista» (Carosi, Cinelli, 2021) in relazione tanto alle pensioni già erogate, quanto a quelle in corso di maturazione. Ne deriva che, ad oggi, la discontinuità lavorativa e contributiva e i bassi livelli di reddito riducono ulteriormente le *chance* di accesso ad adeguate prestazioni pensionistiche. In altre parole, i soggetti che non sono in grado di versare contributi sufficienti e continuativi difficilmente raggiungono il traguardo di una pensione dignitosa (a favore dell'introduzione di una pensione minima per i soggetti fragili del mercato del lavoro, Raitano, 2011; Tridico, 2021).

Di conseguenza, anche il sistema previdenziale è alla ricerca di un migliore equilibrio tra sostenibilità finanziaria, adeguatezza delle prestazioni ed equità tra generazioni e categorie di lavoratori (Tridico, 2021); tanto più con riferimento a quelli della seconda metà degli anni '90, interamente assoggettati agli effetti dell'attuale sistema contributivo. In poche parole, questi soggetti, se impiegati in attività instabili e attraverso tipologie contrattuali atipiche, godranno di pensioni di basso importo, ricadendo inevitabilmente nell'area protetta dell'assistenza sociale (Giubboni, 2021; Sandulli, 2020).

Sul versante delle misure di sostegno al reddito, lo schema assicurativo contempla la disoccupazione come mero "rischio", tendendo ad escludere dalle tutele i soggetti con elevata discontinuità lavorativa e contrattuale e con livelli reddituali bassi (Cinelli, 2021). Parallelamente, l'incremento del lavoro atipico porta a configurare la disoccupazione, le transizioni occupazionali e la discontinuità reddituale come elementi strutturali del mercato del lavoro. Di conseguenza, il Legislatore tende oggi ad ampliare progressivamente le maglie delle tutele previdenziali oltre il lavoro tipico: uno sforzo che ancora sconta taluni limiti, in relazione al *quantum* e alla durata delle prestazioni a beneficio dei lavoratori non standard. Si tratta infatti di una «copertura parziale di settori e categorie occupazionali» (Barbieri, Guarascio, 2021) che riguarda ancora tanto gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (CIGO e CIGS), quanto gli ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro (Naspi e Discoll) (Guarascio 2021; Regna, 2021).

Questa consapevolezza è oggi al centro di un dibattito politico-istituzionale sulla ricalibratura tra "sostenibilità economica" e "sostenibilità sociale" del welfare pubblico

e, dunque, tra esigenze di bilancio e adeguatezza delle prestazioni (Pessi, 2021), specie in un contesto caratterizzato dalla crescita del lavoro povero e discontinuo.

Ma a ben vedere, non si tratta “soltanto” di garantire forme di protezione temporanea dalla perdita di lavoro e di reddito, ma altresì di sostenere in modo più efficace le transizioni occupazionali nel mercato del lavoro. D'altronde, il ripensamento degli ammortizzatori sociali avviato dal Legislatore si rivela funzionale al mantenimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico e alla maturazione della contribuzione necessaria, anche sotto forma di contribuzione figurativa (Cinelli, 2021), mostrando la connessione strategica tra misure di sostegno al reddito e trattamento pensionistico all'interno del sistema di protezione sociale.

Ma la spinta all'universalizzazione delle tutele, impressa dalla pandemia alla disciplina previdenziale, si sposa con il più ampio ripensamento delle tecniche di tutela, oltre la tradizionale dicotomia subordinazione-autonomia, per il soddisfacimento dei nuovi bisogni di protezione sociale del lavoratore (*ex multis*, Perulli, 2017; Ciucciovino, 2018).

