

## **Prime osservazioni sulla disciplina speciale dei rapporti di lavoro all'epoca del Covid-19<sup>1</sup>**

*Gabriele Franza*

1. Oltre alle ingenti misure economiche di sostegno del reddito, per le quali si rinvia ad altro intervento, tra le regole emergenziali che interessano il diritto del lavoro spicca senz'altro quella sui licenziamenti, peraltro in un contesto normativo che ha visto di recente ed a più riprese modificata la disciplina ordinaria.

L'art. 46 del decreto legge c.d. Cura Italia (17 marzo 2020, n. 18) era rubricato "Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti". La rubrica era però ingannevole ed è stata modificata dalla legge di conversione (24 aprile 2020, n. 27). Infatti la disposizione interessa esclusivamente il recesso datoriale dal rapporto di lavoro, senza alcuna diretta incidenza sul regime delle impugnazioni dei licenziamenti, che quindi continua a trovare applicazione per quelli intimati prima del periodo di interdizione del potere di recesso, per quelli ancora consentiti e, ovviamente, anche per i licenziamenti che vengono temporaneamente vietati.

In realtà, quanto ai termini decadenziali relativi all'impugnazione, occorre comunque distinguere tra quella stragiudiziale e quella giudiziale, secondo il sistema del doppio termine consequenziale introdotto dall'art. 32 della legge n. 183/2010. Per l'onere di impugnazione stragiudiziale non c'è infatti alcuna sospensione, né è possibile ricavare diverse indicazioni dall'art. 91 del decreto Cura Italia, che si riferisce soltanto alla responsabilità del debitore per ritardi o inadempimenti contrattuali (artt. 1218 e 1223 cod. civ.). La generale sospensione del termine di impugnazione giudiziale può, invece, essere desunta dall'art.

<sup>1</sup> Il contributo riproduce, con alcuni adattamenti resi necessari dalle modifiche normative sopravvenute nel corso dell'emergenza epidemiologica, i contenuti dell'intervento al Webinar su *L'impatto del Coronavirus sulle situazioni giuridiche soggettive*, Macerata, 7 maggio 2020.

83 del medesimo decreto, il cui secondo comma dispone la sospensione, dal 9 marzo al 15 aprile (poi 11 maggio) 2020, dei termini “per la proposizione degli atti introduttivi del giudizio”. Tra di essi dovrebbe infatti annoverarsi anche il deposito del ricorso per l’impugnazione del licenziamento. Quest’ultimo, del resto, non è riconducibile agli strumenti cautelari, dato che anche il c.d. rito Fornero è considerato un procedimento sommario; mentre per i procedimenti che riguardano la tutela di diritti fondamentali della persona, tra cui va ricompreso quello al lavoro (artt. 1 e 4 Cost.), la legge di conversione del decreto n. 18/2020 deroga, in generale, solo per le ipotesi di tutela urgente e indifferibile, in sostanza ammettendo l’esperimento della procedura d’urgenza ex art. 700 cod. proc. civ.

Sempre in relazione ai licenziamenti già intimati, resta invece dubbio se debba considerarsi sospeso, rispetto al decorso del secondo termine decadenziale, anche l’avvio del procedimento facoltativo di conciliazione stragiudiziale dinanzi l’Ispettorato Nazionale del lavoro, come noto alternativo all’immediata impugnazione giudiziale. La soluzione favorevole alla sospensione dovrebbe derivare, in questo caso, dalla generale sospensione, ma solo fino al 15 aprile 2020, delle procedure amministrative disposta dall’art. 103 del decreto Cura Italia.

2. Passando al contenuto della disposizione in esame, l’art. 46 preclude per 60 giorni, decorrenti dal 17 marzo 2020 (entrata in vigore del decreto n. 18) l’avvio delle procedure di licenziamento collettivo (consistente nella comunicazione di apertura della procedura di riduzione del personale), ed inoltre sospende nel “medesimo periodo” le medesime “procedure” se pendenti al 17 marzo, purché avviate dopo il 23 febbraio 2020. Riferendosi integralmente alle procedure degli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/91, la disposizione mostra di concepire il termine procedure in senso ampio, includendovi anche la fase finale di adozione dei singoli atti estintivi del rapporto.

