



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO



DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI
GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO
SOCIETÀ, AMBIENTE, CULTURE
IONIAN DEPARTMENT OF LAW, ECONOMICS
AND ENVIRONMENT

ANNO VI ANNALI 2018 DEL DIPARTIMENTO JONICO

ESTRATTO

GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA
Brevi note su flessibilità e precarietà del lavoro



DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO

Bruno Notarnicola

DIRETTORE DEGLI ANNALI

Nicola Triggiani

COMITATO DIRETTIVO

Nicola Triggiani, Paolo Pardolesi, Giuseppe Tassielli,
Danila Certosino, Laura Costantino, Nicola Fortunato,
Patrizia Montefusco, Angelica Riccardi, Maurizio Sozio

COMITATO SCIENTIFICO

Maria Teresa Paola Caputi Jambrenghi, Domenico Garofalo,
Francesco Mastroberti, Bruno Notarnicola, Riccardo Pagano,
Giuseppe Tassielli, Nicola Triggiani, Antonio Felice Uricchio,
Massimo Bilancia, Annamaria Bonomo, Daniela Caterino,
Gabriele Dell'Atti, Michele Indelicato, Ivan Ingravallo,
Antonio Leandro, Giuseppe Losappio, Pamela Martino,
Francesco Moliterni, Concetta Maria Nanna, Fabrizio Panza,
Paolo Pardolesi, Giovanna Reali, Umberto Salinas,
Paolo Stefani, Laura Tafaro, Umberto Violante

RESPONSABILE DI REDAZIONE

Patrizia Montefusco

Contatti:

Prof. Nicola Triggiani

Dipartimento Jonico in Sistemi Giuridici ed Economici
del Mediterraneo: Società, Ambiente, Culture

Convento San Francesco

Via Duomo, 259 74123 Taranto, Italy

e-mail: annali.dipartimentojonico@uniba.it

telefono: + 39 099 372382 • fax: + 39 099 7340595

<http://edizionidjsge.uniba.it/>

SAGGI

GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA
BREVI NOTE SU FLESSIBILITÀ
E PRECARIETÀ DEL LAVORO*

ABSTRACT

Il saggio analizza la cd. legislazione della flessibilità, individuandone, soprattutto attraverso i provvedimenti del cd. *Jobs Act*, elementi che tanto nel momento dell'accesso al lavoro quanto in quello della cessazione del contratto, contribuiscono ad un pesante cambiamento di significato in termini di precarietà del lavoro. Anche le recentissime modifiche operate dal D.L. n. 87/2018 non sembrano in grado di invertire la tendenza, dimenticando un significato più "alto" di flessibilità come capacità di adattamento e di investimento, anche sul fattore lavoro.

The essay analyses the flexibility legislation, identifying, especially through the provisions of the so-called *Jobs Act*, elements that, when entering or terminating an employment contract, contribute to a change of meaning from job flexibility to job insecurity. Even the very recent changes provided by the Law Decree no. 87/2018 seem unable to reverse the trend, forgetting a "higher" meaning of flexibility as a capacity for adaptation and investment, also on the labour factor.

PAROLE CHIAVE

Lavoro subordinato / flessibilità / precarietà

Employment contract / flexibility / job insecurity

SOMMARIO: 1. Flessibilità: uno, cento, mille significati. – 2. Dalla flessibilità contrattata alla *flexicurity*. – 3. La flessibilità in entrata. – 4. La flessibilità in uscita. – 5. Osservazioni conclusive.

1. Contrariamente ad una diffusa percezione, flessibilità e precarietà non sono affatto sinonimi. Di certo, l'ingresso della flessibilità nel mondo del lavoro e la sua regolazione hanno comportato una differenziazione di trattamenti, l'inizio di una disunità della stessa fattispecie "lavoro subordinato" e la necessità di individuare con maggiore precisione gli interessi individuali da ricomporre nella definizione di un unico, e rappresentativo, interesse collettivo. Come ha saputo scrivere in

* Saggio sottoposto a referaggio secondo il sistema del doppio cieco.

maniera assai acuta Aris Acconero, il Novecento – come “secolo del lavoro” – ha rappresentato il periodo storico nel quale «tutti ci alzavamo alla medesima ora, magari al suono delle sirene tutti uniformati negli orari giornalieri, settimanali, e poi annui»¹ nella convinzione che «la vita lavorativa si svolgesse su tutto l’orario giornaliero per tutti i giorni feriali della settimana in tutti i mesi lavorativi dell’anno, fino alla pensione»². L’attuale dimensione della vita lavorativa non potrebbe essere più distante dal quel quadro.

Ciononostante, della flessibilità possono essere forniti almeno due – distinti, antitetici – significati³. Essa implica innanzitutto, in maniera positiva, l’adattamento al contesto che muta; in questo senso, anche per il lavoro, flessibilità può significare evolutivamente capacità di investimento ed adattamento tecnico-organizzativo, con effetti diretti sulla capacità di innovazione dell’impresa ed in ultima analisi con benefici sui livelli occupazionali.

