



## Il caso italiano

Michele Tiraboschi

### La gestione dell'emergenza tra decretazione d'urgenza e coinvolgimento delle parti sociali

L'Italia è stato il primo Paese occidentale a essere pesantemente colpito dal coronavirus. L'emergenza sanitaria e medica, di cui Governo e istituzioni si sono iniziati a occupare tra la fine del mese di febbraio e l'inizio del mese di marzo 2020, si è rapidamente trasformata in una emergenza economica e anche sociale. Fabbriche, uffici e ambienti di lavoro (tra cui scuole e università) sono diventati uno dei principali "contesti sociali" di trasmissione del virus. A mano a mano che il Governo sospendeva, con una imponente decretazione d'urgenza, attività economiche e professionali ritenute non essenziali (luoghi di aggregazione come palestre, piscine, discoteche, luoghi di cultura come musei e gallerie d'arte, luoghi di formazione ed educazione come gli asili, le scuole, le università, e luoghi aperti al pubblico come bar e ristoranti) l'emergenza sanitaria si è trasformata in una emergenza occupazionale imponendo al Governo l'adozione di misure straordinarie per l'operatività delle attività strategiche (su tutti gli ospedali, i servizi garantiti dalle forze dell'ordine nei territori e la filiera alimentare) e per il sostegno del reddito dei lavoratori sospesi.

Nella gestione della crisi di particolare importanza è stato anche il ruolo delle parti sociali che, una volta preso atto della necessità di sospendere tutte le attività economiche e produttive non essenziali o strategiche, hanno consentito, pur con non poche tensioni, di contenere e governare scioperi spontanei di quei gruppi di lavoratori costretti a rimanere al lavoro anche nei territori più colpiti che sono anche quelli più industrializzati del Paese (Lombardia, Veneto e Emilia Romagna) nonostante l'emergenza sanitaria. Fondamentale, in questa prospettiva, è stato un accordo raggiunto tra il Governo e le principali associazioni di rappresentanza dei lavoratori e delle imprese volto a definire condizioni minime e inderogabili per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori rimasti in servizio.

Con uno sguardo d'insieme dei numerosi provvedimenti adottati in via emergenziale dal Governo nazionale, dai Ministri competenti e dai livelli decisionali intermedi si può dire che l'azione del Governo è consistita nel definire, con la gradualità del caso, (1) un generale divieto di licenziamento (individuale o collettivo) per motivi economici per tutto il periodo dell'emergenza, (2) l'elenco delle attività economiche e produttive di prima necessità e i servizi essenziali da garantire e se del caso potenziare con contestuale invito a differire ogni forma di sciopero e protesta, (3) l'elenco delle attività ritenute non indifferibili e dunque da sospendere; (4) una raccomandazione generale, e ove possibile, di riduzione dei contatti sociali causati dal lavoro grazie a un massiccio ricorso al lavoro da casa (c.d. *lavoro agile* e cioè una forma evoluta di telelavoro) che è diventata la modalità ordinaria di lavoro nella pubblica amministrazione, (5) un invito all'utilizzo in via emergenziale dei congedi retribuiti, dei congedi speciali retribuiti e delle ferie, (6) le misure universali di sostegno al reddito vuoi attraverso gli strumenti ordinari vuoi attraverso

misure straordinarie e in deroga alla legislazione vigente, (7) alcune misure straordinarie di sostegno economico alle imprese e ai settori produttivi colpiti dalla crisi economica che ha fatto seguito alla emergenza sanitaria.

Il quadro normativo emergenziale che ne è scaturito è imponente quanto caotico e alluvionale, caratterizzato per un verso dal ricorso a misure di tipo ordinario semplificate sul piano burocratico (lavoro agile, cassa integrazione) e per l'altro verso da misure straordinarie, collegate alla necessità di fronteggiare il particolare periodo di emergenza soprattutto per i settori meno strutturati (artigianato, commercio, turismo, pubblici esercizi) e per le imprese di minori dimensioni.

