



NILDE

Network Inter-Library Document Exchange

Il presente documento viene fornito attraverso il servizio NILDE dalla Biblioteca fornitrice, nel rispetto della vigente normativa sul Diritto d'Autore (Legge n.633 del 22/4/1941 e successive modifiche e integrazioni) e delle clausole contrattuali in essere con il titolare dei diritti di proprietà intellettuale.

La Biblioteca fornitrice garantisce di aver effettuato copia del presente documento assolvendo direttamente ogni e qualsiasi onere correlato alla realizzazione di detta copia.

La Biblioteca richiedente garantisce che il documento richiesto è destinato ad un suo utente, che ne farà uso esclusivamente personale per scopi di studio o di ricerca, ed è tenuta ad informare adeguatamente i propri utenti circa i limiti di utilizzazione dei documenti forniti mediante il servizio NILDE.

La Biblioteca richiedente è tenuta al rispetto della vigente normativa sul Diritto d'Autore e in particolare, ma non solo, a consegnare al richiedente un'unica copia cartacea del presente documento, distruggendo ogni eventuale copia digitale ricevuta.

Biblioteca richiedente: Biblioteca di scienze giuridiche e dello sport. Diritto privato. Università degli studi di Palermo

Data richiesta: 18/09/2018 09:43:43

Biblioteca fornitrice: Biblioteca di Economia e Giurisprudenza Università di Brescia

Data evasione: 18/09/2018 11:24:41

Titolo rivista/libro: Il %odiritto del lavoro al tempo della crisi

Titolo articolo/sezione: Intervento

Autore/i:

ISBN: 978-88-14-18123-8

DOI:

Anno: 2013

Volume:

Editore: Giuffrè

Pag. iniziale: 276

Pag. finale: 283

ASSOCIAZIONE ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO E DELLA SICUREZZA SOCIALE

Annuario di Diritto del lavoro

N. 48

IL DIRITTO DEL LAVORO AL TEMPO DELLA CRISI

*ATTI DEL XVII CONGRESSO NAZIONALE
DI DIRITTO DEL LAVORO
PISA, 7-9 GIUGNO 2012*



GIUFFRÈ EDITORE



ISBN 88-14-18123-3

Università degli Studi di Brescia Sistema Bibliotecario di Ateneo	
Biblioteca di Economia e Giurisprudenza	
N° inventario: 213889	
Anno: 2014	BC:

5560 24 SET. 2014

© Copyright Dott. A. Giuffrè Editore, S.p.A. Milano - 2013
Via Busto Arsizio, 40 - 20151 MILANO - Sito Internet: www.giuffre.it

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 VARESE - Via F. Guicciardini 66

Agostini Maria
Aimo Maria P
Albi Pasqualin
Alessi Cristina
Allamprese An
Altavilla Rena
Altimari Mirk
Alvino Ilario
Andreana Pier
Angelini Lucio
Anibaldi Valen
Avio Alberto
Avondola Aria
Bacchini Fran
Ballestrero M
Balletti Emil
Barbera Marz
Barbieri Mar
Bari Michela
Basenghi Fra
Battisti Anna
Bavaro Vince
Bellardi Lau
Bellavista Al
Bellomo Stef
Berti Valerio
Bettini Marin
Bianchi Mat
Bolego Giorg
Bollani Andr
Bonardi Oliv
Borelli Silvia
Borghesi Paol
Borgogelli F
Borzaga Ma
Boscati Ales
Bozzao Paol
Brino Vania

tario Generale
andidato dalla
guridad Social

cati anche af-
rossime inizia-
li del IX Con-
e la Seguridad
1 al 4 ottobre
blin, Irlanda,
id, 25-27 giu-
avrà luogo in
5.