Ma flessibilità può avere anche il significato assai meno nobile di “svincolo” dalle percepite rigidità, ed in tal senso sconfinare nella precarietà, organizzativa e del lavoro, realizzando una mera redistribuzione e risparmio (sui costi) dei fattori della produzione⁴: in tal senso, implica il disimpegno dell’impresa rispetto al personale ritenuto solo occasionalmente necessario alla realizzazione dei propri obiettivi, e determina un aumento della produttività ragionato semplicemente sull’aumento dell’intensità del rapporto tra produzione e costo necessario alla produzione; in ultima analisi, produce il *dumping sociale*, come abbattimento complessivo delle condizioni di lavoro, insinuando la concorrenza tra i gruppi di lavoratori (più qualificati/meno qualificati; stabili/con impieghi temporalmente determinati; direttamente dipendenti/somministrati).

Se il lemma “flessibilità” ha una molteplicità di significati e di effetti, il discorso sulla flessibilità è tutt’altro che neutro, e si mostra ormai da tempo ideologicamente orientato⁵, prendendo le mosse dalla crisi e dalla critica al (diritto del) lavoro tradizionale, ritenuto “rigido” ed “inefficiente”⁶, e invocando risposte inizialmente

1. Accornero, 1994, 133.

2. Accornero, 1990, 36.

3. Per una rassegna dei significati che il termine ha assunto nella sociologia del lavoro si rinvia a Reyneri, 2003, e nella prospettiva giuslavoristica a Garofalo M.G., 2013.

4. Lo stesso ragionamento è stato condotto anche sui modelli organizzativi di impresa, una volta più rigida e con costosa variabilità dei propri *modus operandi*, e costretta di fronte alla globalizzazione prima e alla crisi economica mondiale poi, a fare i conti con i rapidi mutamenti della domanda, sino al punto che sembra oggi quest’ultima a condizionare l’offerta e quindi la stessa produzione. Sulle trasformazioni organizzative d’impresa e sul loro impatto sulle tutele individuali del lavoro, Garofalo D., 2018.

5. Caruso, 2005.

6. «Il problema dell’Italia non è quello di destabilizzare il sistema di garanzie del lavoro dipendente attraverso politiche di flessibilizzazione estrema dell’uso della forza-lavoro, inseguendo una tardiva e

legate alla gestione di situazioni di emergenza e poi prospettate come strumento fisiologico di gestione del lavoro.

Sotto altro profilo, il tema della flessibilità delle condizioni di lavoro e dell'occupazione è, al di là delle concrete soluzioni di volta in volta adottate dal legislatore, anche un privilegiato punto di osservazione del rapporto tra le fonti del diritto del lavoro, che, come è noto, dimostra in questo tutta la sua specialità, per essere il risultato della combinazione delle regole dettate dalla legge ed insieme dal contratto collettivo e da quello individuale. Il ragionamento sulla flessibilità può diventare dunque anche un discorso sulle tecniche di flessibilizzazione.

2. Nel sistema italiano, come in molti altri Paesi Europei, accanto all'impostazione tradizionale, che vedeva il rapporto tra la legge e l'autonomia collettiva fondato sui canoni della inderogabilità e del *favor* nei confronti del lavoratore, si è andato affermando, a partire dagli anni '80, un modello di integrazione funzionale variamente denominato come "garantismo collettivo" o "flessibilità contrattata", come metodo di organizzazione e governo delle trasformazioni produttive⁷.

Il legislatore, attraverso questo modello di regolazione, ha affidato alle parti sociali, selezionate sulla base della loro maggiore rappresentatività, ed alle loro sedi di confronto e contrattazione, una molteplicità di rinvii legali chiamati a integrare – ed in parte anche a modificare – la disciplina dallo stesso fornita, ritenendo proprio il contratto collettivo lo strumento più idoneo a fare da "filtro" ed insieme a garantire l'equilibrio complessivo tra gli interessi in gioco⁸.

Tale schema è certamente entrato in crisi a partire dalla fine degli anni '90, sull'onda, prima, di una più forte istanza da parte del mondo produttivo di una

irrealistica imitazione del modello americano o affrontando la competizione globale sulla base di una impraticabile gara alla riduzione dei costi e delle tutele del lavoro. Al contrario: il paese deve puntare sulla qualificazione del suo tessuto produttivo e professionale. È lo stesso problema che ha l'Europa»; così Mariucci, 2005, 6 e la riflessione, a distanza di oltre un decennio, resta puntuale e severa.

7. Cfr. Zoppoli, 2015, 6, che ne individua un "motore consensualistico", capace cioè di promuovere una regolazione fortemente condivisa dalle parti sociali.

