

# LABOR

4

Il lavoro nel diritto

Rivista bimestrale

luglio-agosto 2017

DIRETTA DA  
Oronzo Mazzotta

[www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it)

## IN EVIDENZA

- 1973 - 2017: la metamorfosi del processo del lavoro  
Maurizio Cinelli
- Atipicità, flessibilità e contratto di lavoro subordinato  
Gaetano Zilio Grandi
- I criteri di scelta nel licenziamento individuale per g.m.o.  
Elisabetta Tarquini
- Focus sul precariato nel pubblico impiego  
Michele De Luca e Vincenzo De Michele
- Giurisprudenza commentata  
Marco Biasi, Silvia Ortis, Stefano Iacobucci, Giulia Marchi

  
**Pacini  
Giuridica**

**Saggi**

- MAURIZIO CINELLI, *1973-2017: la metamorfosi del processo del lavoro*..... p. 375
- GAETANO ZILIO GRANDI, *Atipicità, flessibilità e contratto di lavoro subordinato: passato, futuro e ruolo del contratto collettivo*..... » 381
- ELISABETTA TARQUINI, *“I criteri di scelta dei licenziandi nel licenziamento individuale per g.m.o. tra applicazione del canone di buona fede e divieti di discriminazione* ..... » 389

**Focus – Il precariato nel pubblico impiego**

- MICHELE DE LUCA, *Precariato pubblico: condizionalità eurounitaria per divieti nazionali di conversione*..... » 399
- VINCENZO DE MICHELE, *Alla ricerca della tutela effettiva dei precari pubblici in Europa e in Italia* .... » 415

**Giurisprudenza commentata**

- MARCO BIASI, *La Cassazione e la delicata questione della (ir)rilevabilità d'ufficio della nullità del licenziamento* (nota Corte di Cassazione, Corte di Cassazione, sentenza 24 marzo 2017, n. 7687) .. » 437
- SIVIA ORTIS, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: da extrema ratio a strumento imprenditoriale* (Corte di Cassazione, sentenza 7 dicembre 2016, n. 25201) ..... » 449
- STEFANO IACOBUCCI, *Lo strano caso dell'apprendistato: alla ricerca della durata* (Corte d'appello di Caltanissetta, sentenza 29 novembre 2016) ..... » 465
- GIULIA MARCHI, *Il licenziamento illegittimo nel periodo di prova in caso di nullità della clausola di prova* (Tribunale di Milano, sentenza 3 novembre 2016)..... » 479

# Atipicità, flessibilità e contratto di lavoro subordinato: passato, futuro e ruolo del contratto collettivo\*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Atipicità e flessibilità nel diritto civile. – 2.1. Tipo e sottotipo. – 2.2. Il caso del contratto di lavoro. – 3. Forme flessibili del lavoro e sistema sindacale. – 3.1. Il ruolo della legge. – 4. Dal contratto nazionale al contratto aziendale. – 5. Le diverse finalità e i nuovi protagonisti.

*Sinossi:* L'intervento, dopo una breve analisi del rapporto tra il concetto di tipicità e quello di flessibilità nei contratti di lavoro, ed un veloce parallelismo col rapporto tra tipo e sotto-tipo proprio del sistema civilistico, si interroga sul se e come il lavoro flessibile ha risentito degli sviluppi del sistema politico-sindacale.

*Abstract:* The essay, after giving a quick overview on the concepts of flexible and atypical work – also from a civil perspective –, wonders if and how the industrial relations system has affected flexible employment contracts.

PAROLE CHIAVE: lavoro flessibile – autonomia – subordinazione – tipo e sotto-tipo contrattuale – relazioni industriali.

## 1. Premessa.

Il discorso intorno alle forme flessibili del lavoro risente vieppiù, come ovvio, degli sviluppi del sistema politico-sindacale.

Non a caso, dunque, la relazione tra nuove tipologie contrattuali e grado di coesione sociale

---

\* Il presente scritto riproduce la relazione svolta presso il Corso di Alta Formazione "Il diritto del lavoro tra tradizione e rinnovamento" organizzato dalla Fondazione Giuseppe Pera, il 21 aprile 2017.