La crescita del lavoro atipico, i nuovi equilibri tra autonomia, responsabilità e potere nel rapporto e, ancora, la digitalizzazione del lavoro e della produzione (consolidatisi durante l'emergenza) spingono per il superamento del criterio classico di imputazione delle tutele basato sulla subordinazione che, come è stato osservato, intercetta il social-tipo meritevole di protezione del secolo scorso (Treu, 2017). L'effetto selettivo originato dal processo di qualificazione del tipo contrattuale – basti pensare alla complessità sottesa alla operazione qualificatoria nell'ambito del lavoro su piattaforma in tutta Europa (Defossez, 2022; Hießl, 2022; Giovannone, 2022a) – finisce dunque per escludere i lavoratori non standard dall'accesso alle tutele, insistendo sul modello idealtipico univoco del lavoro dipendente.

Il dibattito dottrinale in materia è in fermento e spazia dalla necessità di ridefinire, in senso estensivo e meno condivisibile, la nozione di subordinazione alla opportunità, meglio calibrata, di ridefinire i criteri di accesso ai regimi protettivi, costruendo un pavimento di tutele minime che prescindano dai tipi contrattali, fondato piuttosto sulle condizioni di effettiva debolezza di chi presta “lavoro personale a favore di altri”, in tutte le “forme e applicazioni”, secondo il dettame dell'art. 35 Cost. (Perulli, Treu, 2022). Anche in questo caso, non è certo stata l'emergenza a dare impulso al dibattito, che affonda le radici almeno nella concettualizzazione del lavoro *sans phrase* del secolo passato (*ex multis*, Massimo D'Antona, 1989; Pedrazzoli, 1998). Tuttavia, proprio durante le fasi più critiche della pandemia, le difficoltà del sistema lavoristico e previdenziale, nell'offrire tutele adeguate, sono emerse senza precedenti.

Probabilmente, al di là delle singole misure di riforma sopra passate in rassegna, è proprio questo il lascito pandemico più impegnativo per il nostro mercato del lavoro: la revisione dello schema civilistico “fattispecie-effetti”, allo scopo di centrare i meccanismi di accesso alle tutele *sulla persona*, a partire dai suoi fabbisogni sociali ed alle sue vulnerabilità soggettive ed oggettive, piuttosto che dal tipo contrattuale.



## Riferimenti bibliografici

- Alaimo A. (2021), Il lavoro autonomo fra nuove debolezze e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2, pp. 209-242.
- Albi P. (2020), Il lavoro agile fra emergenza e transizione, *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 430.
- Albi P. (2020), Sicurezza sul lavoro e responsabilità del datore di lavoro nella fase della pandemia, in *Lavoro nella giurisprudenza*, n. 12, pp. 1117-1135.
- Albi P. (2021), Sicurezza sul lavoro e pandemia, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2, 2021.
- Allamprese A., Pascucci P. (2017), La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile», in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 2, I, pp. 307-330.
- Andreani A. (2019), Brevi spunti di riflessione sui modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro, in P. Pascucci (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli editore, Milano, pp. 142-148.
- Andreani A. (2012), I modelli di organizzazione e gestione, in M. Persiani e M. Lepore (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet Giuridica, Milano.
- Angelini L. (2022), Le sfide della formazione per la sicurezza sul lavoro, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, pp. 7-13.
- Bacchini F. (2020), La potenziale esposizione dei lavoratori "fragili" al contagio da COVID 19 e la tutela della sorveglianza sanitaria eccezionale, in *Tutela e Sicurezza del Lavoro*, n. 1, pp. 87-91.
- Bacchini F. (2013), Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale), in *I Working Papers di Olympus*, n. 28, p. 19.
- Bacchini F. (2009), *Cosa cambia realmente in materia di sicurezza sul lavoro. Guida alle modifiche dell'originario "Testo Unico sulla Sicurezza"*, Venezia, Hyper.
- Barbieri M, Guarascio D. (2021), La pandemia e la necessità di riformare il sistema degli ammortizzatori sociali, in *Politiche Sociali*, n. 3, pp. 493-510.
- Bellavista A. (2021), Le prospettive del diritto del lavoro dopo la pandemia, *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 433, pp. 15 ss.
- Benincasa G. (2021), L'attuazione del protocollo di sicurezza "anti-contagio" tra formalismo, concretezza e condotta antisindacale, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 776-805.
- Bini S. (2020), Lo smart working al tempo del coronavirus. Brevi osservazioni, in stato di emergenza, in *Giustiziavile.com*, 3.