INDICE

<i>Elenco dei partecipanti</i>	v
<i>Cronaca del Congresso</i>	xI

PARTE PRIMA

RELAZIONI ED INTERVENTI

Giovedì 7 giugno 2012 - pomeriggio

RAFFAELE DE LUCA TAMAJO, <i>Presentazione delle giornate di studio</i>	5
MARCELLO PEDRAZZOLI, <i>Marco Biagi, dieci anni dopo</i>	9
SILVANA SCIARRA, <i>In ricordo di Bill Wedderburn</i>	21

Relazione

VITO LECCESE, <i>Il diritto sindacale al tempo della crisi</i>	29
--	----

Discussant

GIANCARLO PERONE	107
MARIO RUSCIANO	118

Interventi

FELICE TESTA, <i>Dal conflitto alla partecipazione: libertà e trasparenza nell'impresa al tempo della crisi</i>	133
ROBERTO ROMEI	141
UMBERTO CARABELLI, <i>Il dissenso del lavoratore tra libertà sindacale e democrazia sindacale</i>	146

Venerdì 8 giugno - mattina

Relazione

MARIA TERESA CARINCI, <i>Il rapporto di lavoro al tempo della crisi</i>	155
---	-----

Discussant

MARIA VITTORIA BALLESTRERO	241
MARIO NAPOLI, <i>Il Diritto del lavoro oltre la crisi</i>	259

Interventi

FRANCO LISO	267
ADALBERTO PERULLI, <i>La crisi come categoria del discorso e le aporie della nuova disciplina sui licenziamenti economici</i>	272
ALESSANDRO GARILLI	276
LUCIO IMBERTI	284
SILVANA SCIARRA	288
LUIGI DE ANGELIS, <i>Licenziamenti, progetto Fornero e tormento del processo</i>	298
PIETRO ICHINO, <i>Il diritto del lavoro al tempo della crisi e la crisi di identità dei giuristi italiani</i>	297
PAOLO TOSI	305

Venerdì 8 giugno - pomeriggio

Relazione

ENRICO GRAGNOLI, <i>Gli strumenti di tutela del reddito di fronte alla crisi finanziaria</i>	311
---	-----

Discussant

PASQUALE SANDULLI	419
FRANCO LISO	428

Interventi

PASQUALE PASSALACQUA	437
VALERIO SPEZIALE, <i>Diritto del lavoro, teoria economica e tutela del licenziamento nella legge n. 92/2012</i>	442
LUISA CORAZZA	457
GISELLA DE SIMONE, <i>Tre riflessioni sul diritto antidiscriminatorio (per non parlar del mainstreaming)</i>	460
GIAMPIERO PROTA	467
MATTEO CORTI, <i>Dalle leggi Hartz alla legge Fornero. Una riforma del lavoro « tedesca »?</i>	470
CARLO CESTER	482
ORONZO MAZZOTTA, <i>La riforma dei licenziamenti fra economia e diritto</i>	486
FRANCESCA MARINELLI	490