8. In materia di contratto a tempo determinato, ad esempio, con la L. n. 57/1986 venne affidato alla contrattazione collettiva il compito di prevedere ulteriori condizioni di utilizzo (cioè la *se* e il *quando*) del contratto, e anche dopo la riforma operata dal D.Lgs. n. 368/2001 alla stessa contrattazione veniva mantenuto il ruolo di stabilire, in via generale a livello nazionale per ogni categoria, le cd. clausole di contingentamento (ovvero il quanto utilizzare la tipologia contrattuale). In tale visione, il primato del contratto di lavoro a tempo indeterminato, e più in generale la regolamentazione del modello *standard* del rapporto di lavoro subordinato, non era assolutamente posto in discussione – come dimostrato dal numero limitato delle deviazioni dal modello, così come dalla conversione in caso di sua violazione –, ma l'intervento richiesto all'autonomia collettiva risultava essere quello di segnare la via di una flessibilità commisurata tanto alle esigenze delle imprese quanto alla tutela dell'occupazione, assumendo così una funzione "autorizzatoria" nei confronti delle parti individuali.

flessibilità “secca” – da realizzarsi cioè attraverso la ri-regolazione degli standard di protezione già apprestati dalla legge – e poi dall’affermarsi, a livello europeo, del teorema della *flexicurity*, ovvero dello scambio tra la riduzione delle tutele del contratto e l’incremento delle protezioni nel mercato del lavoro.

Ed invero, già con il vertice di Lisbona del 2000 la flessibilità si è affermata come il “terzo pilastro” delle politiche di incremento occupazionale, diventando la *ratio* ispiratrice delle politiche comunitarie e di quelle degli Stati membri degli anni successivi. Con la Comunicazione della Commissione COM(2007)359 def., 27 giugno 2007 (*Verso principi comuni di flessicurezza: Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*), il ragionamento proposto dalle istituzioni comunitarie si è fatto più articolato e completo: si legge in diversi punti come «nel complesso la globalizzazione rappresenta un’occasione per la crescita e l’occupazione, ma i cambiamenti che essa reca con sé richiedono risposte rapide da parte delle imprese e dei lavoratori» atteso che «i singoli hanno sempre più bisogno di sicurezza dell’occupazione piuttosto che di sicurezza del posto di lavoro».

La tesi della *flexicurity* – benché del tutto indimostrata negli effetti positivi che sarebbe, secondo chi la promuove, in grado di provocare⁹ – ha trovato pronta adesione anche nel sistema italiano, sebbene con una maggiore accelerazione sui temi della flessibilità nei contratti e nella disciplina del recesso che non in quello delle politiche attive del lavoro, rimaste sino ad oggi di scarsa efficacia¹⁰.

È stata questa la scelta operata dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha contemporaneamente riformato l’art. 18 St. lav. sulle tutele contro il licenziamento illegittimo e introdotto l’ASpI, e più ancora dalla più recente riforma del mercato del lavoro, ad opera del cd. Jobs Act (L. 10 dicembre 2014, n. 183) e dei suoi numerosi decreti attuativi.

Ne deriva un quadro d’insieme che eleva di certo il tasso di flessibilità della

9. Essa anzi sembra oggi offrirsi ad un radicale ripensamento, per effetto non solo dei «drammatici strascichi della crisi in numerosi Stati membri» ma anche degli «effetti perversi della rinnovata *governance* economica dell’UE» (Corti, 2018, 74): per tali motivi, l’11 novembre 2017 il Parlamento europeo, la Commissione europea, ed il Consiglio dell’UE hanno solennemente proclamato il Pilastro europeo dei diritti sociali, un elenco di 20 diritti e principi (suddivisi in tre capi, pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque, protezione sociale e inclusione) che gli Stati membri si sono impegnati a garantire, provando così a (ri)bilanciare quello tradizionale economico-monetario.

10. Speciale, 2014, 9 ammoniva peraltro che «occorrerebbe valutare se le maggiori protezioni nel sostegno del reddito dei disoccupati e nella implementazione di politiche attive che favoriscono il loro ricollocamento – sicuramente apprezzabili – siano tali da giustificare riduzioni così forti su diritti fondamentali connessi al contratto di lavoro, come quello in tema di licenziamento, tutela della professionalità, controlli a distanza». Sulla riforma del sistema di politiche attive operata con il Jobs Act, su cui ha peraltro inciso la bocciatura della riforma costituzionale del dicembre 2016, che la mantiene quale materia concorrente tra Stato ed enti locali, cfr. Ferrante, 2016; Filli, 2016; Garofalo D., 2016; Ricci, 2017.

regolamentazione del lavoro, a partire dalla cospicua offerta di tipologie flessibili di impiego (il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha proceduto ad una organica risistemazione dei cd. contratti di lavoro non-standard, ma con l'eccezione dell'abrogazione del lavoro ripartito e dell'associazione in partecipazione con solo apporto di manodopera, non ne ha certamente ridotto il numero), proseguendo con la flessibilizzazione della gestione del rapporto (si pensi soltanto alla nuova disciplina delle mansioni *ex art. 2103 cod. civ.* ed alla ampia disponibilità dell'ambito di esigibilità della prestazione per determinazione unilaterale del datore oltre che per accordo individuale), e chiudendo su un alleggerimento del costo del recesso datoriale, attraverso il tendenziale superamento della stabilità occupazionale con il cd. contratto a tutele crescenti (D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23).