- Bologna S., Faioli M. (2020), Covid-19 e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: la prospettiva intersindacale, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2, p. 376.
- Brino V. (2016), Hard and Soft Law Instruments for regulating Multinational Enterprises: an Uphill Struggle towards Global Responsibility?, in E. Ales, F. Basenghi, W. Bromwich, I. Senatori (editors), *Employment Relations and Transformation of the Enterprise in the Global Economy*, Torino, Giappichelli.
- Brollo M. (2020), Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia, in *Il lavoro nella Giurisprudenza*, n. 6, p. 553.
- Busico L. (2020), Buoni pasto e lavoro agile, in *Labor*, commento, pp. 1-2.
- Caffio S. (2020), Infortuni sul lavoro (anche da Covid-19) e concorso colposo del lavoratore: la chimera dell'applicabilità dell'art. 1227 c.c., in *Lavoro nella giurisprudenza*, n. 12, p. 339.
- Calafiore D. (2020), La sicurezza nei luoghi di lavoro tra disciplina dell'emergenza da Covid-19 e ordinaria, in *Giustiziacivile.com*, 20 aprile.
- Canavesi G. (2020), La specialità degli ammortizzatori sociali "emergenza Covid19": intervento emergenziale o nuovo modello di tutela?, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 749-772.
- Canavesi G. (2021), Le tutele per i lavoratori autonomi, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 3, pp. 587-606.
- Carchio C. (2022), Gli strumenti di integrazione salariale tra emergenza sanitaria e legge di bilancio, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 1, pp. 51-73.
- Carosi A., Cinelli M. (2021), Gli incerti scenari dell'odierna previdenza, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, p. 645.
- Carosielli G. (2022), *Alla ricerca della razionalità perduta: il nuovo provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale tra aporie legislative ed interventi (correttivi?) di prassi*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, 2022, pp. 327-334.
- Caruso B. (2020), Tra lasciti e rovine della pandemia: Più o meno smart working?, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, p. 215.
- Casano L. (2021), Ripensare il "sistema delle politiche attive": l'opportunità (e i rischi) della transizione ecologica, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, p. 998.
- Cazzola G. (2021), Un dibattito surreale, in *LavoriDirittiEuropa*, n. 1, pp. 1-4.
- Casano L. (2017), La riforma del mercato del lavoro nel contesto della "nuova geografia del lavoro", in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, p. 640.

