

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

Salute e lavoro: una questione di sostenibilità

INTERVENTI

Agenzie per il lavoro e lavoratori a tempo indeterminato

GIURISPRUDENZA ITALIANA

Malattie croniche, disciplina antidiscriminatoria e periodo di comporto

Regime sanzionatorio in caso di mancato superamento del comporto

Stress termico da calore nel settore del food delivery

Disapplicazione del contratto collettivo scaduto e ultrattivo

Prescrizione crediti retributivi dei lavoratori

Licenziamento intimato prima del superamento del periodo di comporto

Art. 18 Stat. lav. dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 125/2022

Sanzioni e violazione delle regole sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

Lavoratori con patologie croniche e conservazione del posto di lavoro

Contrattazione sociale tra salute e lavoro

DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE DEL LAVORO

Ferie non godute, imprescrittibilità e oneri datoriali

Divieti di discriminazione e lavoro autonomo

Corte europea dei diritti dell'uomo su controlli tramite geolocalizzazione

Parità di trattamento del ricercatore a tempo determinato

N. 2/XXXIII - 2023

GIUFFRÈ
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

2

2023

Diritto delle Relazioni Industriali

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



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



21101857



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

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

DIREZIONE

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

COMITATO SCIENTIFICO

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

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

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

REDAZIONE

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

COMITATO DEI REVISORI

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

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

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia

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

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

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

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

Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426

e-mail: periodici@giuffrefl.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2023

Unione europea € 150,00

Paesi extra Unione europea € 225,00

Prezzo di un singolo numero € 38,00

(Extra U.E. € 60,00)

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

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

U.E. € 120,00*

*IVA esclusa

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

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

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

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

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

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

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

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

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

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

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

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

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

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

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

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

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

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Pubblicità inferiore al 45%

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

SOMMARIO - n. 2/2023

Ricerche: Salute e lavoro: una questione di sostenibilità

MICHELE TIRABOSCHI <i>Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali</i>	229
ALBERTO LEVI <i>Sostenibilità del lavoro e tutela della salute in senso dinamico: la prospettiva privilegiata delle malattie croniche</i>	277
LOIČ LEROUGE <i>La malattia progressiva cronica sul lavoro nel diritto sociale francese</i>	298
SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ <i>La tutela dei lavoratori con malattie croniche in Spagna</i>	315
EMANUELE DAGNINO <i>La tutela del lavoratore malato cronico tra diritto vivente e (mancate) risposte di sistema</i>	336
DOMENICO GAROFALO <i>La risoluzione del rapporto di lavoro per malattia</i>	357

Interventi

GUIDO CANAVESI <i>Agenzie per il lavoro e lavoratori a tempo indeterminato nella somministrazione</i>	407
---	-----

Osservatorio di giurisprudenza italiana

EMANUELE DAGNINO <i>Malattie croniche e disciplina antidiscriminatoria: gli orientamenti della magistratura sulla durata del periodo di comporto (nota a Trib. Pavia 16 marzo 2021, n. 876, e altre)</i>	448
BARBARA DE MOZZI <i>Quale regime sanzionatorio in caso di mancato superamento del comporto presso le aziende di “piccole dimensioni”?</i> (nota a Cass. 16 settembre 2022, n. 27334)	453
MARIA DEL FRATE <i>Est modus in rebus. La gestione dello stress termico da calore nel settore del food delivery (nota a Trib. Palermo ord. 3 agosto 2022 e Trib. Palermo ord. 18 agosto 2022)</i>	463

FRANCESCA DI GIOIA <i>Sul recesso (rectius disapplicazione) dal contratto collettivo scaduto e ultrattivo</i> (nota a Trib. Lecco 13 maggio 2022).....	470
MARCO FERRARESI <i>Fine prescrizione mai? Le recenti pronunce della Cassazione sui crediti dei lavoratori</i> (nota a Cass. 6 settembre 2022, n. 26246, e altre).....	477
FEDERICA GIANNETTI <i>Licenziamento intimato prima dell'effettivo superamento del periodo di comporto: la disciplina applicabile</i> (nota a Cass. 16 settembre 2022, n. 27334).....	489
ANNA MANFREDINI <i>Art. 18 Stat. lav. dopo la sentenza della C. cost. n. 125/2022: quali spazi ancora per la reintegrazione nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo?</i> (nota a Cass. 11 novembre 2022, n. 33341).....	494
NICOLÒ ROSSI <i>Sanzioni disciplinari e violazione delle regole sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali</i> (nota a Cass. 7 aprile 2022, n. 11365).....	501
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione	
SILVIA CANEVE <i>Lavoratori con patologie croniche e conservazione del posto di lavoro: le soluzioni presenti nella contrattazione collettiva.....</i>	515
ANNA MARCHIOTTI <i>La contrattazione sociale tra salute e lavoro: uno sguardo orientato ai Rapporti sulla contrattazione sociale</i>	522
Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro	
GIANLUCA CIRILLO <i>Ferie non godute, tra imprescrittibilità e oneri datoriali</i> (nota a C. giust. 22 settembre 2022, causa C-120/21).....	537
SILVIA MAGAGNOLI <i>Divieti di discriminazione e lavoro autonomo: un primo passo nella ridefinizione dei confini del diritto del lavoro</i> (nota a C. giust. 12 gennaio 2023, causa C-356/21).....	544
MASSIMILIANO ROSA <i>Bilanciamento di interessi e giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo sui controlli tecnologici tramite dispositivi di geolocalizzazione: l'affaire Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo c. Portogallo</i> (nota a C. EDU 13 dicembre 2022, ricorso n. 26968/2016).....	552

<i>ANNA TROJSI La Corte di giustizia UE si pronuncia a favore della comparabilità tra ricercatori di ruolo e ricercatori a tempo determinato delle università (nota a C. giust. 15 dicembre 2022, cause riunite C-40/20 e C-173/20)</i>	560
---	-----

Sostenibilità del lavoro e tutela della salute in senso dinamico: la prospettiva privilegiata delle malattie croniche

Alberto Levi

Sommario: **1.** Il lavoro e la salute nell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile: il tema dell'invecchiamento attivo in rapporto alle malattie croniche. – **2.** *Segue:* vulnerabilità, fragilità e disabilità come possibili leve per l'inclusione sociale. – **3.** Sostenibilità e riduzione degli sprechi: la piena inclusione nel mercato del lavoro dei malati cronici, in una logica imprenditoriale di efficientamento delle risorse umane. – **4.** *Segue:* la prospettiva della tutela della persona del lavoratore e l'ancoraggio giuridico all'articolo 2087 c.c. – **5.** La malattia cronica e l'esigenza di un'apposita regolazione nel diritto del lavoro: lo stato dell'arte nelle proposte di legge attualmente all'esame del Parlamento. – **6.** Alcune proposte giuridiche operative.