In via di prima valutazione si può affermare che la legislazione emergenziale non ha affrontato adeguatamente la sfida economica e sociale connessa alla emergenza sanitaria, presentando costanti incertezze interpretative e giungendo in ritardo rispetto all'urgenza che le difficoltà del caso richiedono. Nessuno certamente poteva prevedere la gravità della situazione e la rapidità e violenza della diffusione del virus e questo aiuta a spiegare le incertezze del Governo e anche talune tensioni tra le parti sociali come se si stesse contrapponendo il diritto alla salute e alla vita alla libertà di iniziativa economica privata. Sta di fatto che la crisi economica e sociale causata dal coronavirus ha ancora una volta mostrato l'arretratezza del modello sociale italiano e del relativo quadro giuridico ancora incentrato sulla protezione del lavoro dipendente della grande e media impresa con esclusione di lavoratori autonomi e temporanei (solo parzialmente coperti) e soprattutto di settori emergenti come quello del lavoro su piattaforma e anche del domestico e di cura che è stato lasciato senza alcuna forma di protezione (parliamo di 2 milioni di persone di cui 2/3 operanti in modo informale). Altro elemento di tensione sociale è stato poi dato (e lo vedremo meglio nei prossimi mesi) dai gravi divari territoriali tra Nord e Sud del Paese e della rilevante quota di lavoratori sommersi, pari a oltre 3,5 milioni di unità di lavoro non dichiarate, che si sono trovate senza protezioni e garanzie minimali anche dal punto di vista della tutela del bene primario della salute.

Infine, non si può rilevare come l'emergenza da coronavirus abbia consentito di rivalutare alcuni lavori umili, di regola appannaggio della forza lavoro femminile come personale di pulizia, infermiere e inservienti negli ospedali, personale di cura nelle case di riposo per gli anziani e personale domestico familiare, cassiere dei negozi e supermercati, ecc. Allarmante è stato anche il grado (scarso) di protezione del personale medico e paramedico e delle forze di pubblica sicurezza a cui in molti casi, colpa non solo dell'emergenza, non sono stati garantiti dispositivi di protezione individuale adeguati.

### **Esistenza o meno di norme di carattere generale che incidono sui diritti dei lavoratori, come ad esempio quelle relative alla dichiarazione di uno stato di emergenza o simili**

Il limitato quadro normativo ordinario per far fronte alla sospensione o riduzione della attività produttiva ha compromesso per un certo periodo di tempo anche alcuni dei diritti dei lavoratori. Nelle fasi iniziali dell'emergenza, prima ancora che il Governo adottasse misure di carattere straordinario, molti datori di lavoro hanno pensato (e alcuni tentato) di ricorrere alla sospensione del trattamento retributivo poiché l'impresa non aveva diritto all'accesso agli ammortizzatori sociali ordinari. L'ordinamento italiano, infatti, ammette che il datore di lavoro possa sospendere il trattamento retributivo del dipendente tutte le volte in cui vi sia un determinato evento a lui non imputabile, che non consente di svolgere l'attività di impresa (ad esempio, calamità naturali, mancanza di energia elettrica, provvedimento di chiusura da parte dell'autorità). Con i primi provvedimenti normativi, il mercato dei beni e servizi è andato quasi in corto circuito poiché tante aziende sono state obbligate alla chiusura (musei, cinema, teatri, centri sportivi) per diminuire le occasioni di contagio. Il rischio per molti lavoratori di non vedersi corrisposta la retribuzione per

diverse settimane è stato poi scongiurato, grazie allo stanziamento di fondi speciali volti a finanziare gli ammortizzatori sociali anche per i dipendenti delle imprese di ridotte dimensioni.

### **Lavoro da remoto: si scrive modernamente “lavoro agile” o “*smart working*”, si tratta nei fatti del vecchio lavoro da casa**

Per fronteggiare l'emergenza, l'idea di favorire il lavoro da remoto ai fini di contrasto alla diffusione del Covid-19 è da subito stata sostenuta all'interno del dibattito pubblico italiano. D'altronde la limitazione dei contatti sociali, sia nei luoghi di lavoro sia negli spostamenti per raggiungerli, è stata presto individuata dai consulenti medici del Governo come una priorità per contenere la diffusione del virus. In un breve volgere di tempo, con l'aumentare dei casi, sul fronte della promozione del lavoro da remoto a tali fini si è posto il legislatore che, nell'ambito della decretazione d'urgenza, ha approntato misure, via via più incisive, dirette a consentirne un largo utilizzo, nella forma del c.d. lavoro agile. L'ordinamento italiano conosce e disciplina due modalità di esecuzione della prestazione lavorativa da remoto: il telelavoro e il lavoro agile. In entrambi i casi si tratta di modalità di lavoro caratterizzate da una attività svolta a distanza rispetto alla sede di lavoro e con l'utilizzo di tecnologie.