## Indice analitico delle sentenze

Apprendistato – termine d'impugnazione – formazione a tempo determinato - tempo indeterminato – licenziamento lavoratrice-madre – nullità – reintegra (*App. Caltanissetta, 29 novembre 2016, con nota di IACOBUCCI*)

### Licenziamenti

– impugnativa del licenziamento – causa petendi – principio dispositivo – mutatio libelli – divieto – irrilevabilità d'ufficio (*Cass., sez. lav., 24 marzo 2017, n. 7687, con nota di BIASI*)

– licenziamento in prova – contratto a tutele crescenti – illegittimità – carenza forma scritta del patto di prova – insussistenza del fatto contestato (*Trib. Milano, 3 novembre 2016, con nota di MARCHI*)

– licenziamento per giustificato motivo oggettivo – incremento profitti o migliore efficienza gestionale – legittimità – sussistenza (*Cass., sez. lav., 7 dicembre 2016, n. 25201, con nota di ORTIS*)

## Indice cronologico delle sentenze

Giorno	Autorità	Pagina
	<b>2016</b>	
	<i>Novembre</i>	
3	Trib. Milano	481
29	App. Caltanissetta	467
	<i>Dicembre</i>	
7	Cass., sez. lav., n. 25201	451
	<b>2017</b>	
	<i>Marzo</i>	
24	Cass., sez. lav., n. 7687	439

### Notizie sugli autori

MARCO BIASI – ricercatore nell'Università degli Studi di Milano

MAURIZIO CINELLI – già professore ordinario nell'Università degli Studi di Macerata

MICHELE DE LUCA – già presidente di sezione titolare presso la Corte di Cassazione

VINCENZO DE MICHELE – avvocato nel foro di Foggia

STEFANO IACOBUCCI – dottorando di ricerca nell'Università degli Studi di Padova

GIULIA MARCHI – dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Milano

SILVIA ORTIS – dottoranda di ricerca nell'Università Ca' Foscari di Venezia

ELISABETTA TARQUINI – consigliera presso la Corte d'appello di Firenze

GAETANO ZILIO GRANDI – professore ordinario nell'Università Ca' Foscari di Venezia

si pone quale elemento tipico nello sviluppo del sistema di disciplina del mercato del lavoro, da un lato, e delle relazioni sindacali, dall'altro.

E tuttavia, i pur evidenti ed ineluttabili cambiamenti del (e nel) mondo del lavoro non possono ridursi ad uno scenario, invero solo ipotizzato, di disoccupazione di massa<sup>1</sup>, ma debbono necessariamente accompagnarsi ad una rilettura e forte ri-affermazione dei diritti del lavoro; e in tale contesto, anche del ruolo e delle prospettive del sindacato e della negoziazione *lato sensu*, e dunque delle diverse forme e livelli di contrattazione collettiva, concertazione, dialogo sociale o comunque si voglia denominare l'intervento delle parti sociali sul versante dei lavoratori sui temi "classici" del diritto del lavoro.

## 2. Atipicità e flessibilità nel diritto civile.

Prima di affrontare questo tema appare necessario tuttavia sviscerare il rapporto tra le nozioni stesse di atipicità e flessibilità e quelle, analoghe, vissute nel diritto civile, nella quale la nostra materia, come noto, trova fondamento. Così cercheremo di dare brevemente conto della teoria tradizionale in proposito, del suo superamento, di altre proposte interpretative legate all'evidente specialità della disciplina giuslavoristica (dante luogo al c.d. *prototipo normativo*), della ricerca di una fattispecie unitaria minima; arrivando a considerare altresì gli sviluppi "interni" al diritto del lavoro di tali concetti, soprattutto se riguardati nella concretizzazione "normativa" in veri e propri contratti di lavoro denominati di volta in volta speciali, atipici e flessibili, sotto la luce comunitaria; e giungendo infine a ipotizzare che probabilmente la flessibilità (nelle scelte, sempre più obbligate, imprenditoriali) appare essere, oggi, tra lavoro subordinato e autonomo<sup>2</sup>.