1. Il lavoro e la salute nell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile: il tema dell'invecchiamento attivo in rapporto alle malattie croniche

Il tema generale e trasversale della sostenibilità è ormai da tempo oggetto di approfondimento giuridico anche da parte della dottrina lavoristica, la quale ha intensificato la propria analisi a seguito della pandemia, al fine di individuare le possibili azioni volte alla ripresa ⁽¹⁾. Infatti, la necessità

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Questo contributo è stato realizzato nell'ambito del progetto Liveable – Labour as a Driver of Sustainable Development, CUP E93C21000350001, finanziato dal programma PRIN 2020.*

⁽¹⁾ Il tema in questione, come noto, è stato tra l'altro al centro del dibattito svoltosi nell'ambito del XX Congresso Aidlass tenutosi a Taranto nei giorni 28-30 ottobre 2021 (AA.VV., *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile. Atti del XX Congresso nazionale Aidlass. Taranto 28-30 ottobre 2021*, La Tribuna, 2022). In argomento, si vedano A. BOSCATI, *Il diritto del lavoro alla luce dell'esperienza pandemica: spunti di riflessione e proposte operative, a partire dal "Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile"*, in *LDE*, 2020, n. 3; F. CARINCI, *Un invito alla discussione: il Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *ADL*, 2020, n. 5, I, p. 1039; B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *CSDLE*, 2020; D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, *Solidarietà e sostenibilità: il diritto del lavoro e della sicurezza sociale alla prova della pandemia da Covid-19*, in V. FILÌ (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova*

di contrastare le conseguenze causate dalla crisi legata al Covid-19 ha aperto scenari di particolare preoccupazione in ordine alla sostenibilità dell'occupazione, del mercato del lavoro, della sicurezza sociale e, non da ultimo, della salute e dei relativi costi sanitari, lievitati proprio in conseguenza dell'emergenza sostanzialmente inedita cui far fronte.

Come noto, peraltro, il tema della sostenibilità del lavoro è emerso ben prima della pandemia ⁽²⁾. A questo riguardo, nell'ampio quadro multilivello delle varie fonti, ha acquisito una rilevanza centrale l'*Agenda 2030* per lo sviluppo sostenibile, elaborata dall'ONU nel 2015 ⁽³⁾, di cui la sostenibilità del lavoro rappresenta, appunto, una delle matrici di fondo ⁽⁴⁾. Tra l'altro, lo sforzo progettuale realizzato dall'ONU ha conservato intatta, pur dopo la pandemia, la sua perdurante attualità, come dimostra il forte grado interazione e di sostanziale continuità, ad esempio, tra l'*Agenda 2030* ed il piano di ripresa contenuto nel *NextGenerationEU* approvato cinque anni dopo, nel luglio 2020, dal Consiglio europeo ⁽⁵⁾. Tra i diciassette obiettivi che l'ONU si propone di conseguire nell'*Agenda* ve ne è uno che riguarda direttamente il lavoro: la necessità di «garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro

questione sociale. Volume I. Covid-19 e rapporto di lavoro, ADAPT University Press, 2020, p. XIV; M. MAGNANI, *Sul Manifesto "Per un diritto del lavoro sostenibile"*, in *LDE*, 2020, n. 3; A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Diritto del lavoro sostenibile o diritto del lavoro della sostenibilità?*, in A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, 2022, p. 111 ss.; R. ROMEI, *Un Manifesto per il diritto del lavoro*, in *LDE*, 2020, n. 3; M. TIRABOSCHI, *Per un rinnovamento della cultura giuridica del lavoro in Italia*, ivi; P. TOSI, *Qualche riflessione a proposito del "Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile" di B. Caruso*, *R. Del Punta*, *T. Treu*, ivi; L. ZOPPOLI, *Un nuovo diritto del lavoro sostenibile nei confini di un "Manifesto": tra politica e diritto*, ivi.

⁽²⁾ Al riguardo, si vedano A.M. BATTISTI, *Lavoro sostenibile, imperativo per il futuro*, Giappichelli, 2018; V. CAGNIN, *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*, Cedam, 2018.

⁽³⁾ In particolare, l'*Agenda 2030* è stata adottata dall'Assemblea generale il 25 settembre 2015 (risoluzione 70/1).

⁽⁴⁾ In argomento si veda M. MARAZZA, *Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell'impresa*, in AA.VV., *op. cit.*, p. 192, che sottolinea come l'*Agenda 2030* affondi le proprie radici nell'art. 3, § 3, TUE che fissa per l'Unione europea l'obiettivo dello sviluppo sostenibile, «che mira alla piena occupazione e al progresso sociale».

⁽⁵⁾ Sul punto, si veda D. GAROFALO, *Gli interventi sul mercato del lavoro nel prisma del PNRR*, in *q. Rivista*, 2022, n. 1, p. 119. Più in generale, in ordine agli sviluppi che l'*Agenda 2030* ha prodotto in ambito euorunitario, si veda S. RENGA, *La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile*, in AA.VV., *op. cit.*, p. 247 ss.

dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore» (Obiettivo 8.5).

Parallelamente a questo obiettivo focalizzato sul lavoro, nell'*Agenda 2030* è formalizzata un'ampia serie di ulteriori impegni trasformativi della società, enucleati secondo un modello che si potrebbe definire sistemico, nel senso che sono valorizzate al massimo – in una visione integrata – le strette e reciproche connessioni tra i numerosi vari obiettivi individuati, in modo da fornire soluzioni interrelate. Per questa ragione, una lettura parziale e disaggregata dei singoli obiettivi non renderebbe conto dell'articolato sforzo ricostruttivo di cui l'ONU si fa portatrice ⁽⁶⁾. È così, dunque, che l'Obiettivo dedicato al lavoro del quale si è appena detto va a legarsi a doppio filo con un altro fondamentale obiettivo individuato dalle Nazioni Unite, vale a dire quello relativo alla tutela della salute e del benessere delle persone, da assicurare a tutti e a tutte le età, attraverso la prevenzione ed il trattamento delle malattie (Obiettivo 3.4). I due obiettivi, quello del lavoro e quello della salute, sono declinati in forma reciprocamente dialogica. Innanzi tutto, infatti, nel "goal" relativo al lavoro, si mette in risalto la necessità di tutelare le persone con disabilità, esigenza che si connette direttamente con l'obiettivo della prevenzione e del trattamento delle malattie, di cui al "goal" dedicato alla salute.

Inoltre, del tutto parallelamente, l'obiettivo dell'occupazione piena e produttiva entra in rapporto con il riferimento al benessere (contenuto nell'Obiettivo sulla salute), da assicurare – come si è detto – a qualsiasi età attraverso la prevenzione ed il trattamento delle malattie.

È per questa via che viene ad emersione il collegamento tra la sostenibilità sociale del lavoro, da un lato, e l'invecchiamento attivo della popolazione, dall'altro lato.

Secondo recenti dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, infatti, in Italia la popolazione di 65 anni e più oggi rappresenta il 23,5% del totale, quella fino a 14 anni di età il 12,9%, quella nella fascia 15-64

⁽⁶⁾ Si veda l'*Agenda 2030*, p. 6, secondo cui, appunto, i 17 nuovi Obiettivi per lo sviluppo sostenibile con i 169 traguardi ad essi associati «sono interconnessi e indivisibili».

anni il 63,6% ed entro il 2050 le persone di 65 anni e più potrebbero rappresentare il 34,9% del totale ⁽⁷⁾.

È questo, invero, un tema analizzato da tempo dalla dottrina lavoristica, nell'auspicio di «un innovativo *work-health-life balance* che, nel concorrere nel breve e più ancora nel lungo periodo agli obiettivi di produttività ed efficienza delle imprese, tenga conto, anche in chiave prevenzionale, della qualità e sostenibilità del lavoro» ⁽⁸⁾.