ANDREA LASSANDARI
STEFANIA BRUN, *Il co-organizzativo*

GIANNI LOY

AURORA VIMERCATI, *lezioni del passato*

MARCO BARBIERI

VITO LECCESE

MARIA TERESA CARIN

ENRICO GRAGNOLI

ALESSANDRO BELLAVI

PAOLA BOZZAO

MASSIMILIANO DELFIN
spettiva pluri-

GIULIO PROSPERETTI,

SIMONETTA RENGA, *Il*

Notiziario nazionale

Premio Ludovico Ba

Premio Francesco Sa

Seminario Internazi
La decentralizza

Biagi, 17-20 lu

Resoconto del XX
Social Security

.....	241	ANDREA LASSANDARI	493
.....	259	STEFANIA BRUN, <i>Il controllo di « proporzionalità » sul licenziamento per ragioni tecnico-organizzative alla luce dell'imminente riforma del mercato del lavoro</i>	496
.....	267	GIANNI LOY	503
.....	272	AURORA VIMERCATI, <i>Emergenza, mutamenti e "crisi di sistema": il Diritto del lavoro tra lezioni del passato e sfide del presente</i>	506
.....	276	MARCO BARBIERI	515
.....	284	Sabato 9 giugno - mattina	
.....	288	<i>Repliche</i>	
.....	293	VITO LECCESE	523
.....	297	MARIA TERESA CARINCI	529
.....	305	ENRICO GRAGNOLI	534
.....	311	<i>Comunicazioni</i>	
.....	419	ALESSANDRO BELLAVISTA, <i>Riforma Fornero e autonomia collettiva</i>	539
.....	428	PAOLA BOZZAO	542
.....	437	MASSIMILIANO DELFINO, <i>Le intese in deroga di cui all'art. 8, d.l. n. 138/2011 nella prospettiva pluri-ordinamentale</i>	546
.....	442	GIULIO PROSPERETTI, <i>Una proposta per un nuovo welfare nella società post-industriale</i> .	552
.....	457	SIMONETTA RENGA, <i>Il paradigma perduto dei giuslavoristi e la protezione sociale</i>	556
.....	460	PARTE SECONDA	
.....	467	NOTIZIARIO A.I.D.La.S.S.	
.....	470	Notiziario nazionale	569
.....	482	Premio Ludovico Barassi - edizione 2011	569
.....	486	Premio Francesco Santoro Passarelli - edizione 2011	571
.....	490	PARTE TERZA	
.....	499	NOTIZIARIO INTERNAZIONALE	
.....	506	Seminario Internazionale di Diritto Comparato del Lavoro - Pontignano XXIX su <i>La decentralizzazione della contrattazione collettiva</i> - Modena - Fondazione Marco Biagi, 17-20 luglio 2012 (a cura di Alice Bussolaro e Valentina Cagnin)	575
.....	513	Resoconto del XX Congresso mondiale della International Society of Labour and Social Security Law (ISLSSL)	605
.....	520	609	

ALESSANDRO GARILLI

Intervengo sull'art. 8 della l. n. 148/2001 e sulla brillante relazione di Leccese.

1. Sull'art. 8, nella relazione Leccese non ha affrontato, o meglio ha affrontato soltanto di striscio, il tema della finalizzazione del contratto collettivo aziendale. A me quest'aspetto della legge sembra molto importante perché inserisce una deviazione, una sorta di eterogenesi dei fini del contratto collettivo, stabilendo che l'accordo di prossimità (specie aziendale), affinché abbia efficacia *erga omnes* e potere derogatorio *in pejus*, non solo rispetto al contratto nazionale ma anche alla maggior parte della disciplina protettiva legale a tutela dei diritti dei lavoratori, debba essere finalizzato al raggiungimento di determinati obiettivi.

È diffusa tra alcuni colleghi l'idea che i vincoli di scopo siano così ampi e generali da non consentirne l'effettivo accertamento giudiziale e la conseguente sanzionabilità dell'accordo difforme. Personalmente ritengo che le finalità di cui al comma 1 dell'art. 8, l. n. 148/2011 — per quanto aventi uno spettro fin troppo ampio — non possano non costituire uno specifico limite normativo con funzione precettiva: nel meccanismo ideato dal legislatore, è il perseguimento di quegli obiettivi che giustifica sia l'estensione dell'efficacia del contratto di prossimità nei confronti di tutti i lavoratori cui lo stesso si riferisce, sia la possibilità di derogare, vuoi alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di categoria, vuoi soprattutto alle disposizioni della legge. La questione del significato da attribuire alla cosiddetta "finalizzazione" va dunque posta e non può essere elusa.

Com'è noto, le intese devono essere indirizzate "alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di

nuove attività,
nalità già ind
2011 (gestione
gnificativi pe
cui adesso ve
del lavoro in
grado di inte
zione di verifi

Tutto ci
funzionalizza
verso il perse
solo collettivo
sindacale pro
tratto colletti
tradizionalme
zione normat
— anche nei
que non diret

Qui ci t
perché nel se
precedenti su
mente tali no
perché le tec
che il contrat
tuzione o me
ciente, per eff
alla fonte col
colo di scopo
zionare l'effie
può interveni
già definito a
pure in prese
legge predete
zione collettiv
tonomia priva

In effett
zione del com
pubblico. È n
cui la contra
quella di com

nuove attività". Si tratta di ipotesi che in parte riproducono le finalità già individuate dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (gestione di situazioni di crisi o presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale), cui adesso vengono accostati nuovi obiettivi (si pensi all'emersione del lavoro irregolare o all'adozione di forme partecipative), in grado di intersecarsi tra loro, rendendo più complicata l'operazione di verifica della loro concreta sussistenza.