### 2.1. Tipo e sottotipo.

Partendo dal primo punto risulta evidente come nel diritto civile la nozione di tipo contrattuale risultasse presupposto e conseguenza ad un tempo del principio di libertà contrattuale di cui all'art. 1322 c.c.; di più, già nella Relazione al Re, accogliendo l'idea per la quale la distinzione tra contratti atipici e atipici trovava causa nella presenza, o meno, di una disciplina specifica applicabile, e, ancor più a monte, nel fatto che la prassi (e qui è d'uopo richiamare la nozione di causa del contratto quale "funzione economico-sociale" di Betti) influenza ovviamente i diversi schemi regolamentari. Ma il diritto del lavoro, come noto, rappresenta un evidente limite all'autonomia privata, come ampiamente ribadito in dottrina<sup>3</sup> e per ciò stesso mette in difficoltà la tradizionale distinzione in base alla presenza di una specifica di-

<sup>1</sup> ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, 2000.

<sup>2</sup> Su questi aspetti cfr. *passim* già SPEZIALE, *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme*, in PERULLI (a cura di) *Il rapporto di lavoro subordinato. Costituzione e svolgimento*, in BESSONE (diretto da), *Trattato di Diritto Privato*, Giappichelli, 2007.

<sup>3</sup> Per tutti BIANCA, *Il contratto, Diritto civile*, vol. III, Giuffrè, 1987, 463 e ss.

sciplina legale, che in questo caso appare una e condivisa da tutte le tipologie astrattamente riconducibili al lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.; *neutralizzando* così il possibile conflitto tra tipo e causa.

E tuttavia è proprio il diritto civile, nelle sue interpretazioni, a fornire gli strumenti con i quali, di lì a poco, anche la nostra materia tenterà di risolvere annose diatribe (*in primis* l'alternativa autonomia/subordinazione), elaborando il metodo tipologico e quindi la sua versione "funzionale", vera e propria via di fuga nei processi di qualificazione dei contratti di lavoro<sup>4</sup>. E da lì alla ricostruzione ed utilizzazione, nella medesima direzione, del c.d. sottotipo il passo è stato breve sebbene senza grande seguito nella stessa civilistica<sup>5</sup>.

## 2.2. Il caso del contratto di lavoro.

Spostandoci sul versante più ristretto del diritto del lavoro e dei suoi interpreti, vanno segnalati i tentativi ricostruttivi, taluni dei quali all'interno del quadro tradizionale di cui si è detto e altri in suo superamento.

Tradizionalmente la dottrina lavoristica ha sempre fatto uso della locuzione "speciale" per significare che una data tipologia contrattuale trovava apposita disciplina al di fuori del codice civile; il che, evidentemente, terrebbe all'interno del canone il solo contratto di lavoro subordinato all'interno dell'impresa, posto che per il resto lo stesso codice utilizza l'espressione "particolari rapporti" già per il lavoro domestico; chiaro, e primo, esempio, appunto, di contratto "speciale". Insomma da quel momento in poi la "specialità" comincia a confondersi con quella che verrà individuata come la caratteristica tipica dei "nuovi" contratti di lavoro (espressione mutuata da De Nova, con riguardo ai contratti civilistici), ovvero la atipicità e flessibilità. La compatibilità delle regole del lavoro subordinato nell'impresa è prevista, infatti, fatta salva la specialità del rapporto. E i rapporti, complice la tendenziale modificazione dell'assetto organizzativo della stessa impresa, divengono vieppiù "speciali", lasciando da parte, solo per ora, ogni considerazione su titolo III del Libro V, in tema di lavoro autonomo<sup>6</sup>. A voler seguire la dottrina civilistica, peraltro, occorre altresì dar conto dell'utilizzo, anche da parte di quella lavoristica, della teorica del tipo/sottotipo<sup>7</sup>: se dunque, come anticipato e sulla scorta della causa del contratto – *id est* la subordinazione –, già l'art. 2094 c.c. delinea un sottotipo, in quanto relativo ad una attività lavorativa svolta specificamente nell'ambito di un'impresa, va da sé che si potrebbero configurare altri sottotipi, in particolare ravvisabili nei contratti di apprendistato e di formazione, ove, appunto, la causa risulta mista e dunque diversa da quella, per così dire lineare, di cui all'art. 2094 c.c.

Sulla scorta di tali considerazioni anche la dottrina lavoristica si muove, sebbene con evidenti finalità di politica del diritto, ritenendo "speciale" un rapporto di lavoro nel quale mancano

<sup>4</sup> Per tutti NOGLER, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato* in *GDLE*, 1990, I, 182-224.

<sup>5</sup> *Amplius* SPEZIALE, *op. cit.*, e ivi gli opportuni riferimenti.