La legge di conversione del decreto Cura Italia ha introdotto, plausibilmente con effetti retroattivi, una deroga per il caso di passaggio di appalto, nel caso in cui il personale sia stato riassunto per clausola d’appalto o sociale. In questo caso è dunque consentito attivare e completare la procedura di licenziamento, da intendersi come colletti-

vo vista la collocazione del nuovo inciso. Senonché, resta aperto il problema dei lavoratori non riassunti, pure se in violazione delle ricordate clausole, e quindi della validità e degli effetti di un licenziamento, anche solo individuale, necessariamente adottato in via preventiva dal datore di lavoro che cessi l'appalto.

Sino alla scadenza del termine di 60 giorni, sempre decorrente dal 17 marzo 2020, il datore di lavoro non può inoltre recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, l. n. 604/66. In questo caso, pertanto, la norma vieta i licenziamenti individuali per ragioni "economiche", anche se nel concetto di g.m.o. vengono tradizionalmente incluse ipotesi non riconducibili a modifiche dell'organizzazione aziendale ed invece attinenti alle qualità personali del dipendente, come la perdita di licenze o autorizzazioni necessarie per lo svolgimento dell'attività.

Restano invece estranei al divieto, oltre alle ipotesi legali di recesso *ad nutum* (i lavoratori domestici e, con alcune perplessità, i dirigenti), non solo i licenziamenti disciplinari (per giusta causa o notevole inadempimento), ma anche quei licenziamenti che sono tradizionalmente esclusi dall'ambito del g.m.o., come quelli intimati per superamento del comportamento, per scarso rendimento e, nonostante opinioni contrarie, per sopravvenuta inidoneità psico-fisica del lavoratore. Da qui anche il pericolo di elusioni della disciplina emergenziale, mediante diverse motivazioni del recesso, almeno quando individuale, contrastabili solo con l'istituto della frode alla legge.

3. Sia per i licenziamenti individuali che per quelli collettivi si è dubitato che la norma disponga, piuttosto che un divieto, una semplice sospensione degli effetti prodotti da atti di estinzione del rapporto adottati nel periodo temporale 17 marzo – 16 maggio 2020. Dubbio alimentato dall'art. 23, co. 6, del decreto Cura Italia, che per la fruizione dei congedi per i figli tra 12 e 16 anni prevede, a determinate condizioni, il diritto all'astensione dal lavoro di un genitore con esplicito "divieto di licenziamento".

Sul piano applicativo la differenza pratica sarebbe rilevante, perché solo nel caso del divieto l'atto estintivo posto in essere nel periodo di interdizione sarebbe nullo, con conseguente necessità di ripetere il

licenziamento individuale dopo la scadenza del periodo di divieto (peraltro a condizione che la ragione economica costitutiva dell'originario g.m.o. sia ancora attuale), ovvero di riavviare la procedura di riduzione collettiva del personale.

Tuttavia può dirsi certo che la disposizione abbia introdotto un vero e proprio divieto, non solo per l'esplicito utilizzo del termine "preclusione", ma anche perché la sospensione a cui si riferisce per i licenziamenti collettivi riguarda le procedure già avviate, e non l'efficacia dell'atto estintivo. In effetti, la norma si qualifica di ordine pubblico e si fonda sull'esigenza prioritaria della tutela dell'occupazione e dell'economia del Paese, con contestuale sostegno statale mediante gli ammortizzatori sociali. Nel senso della nullità depono inoltre, almeno in senso finalistico, l'esplicita estensione della preclusione ai datori di lavoro di piccole dimensioni, per i quali la tutela reintegratoria piena è esclusa rispetto alla normale ipotesi di ingiustificatezza del recesso.