Da ultimo, peraltro, quasi a riprova di quanto tale tema cominci a diventare “pressante”, anche il legislatore è intervenuto in materia, con la legge n. 33/2023. Con tale provvedimento, si delega il Governo ad adottare (entro il 31 gennaio 2024) uno o più decreti legislativi in tema di invecchiamento attivo, di promozione dell'inclusione sociale e di prevenzione della fragilità ⁽⁹⁾. La legge, tra i vari principi e criteri direttivi per il legislatore delegato, fissa l'obiettivo di individuare, promuovere ed attuare percorsi ed iniziative «per il mantenimento delle capacità fisiche, intellettive, lavorative e sociali, al fine di preservare l'indipendenza funzionale in età avanzata e mantenere una buona qualità di vita». Ciò nella prospettiva di promuovere la salute e la cultura della prevenzione lungo tutto il corso della vita, anche attraverso «apposite campagne informative e iniziative da svolgere [...] nei luoghi di lavoro» ⁽¹⁰⁾.

In questo filone tematico generale oggetto dell'interesse della dottrina e del legislatore si innesta un interessante sotto-capitolo, relativo alle malattie c.d. croniche, le quali, secondo le classificazioni elaborate dalla scienza medica, si caratterizzano rispetto alle altre patologie (definite acute) per tre elementi: la tendenziale irreversibilità dello stato patologico; il lungo decorso temporale, di difficile determinazione *ex ante*; ma soprattutto, per ciò che maggiormente rileva per il diritto del lavoro, la presenza di imprevedibili oscillazioni tra fasi di crisi e fasi di

⁽⁷⁾ Si veda la scheda elaborata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in relazione all'emanazione della l. n. 33/2023, consultabile in MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, “Anziani non autosufficienti, si cambia”, in *www.lavoro.gov.it*, 31 marzo 2023.

⁽⁸⁾ In proposito, si veda M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *q. Rivista*, 2015, n. 3, p. 710.

⁽⁹⁾ Si veda, in particolare, l'art. 3 della l. n. 33/2023.

⁽¹⁰⁾ Cfr. l'art. 3, comma 2, lett. a, punti 1 e 8, della l. n. 33/2023.

miglioramento, in cui il lavoratore riesce in buona sostanza a rendere regolarmente la propria prestazione ⁽¹¹⁾.

Quella delle malattie croniche, come ormai ben noto, è una questione destinata ad assumere una rilevanza crescente, in rapporto ad una pluralità di fattori di ordine sociale, economico e, non da ultimo, giuridico. Infatti, il trend dello sviluppo demografico, legato all'allungamento delle prospettive di vita, da un lato, e al calo del tasso di natalità, dall'altro lato, è ormai inesorabilmente indirizzato ad un progressivo invecchiamento della popolazione italiana.

In parallelo – da altra prospettiva e, in particolare, dal punto di vista sanitario – la longevità porta con sé un incremento dell'incidenza delle malattie croniche, comportando preoccupanti interrogativi con riguardo alla tenuta del sistema di sicurezza sociale, oltre che del sistema sanitario, anche in considerazione del rapporto tendenzialmente consequenziale (sebbene non sempre automatico) tra malattia cronica e disabilità. Tutti elementi, questi, che fanno senz'altro emergere fondate preoccupazioni in termini di sostenibilità.

Non è un caso, del resto, che il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) nel 2021 abbia affrontato espressamente la questione delle malattie croniche, sebbene da un punto di vista segnatamente sanitario, progettando l'istituzione di strutture apposite, attraverso le quali coordinare tutti i servizi sanitari offerti, appunto, ai malati cronici ⁽¹²⁾.

Alla luce di queste premesse, il lavoro, da un lato e la salute, dall'altro lato si fondono in modo sostenibile in quel “circolo virtuoso” che è ben rappresentato dal concetto di invecchiamento attivo, il quale ha in sé profili che rilevano sia sul piano individuale, cioè per la singola persona, che sul piano collettivo, cioè per l'intera società. Del resto, l'*active aging*, implicando il fatto di rimanere più a lungo attivi sul piano lavorativo, produce riflessi positivi sull'*healthy aging* ⁽¹³⁾. Inoltre, anche a livello

⁽¹¹⁾ In questo senso, S. VARVA, *Malattie croniche e lavoro tra normativa e prassi*, in *RIDL*, 2018, n. 1, I, p. 121, che come esempi di patologie croniche richiama le malattie neurodegenerative, le malattie oncologiche, alcune malattie mentali come la depressione, l'HIV, malattie come il diabete mellito di tipo 2 o, ancora, alcune patologie dell'apparato visivo od uditivo (spec. p. 112).

⁽¹²⁾ Si veda il PNRR, p. 292, con riguardo alla Missione 6C1.1 ed al relativo Investimento 1.1.

⁽¹³⁾ In argomento, si veda ancora M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, cit., pp. 691-692.

collettivo, l'invecchiamento attivo (dal punto di vista assistenziale) determina un contenimento della spesa per i servizi sociosanitari, oltre che (dal punto di vista previdenziale) un contenimento dei costi per la sicurezza sociale ⁽¹⁴⁾.

Il diritto del lavoro italiano, allo stato attuale, è ancora molto lacunoso riguardo al fenomeno della malattia cronica, tutto sommato ancora poco "praticato". Al momento, infatti, come si avrà modo di vedere meglio *infra*, l'interesse lavoristico si è fino ad ora più che altro polarizzato su due linee di azione, le quali pur nella loro fundamentalità, non esauriscono tuttavia il quadro complessivo delle possibili prospettive.

La prima linea di azione ha riguardato la ricerca di una specifica regolazione giuridica dell'istituto della sospensione del rapporto, modellata sulle specifiche esigenze della malattia cronica.

La seconda, complice anche l'elaborazione della categoria della fragilità conseguente alla pandemia, si è proposta l'individuazione e la messa a punto di una specifica flessibilità da riconoscere al lavoratore malato cronico con riguardo al tempo di lavoro, da un lato, ed al luogo di lavoro, dall'altro lato.

Entrambi tali esigenze giuridiche sono, come detto, senz'altro fondamentali. Tuttavia, in una prospettiva *de iure condendo*, vi sono ulteriori ambiti di intervento che consentono al diritto del lavoro di assumere un proprio specifico ruolo nella disciplina delle malattie croniche e, più in generale, nel governo dei profondi cambiamenti sociali correlati che si affacciano. Ed uno di questi possibili ambiti di intervento è proprio quello dell'invecchiamento attivo, sul quale peraltro si ritornerà nel § 4.

2. *Segue: vulnerabilità, fragilità e disabilità come possibili leve per l'inclusione sociale*

Per procedere nell'analisi della visione sistemica che l'*Agenda 2030* ha fatto propria in sede di definizione dei diversi obiettivi di sostenibilità integrata, ai profili di connessione tra lavoro e salute di cui si è detto se ne aggiungono altri che pure meritano un approfondimento. Tra questi, il riferimento alle persone vulnerabili di cui all'Obiettivo 1, dedicato al contrasto alla povertà. In particolare, le Nazioni unite si propongono di «rinforzare la resilienza [...] di coloro che si trovano in situazioni di

⁽¹⁴⁾ Sul punto, si veda A.M. BATTISTI, *op. cit.*, p. 174.

vulnerabilità»⁽¹⁵⁾, per realizzare un «mondo giusto, equo, tollerante, aperto e socialmente inclusivo che soddisfi anche i bisogni dei più vulnerabili»⁽¹⁶⁾.