Tutto ciò, a mio avviso, depone nel senso di una forma di funzionalizzazione della contrattazione collettiva, indirizzata verso il perseguimento di interessi di carattere generale e non più solo collettivo, secondo la più classica ricostruzione del fenomeno sindacale proposta da F. Santoro Passarelli. In sostanza, il contratto collettivo viene piegato a fini ulteriori e diversi da quelli che tradizionalmente gli appartengono e potrà veicolare la sua funzione normativa — adesso sovraccaricata di capacità derogatorie — anche nei confronti di soggetti non iscritti al sindacato e dunque non direttamente rappresentati dallo stesso.

Qui ci troviamo di fronte a una caratteristica inquietante, perché nel settore del lavoro privato non vi sono dei veri e propri precedenti sulla funzionalizzazione del contratto collettivo. Certamente tali non sono i tradizionali casi di contrattazione delegata, perché le tecniche di "deregolazione controllata" presuppongono che il contratto collettivo compia un'attività di integrazione, sostituzione o modifica di una fattispecie legale di per sé autosufficiente, per effetto di un "rinvio proprio" operato dalla legge stessa alla fonte collettiva. In casi del genere non v'è dunque alcun vincolo di scopo che necessiti di essere controllato o che possa condizionare l'efficacia del contratto collettivo, in quanto quest'ultimo può intervenire solo entro il perimetro di un precetto normativo già definito a monte nei contenuti e nel fine. Ma non siamo neppure in presenza di un'ipotesi di "rinvio improprio", perché la legge predetermina in modo eteronomo gli scopi della contrattazione collettiva di prossimità, sottraendone la disponibilità all'autonomia privata.

In effetti, gli unici precedenti su una possibile funzionalizzazione del contratto collettivo si ritrovano nell'ambito del settore pubblico. È nota la posizione di quell'autorevole dottrina secondo cui la contrattazione collettiva del settore pubblico — anche quella di comparto — potrebbe dirsi effettivamente funzionaliz-



zata in ragione delle direttive fondamentali stabilite dall'art. 97 Cost. e dei principi generali contenuti nella prima parte del d.lgs. n. 165/2001, che traducono più dettagliatamente le finalità di efficienza, efficacia ed imparzialità dell'azione amministrativa. Si tratta di una ricostruzione che ha suscitato dei dubbi, ma che oggi può ritenersi fondata, quantomeno per la contrattazione integrativa, atteso che l'art. 54 del d.lgs. n. 150/2009 (cioè l'art. 40, comma 3 *bis*, d.lgs. n. 165/2001), stabilisce che il contratto integrativo deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità delle *performances*. Per il settore pubblico, dunque, si può anche discutere di funzionalizzazione del contratto collettivo, ma non si può trascurare che si tratta di un segmento del sistema sindacale del tutto peculiare, in cui l'eterogenesi delle finalità attribuite all'autonomia collettiva, così come la possibilità di ammetterne un controllo di congruità dei suoi contenuti sotto il profilo funzionale, può essere giustificata dalla necessità della p.a. di perseguire interessi pubblici generali.

2. Altro problema, riconducibile al potere di deroga *in pejus* dei contratti di prossimità, attiene alla possibile moltiplicazione delle discipline regolative dei rapporti di lavoro e alla conseguente diversificazione dei livelli di tutela in ragione della realtà aziendale o del territorio di riferimento. La frammentazione dei trattamenti normativi che potrà derivare da un utilizzo diffuso dell'art. 8, l. n. 141/2011, solleva la questione dell'eventuale violazione della disciplina della concorrenza stabilita a livello sovranazionale dall'Unione Europea. Nel più noto precedente di riferimento — il caso *Albany* — la Corte di Giustizia ha esentato gli accordi collettivi sottoscritti tra organizzazioni rappresentative di datori di lavoro e dei lavoratori dall'ambito di applicazione degli artt. 81 ss. del Trattato UE (ora artt. 101 ss. TFUE). Tale deroga è stata riconosciuta facendo perno sulla funzione solidaristica connaturata all'attività di contrattazione collettiva e al suo tradizionale ruolo di strumento volto a perseguire obiettivi di politica sociale, quali il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, lo sviluppo delle risorse umane, la lotta contro l'esclusione e l'emarginazione sociale. Alla base della deroga, fondata sul consueto bilanciamento tra valori fondamentali, viene tuttavia posto il carattere rappresentativo degli attori sindacali coinvolti nel processo di contratta-

zione. Per
si richiede
un fascio d
microazien
borata dall
valorizza i
sulla conso
terecategori
soprattutto
zione delle
consacrato
confederali
tipica) del