- Celi G., Ginzburg A., Guarascio D., Simonazzi A. (2020), *Una Unione divisiva. Una prospettiva centro-periferia della crisi europea*, Bologna, Il Mulino.
- Cinelli M (2019), Condizionamenti finanziari e diritti sociali: la giustizia costituzionale tra vecchi e nuovi equilibri, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 1, pp. 1-36.
- Cinelli M. (2021), Da ammortizzatori a attivatori sociali. Una riconfigurazione auspicabile per il dopo Covid?, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2, pp. 243-252.
- Cinelli M., Nicolini C.A. (2021a), La previdenza nell'anno della pandemia, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, pp. 25-59.
- Cinelli M., Nicolini C.A. (2021b), L'emergenza pandemica tra sostegni e prospettive di ripresa. La previdenza per i lavoratori dello spettacolo e per il lavoro sportivo che verrà. La delega per l'assegno unico universale per i figli, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 3, pp. 155-192.
- Ciucciiovino S. (2013), *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli editore, Torino.
- Ciucciiovino S. (2018), Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 1043-1065.
- Ciucciiovino S. (2021), Contrattazione collettiva e politiche attive del lavoro, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 172, pp. 641-664.
- Ciucciiovino S. (2022), Professionalità, occupazione e tecnologia digitale, in *Federalismi, focus Lavoro, Persona e Tecnologia*, n. 1, pp. 129-148.
- Ciucciiovino S., De Fusco E. (2020), Fondo nuove competenze: lavoratori in formazione solo se esclusi dalla Cig, *Il Sole 24 Ore*, 23 novembre.
- Corsalini G. (2020), L'INAIL e il Covid-19, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2, p. 365.
- Corti M., Sartori A. (2020), La legge di bilancio 2020 e l'esplosione della crisi del coronavirus, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, pp. 63-69.
- Corti M., Sartori A. (2021), La legge di bilancio 2021: fronteggiare l'emergenza, gettando uno sguardo oltre, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, pp. 77-84.
- Dagnino E., Tomassetti P., Tourres C., Tiraboschi M. (a cura di) (2016), Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati [www.farecontrattazione.it](http://www.farecontrattazione.it), in *Working Paper ADAPT*, n. 2.
- Damiano C. (2021), Il riconoscimento dell'infortunio Covid-19: presupposti, prestazioni Inail e responsabilità, in M. Giovannone (a cura di) *La responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza sanitaria*, atti del convegno, Aracne Editore, Roma.

- Defossez D. (2022), The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker?, in *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 29, n. 1, pp. 25-46.
- Deidda B. (2021), Perché il Decreto è un passo falso nel passato, in *Il Manifesto*, 12 novembre.
- Delogu A. (2017), Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile, in Gruppo Giovani Giuslavoristi Sapienza (GGGS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in *Working Paper "Massimo D'Antona" – Collective Volumes*, n. 6.
- Diamanti R. (2020), La violazione dei protocolli anticovid-19 come condotta antisindacale, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, p. 794-801.
- Dovere S., Pascucci P. (2020), Covid-19 e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 166, 2, p. 373.
- D'Addio F. (2017), Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, p. 1006.
- D'Antona M. (1989), La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna.
- D'aponte M. (2020), Riconoscimento del danno differenziale e azione di regresso INAIL: al datore l'onore di provare l'adempimento degli obblighi di sicurezza (Cass. 19 giugno 2020, n. 12041), in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 4, p. 698.
- D'Erario N. (2013), Le altre semplificazioni in materia di sicurezza sul lavoro, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Lavoro Riformato*, Giuffrè, Milano.
- De Falco G. (2020), La normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a confronto con l'emergenza epidemiologica da covid-19, in *Giustizia insieme*, 22 aprile.
- De Matteis A. (2020), Le infezioni da coronavirus come infortunio sul lavoro: le specialità della tutela italiana, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, pp. 643-658.
- Del Conte M. (2021), The Difficult Cultural Turning Point in Labor Protection and the Key Role of Vocational Training, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, n. 3, pp. 641-658.
- Del Punta R. (2020), Note sugli ammortizzatori sociali ai tempi del Covid-19, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, pp. 251-265.
- Di Stefano L., Russo A. (2022), La certificazione ex art. 75 ss. del d.lgs. n. 276/2003 come strumento di qualificazione dell'impresa. L'esperienza della Commissione istituita presso la Fondazione Marco Biagi, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, pp. 114-135.