Allo stesso tempo, il *corpus* della riforma offre un profondo ripensamento del ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva nella gestione della flessibilità, che può essere valutato secondo due criteri, quello della quantità/qualità dei rinvii legali e quello del metodo di selezione dei soggetti e dei livelli collettivi abilitati ad implementare gli stessi rinvii.

Sotto il primo profilo, i rinvii alla contrattazione collettiva restano assai significativi sotto quanto a numero – sono almeno una quarantina tra tutti i decreti delegati del Jobs Act – e diversità degli istituti coinvolti, ma non si può negare che in alcuni casi si assista comunque alla tendenza legislativa a riappropriarsi di spazi regolativi precedentemente affidati alle parti collettive¹¹. L'intervento collettivo viene richiesto ancora su questioni regolative essenziali, che vanno dalla regolamentazione del rapporto di apprendistato alla qualificazione del rapporto come genuinamente parasubordinato. E tuttavia sono pochi i rinvii “non condizionati”¹², mentre di regola l'apertura alla contrattazione collettiva è costruita in senso integrativo/derogatorio: essa si trova sovente “costretta”, da un lato, da una regola suppletiva comunque garantita dalla legge e, dall'altro, dalla accentuata conflittualità con la possibilità di una (ulteriore) deregolazione per mano dell'accordo individuale.

Quanto invece al piano della selezione dei soggetti e dei livelli, la recente riforma offre una norma cardine, l'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015 che, pur non contenendo di per sé alcun rinvio alla contrattazione collettiva, definisce cosa il legislatore intenda

11. Ad esempio, in materia di superamento del limite massimo temporale di utilizzo del contratto a tempo determinato, laddove nella disciplina precedente un ulteriore contratto poteva essere stipulato solo entro il limite fissato dalle linee guida della contrattazione collettiva nazionale, esso è attualmente consentito, in maniera secca, per accordo individuale (sebbene con una procedura da instaurarsi obbligatoriamente innanzi alla direzione territoriale del lavoro) entro il limite massimo già determinato per via legale di 12 mesi (art. 19, co 3, D.Lgs. n. 81/2015).

12. È il caso dell'inquadramento professionale che continuerà ad essere definito dai contratti collettivi nell'assoluta libertà di determinazione degli equilibri più confacenti alla categoria di riferimento

per contratto collettivo titolato a raccogliere le deleghe ed i rinvii legali, rappresentando quindi il paradigma del nuovo raccordo tra eteronomia (legale) ed autonomia (contrattuale). Salvo diversa specificazione, infatti, deve farsi riferimento ai «contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria». La norma fornisce pertanto non solo una precisa rappresentazione dei livelli di contrattazione (nazionale, territoriale, aziendale) ma anche una selezione dei soggetti negoziali (sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale e le loro rappresentanze), senza ricorrere al criterio maggioritario come unico indicatore della quantità e quindi della qualità della rappresentanza. Si tratta di un modello emergente, distante da quello delineato dalla contrattazione di prossimità – perché anziché declinare la prevalenza e la capacità ablativa del contratto territoriale/aziendale rispetto a quello nazionale, predica l'equiparazione e la perfetta fungibilità dei diversi livelli – ma non per questo meno invasivo¹³.

Ed invero, la previsione legale delinea una fungibilità dei livelli contrattuali, che non appartiene invece alle relazioni sindacali. Nel sistema dei rinvii legali post-Jobs Act esula dalla preoccupazione (e prima ancora dall'obiettivo) del legislatore il problema circa l'eventuale sovrapposizione e duplicazione delle regolamentazioni, ovvero il tema del coordinamento contrattuale. Se i diversi livelli possano muoversi, ai fini dell'integrazione o della deroga alle disposizioni legislative, in maniera disarticolata ed autonoma, quello del loro (eventuale) coordinamento è problema dell'autonomia collettiva e che la stessa dovrà autonomamente gestire, nella consapevolezza che l'implementazione del rinvio legale risponde evidentemente a differenti esigenze a seconda del livello nel quale esso viene trattato. Al contempo, viene confermato un modello di selezione del soggetto contrattuale basato esclusivamente sulla "maggiore rappresentatività comparata" e peraltro delle sole organizzazioni dei lavoratori; il che, se per un verso individua una soglia di sbarramento alla legittimità di accordi sindacali siglati da sindacati non rappresentativi, per altro verso nulla dice né su quale sia il livello di rappresentatività effettivamente necessario (e l'uso della preposizione semplice "da" anziché quella articolata "dalle" legittima la possibilità della contrattazione separata) né incide in alcun modo sulla rappresentatività dell'associazione datoriale.