A questo riguardo, si formalizza esplicitamente la necessità di «potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro»⁽¹⁷⁾. Laddove i due riferimenti all'età, da un lato, e alla disabilità, dall'altro, danno piena rilevanza al tema delle malattie croniche, per la loro intrinseca correlazione, appunto, con l'età della persona e con la possibile maggiore incidenza sull'eventuale disabilità successiva.

In linea di totale continuità con l'*Agenda 2030*, l'Italia – anche sulla scia di quanto raccomandato dall'Europa⁽¹⁸⁾ – si è ampiamente impegnata sul fronte della valorizzazione del binomio *lavoro-inclusione*.

La costruzione di una “crescita inclusiva”, tra l'altro, rappresenta una delle linee d'azione trasversali individuate da parte del PNRR⁽¹⁹⁾, il quale intende sostenere i gruppi vulnerabili, tra cui le persone con disabilità, con interventi che prevedano percorsi di autonomia coordinati dal Ministero del lavoro «al fine di garantire loro l'indipendenza economica e la riduzione delle barriere di accesso al mercato del lavoro attraverso soluzioni di *smart working*»⁽²⁰⁾.

La connessione tra inclusione e vulnerabilità legata alla disabilità, dunque, è tema ben presente nelle politiche nazionali e non solo e tra l'altro da sempre.

⁽¹⁵⁾ Cfr. l'Obiettivo 1.5.

⁽¹⁶⁾ Così, appunto, il § 8 dell'*Agenda 2030*, p. 4. In proposito, si veda A. TROJSI, *Per una transizionalità inclusiva del mercato del lavoro*, in S. CIUCCIOVINO ET AL. (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, ADAPT University Press, 2021, p. 386.

⁽¹⁷⁾ Cfr. l'Obiettivo 10.2, cui segue l'ulteriore Obiettivo 10.3 relativo alla necessità di «assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito».

⁽¹⁸⁾ Si veda, ad es., la *Country Specific Recommendation* del 2019 (CSR2), che raccomanda, appunto, il fatto di «garantire che le politiche attive del mercato del lavoro e le politiche sociali siano efficacemente integrate e coinvolgono soprattutto i giovani e i gruppi vulnerabili».

⁽¹⁹⁾ In argomento, si veda D. GAROFALO, *op. cit.*, pp. 122-123.

⁽²⁰⁾ Si veda l'Investimento 1.2 (*Percorsi di autonomia per persone con disabilità*), nell'ambito della Missione 5C2.

La pandemia è stata un ottimo laboratorio per sperimentare il tema della inclusione in rapporto a forme di vulnerabilità accentuata che non necessariamente coincidono con la disabilità, come può essere l'ipotesi della fragilità. A questo riguardo, è quasi scontato il riferimento al c.d. decreto "cura Italia" ⁽²¹⁾, con il quale è stata enucleata per la prima volta la nozione di lavoratore fragile, appunto in riferimento all'emergenza Covid-19.

La fragilità, sulla base delle evidenze emerse nell'ambito della letteratura medica, è stata fin da subito ricondotta al fatto che il lavoratore soffra di «patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto» ⁽²²⁾, prevedendosi, in questo caso, il rilascio di apposita certificazione dei competenti organi medico-legali.

Nel dettaglio, l'articolo 26, comma 2, del decreto "cura Italia" ha individuato due categorie di lavoratori fragili: i lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita; i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992.

Una volta individuati i soggetti rientranti nella nuova categoria della fragilità, il legislatore, di fronte all'esigenza di prevenirne il rischio di contagio da Coronavirus, ha fissato una serie di tutele lavoristiche eccezionali, in vigore per tutto il periodo dello stato di emergenza: il diritto di rimanere assenti in caso di impossibilità a svolgere lavoro agile, con equiparazione del periodo di assenza al ricovero ospedaliero; il diritto di ricorrere al lavoro agile con modalità agevolate per il lavoratore fragile privato ed una sorta di priorità per il ricorso al lavoro agile, nell'ambito del settore pubblico ⁽²³⁾.

Tali tutele, nonostante l'intrinseca eccezionalità, sono state via via prorogate e modificate, nel corso dell'intero periodo di emergenza sanitaria. Nel 2022, questa lunga vicenda regolativa ha fatto registrare una tappa senz'altro molto rilevante, ai fini dell'analisi del tema delle malattie croniche: il rinvio (operato dal decreto-legge n. 221/2021) ad un emanando decreto interministeriale, avente la funzione di individuare «le patologie

⁽²¹⁾ Si tratta, come noto, del d.l. n. 18/2020, convertito dalla l. n. 27/2020.

⁽²²⁾ Si veda la circ. interministeriale 4 settembre 2020, n. 13.

⁽²³⁾ In proposito, si veda C. GAROFALO, *Le politiche per l'occupazione tra aiuti di Stato e incentivi in una prospettiva multilivello*, Cacucci, 2022, p. 331 ss.

croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità»⁽²⁴⁾.

Conseguentemente, il decreto interministeriale 4 febbraio 2022 ha individuato le ipotesi di fragilità in presenza delle quali il lavoro è normalmente svolto in modalità agile, passandosi «dal precedente concetto di “lavoratori fragili” (ex art. 26, d.l. n. 18/2020) alla nuova “condizione di fragilità” che risulta indifferente alla collocazione del lavoratore nel settore privato o pubblico»⁽²⁵⁾.

Ebbene, cavalcando l'onda di quel *sentiment* improntato alla reattività, diffusosi nell'immediato dopo-pandemia, per cui il momento di crisi può diventare un'opportunità da cogliere per una rinascita successiva, in un contesto di sostenibilità sociale del lavoro, la fragilità viene sfruttata come opportunità per una crescita costruttiva ed inclusiva del mercato del lavoro, con l'obiettivo di valorizzare al massimo l'occupabilità e le competenze dei lavoratori fragili, da un lato e la competitività delle imprese, dall'altro lato.

A questo riguardo, va senz'altro dato conto di come il diritto del lavoro italiano si sia ampiamente misurato sul fronte della inclusione in rapporto alla disabilità, attraverso l'istituto del collocamento mirato ed i correlati accomodamenti ragionevoli, oltre che attraverso l'azione esercitata sinergicamente dal diritto antidiscriminatorio, specie dopo l'introduzione del riferimento esplicito all'*handicap*, nell'ambito dell'articolo 15 dello Statuto.

Tuttavia la dottrina ha percepito immediatamente come – oltre alla disabilità – anche la nuova categoria della fragilità sia caratterizzata da una innegabile vocazione all'inclusione sociale, che è necessario «non evaporare *tout court* assieme allo stato (formale) di emergenza sanitaria»⁽²⁶⁾, perché conserva anche nel dopo-pandemia la propria fundamentalità.