- Fantini L. (2012), La qualificazione delle imprese: obiettivi normativi, stato dell'arte e prospettive di sviluppo, in M. Persiani, M. Lepore, *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet.
- Fantini L. (2020), La gestione della prevenzione in azienda, in F. D'Orsi, L. Fantini, M. Giovannone, L. Mondello, M. Secondo (a cura di), *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ai tempi del COVID-19. Lineamenti giuridici, di medicina del lavoro e di organizzazione aziendale*, TeleConsul Editore, pp. 73-114.
- Ferrara M. D. (2020), Oltre l'emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizioni di fragilità, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 426.
- Ferrua S., Giovannone M., Tiraboschi M. (2009), Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dopo il correttivo (d. lgs. n. 106/2009)*, Milano, Giuffrè.
- Fili V. (2020), Decreto "Cura Italia" Diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e nuova "questione sociale", in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 4, pp. 332- 340.
- Franzini M., Raitano M. (2020), Quando svanisce il reddito da lavoro. Ipotesi di riforma degli ammortizzatori sociali, in *Il menabò di Etica e Economia*.
- Gallo M. (2017), Smart working e sicurezza del lavoro, quali gli obblighi del datore?, in *Guida al Lavoro*, n. 45, p. 13.
- Gambacciani M., La Peccerella L. (2019), La tutela dell'infezione da SARS-CoV-2-Covid- 19-2 come infortunio sul lavoro, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, n. 2-3, pp. 333-343.
- Garbuio C. (2021), Lavoro autonomo e politiche attive e passive del lavoro: riflessioni in tempi di crisi, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 122-141.
- Garzia M. A. (2021), Danno differenziale e azione di regresso dell'I.N.A.I.L.: le regole comuni per l'accertamento delle responsabilità, in *Lavoro nella giurisprudenza*, n. 5, p. 509.
- Garofalo D. (2020), I soggetti della sicurezza aziendale. Responsabilità e competenze anche alla luce dell'emergenza COVID-19, in *Cammino Diritto*, 19 giugno.
- Garofalo D. (2022), Gli interventi sul mercato del lavoro nel prisma del PNRR, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 114-160.
- Giovannone M. (2019), La tutela dei labour standards nella catena globale del valore, in *Riflessioni giuridiche sul lavoro*, n. 3, Aracne editrice, Roma.
- Giovannone M. (2021a), La sospensione dell'attività d'impresa dopo il Decreto Fiscale: tra vecchia e nuova disciplina, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, pp. 79-111

- Giovanzone M. (2021b), La responsabilità datoriale in materia prevenzionistica: emergenza Covid-19 e nuovi rischi, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, pp. 578-600.
- Giovanzone M. (2021c), Le nuove dinamiche della contrattazione collettiva per la Just Transition: prospettive regolative per la convergenza tra interessi economici, sociali e ambientali, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 4, p. 650.
- Giovanzone M. (2021d), Il collocamento dei disabili nel mercato del lavoro post-emergenziale: criticità e prospettive, in *Federalismi*, n. 10, pp. 100-124.
- Giovanzone M. (2021e), Protocolli anticontagio, adempimenti prevenzionistici e responsabilità: dal t.u. sicurezza alle norme emergenziali, in Giovanzone M. (a cura di) *La responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza sanitaria, Atti del convegno*, Aracne Editore, Roma.
- Giovanzone M. (2021f), La somministrazione vaccinale nei luoghi di lavoro, in *Federalismi*, n. 14, pp. 103-126.
- Giovanzone M. (2021g), Agile work in the pre-and-post- emergency context: prospects for the modernisation of work, in *Working Paper Astrill*, n. 5, p. 21 ss.
- Giovanzone M. (2022a), La proposta di direttiva UE sui platform workers: tecniche regolative ed effettività delle tutele per i lavoratori autonomi, in *Federalismi.it*, n. 25, pp. 129-160.
- Giovanzone M. (2022b), Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, pp. 94-113.
- Giubboni S. (2020a), Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 417, pp. 3-12.
- Giubboni S. (2020b), I presupposti della responsabilità civile del datore per infortunio sul lavoro nella nomofilachia della Suprema Corte (con una chiosa sul risarcimento del danno da Covid-19) (Corte di cassazione, sezione lavoro, 19 giugno 2020, n. 12041), in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 3, pp. 669-689.
- Giubboni S. (2021), Il sistema pensionistico italiano alla ricerca del difficile equilibrio tra adeguatezza e sostenibilità, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, pp. 441-458.
- Giuliani A. (2020), Il lavoro agile: contemperamento tra tutela della salute ed esigenze lavorative, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, pp. 80-87.
- Giunta F. (2014), I modelli di organizzazione e gestione nel settore antinfortunistico, in D. Fondaroli e C. Zoli (a cura di), *Modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giappichelli, Torino, pp. 1 ss.
- Gragnoli E. (2014), La tutela della salute del lavoratore e la predisposizione dei modelli organizzativi, in D. Fondaroli e C. Zoli (a cura di), *Modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs.*