Nelle pagine che seguono si cercherà di evidenziare, seppure sommariamente, i

13. Sia consentito il rinvio a Recchia, 2015; più in generale, sulla tecnica dei rinvii legali al contratto collettivo, cfr. Alvino, 2018, specialmente 44 ss.

più rilevanti elementi di novità della legislazione più recente, mettendo in rilievo i tratti che determinano il corto circuito tra flessibilità e precarietà.

3. «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro», continua a recitare l'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, riprendendo l'indicazione già fornita a livello europeo e recepita nel cd. precomma dell'art. 1 dell'oggi abrogato D.Lgs. n. 368/2001; quella indicazione, tuttavia, che nella precedente disciplina serviva a rimarcare la posizione di *genus* del contratto a tempo indeterminato rispetto alla *species* – e quindi regola rispetto all'eccezione – del lavoro a tempo determinato, oggi sembra attestare una generalità tendenzialmente (e forse solo esclusivamente) statistica, poiché il catalogo delle modalità di accesso a forme di impiego *non standard* non conosce né un decremento né la previsione di veri “svantaggi” compensativi per le imprese¹⁴.

Quanto al *part-time*, lo schema contrattuale, originariamente introdotto come strumento di inserimento occupazionale per categorie di lavoratori (principalmente giovani e donne), il cui impegno lavorativo avrebbe dovuto conciliarsi con altre esigenze (di vita, di studio, ecc.), è diventato progressivamente duttile mezzo di risposta a specifiche esigenze organizzative. In tal modo, il ridotto impiego orario contiene l'evidente rischio di una precarietà, non solo economica, nella possibilità che i *part-timers* per un verso non raggiungano una retribuzione “sufficiente” ai sensi dell'art. 36 Cost., ma altresì vedano le proprie esigenze di vita o l'affiancamento di ulteriori prestazioni lavorative entrare in conflitto con una “forzosa” disponibilità ad ulteriori forme di flessibilità pretese dall'impresa.

Si tratta di un rischio oggi esponenzialmente incrementato alla luce delle novità contenute negli artt. 4–12, D.Lgs. n. 81/2015. In primo luogo, è stata inserita la previsione per cui, quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, la “puntuale indicazione” della collocazione oraria della prestazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati articolati su fasce orarie prestabilite, con la possibilità, di fatto, di una considerevole imprevedibilità degli stessi¹⁵. Al

14. Cfr. Carinci, 2016; Cester, 2016; Menghini, 2018. Al contrario, le agevolazioni contributive introdotte con il cd. contratto a tutele crescenti hanno solo temporaneamente invertito il rapporto tra le assunzioni a tempo indeterminato e quelle a tempo determinato; se è vero che tra la fine del 2017 e l'inizio del 2018 si è tornati ad un livello di occupati analogo a quello del primo semestre 2008 (prima cioè della crisi economica mondiale), l'analisi della composizione della forza lavoro indica una progressiva riduzione del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, ormai in rapporto di 3 a 1 rispetto ai lavoratori a tempo determinato (dati Inps).

15. Leccese, 2015, 44 ss., sottolinea come una lettura troppo estensiva di tale previsione, peraltro già largamente utilizzata nella pratica aziendale, rischia di essere in contrasto con i principi già affermati nella pronuncia della Corte costituzionale n. 210/1992, secondo cui al lavoratore impiegato *part-time* deve essere assicurata dalla legge la possibilità sia di conciliare due lavori ad orario ridotto (in modo da

contempo, la scomparsa riferimento alle diverse tipologie di riduzione dell'orario (orizzontale, verticale, misto) che nella disciplina legale precedente – ed in quella contrattuale che oggi sopravvive – serviva a “dosare” l'ulteriore flessibilità richiesta al dipendente, consente oggi una vasta gamma di soluzioni organizzative nella gestione del rapporto di lavoro (lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole di elasticità per la variazione della collocazione temporale ma anche della quantità della prestazione). Proprio in tema di flessibilità dei tempi di lavoro si segnala la novità più singolare, rappresentata dal superamento del sistema della “doppia autorizzazione” (del contratto collettivo prima e dell'autonomia individuale poi), con la previsione di una disciplina legale valevole nel caso in cui manchi quella collettiva¹⁶.

Si tratta di regole che, pur non trovando immediata ricaduta laddove gli istituti di riferimento siano stati regolamentati dalla contrattazione collettiva, non mancano di avere ripercussioni sulle negoziazioni dei rinnovi, laddove l'eventuale disdetta funge da lasciapassare alla novella normativa, che in ogni caso segna un punto di riferimento più basso di quello sinora definito dalle parti sociali.