Trattandosi di norma di ordine pubblico, la sua violazione determina una sicura nullità dell'atto contrario. Il che peraltro consente di evitare ogni problematica rispetto ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, per i quali, altrimenti, si sarebbe potuto discutere sulla mancanza di una nullità espressa ai fini dell'applicazione della tutela reintegratoria dell'art. 2, d.lgs. n. 23/2015<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Senonché, come anticipato dai tavoli istituzionali e dalla circolazione delle prime bozze, col decreto legge c.d. Rilancio (19 maggio 2020, n. 34) la durata del divieto è stata elevata a 5 mesi, con contestuale sospensione delle procedure dell'art. 7, l. n. 604/66, e con la eccezionale possibilità di revocare licenziamenti intimati tra il 23 febbraio e il 17 marzo 2020, senza oneri e sanzioni per il datore di lavoro a condizione dell'accesso al trattamento di integrazione salariale. Nonostante i dubbi di legittimità costituzionale, esacerbati dal differimento della scadenza del divieto, l'art. 14 del decreto legge n. 104 del 14 agosto 2020 ne ha infine ulteriormente prolungato la durata; anche se, diversamente dalla disciplina originaria, il divieto è adesso flessibile e di durata "mobile", in quanto agganciato alla mancata completa fruizione dei nuovi trattamenti di integrazione salariale o, in alternativa, ad un particolare esonero contributivo. Peraltro, è attualmente discusso se il "nuovo" divieto operi anche nei confronti dei datori di lavoro che non accedano a questi strumenti di sostegno economico.

4. Date le interazioni della speciale disciplina della cassa integrazione guadagni con altri istituti che regolano i rapporti di lavoro, la legge di conversione del decreto Cura Italia ha anche introdotto, all'art. 19-*bis*, una agevolazione nell'utilizzo di contratti di lavoro a termine, "anche a scopo di somministrazione" (cioè per i contratti a tempo determinato stipulati dalle relative agenzie a fronte dell'invio in missione presso le imprese utilizzatrici). Infatti l'utilizzo di questi strumenti contrattuali sarebbe precluso, in via ordinaria, nell'ipotesi di ricorso alla integrazione salariale per mansioni corrispondenti e nelle unità produttive interessate dall'ammortizzatore sociale.

Senonché la disposizione si limita a derogare – oltretutto rispetto ai soli profili dei rinnovi e delle proroghe, non incidendo sulla stipula del primo contratto – a questo regime di divieti nonché ai c.d. intervalli di non lavoro, previsti dall'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015, dimenticando invece che le condizioni di accesso ai rinnovi e alle proroghe oltre i dodici mesi, introdotte dal c.d. decreto dignità, sono previste dall'art. 21, co. 1, d.lgs. cit. che rinvia espressamente al precedente art. 19. Sicché la previsione normativa rischia di risultare inutile soprattutto per i rinnovi o le proroghe di contratti già da tempo in corso, dato lo scarso interesse delle imprese verso strumenti che richiedono, quali presupposti di legittimità, la sussistenza di giustificazioni particolarmente restrittive e anche di complessa interpretazione.

Stando alle bozze già in circolazione, a questo problema intende porre rimedio il decreto Rilancio, il cui art. 93 consente di derogare, per rinnovi e proroghe di contratti a termine in vigore al 23 febbraio 2020 e fino al 30 agosto 2020, all'intera disciplina dell'art. 21 ed espressamente alle condizioni dell'art. 19, d.lgs. n. 81/2015. Resta peraltro dubbio se il termine del 30 agosto debba intendersi quale data di scadenza del rapporto prorogato o rinnovato oppure, come sembra più ragionevole, come data entro cui stipulare la proroga o il rinnovo del contratto<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> La legge di conversione del decreto n. 34/2020 ha poi introdotto nell'art. 93 un comma 1-*bis*, in forza del quale il termine di scadenza dei contratti a tempo determinato, come quelli di apprendistato, sembra essere prorogato *de iure* per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Questa lettura della

5. Il divieto di allontanamento dal domicilio imposto con la quarantena è inevitabilmente coinciso con un ampio ricorso alla modalità di lavoro conosciuta come *smart working* ma che, nell'ambito del lavoro subordinato, è regolata per via legislativa sotto il nome di lavoro agile (art. 18 ss., l. n. 81/2017).