- n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*. Giappichelli, Torino, pp. 27 ss.
- Guarascio D. (2020), Gli ammortizzatori sociali ai tempi della pandemia, in *Parolechiave*, n. 2, pp. 149-155.
- Guarascio D. (2021), La crisi pandemica e la necessità di riformare gli ammortizzatori sociali, in *Menabò di Etica ed Economia*, n. 152.
- Hiebl C. (2022), The classification of platform workers in case law: A cross-European comparative analysis, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 42, n. 2, in corso di pubblicazione.
- Ichino P. (2021), Un protocollo poco innovativo ma non inutile, in *LavoroDirittiEuropa*, n. 4, pp. 1-7.
- Impellizzieri G. (2021), Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva: una rassegna ragionata, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, p. 896.
- Impellizzieri G. (2022), Politiche attive del lavoro e contrattazione collettiva: una prima ricognizione, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 188-205.
- Impellizzieri G., Massagli E. (2020), Fondo nuove competenze: funzionamento, elementi di originalità e privi rilievi critici, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, p. 1191 ss.
- Lambertucci P. (2021), L'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro tra responsabilità civile e tutela precauzionale: un possibile ruolo della contrattazione collettiva, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 3, p. 271.
- Lazzari C. (2020a), La sorveglianza sanitaria eccezionale nel sistema aziendale di prevenzione, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, pp. 11-25.
- Lazzari C. (2020b), Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, pp. 136-149.
- Lazzari C. (2022), Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, p. 1.
- Levi A. (2021), La trasformazione digitale ed organizzativa del lavoro e il rilancio dei processi di apprendimento permanente del lavoratore, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 3, pp. 663 ss.
- Ludovico G. (2020), Il contagio da Covid-19 come infortunio sul lavoro tra copertura INAIL e responsabilità civile, in *Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2, pp. 353-364.
- La Peccerella L. (2020), Infezione da coronavirus e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, pp. 1-5.

- Magnani M. (2021), La riforma degli ammortizzatori sociali, in *LavoroDirittiEuropa*, n. 2, pp. 1-9.
- Marazza M. (2020), L'art. 2087 c.c. nella pandemia covid-19 (e oltre), in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, pp. 267-286.
- Maresca A. (2020a), Contrazione del lavoro e flessibilità dei tempi di lavoro indotte dal COVID-19: esperienze e prospettive, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, p. 287.
- Maresca A. (2020b), Il rischio di contagio da Covid-19 nei luoghi di lavoro: obblighi di sicurezza e art. 2087 c.c. (prime osservazioni sull'art. 29-bis della l. n. 40/2020), in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, pp. 1-10.
- Maresca A. (2020c), Il diritto del lavoro al tempo del COVID-19, in *Federalismi.it*, n. 8, 2020, pp. IV-XI.
- Maresca A. (2021), L'art. 29-bis del decreto liquidità: profili lavoristici, in M. Giovannone (a cura di) *La responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza sanitaria*, Atti del convegno, Aracne Editore, Roma.
- Marinelli M. (2020), Infortunio sul lavoro e Covid: molto strepito per nulla?, in *Lavoro nella giurisprudenza*, n. 7, pp. 677-686.
- Marino Aimone P. (2017), Funzioni e strumenti del Disability Manager, in S. Bruzzone (a cura di), *Salute e persona: nella formazione, nel lavoro e nel welfare. Multidisciplinarietà e logiche condivise*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 68.
- Massara S.G. (2017), L'insostenibile tensione verso il welfare mix, tra fondi di solidarietà bilaterali e previdenza complementare, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, pp. 481- 497.
- Massara S.G. (2021), Ammortizzatori sociali e pandemia: quale equilibrio?, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 1, pp. 181-207.
- Massara S.G. (2022), Dal welfare "pandemico" e universale una suggestione sulle nuove crisi industriali del xxi secolo, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 1, pp. 159-174.
- Natullo G. (2014a), Sicurezza del lavoro e modelli organizzativi: brevi osservazioni su alcuni profili individuali e collettivi, in D. Fondaroli, C. Zoli (a cura di), *Modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giappichelli, pp. 52 ss.
- Natullo G. (2014b), Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?, in *I Working Papers di Olympus*, n. 39, p. 17.
- Natullo G. (2020), Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?, in *W.P. Massimo d'Antona*, n. 413.