<sup>6</sup> Per tutti in tema PERULLI, *Il lavoro autonomo*, in *Tratt. CM*, 1996.

<sup>7</sup> Su cui si rimanda a A. CATAUDELLA, *I contratti. Parte generale*, Giappichelli, 2000, e già CARNELUTTI, *Teoria generale del diritto, Foro Italiano*, 1940; *Amplius* v. ancora SPEZIALE, *op. cit.*

o sono presenti diversi elementi essenziali, cui consegue l'applicazione di diverse discipline ovvero, in definitiva, riconoscendo semplicemente la possibilità che discipline speciali siano previste in presenza di particolarità della fattispecie più che di alterazioni funzionali. Così, tuttavia e come avvertito, la strada per ricondurre alla disciplina del "prototipo normativo" ogni rapporto nel quale viene dedotta un'attività lavorativa risulterebbe sgombra.

Solo che, da un lato si controbatte che simili dubbi e dunque opinabilità di giudizio potrebbero essere ridotti dalla presenza di una disciplina specifica ed esclusiva<sup>8</sup>; dall'altra va considerato che il tipo (o sottotipo, o sotto sottotipo...) comunque precede ed è seguito dagli effetti, in una evidente e diretta relazione fattispecie/effetti, potendosi semmai distinguere in ragione della natura del datore di lavoro e delle esigenze di flessibilità dell'impresa.

In tal modo la sfuggente – per i noti motivi – sagoma dell'art. 2094 c.c. e della subordinazione (*id est* potere direttivo) si attergerebbe quale chiave unitaria per l'applicazione, di nuovo, dell'intero assetto di tutele costruito nel tempo. E, andando oltre, si è potuti arrivare a immaginare una fattispecie "generale" distinta da quelle, appunto, "discrete", con ovvie ricadute sul piano della dilatazione delle tutele ma anche dei limiti a possibili deviazioni da tale schema (e effetto) generale<sup>9</sup>.

Non vi è dunque di che stupirsi se mutuando una nota espressione di Umberto Romagnoli si può parlare dell'arrivo di un "bastimento carico di..." contratti di lavoro atipici e flessibili. Qui, per quanto sopra riferito, il concetto di atipicità è diverso ma in realtà coerente con quanto avvenuto nel diritto civile, nel senso che qui come lì la tipizzazione segue lo sviluppo storico e normativo della materia. Lo scriveva Betti (causa come funzione economico e sociale), lo si leggeva nella relazione al Re (prassi economico-normativa), e lo ha scritto chiaramente M. D'Antona<sup>10</sup> seguito da chi riconosce appieno il ruolo della flessibilità nel diritto del lavoro dagli anni '80 in poi<sup>11</sup>.

In questo modo, inoltre, il tipo contrattuale diviene modello di disciplina esclusiva, in ragione di ciò che le parti hanno potuto volere alla luce della automatica sostituzione della disciplina tipica del diritto del lavoro<sup>12</sup>; senza tuttavia poter impedire una evidente attenuazione del campo di applicazione dello statuto protettivo esclusivo con riguardo a quelli che abbiamo chiamato "nuovi" contratti di lavoro, nei limiti della imperatività e inderogabilità del "tipo imposto" di cui, anche, all'art. 1322 c.c. Così che è anche facile concludere che una scansione in tipi e sottotipi nel diritto del lavoro sfumerebbe comunque nel dettato della legge, che impone una disciplina generale o parziale ma comunque sostitutiva<sup>13</sup>.

Al massimo, si è detto, si può parlare di una flessibilità tipologica *à la droit communautaire*,

<sup>8</sup> NAPOLI, *La stabilità reale del rapporto di lavoro*, Franco Angeli, 1980.

<sup>9</sup> COSÌ PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione: poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1985; più di recente in tema CESTER, *Il neotipo e il prototipo: precarietà e stabilità*, e PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, entrambi in MAZZOTTA (a cura di), *Lavoro ed esigenze dell'impresa tra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, Giappichelli, 2016.

<sup>10</sup> D'ANTONA, *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, in AMATO (a cura di), *I destini del lavoro. Autonomie e subordinazione nella società postfordista*, Franco Angeli, 1998.

<sup>11</sup> ARRIGO, LOY, ICHINO, ROCCELLA, *Il diritto del lavoro dopo l'emergenza*, Milano, 1988.