Resta invece sostanzialmente inalterato il quadro regolativo del *lavoro intermittente* (artt. 13–18, D.Lgs. n. 81/2015), utilizzabile ancora per ragioni soggettive (lavoratori con più di 55 anni di età o con meno di 24 anni di età) o oggettive (secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento a periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, o in mancanza, secondo le ipotesi previste per decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali), entro il limite di quattrocento giornate di lavoro effettivo nell'arco di tre anni¹⁷. E tuttavia, la permanenza di quel quadro regolativo conferma tutti gli elementi di precarietà insiti nel contratto a chiamata: in primo luogo, nessun elemento caratterizzante il rapporto di lavoro subordinato può essere qui considerato, direttamente o indirettamente, certo; in secondo luogo, si trasferisce in capo al lavoratore il rischio della impossibilità della prestazione, come nel caso della malattia o di altro evento che renda impossibile la risposta alla chiamata¹⁸; da ultimo, anche sotto il profilo previdenziale, l'indennità di disponibilità, quando dovuta, è assoggettata a contribuzione previdenziale solo per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

ottenere, nell'insieme, una retribuzione sufficiente e preconstituire un'adeguata posizione pensionistica: artt. 36 e 38 Cost.), sia di conciliare il lavoro con la dimensione esistenziale extra-lavorativa («la concreta collocazione del lavoratore nei diversi turni è del tutto aleatoria e variabile e, in prospettiva, è la stessa articolazione dei turni a poter subire modifiche, anche molto rilevanti»).

16. Art. 6, co. 2 e 6, D.Lgs. n. 81/2015.

17. Cfr. Voza, 2015.

18. Art. 16, co. 4, D.Lgs. n. 81/2015.

Il *contratto a termine* aveva già nei primi mesi del 2014 conosciuto una radicale liberalizzazione, di fatto confermata negli artt. 19–29, D.Lgs. n. 81/2015¹⁹. Al di là dell'obbligo formale di determinazione scritta della durata del rapporto, esso si fonda, nel suo momento costitutivo, su soli due vincoli che ne mantengono la condizione di specialità: uno di tipo temporale (non solo il tetto massimo derivante da più contratti e oggi inclusivi anche degli invii in missione per somministrazione, ma anche i limiti temporali specifici relativi alle proroghe, alla prosecuzione di fatto del rapporto oltre la scadenza del termine, nonché agli obbligatori periodi di attesa tra un contratto e l'altro) ed uno di tipo quantitativo, attraverso la previsione di un contingentamento legale del 20% sul numero dei dipendenti a tempo indeterminato, applicabile laddove non sia prevista una percentuale diversa dalla contrattazione collettiva²⁰. A questi, si aggiunge oggi, con l'intervento del D.L. n. 87/2018²¹, il "recupero" di una giustificazione causale nel caso di contratti a termine di durata complessiva superiore a dodici mesi, nonché in ogni caso di rinnovo, benché le ipotesi esplicitamente individuate dal legislatore («esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori» ovvero «esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria») si siano da subito presentate di difficile utilizzabilità²².

Su tali vincoli, comunque, pesa non solo un'ampia sequenza di eccezioni già contenute nel testo di legge e di facoltà derogatorie attribuite alla contrattazione collettiva di qualunque livello (anche, e non solo, quella di prossimità), ma ancor di più la scarsa efficacia dell'apparato sanzionatorio. Ed invero, la trasformazione del rapporto è data come conseguenza solo nel caso della violazione dei vincoli causali e temporali, e principalmente del tetto massimo complessivo, sempre che si tratti di «rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale», con l'effetto che inquadramenti in livelli diversi consentono di moltiplicare i "contatori" legali della durata massima del rapporto. Al contrario, la tradizionale sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto è oggi espressamente esclusa nell'ipotesi di superamento della percentuale di contingentamento, sostituita invece da una sanzione amministrativa²³, che sembra sancire l'implicito principio

19. Cfr. Alessi, 2015.

20. Cfr. Preteroti, 2016, 53 ss.

21. Intervento a modificare l'art. 19, co. 1 e 4, D.Lgs. n. 81/2015.

22. Cfr. Passalacqua 2018, 9 ss.

23. Art. 23, co. 4, D.Lgs. n. 81/2015.

secondo cui l'impresa con maggiori disponibilità economiche possa "comprare" tassi maggiori di flessibilità. Questo arretramento, così come il superamento della legittimità dell'utilizzo del contratto legata alla ragione giustificatrice, perlomeno nei primi dodici mesi o sino al rinnovo del contratto, e quindi alla verificabilità dell'esigenza aziendale, introducono ulteriori difficoltà non solo sul piano della tutela individuale – laddove il diritto di precedenza conosce appesantimenti burocratici e forti limitazioni temporali²⁴ – ma anche di quella collettiva, oggi rimessa ad una generica facoltà di regolamentazione della formazione da garantire ai lavoratori ai lavoratori a tempo determinato e delle informazioni da rendere rispettivamente alle rappresentanze aziendali circa l'utilizzo della tipologia contrattuale e ai dipendenti circa i posti vacanti che si rendano liberi.