Nel ca
tare che il
rappresent
livello di co
affidabili,
parti dator
neppure m
nevole sia
munque pa
in azienda
voro, e ciò
produrre i
scritte sulla
rappresent
dunque in
rappresent

3. D
possibile ri
guire il con
vità di con
operando c
sulla ragion
apportate
materie inc
rato di per
una modifi

dall'art. 97
te del d.lgs.
nalità di ef-
strativa. Si
ma che oggi
one integra-
è l'art. 40,
tratto inte-
produttività
tà delle *per-*
ne discutere
si può tra-
ndacale del
ouite all'au-
rne un con-
funzionale,
seguire inte-

oga *in pejus*
moltiplicazione
conseguente
tà aziendale
trattamenti
l'art. 8, l. n.
e della disci-
zionale dal-
mento — il
cordi collet-
datori di la-
i artt. 81 ss.
a è stata ri-
connaturata
ionale ruolo
sociale, quali
lo sviluppo
marginazione
lanciamen-
tere rappre-
di contratta-

zione. Per giustificare una possibile restrizione della concorrenza si richiede cioè una capacità rappresentativa ampia e riferibile a un fascio di interessi che trascendano la dimensione atomistica o microaziendale, secondo quella stessa linea interpretativa già elaborata dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 334/1988, che valorizza il ruolo delle grandi centrali confederali facendo leva sulla consolidata azione solidaristica che è propria del modello intercategoriale. Azione che nell'ordinamento interno si è sviluppata soprattutto con la concertazione sociale, in cui la funzionalizzazione delle intese e il perseguimento di interessi generali viene consacrato attraverso forme di scambio politico con i sindacati confederali che giustificano la diversa funzione (rispetto a quella tipica) del contratto collettivo.

Nel caso dell'art. 8, l. n. 148/2011, si può certamente dubitare che il legislatore abbia preso a modello questo concetto di rappresentatività, specialmente se si prenda in considerazione il livello di contrattazione territoriale, privo di criteri di riferimento affidabili, o, se si guardi ai criteri di legittimazione delle controparti datoriali, per le quali la soglia di rappresentatività non è neppure menzionata. In ogni caso, penso che la lettura più ragionevole sia quella secondo cui il contratto territoriale debba comunque passare al vaglio delle rappresentanze sindacali operanti in azienda per potere essere poi applicato sui singoli luoghi di lavoro, e ciò perché la disposizione stabilisce che le intese possano produrre i loro particolari effetti a "condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali". Un passaggio aziendale mi sembra dunque indispensabile, quantomeno per rafforzare la verifica di rappresentatività rispetto alla base dei lavoratori coinvolti.

3. Di fronte a tali incertezze, ritengo, *a fortiori*, che non sia possibile rinunciare a un controllo sulle finalità che deve perseguire il contratto collettivo di prossimità. Naturalmente, tale attività di controllo dovrà essere condotta alla luce dell'art. 3 Cost., operando quindi una valutazione non solo sull'esistenza, ma anche sulla ragionevolezza, adeguatezza e proporzionalità delle deroghe apportate alla disciplina giuslavoristica (nell'ampio catalogo delle materie indicate al comma 2), rispetto alle finalità che si è dichiarato di perseguire. Per esempio, non credo sia possibile introdurre una modifica peggiorativa alla disciplina dei licenziamenti disci-