Non è un caso, del resto, che la legge di bilancio per il 2023, vale a dire la legge n. 197/2022 abbia previsto che fino al 31 marzo 2023 i datori di lavoro pubblici e privati assicurano in caso di fragilità lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di

⁽²⁴⁾ Si veda, appunto, l'art. 17, comma 2, del d.l. n. 221/2021.

⁽²⁵⁾ Così M. BROLLO, *Fragilità e lavoro agile*, in *LDE*, 2022, n. 1, p. 3, la quale sottolinea come non sia chiaro se il decreto interministeriale abbia introdotto un nuovo elenco di patologie da intendersi in sostituzione ovvero in aggiunta alle patologie inizialmente contenute nell'art. 26, comma 2, del d.l. n. 18/2020.

⁽²⁶⁾ Ivi, p. 4.

inquadramento, secondo quanto previsto dai contratti collettivi (articolo 1, comma 306).

3. Sostenibilità e riduzione degli sprechi: la piena inclusione nel mercato del lavoro dei malati cronici, in una logica imprenditoriale di efficientamento delle risorse umane

Il tema generale dello sviluppo sostenibile, che ovviamente include tra le sue componenti quella ambientale (in un approccio integrato con la componente economica e con quella sociale) ⁽²⁷⁾, ha tra le proprie declinazioni realizzative classiche quella della riduzione degli sprechi delle risorse naturali, cui deve orientarsi l'azione dell'impresa.

La minimizzazione degli impatti, infatti, presuppone la massima valorizzazione dei beni a disposizione e, dunque la realizzazione di una logica di gestione dei beni medesimi in funzione assolutamente antitetica rispetto, appunto, allo spreco, anche in relazione ai bisogni delle generazioni future. Non è un caso, del resto, che la stessa *Agenda 2030* affronti tale questione con riguardo specifico all'ambito alimentare, oppure relativamente all'utilizzo dei combustibili fossili ⁽²⁸⁾.

Il tema della sostenibilità ambientale ha avuto – come noto – un'innegabile forza contaminante anche per il diritto del lavoro ⁽²⁹⁾. Così, oltre che coniugarsi con l'utilizzo delle risorse naturali, esso può trovare un riscontro applicativo anche relativamente alle risorse intese nel senso più ampio, comprese quelle umane e sociali, al fine del loro mantenimento e del loro migliore utilizzo ⁽³⁰⁾. E proprio nell'ambito di questa direttrice

⁽²⁷⁾ In argomento, si vedano B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *op. cit.*, p. 15; L. ZOPPOLI, *op. cit.*, p. 6.

⁽²⁸⁾ Cfr., in proposito, l'Obiettivo 12 dell'*Agenda 2030*, finalizzato a garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.

⁽²⁹⁾ In ordine alla molteplicità dei fattori che rilevano a questo proposito, si veda M. BARBERA, *Giusta transizione ecologica e diseguaglianze: il ruolo del diritto*, in *DLRI*, 2022, n. 175, p. 339 ss.; con riferimento specifico ai sistemi di welfare, M. CINELLI, «Solidarietà intergenerazionale» uso e abuso di un sintagma polisemico, in *RIDL*, 2022, n. 2, I, pp. 168-169; G. PROIA, *La relazione "offuscata" tra diritti e doveri (nel "diritto del lavoro per una ripresa sostenibile", ma non solo)*, in *MGL*, 2021, n. 4, p. 927 ss.; E. DAGNINO, *Diritto del lavoro, valore sociale e dell'impresa e sostenibilità: una questione di responsabilità*, in *AA.VV.*, *op. cit.*, p. 419.

⁽³⁰⁾ Si veda A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Diritto del lavoro sostenibile o diritto del lavoro della sostenibilità?*, *cit.*, pp. 111 e 113.

si allinea perfettamente l'interesse dell'impresa di non sprecare mai il bene del lavoro, della professionalità acquisita dal lavoratore, del patrimonio di esperienza che il lavoratore medesimo può esprimere e, dunque, della valorizzazione nel tempo della sua occupabilità.

Non è un caso, del resto, che le *Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità* adottate con il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 11 marzo 2022, n. 43, sottolineino come la nuova figura del responsabile dell'inserimento lavorativo (il c.d. *disability manager*) possa garantire – tanto nell'interesse del disabile, quanto nell'interesse del datore – «condizioni di lavoro che rispettino le esigenze del lavoratore valorizzandone le capacità e le potenzialità, nonché quelle di produttività, rendendo l'inserimento e la permanenza al lavoro della persona con disabilità ottimale per entrambe le parti»⁽³¹⁾.

È qui, con tutta evidenza, che può validamente innestarsi anche lo specifico caso del malato cronico. Come si è avuto modo di anticipare, infatti, una delle principali caratteristiche delle malattie croniche è l'alternanza tra momenti di crisi e momenti in cui, invece, il prestatore è perfettamente in grado di lavorare. Comparando la vicenda della malattia cronica con quella della disabilità, potrebbe affermarsi che: mentre nella disabilità la riduzione della capacità lavorativa – una volta verificatasi – resta stabile nel tempo e al massimo tende al peggioramento; nel caso della malattia cronica, invece, la riduzione della capacità lavorativa non è stabile, in quanto, come si è detto, ci sono fasi in cui il malato cronico si assenta dal lavoro e fasi di ripresa in cui è in grado di lavorare, con capacità lavorativa tendenzialmente piena. In altri termini, andando in prestito dal part-time, mentre nella disabilità la riduzione della capacità lavorativa, per la sua stabilità e definitività nel tempo, si esprime in termini orizzontali, nella malattia cronica la riduzione della capacità lavorativa si manifesta secondo un'esplicazione verticale.

Ebbene, la tutela lavoristica della disabilità si è giustamente evoluta attraverso la progressiva valorizzazione della capacità residua del singolo lavoratore disabile, fino all'idea di favorire un collocamento mirato sulla singola persona.

A ben vedere, invece, la malattia cronica non ha ancora ricevuto un'adeguata tutela regolativa, innanzi tutto con riferimento alla legittima

⁽³¹⁾ Si vedano, in particolare, le *Linee guida* richiamate nel testo, 69. Tali *Linee guida*, come noto, sono state adottate ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. e, del d.lgs. n. 151/2015.

aspettativa dell'impresa in termini di poter attuare un'efficace *retention* delle risorse umane che l'impresa medesima ha saputo selezionare e professionalizzare, nel tempo.

Il che deve essere un importante elemento di riflessione per il legislatore, al fine di sostenere l'impresa nell'evitare di disperdere il proprio valore aziendale (oltre che sociale), in termini di capitale umano ⁽³²⁾.

4. *Segue: la prospettiva della tutela della persona del lavoratore e l'ancoraggio giuridico all'articolo 2087 c.c.*

Il tema della sostenibilità del lavoro e della riduzione degli sprechi in termini di risorse umane, così come impostato nel paragrafo che precede, può essere analizzato, invero, anche da un ulteriore angolo visuale.

Si intende alludere all'opportunità di valorizzare la professionalità residua del malato cronico non soltanto nell'interesse dell'impresa, ma questa volta del prestatore di lavoro, per i benefici che gli derivano in termini personali dal fatto di evitare una fuoriuscita dal mondo del lavoro causata dall'insorgenza della malattia.