<sup>12</sup> MAZZOTTA, *Presentazione*, in Id. (a cura di), *Lavoro ed esigenze*, op. cit.

<sup>13</sup> Per tutti il classico DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, 1976.

riferibile cioè a modelli di lavoro non *standard*<sup>14</sup>; immediatamente riguardata come affermazione di un pensiero unico e di una ideologia liberista<sup>15</sup>. Si è tuttavia visto come nel nostro paese il vento della flessibilità soffi da ben prima, almeno da fine '70 e inizio '80: solo che in quegli anni essa veniva declinata e accompagnata dalla contrattazione collettiva "confederale", come dimostra la disciplina dapprima negoziale del primo contratto a termine con finalità formative, nel 1977, e quindi anche legale del contratto di formazione e lavoro e di quello a tempo parziale, sfociata nella l. 863 del 1984 e, infine, del contratto a termine, con la l. 56/1987.

Si è anche già avvisato che le cause di questa flessibilità, a questo punto anche tipologica volendo adottare i lemmi civilistici, risiedono in cause ed eventi abbastanza definiti: fenomeni di riorganizzazione e ristrutturazione delle imprese italiane, crisi delle organizzazioni dei lavoratori e spinta della comunità europea con conseguenti strappi del legislatore (maggiore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro ma anche contestuale introduzione di incentivi alla concertazione locale<sup>16</sup>, sino ad arrivare alla apertura legale a plurime tipologie (queste sì con disciplina specifica) con il d.lgs. 276/2003, legittimando allo stesso tempo interpretazioni circa la rinascita o rivalutazione dell'autonomia individuale<sup>17</sup>.

Così nel d.lgs. 276/2003 si assiste, a nostro avviso, solo ad una conferma di quanto avvenuto prima: contratto a termine negoziato, a tempo parziale, apprendistato, lavoro interinale e contratto di formazione e lavoro, in verità preesistevano; ciò che invece cambia appare il segno delle stesse tipologie, da eccezioni a tendenziali regole, con significative definizioni nel senso di una sempre maggiore possibilità di utilizzo e nel contempo la creazione o riconoscimento di nuove forme di lavoro subordinato, talora pressoché impraticabili o prive di margini di attuazione (ad es. lavoro ripartito, contratto di inserimento), e altre volte ancora veicolo di abusi rispetto al modello *standard* di cui si è detto, che nel contempo appare declinare.

La più recente riforma, infine, a nostro avviso meritevole nella misura in cui accorpa in un solo provvedimento l'intera disciplina delle tipologie contrattuali *atipiche* o *flessibili* "tipiche" (ci si perdonerà il gioco di parole), sembra riaffermare la "predilezione" per il contratto *standard*, evidentemente in cambio di una apertura sul terreno della flessibilità questa volta in uscita, mediante il "nuovo" contratto di lavoro subordinato "a tutele crescenti", applicabile comunque, come noto, solo agli assunti a far data dal 15 marzo 2015.

<sup>14</sup> GRANDI, *Il problema della subordinazione tra attualità e storia*, in *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Fondazione Pastore, 1999, e già OCSE, *Il rapporto sulla situazione economica in Italia*, 1994.

<sup>15</sup> PERULLI, SPEZIALE, *L'art.8 della legge 14 settembre 2011 e la rivoluzione di agosto del diritto del lavoro*, in *WP D'Antona*, It., 132/2011.

<sup>16</sup> Cfr. VISCOMI (a cura di), *Questioni sul lavoro sommerso e lo sviluppo locale*, Ed. Rubettino, 2008.

<sup>17</sup> D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, e MAZZOTTA, *Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*, in *GDLRI*, 1990, 455 e ss., 489 ss. e in *Autonomia individuale e contratto di lavoro*, *Atti del congresso nazionale di diritto del lavoro*; e altresì SIMITIS, *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in *GDLRI*, 1990, 82 ss.



### 3. Forme flessibili del lavoro e sistema sindacale.

Ricostruito il quadro normativo in tema di tipicità e flessibilità dei contratti di lavoro, e accennato al rapporto con quanto avvenuto nel sistema civilistico, si può ora conclusivamente affrontare quanto anticipato in premessa, ovvero se e come le forme flessibili del lavoro hanno risentito degli sviluppi del sistema politico-sindacale.