plinari e al pedissequo regime sanzionatorio, giustificandone o ricollegandone l'applicazione a una delle finalità socio/economiche indicate dal legislatore: è veramente arduo ipotizzare un relazione funzionale tra una modifica del genere e la risoluzione di una crisi occupazionale, l'incremento della produttività, l'emersione del lavoro irregolare, etc. A meno di non voler abbandonare il criterio di coerenza su cui si è finora basato il *balancing test* nella valutazione tra interessi contrapposti, si dovrà ritenere che un intervento sui licenziamenti possa riguardare principalmente, se non esclusivamente, quelli economici, ed anche qui le scelte andranno ponderate e valutate attraverso il controllo di razionalità. È ovvio però che, tanto più penetrante risulterà il controllo ad opera del giudice, quanto più elevato sarà il rischio che quest'ultimo finisca per sindacare indirettamente anche merito delle scelte datoriali, con buona pace del principio — invero mai rispettato fino in fondo — per cui l'accertamento giudiziale non può entrare nel merito delle valutazioni organizzative o tecniche del datore di lavoro (art. 30, comma 1, l. n. 183/2010 come modificato dalla l. n. 92/2012). Il risultato, frutto di un *trend* legislativo che si appresta ad essere ulteriormente consolidato nella Riforma del mercato del lavoro Monti-Fornero, è quello di sovraccaricare la responsabilità della magistratura, affidando alla valutazione personale e discrezionale di ciascun giudice il delicatissimo compito di manovrare l'articolazione di tratti cruciali della disciplina giuslavoristica e di controllare i punti di equilibrio della sua derogabilità *in pejus*. Il rischio, denunciato da più parti, è quello di affidarsi al soggettivismo più aperto, oggi esaltato dall'ambiguo sistema sanzionatorio previsto dalla l. n. 92/2012 per il licenziamento individuale illegittimo. Così, per ritornare all'art. 8, vi potranno essere giudici più interventisti e rigorosi nel censurare le intese ritenute non rispettose delle finalità individuate dal legislatore, e giudici per così dire astensionisti, che arretreranno di fronte a vicende considerate come tipiche espressioni del conflitto intersindacale e già esaurite dalla mediazione svolta tra le parti al suo interno.

4. Problemi ulteriori si pongono quando entriamo nelle materie oggetto di deroga. Si è detto che l'art. 8 della l. n. 148/2011 contiene in sé una forte carica destrutturante, perché in grado di far saltare la funzione protettiva uniforme della legge, così come desumibile già dall'art. 35 Cost. Diversi profili di criticità, tutta-

via, si p
collettivi
cassazion
livelli ne
di appor
pline reg
ciali, nei
oggi, ha
sistema s
ordinato
Adesso l
tenuta d
procedin
prodotti
o territor
CCNL. I
nello spe
tervento
cui al d.
rie fosse
getto del
logo di s
produzio
leggere l
dismissiv
tenere ch
pretazion
sulta in c
precision
riferimen
di lavoro
onnicom
istituti e
di lavoro
rapporto
mativo. L
in deroga
cibili ad
lambire
non sign

via, si pongono anche con riferimento ai rapporti tra contratti collettivi. È vero che una parte della giurisprudenza della Corte di cassazione è solita risolvere la questione del concorso/conflitto tra livelli negoziali all'insegna della libertà dell'autonomia collettiva di apportare modificazioni, anche di segno peggiorativo, alle discipline regolate a livello superiore. Tuttavia, è noto che le parti sociali, nei diversi accordi interconfederali susseguitisi dal 1993 ad oggi, hanno indirizzato i propri sforzi verso la costruzione di un sistema sindacale in cui l'assetto delle relazioni contrattuali risulta ordinato e orientato alla prevenzione dei conflitti di regolazione. Adesso la disciplina dei contratti di prossimità mette in crisi la tenuta di questo assetto, perché di fatto può sovvertire le regole procedurali e i rapporti fra livelli, per di più attribuendo a prodotti dell'autonomia collettiva confezionati a livello aziendale o territoriale efficacia *erga omnes*, anche in deroga ai contenuti del CCNL. La questione diventa peraltro più complessa se si entra nello specifico delle materie che possono costituire oggetto di intervento. Nella versione originaria della disposizione — quella di cui al d.l. n. 138/2011 — si riteneva che l'elencazione delle materie fosse esemplificativa. La versione definitiva circoscrive l'oggetto delle specifiche intese "con riferimento" ad un ampio catalogo di sottomaterie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione. L'aggiunta di questo inciso, unita alla necessità di leggere la disposizione in chiave restrittiva (stante la sua funzione dismissiva di diritti derivanti da norme inderogabili) induce a ritenere che l'elenco sia tassativo. La possibilità di fornire un'interpretazione effettivamente circoscritta delle materie, tuttavia, risulta in qualche modo nuovamente compromessa dalla voluta imprecisione del legislatore nell'utilizzo delle categorie definitorie: il riferimento alle "modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro" appare infatti come una formula di chiusura a carattere onnicomprensivo, idonea a ricomprendere al suo interno sia gli istituti espressamente individuati in precedenza (mansioni, orari di lavoro, ecc.), sia ogni altro aspetto relativo alla regolazione del rapporto individuale di lavoro e del trattamento economico e normativo. E qui, forse, si potrebbe anche prospettare un intervento in deroga che snaturi i corpi di disciplina ordinariamente riconducibili ad un determinato schema contrattuale di lavoro, fino a lambire il principio dell'indisponibilità del tipo. Beninteso, ciò non significa che attraverso l'utilizzo della contrattazione di pros-