- Natullo G. (2021), *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Giappichelli, Torino.
- Natullo G. (2022), La gestione della pandemia nei luoghi di lavoro, in *Lavoro e diritto*, n. 1, pp. 77-96.
- Paci N. (2010), I sistemi di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, in G. Natullo, P. Pascucci, L. Zoppoli (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Ipsoa.
- Pascucci P. (2011), La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme, in *I Working Papers di Olympus*, n. 1, p. 24.
- Pascucci P. (2019), Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra “raccomandazioni” e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, pp. 98-121
- Pascucci P. (2020a), Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, pp. 117-135.
- Pascucci P. (2020b), Covid-19 e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 166, 2, pp. 373-395.
- Pascucci P. (2021a), Salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità degli enti, modelli organizzativi e gestionali, in *Rivista giuridica del Lavoro e della previdenza sociale*, n. 4, pp. 537-552.
- Pascucci P. (2021b), Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 171, p. 421.
- Pasquarella V. (2015), La sospensione dell'attività imprenditoriale, in G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, Utet giuridica.
- Pedrazzoli M. (1998), Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi di lavoro autonomo, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, pp. 49-104.
- Pelusi L. M. (2017a), La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, p. 1041.
- Pelusi L. M. (2017b), Il lavoro agile tra l'eshaustività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del D.lgs. n. 81/2008, Gruppo Giovani Giuslavoristi Sapienza (GGGS) (a cura di), Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi, in *Working Paper “Massimo D'Antona” – Collective Volumes*, n. 6.
- Pelusi L. M. (2019), Tutela della salute dei lavoratori e COVID-19: una prima lettura critica degli obblighi datoriali, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, pp. 122-137.

- Pennesi P., Rausei P. (2009), La sospensione della attività imprenditoriale, in Tiraboschi M., Fantini L. (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dopo il correttivo (d. lgs. n. 106/2009)*, Milano, Giuffrè.
- Perulli A. (2017), Lavoro e tecnica al tempo di Uber, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 2, pp. 203 ss.
- Perulli A. Treu T. (2022), “In tutte le sue forme e applicazioni”: per un nuovo Statuto del lavoro, Giappichelli, Torino.
- Peruzzi M. (2017), Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, p. 1-29.
- Pessi R. (2021), Profili evolutivi dell’ordinamento della previdenza pubblica, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, pp. 495-506.
- Porcheddu D. (2021), Chi paga per il lavoro da remoto? Spunti da una sentenza della Corte di Cassazione belga, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, p. 276.
- Picco G. (2020), Sicurezza sul lavoro, responsabilità disciplina datoriali e sanzioni nell’emergenza epidemiologica da SARS-COV-2, in *Responsabilità civile e previdenza*, n. 4, p. 1329-1343.
- Piergallini C. (2013), Il modello organizzativo alla verifica della prassi, in A. M. Stile, V. Mongillo, G. Stile (a cura di) *La responsabilità da reato degli enti collettivi: a dieci anni dal d.lgs. n. 231/2001*, Jovene editore, Napoli, pp. 375-393.
- Piva D. (2011), *La responsabilità del «vertice» per organizzazione difettosa nel diritto penale del lavoro*, Jovene editore, Napoli.
- Piva D. (2021), L’art. 29-bis del decreto liquidità: profili penalistici, in M. Giovannone (a cura di) *La responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contesto dell’emergenza sanitaria, Atti del convegno*, Aracne, Roma.
- Raitano M. (2011), Carriere fragili e pensioni attese: quali correttivi al sistema contributivo, in *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3, pp. 99-130.
- Rausei P. (2021), Sicurezza sul lavoro: quali sono le novità per formazione, vigilanza dei preposti e sospensione dell’impresa, in *IPSOA Quotidiano*, 16 dicembre.
- Regna S. (2021), Un taccuino per la riforma degli ammortizzatori sociali, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2, pp. 265-272.
- Romei R. (2020), Il lavoro agile in Italia: prima, durante e dopo la pandemia, in *Labor*, n. 4, pp. 423-438.
- Russo Y. (2009), Sicurezza e responsabilità “penale-amministrativa” degli enti collettivi: i modelli di organizzazione e gestione, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il testo unico*