Mentre il telelavoro trova la sua disciplina per lo più all'interno dei contratti collettivi, nel rispetto dell'Accordo quadro europeo del 2002, e solo limitatamente ad alcuni aspetti all'interno della legge (*privacy*, orario di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro), il lavoro agile è stato recentemente introdotto dal legislatore con la legge n. 81/2017. La finalità dell'intervento normativo è quella di favorire la diffusione di forme di lavoro da remoto, anche a prescindere dal requisito della regolarità della prestazione esterna e con caratteri di alternanza tra la prestazione resa in azienda e quella resa da remoto. L'adozione di questa modalità di lavoro, infatti, presuppone di sfruttare appieno le nuove possibilità concesse dalla tecnologia e dalle trasformazioni organizzative del lavoro, in una ottica funzionale al miglioramento della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Per poter adottare questa modalità di lavoro da remoto, si prevede che lavoratore e datore di lavoro stipolino un accordo individuale all'interno del quale, oltre alla durata a tempo determinato o indeterminato, sono definite le principali caratteristiche della prestazione resa da remoto: modalità di esercizio dei poteri datoriali (direttivo, di controllo e disciplinare), profili spazio-temporali della prestazione (orario di lavoro; luoghi di lavoro esterni; modalità di alternanza tra prestazione interna ed esterna ai locali aziendali), nonché strumentazione da utilizzare per la prestazione. Il lavoratore agile gode del diritto alla parità di trattamento rispetto ai lavoratori che operano solamente in sede aziendale. Per la tutela della salute e sicurezza si prevede che il datore di lavoro debba anche inviare annualmente una informativa scritta relativa ai rischi generali e specifici derivanti da tale modalità di lavoro. Infine, la legge prevede che l'accordo stipulato per l'adozione del lavoro agile sia sottoposto ad oneri di comunicazione amministrativa. Al pari del telelavoro, l'adozione della modalità di lavoro agile è possibile tanto nel lavoro privato quanto all'interno delle amministrazioni pubbliche.

In questa fase di emergenza, il legislatore italiano ha scelto di promuovere l'utilizzo del c.d. lavoro agile e non del telelavoro, intervenendo, da un lato, con una semplificazione provvisoria delle modalità di accesso a tale forma di lavoro e, dall'altro lato, raccomandandone l'utilizzo ai datori di lavoro in maniera via via più cogente per tutte le attività lavorative che possano essere svolte da remoto. Inoltre, al fine di favorire questa modalità di lavoro all'interno delle pubbliche amministrazioni sono state previste anche forme di incentivazione economica per permetterne l'adozione sotto il profilo strumentale.

In realtà, il lavoro agile si basa sulla libertà di scelta del prestatore di lavoro del luogo in cui svolgere il lavoro. Ma è chiaro che, in questa fase emergenziale, questa libertà è stata esclusa dal divieto di lasciare la propria casa e il proprio comune di residenza e si è tradotto in un massiccio lavoro da casa senza che persone e imprese fossero attrezzate e formate per una modalità di organizzazione del lavoro basata sui risultati più che sul tempo di lavoro. Senza dimenticare che, con la chiusura delle scuole, le case degli italiani sono diventate al tempo stesso luogo di difesa e cura e luogo di lavoro con una complicazione delle problematiche di conciliazione tra vita e lavoro.