simità sia stato affidato all'autonomia collettiva anche il potere di qualificare un contratto di lavoro in modo difforme dalla connotazione tipologica che si manifesta nell'ambito del dispiegamento del rapporto nella realtà effettuale. L'art. 8, infatti, per un verso fa salvi i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, per l'altro consente le deroghe nel rispetto dei principi costituzionali, tra cui rientra anche quello di indisponibilità del tipo, fissato con la sentenza n. 121/1993 della Consulta. L'erosione dell'indisponibilità tipologica può però verificarsi indirettamente, attraverso la sottrazione più o meno ampia di fasci di discipline inderogabili che, anche se non decisive ai fini delle operazioni di qualificazione della fattispecie, rivestono un rilievo caratterizzante ai fini della connotazione dello schema negoziale prescelto. D'altra parte, i nessi tra l'indisponibilità del tipo e l'inderogabilità dello statuto protettivo della subordinazione sono fortemente compenetrati, perché è chiaro che l'indisponibilità del tipo non nasce in funzione astratta, ma ha lo scopo di assicurare, attraverso l'inderogabilità dei diritti e delle garanzie costituzionali, la tenuta riequilibratrice della disciplina di protezione del lavoro subordinato.

Tra le materie oggetto di intervento non figura la retribuzione, quindi la deroga non potrebbe riguardare i minimi tabellari della contrattazione collettiva di categoria, peraltro finora utilizzati dalla giurisprudenza come parametro di riferimento cui ancorare la determinazione della giusta retribuzione, secondo il limite costituzionale dell'art. 36. Anche in questo caso, però, si potrebbero configurare interventi della contrattazione di prossimità che incidano sul trattamento economico, quantomeno indirettamente. Si pensi a una modifica sul sistema delle classificazioni e degli inquadramenti professionali, che certamente avrebbe ripercussioni sulla retribuzione. Qui si potrebbe obiettare che in fondo la valutazione sui contenuti professionali delle mansioni è materia che è già stata delegata ed affidata alla contrattazione collettiva — ad es. nel pubblico impiego — laddove la valutazione sull'equivalenza è sostanzialmente rimessa agli attori sindacali. Tuttavia, anche nell'ambito del lavoro alle dipendenze delle p.a., il governo della mobilità orizzontale non è pienamente discrezionale, atteso che l'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001 circoscrive gli spazi del giudizio di equivalenza con riferimento all'area di inquadramento, presupponendo pertanto un'attività di controllo dell'effettiva omoge-

il potere di
alla conno-
piegamento
er un verso
rie e dalle
nte le dero-
ntra anche
nza n. 121/
ologica può
ione più o
che se non
fattispecie,
azione dello
ndisponibi-
della subor-
uro che l'in-
, ma ha lo
ritti e delle
a disciplina

la retribu-
mi tabellari
nora utiliz-
to cui anco-
do il limite
, si potreb-
ossimità che
rettamente.
i e degli in-
ipercussioni
ndo la valu-
ateria che è
collettiva —
sull'equiva-
uttavia, an-
, il governo
nale, atteso
del giudizio
nto, presup-
iva omoge-

neità tecnico/professionale dei compiti cui il lavoratore venga di volta in volta adibito nell'area di riferimento. In altri termini, l'art. 52, non è una norma in bianco e dunque non consente a livelli inferiori come quello aziendale di potere derogare totalmente al principio di equivalenza; c'è una cornice ben precisa, che è rimessa a un sistema di classificazione stabilito dal contratto collettivo del comparto, quindi è un'ipotesi assai diversa rispetto a quella dell'art. 8 che consente la disaggregazione e la frammentazione di mansioni e qualifiche in diversi microsistemi.