*della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dopo il correttivo (d. lgs. n. 106/2009)*, Milano, Giuffrè, 2009.

Sandulli P. (2020), Le nuove problematiche della previdenza italiana: riflessione sulle pensioni, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2, pp. 439-454.

Sandulli P., Pandolfo A., Faioli M. (2020), Coronavirus, regresso e danno differenziale. Contributo al dibattito, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 420.

Santoriello C. (2021), L'orientamento della giurisprudenza penale, in M. Giovannone (a cura di), *La responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza sanitaria. Atti del convegno*, Aracne, Roma, pp. 45-53.

Schiraldi G. (2021), La sicurezza e la salute del lavoratore ai tempi del Covid-19. I profili di natura sindacale, in *Lavoro nella giurisprudenza*, n. 3, p. 282.

Stefanelli A., Marinelli A. (2020), Nota a Tribunale Grosseto sez. lavoro 23 aprile 2020 n. 502, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2, p. 1 e ss.

Talarico M. (2021), Autonomia collettiva e formazione professionale: il Fondo nuove competenze quale nuovo strumento di politica attiva, in Ciucciiovino S., Garofalo D., Sartori A., Tiraboschi M., Trojsi A., Zoppoli L. (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Per una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, ADAPT University Press, p. 343.

Tinti A. R. (2020), Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 419.

Tiraboschi M. (2009), Il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Giuffrè, Milano.

Tiraboschi M. (2017), Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 335.

Tiraboschi M. (2022), Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, pp. 136-154

Tomassetti P. (2019), Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione del personale, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 1149-1181.

Treu T. (2017), Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy, in *Lavoro e Diritto*, n. 3-4, pp. 394 ss.

Tridico P. (2021), Mercato del lavoro e sostenibilità del sistema pensionistico: indicazioni di policy, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, pp. 459-482.

- Tullini P. (2020), Tutela della salute dei lavoratori e valutazione del rischio biologico: alcune questioni giuridiche, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2, pp. 334-351.
- Turrin M. (2021), La tutela dei lavoratori fragili nel diritto dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e oltre, in *LavoroDirittiEuropa*, n. 2, pp. 1-26.
- Valente L. (2021), Politiche attive del lavoro troppo lente per fare Gol, *lavoce.info*, 8 gennaio.
- Varesi P.A. (2022), Una nuova stagione per le politiche attive del lavoro. Le prospettive tra azioni dell'Unione europea e riforme nazionali, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 75-113.
- Zilli A. (2020), Il lavoro agile per Covid-19 come "accomodamento ragionevole" tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione dell'impresa, in *Labor*, n. 4, pp. 533-542.
- Zoppoli L. (2020), Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 421.