### **Condizioni di lavoro in generale, a livello individuale, con riferimento ad istituti, ad esempio, come le ferie o la distribuzione dell'orario di lavoro**

Al fine di gestire l'emergenza, in assenza di informazioni e dati precisi sulla entità del fenomeno e la sua durata, il Governo ha raccomandato alle imprese e alle amministrazioni anche l'utilizzo di strumenti ordinari come i congedi ordinari retribuiti nel lavoro pubblico e il ricorso alle ferie nel settore privato. Questo al fine di evitare l'interruzione del rapporto di lavoro e anche il ricorso al licenziamento per motivi economici (facoltà questa poi paralizzata da successivi interventi emergenziali). Nella decretazione adottata dal Governo, non è stato riconosciuto un potere unilaterale al datore di lavoro di disporre in ferie i dipendenti; le norme di riferimento, infatti, si limiterebbero a raccomandare e promuovere e non ad "imporre" il ricorso a detto istituto. Anche se, per previsione legislativa, ordinariamente è il datore di lavoro a comunicare al prestatore di lavoro il periodo di godimento delle ferie, questo diritto è largamente attenuato dalla contrattazione collettiva che prevede forme di bilanciamento tra esigenze aziendali ed esigenze dei lavoratori, che anche nel periodo emergenziale andrebbero rispettate. Pertanto, se la richiesta di utilizzo delle ferie proviene dal lavoratore, questa deve essere necessariamente accolta; mentre, il datore di lavoro può solo limitarsi a chiedere la disponibilità dei lavoratori a farsi collocare in ferie.

Come ricordato, il Governo ha altresì incentivato i datori di lavoro pubblici e privati a promuovere l'utilizzo di periodi di congedo per far fronte alla necessità di sospendere le attività produttive e quindi diminuire le occasioni di contagio negli ambienti di lavoro. Anche in questo caso, la decretazione emergenziale si limita comunque a esortare il datore di lavoro a verificare preventivamente la possibilità di ricorrere al lavoro da remoto e solo qualora l'adozione di questa modalità non sia possibile, è concesso ripiegare sulla promozione (e non sulla imposizione) di periodi di congedo. Oltre ai congedi ordinari (quelli utili a coprire periodi di astensione dal lavoro per maternità o per malattia del figlio), il legislatore ha introdotto, limitatamente al periodo di emergenza, ulteriori tipologie di congedo speciali. In particolare, è previsto un congedo della durata pari a 15 giorni e con un'indennità pari al 50% della retribuzione per i lavoratori che hanno figli con età non superiore a 12 anni e i cui servizi scolastici ed educativi siano stati sospesi per via dei provvedimenti del Governo. Un ulteriore ampliamento del periodo di congedo è stato previsto per i lavoratori che assistono figli o parenti disabili.

### **Garanzie di salute e sicurezza per i lavoratori ancora operativi**

L'economia e il mercato non sono certo il solo profitto ma, piuttosto, un complesso sistema di organizzazione sociale che dà risposte ai bisogni delle persone. Bisogni primari e materiali (come il cibo e la cura) che sono soddisfatti dalla industria alimentare, dalla filiera farmaceutica, dalla filiera agricola, dai panifici e dai negozi alimentari e della distribuzione organizzata. E anche bisogni di altra natura che ruotano prevalentemente attorno al lavoro e cioè, come afferma la nostra Carta costituzionale, a quelle attività e funzioni che vedono il nostro concorso individuale al progresso materiale e spirituale della società. Per non parlare di quella vasta terra di mezzo, collocata tra sanità e assistenza, da sempre invisibile agli occhi di politici ed esperti, del lavoro domestico, del volontariato e del lavoro di cura e assistenza agli anziani, ai nostri figli e alle persone non

autosufficienti. Il diritto del lavoro e le relazioni industriali si inseriscono e “vivono” in questa dimensione, bilanciando i diversi valori in gioco.

Che le attività economiche e produttive avrebbero dovuto proseguire lo ha dimostrato l’intesa siglata il 14 marzo 2020 tra Governo, associazioni datoriali e associazioni sindacali maggiormente rappresentative, finalizzata a garantire condizioni minime di salute e sicurezza delle persone impiegate nelle ancora numerose fabbriche aperte, nella convinzione che non stiamo vivendo una contrapposizione di valori (la salute contro le esigenze del mercato) o di classe (i “padroni” contro i lavoratori) ma semplicemente il tentativo di reazione di una società impaurita – e in alcune zone del Paese anche stremate – di porre in essere condizioni minime di sopravvivenza che si basano anche sul funzionamento delle attività produttive e della economia.