Per questa via, vengono in rilievo quelle esigenze che sono riconducibili alla tutela della salute della persona e del suo benessere in senso dinamico, esigenze che si radicano innanzi tutto nell'articolo 2087 c.c. Del resto, da un'interpretazione matura del concetto di benessere in senso dinamico può essere fatta derivare la necessità di un'azione di adattamento della persona del lavoratore alla nuova situazione di disagio conseguente alla malattia cronica, al fine del mantenimento del proprio ruolo professionale, anche in funzione antidiscriminatoria ⁽³³⁾.

Del resto, è ormai assolutamente assodata la giusta vocazione del diritto del lavoro di «cettare tutti i possibili *status* e situazioni, soprattutto nei momenti di passaggio che contraddistinguono ciascun percorso esistenziale», dando vita «ad un processo dinamico e costante di accompagnamento [...] allo sviluppo di *capabilities* di adattamento continuo alle esigenze individuali [...], con l'ambizione di un ottimale impiego dei

⁽³²⁾ In argomento, in riferimento all'*age management*, si veda A.M. BATTISTI, *op. cit.*, p. 176.

⁽³³⁾ In proposito, si vedano B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *op. cit.*, p. 36; V. FERRANTE, *Dal contratto al mercato. Evoluzioni recenti del diritto del lavoro alla luce del Jobs Act*, Giappichelli, 2017, p. 299; S. VARVA, *op. cit.*, p. 138.

talenti, delle aspirazioni, delle capacità e delle competenze di ognuno»⁽³⁴⁾. E tutto ciò anche con riguardo, appunto, alla tutela dell'integrità fisica e della personalità morale, da intendersi non soltanto in modo statico, cioè nel senso di evitare che il prestatore si infortuni o si ammali, limitandosi cioè a cristallizzare lo status del momento in cui il lavoratore medesimo entra in azienda; ma anche e soprattutto nel senso di valorizzare appieno in senso dinamico la sua persona, a fronte delle svariate situazioni che possono sopravvenire nel corso della vita, come è il caso dell'insorgenza di una malattia cronica.

Per realizzare l'obiettivo della tutela della salute e del benessere del malato cronico è evidentemente necessario un approccio integrato e concertato, che coinvolga tutti, vale a dire l'impresa, innanzi tutto, ma al tempo stesso anche i lavoratori e le parti sociali, da una parte e i *policy makers* e più in generale tutti gli attori pubblici (come, ad esempio, i centri per l'impiego), dall'altra.

In particolare, per quanto attiene all'impresa, viene in rilievo la centralità del ruolo che può essere svolto dal medico competente, tenuto conto che esso è per definizione il soggetto deputato a guardare al tema con quella sensibilità sanitaria che funge da ingrediente ineliminabile.

Inoltre potrebbe essere di estrema funzionalità la figura del responsabile dei processi di inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, lettera e, del decreto legislativo n. 151/2015, espressamente deputato alla predisposizione di progetti personalizzati per i lavoratori disabili⁽³⁵⁾, anche sulla scorta di quanto previsto dall'articolo 39-ter del decreto legislativo n. 165/2011, che come noto ha previsto l'obbligo di istituire tale figura per le amministrazioni pubbliche con più di duecento dipendenti⁽³⁶⁾. Come previsto dallo stesso legislatore nell'ambito dell'articolo 39-ter appena citato, l'effettiva operatività concreta del responsabile dell'inserimento nei luoghi di lavoro si gioca in stretta connessione con l'azione del medico competente, anche al fine di

⁽³⁴⁾ Così A. TROISI, *op. cit.*, p. 384.

⁽³⁵⁾ Ivi, p. 388.

⁽³⁶⁾ Peraltro, con direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019 è stato previsto che anche le amministrazioni pubbliche con un numero di dipendenti inferiore a 200, laddove lo ritengano opportuno, sono comunque facoltizzate ad istituire al proprio interno la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

individuare gli accorgimenti organizzativi e le soluzioni che consentano il raggiungimento degli obiettivi ⁽³⁷⁾.

Per questa via, viene così ad emersione il tema degli accomodamenti ragionevoli, nucleo in forte evoluzione giuridica nella sua dimensione regolativa multilivello, che ora si trova a dover fare i conti con il riferimento valoriale della salute, incastonato nel nuovo testo dell'articolo 41 Cost. ⁽³⁸⁾.

Per quanto possa sembrare scontato, poi, va sottolineata la necessità del coinvolgimento attivo delle parti sociali, anche in relazione all'opportunità di tradurre in sede contrattual-collettiva o in buone prassi condivise le potenzialità regolative che possono essere espresse dalla singola realtà aziendale, attraverso le proprie specificità e le proprie eventuali versatilità di ordine organizzativo. A ciò si aggiunga, tra l'altro, l'importanza del ruolo che può essere svolto dalle parti sociali – in sinergia con gli attori pubblici – in relazione alla creazione e all'istituzionalizzazione di idonei progetti di formazione professionale e di apprendimento permanente, che accompagnino il malato cronico attraverso un percorso personalizzato di adeguamento. D'altra parte, è quasi banale osservare quanto la formazione professionale sia indispensabile per un'effettiva inclusione nel mercato del lavoro dei soggetti deboli, come anche i malati cronici.

5. La malattia cronica e l'esigenza di un'apposita regolazione nel diritto del lavoro: lo stato dell'arte nelle proposte di legge attualmente all'esame del Parlamento

Come si è avuto modo di evidenziare, la malattia cronica non ha ancora ricevuto un'adeguata sistemazione regolativa nell'ambito del diritto del lavoro, nonostante l'ormai piena consapevolezza da parte di tutti della necessità di un sistema di regole dedicate.

È testimonianza di ciò il fatto che – nell'ambito della XIX Legislatura – sono attualmente all'esame della Camera dei Deputati tre proposte di legge, recanti disposizioni concernenti la conservazione del posto di

⁽³⁷⁾ In proposito si veda anche la l. n. 227/2021, in materia di disabilità (art. 2, comma 2, lett. e, n. 6).

⁽³⁸⁾ A proposito dell'impatto della modifica dell'art. 41 Cost. sull'istituto dell'accomodamento ragionevole, si veda S. D'ASCOLA, *Il ragionevole adattamento nell'ordinamento comunitario e in quello nazionale. Il dovere di predisporre adeguate misure organizzative quale limite al potere di recesso datoriale*, in *VTDL*, 2022, n. 2, p. 206 ss.

lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie croniche (oltre che da malattie oncologiche e invalidanti), così come individuate da apposito decreto del Ministero della salute ⁽³⁹⁾.

Tali proposte, che presentano contenuti analoghi ⁽⁴⁰⁾, si muovono lungo due fondamentali linee di tutela, pensate trasversalmente tanto per il lavoro prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, quanto per il settore privato.

La prima linea di tutela attiene alla dimensione del tempo di lavoro, ricalcando così la direzione già intrapresa dal legislatore in proposito con il decreto legislativo n. 81/2015. Come noto, infatti, con tale provvedimento è stato previsto che i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa accertata dall'apposita Commissione medica, abbiano diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, con l'ulteriore specificazione che, a richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno ⁽⁴¹⁾.