Nelle more dell'epidemia, vari interventi hanno regolato la materia. In particolare l'art. 1, punto 6, d.P.C.M. 11 marzo 2020, ha qualificato il lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, con obbligo poi ribadito dall'art. 87 del decreto Cura Italia. Invece l'art. 1, punto 7, del medesimo decreto dell'11 marzo 2020 raccomanda l'utilizzo del lavoro agile per i datori di lavoro privati, mentre l'art. 1, lett. *ii*), d.P.C.M. 10 aprile 2020, estende analogo invito anche all'esercizio delle attività professionali.

Tuttavia, tenuto conto del semi-obbligo imposto nel pubblico impiego, ed osservato che il lavoro autonomo può essere ricondotto solo latamente ad una modalità di lavoro diffusasi nella contrattazione collettiva e poi tipizzata espressamente per il lavoro dipendente, le principali questioni si pongono proprio in relazione al lavoro subordinato privato, per il quale il lavoro agile risulta regolato in via di raccomandazione.

Per consentire la prosecuzione della produzione, quando possibile, l'attuazione di tale raccomandazione viene intanto favorita dal governo dell'emergenza derogando la disciplina generale del lavoro agile, segnatamente nella parte in cui prevede che questa modalità di lavoro debba essere attivata mediante la stipula di un accordo individuale (art. 19, l. n. 81/2017).

disposizione, plausibilmente incostituzionale poiché introduce un imponente coatto e generalizzato di manodopera, ne ha determinato la rapida abrogazione ad opera del decreto n. 104/2020 (art. 8, lett. *b*), che peraltro non chiarisce la sorte della disciplina applicabile al periodo antecedente. In ogni caso, l'ultimo provvedimento legislativo ha contestualmente rielaborato la formula dell'art. 93 del decreto Rilancio, prevedendo una generale facoltà di proroga o rinnovo acausale dei contratti in vigore, qui certamente con scadenza entro il 31 dicembre 2020, fermo il limite legale di durata complessiva di 24 mesi.

L'originaria deroga alla necessità dell'accordo individuale è stata disposta, per il settore privato, da una fonte secondaria, cioè dal d.P.C.M. 8 marzo 2020, art. 2, lett. *r*), peraltro in alternativa alla fruizione delle ferie e dei congedi ordinari secondo quanto previsto dall'art. 1, lett. *e*). Tuttavia tale provvedimento interviene in forza di una generica delega della fonte primaria (d.l. n. 6/2020, art. 2, lett. *o*), dalla quale dunque può ricavarsi la legittimità della sospensione della disciplina legale ordinaria. La deroga è poi confermata, benché senza effetti retroattivi, dalla stessa fonte legale mediante il decreto legge n. 19/2020, art. 1, lett. *ff*).

La prima e immediata conseguenza della deroga è quella di consentire ai datori di lavoro di ricorrere unilateralmente a questa modalità di esecuzione della prestazione, ovviamente nella cornice delle ulteriori limitazioni personali imposte dalla disciplina dell'emergenza. Senza l'accordo, la scelta del lavoro agile diviene quindi un diritto potestativo del datore di lavoro, a cui corrisponde una posizione passiva di soggezione in capo al lavoratore<sup>4</sup>.

6. In senso opposto, ma temporalmente specularmente, alla imposizione del lavoro agile, da intendersi come modalità ordinaria di lavoro per il pubblico impiego nella logica del diritto oggettivo, ovvero come modalità obbligatoria di lavoro secondo la scelta unilaterale del datore di lavoro nella prospettiva delle situazioni giuridiche soggettive (benché raccomandata dal diritto oggettivo), si è inoltre posta la questione di un diritto del lavoratore a svolgere la prestazione di lavoro in tale modalità.