L’intesa sottoscritta, quindi, non è solo un catalogo di prescrizioni tecniche da rispettare ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ma ha una enorme valenza politica e anche sociale. Il sindacato, senza retorica, ha dimostrato coraggio e responsabilità anche perché sarebbe stato molto più comodo scaricare la responsabilità (anche giuridica) della apertura delle aziende sugli imprenditori. Ma le criticità e i rischi per i lavoratori costretti a lavorare da direttive aziendali in luoghi di lavoro non sicuri sarebbero stati, nei fatti, maggiori.

Prioritariamente le parti hanno stabilito che è necessario che le imprese si impegnino a garantire una adeguata formazione e informazione ai lavoratori attraverso la distribuzione in azienda di opuscoli informativi. Al loro interno deve essere precisato che il lavoratore deve rimanere al proprio domicilio in caso di febbre o altri sintomi influenzali, avvertendo il proprio medico di famiglia; che questi deve lasciare l’azienda in presenza di condizioni di pericolo (sintomi influenzali, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti); l’impegno a rispettare le cautele sanitarie prescritte, come la distanza interpersonale, e a informare tempestivamente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l’espletamento della prestazione lavorativa. Il protocollo disciplina anche i casi di uscita del personale dai locali aziendali, preferendo lo scaglionamento per evitare la formazione di assembramenti. Prima dell’accesso al luogo di lavoro, il personale può essere sottoposto al controllo della temperatura corporea al fine di precludere l’accesso e isolare chi abbia più di 37,5°. Tale punto si pone apertamente in contrasto con quanto precisato dal Garante per la protezione dei dati personali, nella Nota pubblicata in data 2 marzo 2020. Vi si affermava, infatti, che il datore di lavoro deve astenersi dal raccogliere in maniera sistematica e generalizzata, attraverso specifiche richieste o indagini sul singolo lavoratore, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali in capo al lavoratore e ai suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra-lavorativa, spettando tali accertamenti ad operatori sanitari qualificati. Il documento dispone poi anche la preclusione dell’accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19 o provenga da zone a rischio.

Per i fornitori esterni sono state previste specifiche misure di riduzione delle occasioni di contatto con il personale aziendale, dovendo essere definiti procedure e percorsi a tal fine idonei. Allo stesso modo, gli autisti dei mezzi di trasporto dovranno rimanere a bordo e non accedere agli uffici, né ai relativi servizi igienici. In ogni caso andrà mantenuta una distanza di un metro dalle altre persone.

L’azienda, inoltre, deve assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni (mense e spogliatoi) e di svago. In questi ultimi spazi, peraltro, gli accessi devono essere contingentati, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all’interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di un metro tra le persone che li occupano. Va in particolare garantita la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica con adeguati detergenti di tastiere, schermi *touch*,

*mouse*, oltre agli spogliatoi, la mensa ed eventuali distributori di bevande e *snack*. In caso di accertata presenza di una persona con Covid-19 all'interno dei locali aziendali, si deve procedere alla pulizia, sanificazione e ventilazione di questi, secondo le disposizioni del Ministero della Salute. I datori di lavoro devono anche garantire idonei detergenti per le mani, essendo raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone.

Allo scopo di dare un sostegno economico alle imprese, considerate le significative spese da queste sostenute per garantire la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro, il Governo ha stanziato un importo di 50 milioni di euro da erogare alle imprese per l'acquisto di dispositivi e altri strumenti di protezione individuale.