Tanto è ancora più evidente per la fattispecie del *lavoro somministrato* (artt. 30–40, D.Lgs. n. 81/2015), che ha seguito prima le sorti del contratto a termine per quanto riguarda l'affrancamento dalla ragione giustificatrice, e poi il pieno assoggettamento, operato dal D.L. n. 87/2018, dell'assunzione a tempo determinato per somministrazione alla generale disciplina del lavoro a termine²⁵. Resta, per questo tipo di contratto il limite percentuale di utilizzo, ma che trova solo per lo *staff leasing* un riferimento legale del 20%, salva diversa previsione dell'autonomia collettiva²⁶, mentre per la somministrazione a tempo determinato conosce un rinvio in bianco ai contratti collettivi (di qualunque livello) applicati dall'utilizzatore, solo in parte limitato nel 2018 dalla introduzione di un limite quantitativo complessivo del 30%, come sommatoria di contratti a termine e contratti di somministrazione a tempo determinato²⁷.

Se a questo dato si aggiunge che solo nel caso della somministrazione a tempo indeterminato vi è un obbligo di impiego di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore²⁸, si comprende come l'apparato normativo contribuisca alla sua "impermeabilità" rispetto ad un inserimento stabile presso l'azienda che beneficia della prestazione lavorativa: il mercato del lavoro costruito dalle agenzie di somministrazione resta parallelo e raramente comunicante con il bacino da cui le imprese utilizzatrici attingono per le assunzioni dirette, lasciando i lavoratori somministrati in una sorta di tendenziale limbo, costretti di fatto a periodi di prova senza limiti²⁹.

24. Art. 24, D.Lgs. n. 81/2015.

25. Attraverso la modifica dell'art. 34, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015; cfr. Fili, 2018.

26. Cfr. Fili, Riccardi, 2015, 323 ss.; Calcaterra, 2016.

27. Art. 31, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015, come sostituito dall'art. 2, co. 02, D.L. n. 87/2018, che prescrive il nuovo tetto di contingentamento «fermo restando il limite disposto dall'art. 23».

28. Art. 31, co. 1, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015.

29. È pur vero che l'art. 31, co. 3 prevede che i lavoratori somministrati sono informati dall'utilizza-

Va da ultimo sottolineato come l'incremento della flessibilità in entrata è riscontrabile anche al fuori dell'area, comunque ancora maggiormente tutelata, del lavoro subordinato, laddove le *collaborazioni coordinate e continuative*, che pertengono a lavoratori, se non giuridicamente, assai spesso economicamente dipendenti, impiegati in forme di alternanza/sostituzione con modalità di impiego subordinato ma altrettanto flessibile, e che trovano oggi limitate protezioni – fuori dall'ipotesi delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 – nella L. n. 81/2017 sul lavoro autonomo non imprenditoriale, e ancor più limitate coperture di tipo previdenziale³⁰. Manca naturalmente nell'ottica della regolazione normativa delle collaborazioni la prospettiva collettiva, evocata invece per impedire, attraverso la predisposizione di discipline di carattere nazionale specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, la riconduzione all'alveo della subordinazione³¹.

4. Un ragionamento dello stesso tenore può essere condotto anche con riferimento all'alleggerimento del costo normativo del recesso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La novella dell'art. 18 St. lav. prima e l'introduzione delle tutele crescenti ad opera del D.Lgs. n. 23/2015 poi sono state certamente accomunate nel segno della fine della "omogeneità" di tutele contro il licenziamento illegittimo (la macro-distinzione tradizionale tra tutela obbligatoria e tutela reale in relazione alla dimensione aziendale di riferimento): entrambe declinano l'intensità della protezione solo *ex post*, in base alla dichiarazione giudiziale di illegittimità³².

In più, la disciplina applicabile ai neoassunti a partire dal 7 marzo 2015 – così

torre dei posti vacanti, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore e che l'art. 35, co. 8 continua a prevedere la nullità della clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione (salvo corresponsione di adeguata indennità), ma si tratta di previsioni di scarsa efficacia pratica.