Evidenti sono, si è anticipato, le relazioni tra contrattazione-sindacato e rapporti di lavoro c.d. flessibili, rese ancor più problematiche dagli sviluppi interni alla sistema negoziale, in termini di struttura e competenza dei diversi livelli contrattuali.

#### 3.1. Il ruolo della legge.

La prima disciplina dei lavori atipici di prima generazione (termine, *part-time*, formazione-lavoro) trova indubbiamente una matrice comune, sebbene in tempi diversi: quella della promozione del ruolo del sindacato, e di quello maggiormente rappresentativo *ex art.* 19 St. lav., nella regolazione concreta delle singole fattispecie, come ben traspare nella legislazione di riferimento (l. 863/84, l. 56/87). In questi provvedimenti, cioè, le istanze di flessibilità si coniugano perfettamente con il crescente significato delle determinazioni del sindacato confederale, in coerenza con la sempre maggiore partecipazione di quest'ultimo alle scelte di politica economica dei primi anni '80, che davano luogo, come rilevato, alle prime – e certo meno strutturate – esperienze di concertazione sociale in Italia<sup>18</sup>.

In questi casi, peraltro, le organizzazioni sindacali utilizzano i due livelli della contrattazione, nazionale di categoria (art. 23 l. 56/87, per i contratti a termine) ed aziendale (art. 5 l. 863/84, per le "quote" di lavoratori a tempo parziale). La flessibilità delle forme di accesso al lavoro, già a far data dalla metà degli anni '80<sup>19</sup>, si muoveva cioè secondo un modello di coesistenza, potremmo dire pacifica, con il ruolo del sindacato e la funzione della contrattazione collettiva.

Solo che di lì a poco almeno due, rilevanti, elementi avrebbero posto in luce le crepe di tale sistema e segnalato la necessità di una ulteriore riscrittura di regole e strumenti di flessibilizzazione del rapporto. La crisi politico-economica dei primi anni '90 e la crisi dello stesso sindacato confederale, spingono invero ad un profondo ripensamento del sistema di relazioni industriali e delle strade percorribili in termini di flessibilizzazione nella regolamentazione e definizione giuridica stessa dei rapporti flessibili o atipici.

Il primo istituto toccato è il contratto di formazione e lavoro, strumento di occupabilità, prima ancora che formativo, secondo quanto ripetutamente espresso dalla Corte costituzionale. Nel 1997 tocca al contratto a termine (l. 196/97), o meglio a quelle disposizioni più rischiose per le imprese già contenute nella l. 230/62 e non ancora modificate. Le imprese auspicano,

<sup>18</sup> ZILIO GRANDI, *Concertazione e dialogo sociale*, in F. CARINCI, MISCIONE (a cura di), *Dal Libro bianco alla legge delega sul mercato del lavoro*, Ipsos, 2002, 17-22.

<sup>19</sup> ARRIGO, LOY, ICHINO, ROCCELLA, *op. cit.*

e curiosamente ottengono da un governo *pro labour*, una sorta di monetizzazione delle sanzioni per il superamento del termine, al fine di salvaguardare gli interessi degli imprenditori più distratti o peggio ancora. E sempre nel 1997 “sfonda” anche il lavoro interinale o temporaneo, in ritardo rispetto al resto dell’Europa e ciò nonostante con non indifferenti punti di attrito con il sistema del diritto del lavoro e necessità di successive modifiche.

In questi casi, tuttavia – e in realtà in tutta la legislazione/contrattazione del decennio ‘90 – gli interessi emergenti appaiono ancora convergenti: l’interesse alla *coesione sociale* da parte del governo e del sistema politico, l’interesse ad una *flessibilizzazione* sostanzialmente negoziata di parti della disciplina giuslavoristica da parte del sistema-impresa, l’interesse ad una continua *partecipazione ai processi* in funzione neo promozionale del sindacalismo confederale.

Si è infatti riferito in altra sede che solo una crescente atipicità dei rapporti insieme ad un nuovo ruolo del sindacato e della contrattazione collettiva appare in grado di porsi costruttivamente in relazione con il mutabile contesto economico-produttivo, con l’ulteriore beneficio di “riequilibrare la dialettica tra economie molto forti e deboli” all’interno del nostro paese<sup>20</sup>.