In realtà, il decreto legge n. 18/2020 prevede questo diritto soltanto a tutela dei disabili e di coloro che assistono il disabile ai sensi dell'art. 3, co. 3, l. n. 104/92 (art. 39). Peraltro neanche questo diritto può dirsi perfetto, dipendendo dalla compatibilità del lavoro agile con

<sup>4</sup> Peraltro, questa deroga è stata in seguito confermata dall'art. 90 del decreto Rilancio "limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1", vale a dire fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, e "comunque non oltre il 31 dicembre 2020". L'ambiguità dell'alternativa indicata dalla disposizione in commento è di fatto superata con la protrazione dello stesso stato di emergenza.

le caratteristiche della singola prestazione, e quindi permettendo in qualche modo di recuperare il parametro delle esigenze organizzative aziendali, seppur con incidenza circoscritta non potendo infatti rilevare, in senso ostativo, circostanze diverse dalle caratteristiche della prestazione individuale come il fatto che altri dipendenti siano in malattia o in ferie.

Una conferma sistematica dell'inesistenza di un generale diritto potestativo a lavorare in modalità agile è poi ravvisabile, stando alle bozze in circolazione, nella disposizione del decreto Rilancio che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, riconosce tale diritto anche ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno un figlio minore di anni 14 ed a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che non vi sia genitore non lavoratore (art. 90, co. 1).

Per altro verso, la constatata assenza di un generale diritto a svolgere lavoro in forma agile consente di apprezzare ulteriormente l'importanza che, nella disciplina ordinaria, riveste l'accordo individuale a tutela del lavoratore. Infatti nel diritto dell'emergenza senza tale accordo la volontà datoriale si manifesta comunque attraverso l'esercizio di un potere organizzativo, mentre quella del lavoratore resta del tutto irrilevante in difetto di una corrispondente disponibilità del datore di lavoro.

Si è però sostenuto che un generale diritto a lavorare in forma agile può essere configurato per altra via, cioè attraverso gli obblighi di sicurezza sul lavoro. Secondo questa impostazione, il modello organizzativo del lavoro agile andrebbe valorizzato su un piano distinto da quello ordinario della produttività/redditività, in particolare ricorrendo ai c.d. accomodamenti ragionevoli dell'organizzazione del lavoro, appunto ritenuti ricavabili dalla generale tutela dell'integrità psico-fisica del dipendente. In questa prospettiva è infatti evidente che, per prevenire il pericolo da contagio sul luogo di lavoro, la misura di sicurezza più efficace consiste nell'evitare che i dipendenti accedano in azienda, anche se non va trascurato che la legge n. 81/2017 non esonera i datori di lavoro dall'approntare le misure di sicurezza necessarie in favore degli stessi lavoratori agili.

Tuttavia, prescindendo dai primi interventi giurisprudenziali



d'urgenza, la ricostruzione in esame non convince nella misura in cui, oltre a generalizzare il rimedio degli accomodamenti ragionevoli, sembra confondere un preteso diritto allo svolgimento del lavoro in forma agile con la normale eccezione di inadempimento. Infatti il lavoratore che contesti l'esistenza nei luoghi di lavoro di adeguate misure di sicurezza anti-contagio può legittimamente rifiutare l'esecuzione delle prestazioni. Del resto, sul piano del diritto positivo il criterio della ragionevolezza non è stato esplicitato soltanto nelle ricordate specifiche fattispecie costitutive di un diritto soggettivo al lavoro agile, ma anche attraverso la declinazione dei complessivi obblighi di sicurezza sui luoghi di lavoro rispetto alla problematica del Covid-19.

7. In effetti, sul piano giuslavoristico la materia della sicurezza è quella che presenta maggiori complicazioni, sia per l'ovvio collegamento con la generale tutela della salute pubblica, sia per il groviglio di fonti *lato sensu* normative che si sono accavallate sulla questione (decreti legge, decreti governativi, circolari Inail e INL, Protocolli sociali, pareri del Garante della privacy).

Il primo aspetto da considerare è che il rischio da contagio Covid-19 andrebbe considerato, secondo le regole ordinarie e salvo settori direttamente interessati dal fenomeno quale quello sanitario, come rischio generico e non specifico-professionale, con sua riconduzione nell'ambito delle tutele apprestate per la malattia comune. Senonché, in considerazione della gravità dell'epidemia e delle sue implicazioni sociali, il governo si è subito orientato in senso opposto, riconoscendo espressamente, ai fini della tutela indennitaria dell'Inail, che il contagio da Covid-19 costituisce un infortunio quando contratto in occasione del lavoro (art. 42, d.l. n.18/2020).