Nel dettaglio, le tre proposte di legge introducono innanzi tutto un periodo di congedo a favore del malato cronico, di durata non superiore a ventiquattro mesi. Tale congedo – che è anche frazionabile e che è fruibile a decorrere dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata spettanti al dipendente a qualunque titolo – consente la

⁽³⁹⁾ Si tratta della proposta di legge AC 153, presentata in data 13 ottobre 2022 (Serracchiani), della proposta di legge AC 202, presentata anch'essa in data 13 ottobre 2022 (Comaroli), e della proposta di legge AC 844, presentata in data 31 gennaio 2023 (Gatta).

⁽⁴⁰⁾ Tra l'altro, tali proposte riprendono in buona sostanza i medesimi contenuti del testo unificato AC 2098 (primo firmatario Comaroli), esaminato nel corso della scorsa Legislatura, ma non concluso a causa del termine anticipato della Legislatura medesima.

⁽⁴¹⁾ Così l'art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015. In proposito, si vedano V. LECCESE, *Il lavoro a tempo parziale*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, 2015, p. 70; S. BRUZZONE, F. ROMANO, *Patologie oncologiche, patologie cronico-degenerative e diritto al part-time*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act. Commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità per il 2016)*, Giuffrè, 2016, p. 613 ss.; S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, F. SILVAGGI, *Jobs act e part-time: l'estensione di un diritto per i malati cronici*, in *Boll. ADAPT*, 2015, n. 8; S. VARVA, *op. cit.*, p. 131.

conservazione del posto di lavoro, pur senza il diritto a percepire la retribuzione. Il fatto che un periodo di congedo che può protrarsi per un arco temporale così ampio (appunto, ventiquattro mesi) sia totalmente disancorato da copertura retributiva, anche soltanto parziale, rischia peraltro di assottigliare l'effettiva incisività della tutela, per cui sarebbe forse utile valutare l'opportunità di introdurre un congedo più contenuto temporalmente, ma a fronte del diritto del malato cronico al mantenimento di una certa percentuale di retribuzione.

Un'altra utile misura di tutela – benché non introdotta dalle proposte di legge presentate all'esame del Parlamento – potrebbe essere quella della previsione di una flessibilità oraria, in modo da consentire al lavoratore di gestire al meglio i tempi della giornata condizionati dalla malattia cronica (come, ad esempio, quelli legati alle necessità terapeutiche quotidiane, per le quali potrebbe appunto risultare utile entrare al lavoro più tardi oppure uscire dal lavoro prima, rispetto all'orario aziendale).

Due delle tre proposte di legge precisano che il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali, mentre il disegno di legge AC 153 prevede che il congedo sia coperto da contribuzione figurativa, nella misura di cui all'articolo 12 del decreto legislativo n. 22/2015 ⁽⁴²⁾.

Alla regolazione del congedo di cui si è appena detto, si aggiunge poi, una specifica disciplina dei permessi retribuiti per visite, esami strumentali e cure mediche, riconosciuti nella misura di dieci ore annuali ⁽⁴³⁾. Ciò tenuto conto del fatto che il malato cronico ha notoriamente necessità di numerosi controlli medici successivi e di terapie frequenti.

Si stabilisce inoltre che tali permessi retribuiti possano essere fruiti – oltre che dal malato cronico – anche dai genitori che hanno la necessità di accompagnare un minore di età alle visite di controllo ⁽⁴⁴⁾. Non si prevede nulla, invece, per i *caregivers*, familiari di malati cronici che non siano minori.

La seconda linea di tutela intrapresa dai vari disegni di legge si esplica, invece, attraverso il riconoscimento di un diritto all'accesso prioritario al lavoro agile, una volta che il malato cronico rientri dal congedo,

⁽⁴²⁾ Le proposte di legge prevedono comunque la possibilità per il malato cronico di riscattare il periodo di congedo, mediante versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

⁽⁴³⁾ La proposta di legge AC 844 prevede che le ore annue di permesso retribuito siano 20.

⁽⁴⁴⁾ Si veda l'art. 2, comma 1, delle proposte di legge, AC 153, AC 202 e AC 844.

limitatamente peraltro ai casi in cui ciò sia organizzativamente possibile per il datore di lavoro. A questo riguardo, tra l'altro, la dottrina ha avuto modo di sottolineare che il lavoro agile potrebbe diventare «un possibile strumento di “accomodamento ragionevole” [...], anche promuovendo modifiche all'organizzazione del lavoro fino al limite (proporzionato e ragionevole) della sua “sostenibilità economica”», con la conseguenza che «il datore, per rifiutare, dovrebbe giustificare la necessità di soluzioni organizzative maggiormente strutturate e costose che rendono sostanzialmente contrario al criterio di efficienza economica o di “produttività” collocare il dipendente in lavoro agile»⁽⁴⁵⁾.

Si intende consentire, così, al malato cronico – oltre che una migliore gestione dei tempi di lavoro, data l'assenza di precisi vincoli di orario di lavoro – anche una maggiore flessibilità topografica in ordine alla scelta del luogo di lavoro in cui eseguire la prestazione. Tale forma di flessibilità può risultare in certi casi molto utile al lavoratore malato cronico, non soltanto sotto il profilo del risparmio in termini di mobilità sul territorio, ma anche, ad esempio, in relazione alla necessità di dar corso a programmi di cura domiciliare o a monitoraggi di telemedicina, le cui applicazioni si rivelano molto efficaci per la gestione delle malattie croniche (si pensi, sotto quest'ultimo profilo, alla utilità per il telepaziente di potere svolgere ciclicamente da casa controlli medici che esigono una determinata strumentazione).

6. Alcune proposte giuridiche operative

Dalle considerazioni emerse nei paragrafi che precedono, possono essere tratti alcuni indirizzi regolativi da valutare, allo scopo di approntare un'adeguata tutela lavoristica a favore della persona del malato cronico, per una piena espressione delle sue potenzialità professionali attraverso il proprio contributo all'impresa e, più estensivamente, alla società.

A questo proposito, una prima linea direttrice che meriterebbe un serio investimento sul piano applicativo è quella relativa al potenziamento del ruolo del responsabile per l'inserimento lavorativo e ciò tanto nel settore privato, quanto nel pubblico. In particolare, tale nuova figura – pensata per la disabilità – avrebbe le competenze appropriate anche per il

⁽⁴⁵⁾ Così M. BROLLO, *op. cit.*, p. 9, che sottolinea l'opportunità di un coinvolgimento preventivo delle OO.SS. nel processo di valutazione di cui si è detto nel testo.

perseguimento di adeguate politiche aziendali volte all'inclusione del malato cronico. E ciò sia al momento dell'insorgenza della malattia cronica, al fine di tutelarne la permanenza nel contesto lavorativo, sia nell'eventualità di un successivo necessario reinserimento.

Anche nel privato, sebbene qui non ci sia un'apposita regolazione legislativa (per ora esistente, come si è detto, soltanto con riguardo al settore pubblico) non mancano comunque esperienze volte a sperimentare le competenze del *disability manager* (o più in generale del *diversity manager*, figura che comunque prenderebbe in considerazione quella forma particolare di diversità in termini di salute che è determinata appunto dalla malattia cronica) ⁽⁴⁶⁾. In particolare, ben si potrebbe pensare di estendere l'area di intervento anche ai malati cronici, valorizzandone la professionalità lungo tutto il percorso della vita lavorativa, in una prospettiva di conciliazione delle specifiche esigenze di cura e di lavoro ⁽⁴⁷⁾. Al momento, la fonte regolativa privilegiata per la promozione della figura in questione è con tutta evidenza la contrattazione collettiva, stante l'inesistenza di un precetto legislativo che imponga nel privato (come avviene, invece, nel pubblico) l'istituzione del ruolo in questione. Il legislatore, dalla sua parte, proprio per favorire meccanismi di incentivazione economica, ha previsto che il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili possa erogare contributi per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro ⁽⁴⁸⁾.