Sulla scorta del protocollo del 14 marzo 2020 sono poi stati stipulati ulteriori protocolli dalle parti sociali, in relazione alle specificità del settore ad esempio, per le aziende edili, per il settore gas-acqua e per gli operatori sanitari. In particolare, in relazione a quest'ultimo caso, è doveroso rilevare che gli operatori medici e sanitari sono i più esposti al rischio di contagio del coronavirus. Per questa ragione, con la sottoscrizione in data 24 marzo 2020 del Protocollo per la prevenzione e alla sicurezza dei lavoratori della sanità, dei servizi socioassistenziali e sociosanitari, i sindacati hanno preteso di garantire in via prioritaria a tutto il personale che opera nei servizi sanitari e socioassistenziali gli *standard* di protezione in modo rigoroso. Il protocollo prevede che il datore di lavoro dovrà valutare il rischio di esposizione al contagio del Covid-19 del personale al fine di garantire appropriati dispositivi di protezione individuale, tali da offrire un livello di protezione ai lavoratori superiore a quello ritenuto adeguato dagli organismi tecnico-scientifici. Inoltre, il protocollo prevede che il personale medico e paramedico dovrà essere sottoposto periodicamente al test per riscontrare l'eventuale contagio da Covid-19. Infine, dovrà essere garantita la costante sanificazione dei luoghi di lavoro.

### **Ammortizzatori sociali e sostegno al reddito**

Attraverso la legislazione emergenziale il Governo ha introdotto misure speciali in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale. In particolare, sono stati previsti trattamenti di integrazione salariale per i lavoratori dipendenti da imprese operanti nei settori esclusi dalla applicazione dei vigenti strumenti ordinari di sostegno al reddito (la Cassa Integrazione Guadagni) e i fondi bilaterali di solidarietà dove presenti. Il Governo, inoltre, ha potenziato le risorse di alcuni ammortizzatori sociali ordinari e ne ha semplificato la procedura burocratica di accesso, pur garantendo l'informazione e la consultazione del sindacato, che può essere svolta anche in via telematica. A questi trattamenti di sostegno al reddito si aggiungono delle indennità *una tantum* riconosciute ad alcune tipologie di lavoratori autonomi, a lavoratori stagionali, ai lavoratori dello spettacolo e ai lavoratori agricoli (per un importo pari a 600 euro).

Dato il complesso assetto degli ammortizzatori sociali nell'ordinamento italiano, la tipologia di intervento applicabile a un dato lavoratore dipende *in primis* dal settore di appartenenza del datore di lavoro presso il quale è impiegato. Ad esempio, la sospensione dell'attività lavorativa dovuta al contenimento dell'epidemia può rappresentare una causa di evento oggettivamente non evitabile. La Cassa Integrazione Guadagni ordinaria prevede che tra le ipotesi di accesso al trattamento possa esservi l'evento non imputabile al datore e al lavoratore. Pertanto, le imprese che hanno diritto ad accedere a questa cassa sono coperte dalla tutela. Le aziende che, invece, non rientrano nel campo di applicazione di questa tutela, possono ricorrere ai diversi fondi di solidarietà a loro applicabili e a cui sono iscritte. Anche in questo caso sono state previste semplificazioni delle procedure con riferimento all'emergenza in corso. Per i datori di lavoro esclusi da altre casse ordinarie o fondi istituiti dalla contrattazione collettiva, il Governo ha istituito una speciale Cassa Integrazione Guadagni detta "in deroga" proprio per la sua durata temporanea e la sua speciale funzione

(sostenere la sospensione delle attività produttive per questo esclusivo periodo di emergenza). Rimangono tuttavia esclusi dalle misure i lavoratori dipendenti di datori di lavoro domestico.

### **Normativa di riferimento e primi commenti**

La normativa di riferimento, compresi gli interventi delle parti sociali, sono reperibili al seguente indirizzo internet: [www.bollettinoadapt.it/coronavirus-normativa-giurisprudenza-prassi](http://www.bollettinoadapt.it/coronavirus-normativa-giurisprudenza-prassi).

Per i primi approfondimenti vedi:

Francesco Seghezzi, Michele Tiraboschi (a cura di), [\*Orientarsi nella gestione dei profili giuslavoristi e sindacali della emergenza da Coronavirus dopo il d.l. n. 18/2020\*](#), *Bollettino speciale ADAPT* del 18 marzo 2020, n. 3 (in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)).

Michele Tiraboschi (a cura di), [\*Coronavirus: una emergenza non solo medica. Primi indirizzi operativi per la gestione dei rapporti di lavoro\*](#), *Bollettino speciale ADAPT* del 28 febbraio 2020, n. 2 (in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)).

**Michele Tiraboschi**  
Ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia (Italia)  
Coordinatore scientifico di ADAPT