Si tratta allora di capire come questa scelta, indubbiamente improntata da una concezione solidaristica di socializzazione del rischio, si combini sia con la possibilità di accertamento della contrazione del contagio almeno in occasione del lavoro, secondo le competenze attribuite ai medici di base e rispettivamente all'istituto previdenziale, sia con l'estensione del perimetro della responsabilità datoriale, che rileva non solo nella fondamentale ottica prevenzionistica ma anche, sul piano rimediale, per l'accesso del lavoratore alla tutela risarcitoria riferita

al c.d. danno differenziale (e connessa azione di regresso riconosciuta all'Inail nei confronti dell'impresa "colpevole").

In altri termini, una volta che il contagio da Covid-19 viene attratto *ex lege* nell'area del potenziale infortunio sul lavoro, la questione si sposta sulla prova, che interessa sia le imprese che l'assicurazione sociale, della verifica dell'evento contagio in occasione del lavoro, nonché, in caso di accertamento positivo, sulla individuazione dell'oggetto dell'obbligazione di sicurezza gravante sulle imprese.

8. Quanto al primo aspetto, la complessità dell'accertamento probatorio rispetto ad un rischio comunque generico ha indotto l'Inail a richiamare il meccanismo della presunzione di origine professionale non solo per il contagio nelle strutture sanitarie, in cui può senz'altro parlarsi di aggravamento del rischio, ma anche (in misura meno convincente) per ogni altra attività che comporti un "costante" contatto col pubblico o con l'utenza. In difetto di tali condizioni operano invece le ordinarie circostanze indiziarie, anche se, proprio a causa della peculiarità dell'accertamento, si esclude la possibilità di riconoscere quale infortunio *in itinere* la contrazione del contagio sui mezzi pubblici.

Altrettanto problematica appare la individuazione dell'obbligazione datoriale, che ovviamente non coincide con l'ambito di operatività della tutela previdenziale. I dubbi non si riferiscono tanto alla sua funzione integrativa della disciplina di tutela della salute pubblica, che peraltro si presta ad una agevole declinazione nell'ambito dei rapporti contrattuali mediante misure di informazione, distanziamento e utilizzo dei canonici strumenti di protezione individuale, quanto nell'ipotizzata applicazione della norma di chiusura del sistema antinfortunistico (art. 2087 cod. civ.), con conseguente pretesa adozione, da parte dei datori di lavoro, di ogni misura utile, incluse quelle innominate, per la prevenzione del rischio da contagio.

L'immediato dibattito sorto in materia, dato l'impatto pratico delle diverse impostazioni teoriche, ha condotto all'elaborazione di due protocolli in cui il governo e le parti sociali hanno condiviso l'individuazione delle misure di sicurezza ritenute utili a fronteggiare l'emergenza sanitaria.

Tuttavia, persistendo i dubbi sull'efficacia normativa di tali pattuizioni e comunque sulla natura ipoteticamente esemplificativa delle misure ivi indicate, il legislatore sembra deciso ad intervenire sul punto, per cercare di dirimere le perplessità<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Nella legge di conversione del decreto legge n. 23/2020 è stato infatti introdotto un art. 29-*bis*, rubricato "Obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-19", in forza del quale si stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, co. 14, d.l. n. 33/2020. Con disposizione meno cristallina ma dal significato indubbiamente rafforzativo, si precisa inoltre che l'adempimento dell'obbligazione generale di sicurezza richiede anche l'adozione e soprattutto il mantenimento delle misure ivi previste. Più dubbio appare il riferimento alle ipotesi in cui "non trovino applicazione le predette prescrizioni", qui operando le misure contenute in protocolli o accordi sindacali di settore. Invero, non solo l'esistenza di tali fonti resta eventuale, ma neppure è chiaro in che modo tale disciplina residuale interferisca, sul piano dell'efficacia, con il rinvio effettuato dalla disciplina generale a delle regolamentazioni già esistenti ed espressamente nominate nel primo periodo della disposizione.