L'istituzione di tale figura, invero, è ragionevolmente ipotizzabile per le imprese di una certa rilevanza dimensionale; mentre per le piccole imprese – in un'ottica di effettiva sostenibilità economica – potrebbe pensarsi ad organismi esterni (individuabili nelle associazioni di categoria o in enti del terzo settore), che al loro interno abbiano formato soggetti in grado di rivestire il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo e che mettano a disposizione tale servizio tramite forme consulenziali ⁽⁴⁹⁾.

⁽⁴⁶⁾ Cfr., ancora, le *Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità*, pp. 68-69.

⁽⁴⁷⁾ In argomento, si veda anche il *II Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità*, p. 57, elaborato nel 2016 dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

⁽⁴⁸⁾ Si veda l'art. 14, comma 4, lett. b, della l. n. 68/1999, introdotto dal d.lgs. n. 151/2015.

⁽⁴⁹⁾ Si vedano, ancora, le *Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità*, p. 69.

Una seconda linea direttrice che meriterebbe di essere percorsa riguarda una necessaria riflessione sulle modalità da mettere in campo da parte del legislatore per sostenere l'impresa in questo processo di valorizzazione ed inclusione del lavoratore malato cronico. Ciò a cui si intende alludere è, in particolare, un sistema di incentivazione economica e/o normativa immaginato sullo schema generale di quanto previsto dal legislatore per il contratto di apprendistato.

Così, per esemplificare, lo strumento dell'agevolazione contributiva, anche se non in percentuale così ampia come per l'apprendistato, potrebbe comunque fungere da significativa leva economica per implementare scelte datoriali che, al momento, sono fundamentalmente rimesse alla volontarietà.

Del tutto parallelamente, l'incentivazione prevista per il datore di lavoro potrebbe riguardare il piano normativo. Così, per esempio, nonostante la non necessaria ed automatica coincidenza tra malattia cronica e disabilità, il malato cronico assunto o mantenuto in servizio potrebbe essere riconosciuto come calcolabile ai fini del rispetto delle quote di riserva di cui all'articolo 3 della legge n. 68/1999. Oppure, per esemplificare ulteriormente, per il datore di lavoro sarebbe senz'altro conveniente potere escludere il malato cronico assunto o mantenuto in servizio dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Infine, una terza linea direttrice, senz'altro più trasversale (in quanto non si limita al tema in questione ma riguarda un'esigenza più generale del diritto del lavoro), attiene al modello di regolazione da prescegliere, al fine di un adeguato assetto degli interessi in gioco. C'è una circostanza fattuale a fungere da premessa: dagli studi sulle malattie croniche fino ad ora effettuati, è emerso come «accanto ad esigenze comuni a tutti i malati (capacità di affrontare la malattia, supporto dei colleghi e dei superiori, condizioni di lavoro adatte, supporto medico e sociale, sussistenza di incentivi, orari e carichi di lavoro compatibili, gestione delle assenze, presentismo, ecc.), esistano nondimeno specifiche esigenze di conciliazione e di "adattamento" degli impegni (contrattuali) di lavoro che variano, anche in modo significativo, a seconda della diversa patologia e, persino, del tipo di reazione da parte di ogni singola persona alla malattia e alle relative cure»⁽⁵⁰⁾.

⁽⁵⁰⁾ Così M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, cit., p. 721.

Più che una regolazione standardizzata, dunque, sarebbe opportuno valutare l'implementazione di modelli di regolazione che perseguano la sostenibilità del lavoro del malato cronico rapportandola alla singola persona. Del resto la «tensione alla individualizzazione e soggettivazione regolativa è crescente» nel diritto del lavoro e dunque «c'è da chiedersi a quali condizioni possa trovare oggi spazio l'accomodamento delle norme alle istanze dei singoli, per assecondare i cambiamenti del paradigma sociale, economico, organizzativo improntati sempre più alla singolarità, mediante la differenziazione delle regole a livello micro senza rinnegare l'impianto e lo spirito protettivo del diritto del lavoro»⁽⁵¹⁾. In altri termini, si tratta selezionare le garanzie necessarie per mettere al centro dell'attenzione giuridica la singola persona, con le sue specifiche potenzialità ed esigenze, da valorizzare entro un percorso regolativo personalizzato, pur nella piena consapevolezza che la de-standardizzazione non può mai dissolversi nella de-regolamentazione⁽⁵²⁾.

Abstract

Sostenibilità del lavoro e tutela della salute in senso dinamico: la prospettiva privilegiata delle malattie croniche

Obiettivi: la ricerca mira ad esaminare la dicotomia tra la sostenibilità del lavoro e la salute, attraverso un'analisi delle modalità di integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori vulnerabili affetti da malattie croniche. **Metodologia:** il contributo si basa sull'esame delle politiche e delle norme giuridiche esistenti a livello internazionale e nazionale, nonché sulla loro analisi. **Risultati:** la ricerca mette in evidenza i benefici, sia per le imprese che per i lavoratori, di coordinare la sostenibilità del lavoro con la tutela della salute, in particolare per quanto riguarda i lavoratori affetti da malattie croniche. **Limiti e implicazioni:** la ricerca mette in luce le numerose lacune legislative ancora presenti riguardo all'inclusione e al mantenimento nel lavoro delle persone affette da malattie croniche. **Originalità:** il contributo esamina il legame tra lavoro e salute dal punto di vista delle malattie croniche, proponendo alcune linee-guida per colmare le attuali lacune nella disciplina giuridica.

Parole chiave: sostenibilità del lavoro, salute, vulnerabilità, malattia cronica.

⁽⁵¹⁾ Così S. CIUCCIOVINO, *Autodeterminazione dell'individuo e de-standardizzazione controllata della regolazione lavoristica*, in *q. Rivista*, 2023, n. 1, p. 105.

⁽⁵²⁾ Ivi, p. 107.

Work Sustainability and Health Protection Dynamically Understood: the Privileged Perspective of Chronic Diseases

Objectives: *the research aims to examine the dichotomy between work sustainability and health through an analysis of the methods of integration into the labour market of vulnerable workers affected by chronic diseases.* **Methodology:** *the contribution examines and analyses existing international and national policies and legal norms.* **Results:** *the research highlights the benefits, both for businesses and workers, of coordinating work sustainability with health protection, particularly concerning workers affected by chronic diseases.* **Limits and implications:** *the study highlights the numerous legislative gaps that still exist regarding the inclusion and maintenance of individuals with chronic illnesses in the workforce.* **Originality:** *the contribution explores the link between work and health from the perspective of chronic diseases, proposing some guidelines to address the current shortcomings in the legal discipline.*

Keywords: *work sustainability, health, vulnerability, chronic disease.*