#### 4. Dal contratto nazionale al contratto aziendale.

Se dunque precedentemente il sindacato rifuggiva le tentazioni verso la diversificazione dei rapporti, e dall’utilizzo del contratto collettivo aziendale, al precipuo fine di garantire *standard* di disciplina e di rappresentatività collettiva piuttosto che individuale, il medesimo accetta la sfida e, dunque, un proprio ruolo, sia nel settore “privato” che in quello “pubblico”, di cui seguono solo alcuni esempi, utili a far emergere alcune tendenze.

In linea generale i contratti nazionali di categoria si sono dimostrati piuttosto sensibili al legame tra flessibilità nella tipologie lavorative e tematiche occupazionali. E molti si sono caratterizzati per previsioni di ampia apertura verso i rapporti flessibili, disciplinando altresì minuziosamente, nel corso del tempo, i diversi istituti “flessibili”, ivi compreso il lavoro temporaneo, il lavoro ripartito (o *job sharing*) e addirittura lo *stage*.

Con specifico riferimento al lavoro a termine, i contratti nazionali di categoria hanno nel tempo teso ad allargare, secondo le previsioni della legge n. 56/87, e poi del d.lgs. del 2001, le ipotesi di apposizione del termine. Dall’altra parte, il rapporto di lavoro a tempo parziale veniva individuato come “strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa”.

<sup>20</sup> LASSANDARI, *La contrattazione e il contratto collettivo*, Ediesse, 2003.

## 5. Le diverse finalità ed i nuovi protagonisti.

La disamina di alcune disposizioni collettive in tema di rapporti flessibili, intesi nel senso anticipato, ha consentito, consente e consentirà ancor oggi alcune osservazioni di chiusura, avendo come stella polare non solo la difficoltà concettuale e dogmatica nel ricostruire in termini giuridici le stesse tipologie contrattuali, ma anche la presenza di diversi interessi – dell'impresa, dei lavoratori, del sindacato, dello Stato – in un simile, problematico, contesto.

a. La nascita delle forme flessibili di lavoro risponde in primo luogo ad un'esigenza – e a un interesse – certo delle imprese, ma anche di determinati lavoratori, appartenenti a fasce deboli nel mercato del lavoro. La *ratio* è occupazionale, da un lato, e economica, dall'altro. Tali lavori costano meno all'impresa e consentono un dose di flessibilità sino a quel momento pressoché inesistente.

b. Lo sviluppo delle stesse piega tuttavia spesso verso il versante imprenditoriale, sino ad arrivare a costituire uno strumento di reale liberalizzazione del e nel mercato del lavoro, come nel caso del contratto a termine.

c. In tutto il tragitto – dalla metà degli anni '80 ad oggi – il sindacato ha assunto un ruolo di mediatore tra le diverse istanze, individualiste, delle imprese e dei lavoratori; e la contrattazione collettiva diviene strumento principe della c.d. flessibilità (appunto!) negoziata. E negoziata ai diversi livelli possibili, nazionale, aziendale, territoriale; e con i più svariati strumenti, patti, accordi, contratti collettivi, protocolli tripartiti o addirittura a quattro, e con soluzioni talora sperimentali o innovative, in un evidente crescendo diacronico.

d. Tuttavia la contrattazione collettiva finisce per essere, agli occhi dei lavoratori, il reale strumento di flessibilità, con conseguenti esiti in termini di diminuzione di rappresentatività ed altro ancora.

e. È forse questo che ha spinto parte dei lavoratori a non disdegnare ipotesi di individualizzazione del rapporto di lavoro, sino a legittimarsi indirettamente un ripensamento del carattere inderogabile della norma collettiva e di legge in materia di lavoro (di cui è esempio il noto e discusso art. 8 l. 148/2011).

f. Se ciò è vero si comprende anche la ricerca di nuovi ruoli per il sindacato e per gli strumenti tipici (contrattazione e sciopero). Un sindacato che sembra quasi ripiegare su se stesso, sulla sua tradizionale dimensione antagonista, mentre occorrerebbe rafforzare la prospettiva contrattualistica e negoziale se non, addirittura, collaborativa.

g. Il punto è che tale opera di riaffermazione dello strumento negoziale e della stessa concertazione, intesa come "metodo", appare ancora piuttosto limitata, se non proprio impedita, da fattori esogeni, politici, economici e sindacali.