30. Basti confrontare la durata del trattamento di NASpI per la disoccupazione dei lavoratori subordinati con quello della DIS-COLL per i collaboratori coordinati e continuativi

31. Cfr. Imberti, 2016.

32. Come è noto, sino alla L. n. 92/2012, la particolare forma di garanzia contro il licenziamento illegittimo consistente nella reintegrazione è stata applicabile, ai sensi dell'art. 18 St. lav. a tutti i casi di licenziamento illegittimo riguardanti lavoratori assunti presso datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori, in unità produttiva con più di 15 lavoratori (o più di 5 in caso di imprenditore agricolo), o comunque con più di 60 dipendenti in totale. Nella versione riformata del 2012, l'art. 18 prevede invece quattro differenti regimi di tutela, che si applicano gradatamente a seconda della gravità dei vizi che inficiano il licenziamento, e solo in due dei quattro casi è prevista la reintegrazione. Il Jobs Act (L. n. 183/2014) ha poi delegato il Governo ad introdurre un nuovo regime sanzionatorio per le ipotesi di licenziamento illegittimo, mantenendo la graduazione dell'art. 18, ma limitando ulteriormente le ipotesi reintegratorie, in favore invece del pagamento di una indennità quale sanzione principale; il decreto

come a coloro che hanno visto trasformare a tempo indeterminato un rapporto di lavoro già in essere – ha definitivamente confinato la tutela in forma specifica, ovvero la restituzione del posto di lavoro, a poche ipotesi, risultando del tutto esclusa nel caso di licenziamento per ragioni economiche³³, così da determinare, nell'eventualità di un licenziamento collettivo, disparità di trattamento tra vecchi e nuovi assunti di fronte allo stesso evento. La determinazione certa, e addirittura preventivabile, dell'indennizzo, benché “crescente” in base all'anzianità di servizio, finisce così per sanzionare il vizio del licenziamento in maniera assai poco dissuasiva, azzera il ruolo del giudice ed anzi finisce per incoraggiare soluzioni preventive ed alternative allo stesso giudizio, attraverso l'“esca”, più tempestiva ed economicamente vantaggiosa, dell'offerta conciliativa³⁴.

Almeno su quest'ultimo aspetto, il recentissimo intervento della Corte Costituzionale (sentenza n. 194/2018) che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 3, co. 1, D.Lgs. n. 23/2015, nella parte in cui la norma (pre)determina l'indennizzo dovuto in caso di licenziamento illegittimo esclusivamente in ragione della anzianità di servizio ha certamente ricondotto il sistema rimediale del contratto a tutele crescenti a criteri accettabili dal punto di vista della proporzionalità della sanzione economica³⁵; e tuttavia non ha risolto la questione principale, quella di una evidente differenza di trattamento, che relega ad un “ristoro” monetario la perdita del posto di lavoro, nonché, in una lettura più ampia di tutto il sistema sanzionatorio del licenziamento illegittimo, di una formidabile incoerenza delle diverse discipline ad oggi vigenti³⁶.

5. Da tale quadro, possono ricavarsi almeno due considerazioni.

In primo luogo, la moltiplicazione degli schemi contrattuali ed il depotenziamento delle tutele nel rapporto di lavoro produce una frammentazione dei livelli

attuativo (n. 23/2015) interessa pertanto tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto medesimo (7 marzo 2015).

33. Con l'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, la reintegrazione è prevista nei soli casi di licenziamento discriminatorio, nullo, orale, per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore e nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa rispetto al quale sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

34. Art. 6, D.Lgs. n. 23/2015.

35. Cfr. Giubboni, 2018, 4: «La Corte scardina in tal modo – ritenendolo radicalmente incompatibile con gli evocati parametri costituzionali – il rozzo meccanismo di quantificazione automatica dell'indennità risarcitoria che nell'impianto del Jobs Act, non corretto su tale cruciale profilo dal «decreto dignità», pretendeva di ridurre il giudice, in una singolare miscela di legolatria neo-illuministica e di pedagogia da *law & economics* a prezzi di ribasso, ad un contabile, più che alla *bouche de la loi* di montesquieuana memoria».

36. Cfr. Carinci, 2018, 25 ss.

di protezione non facilmente governabile. Poiché, peraltro, si tratta di una diversificazione ottenuta sottraendo tutele e marginalizzando quindi una parte consistente della forza lavoro, alla classica distinzione (e alla ritenuta competizione) tra *insider/outsider* si affianca quella tra gli stessi insiders, su molti dei quali pesa il cd. effetto disciplina, prodotto dallo schema contrattuale prescelto o dalla regolamentazione del rapporto, ovvero quel «timore del lavoratore di essere penalizzato o addirittura licenziato»³⁷ che rende assai impari la relazione con il potere datoriale.

Questo “stare dentro con la paura del fuori” determina peraltro una ridotta capacità rivendicativa – quasi una rinuncia preventiva – dei diritti che sarebbero comunque spettanti ed una ulteriore divaricazione nelle potenzialità di crescita e nell’accesso a percorsi di sviluppo professionale interni; l’effetto disciplina determina in ultima analisi l’isolamento di questi lavoratori rispetto alla determinazione dell’interesse collettivo, e quindi alla costruzione di una loro rappresentanza attiva: se il sindacato fatica a rappresentarli, nonostante gli sforzi organizzativi compiuti dalla fine degli anni ’90 in poi, è anche perché gli stessi tendono a tenerne a debita distanza³⁸.

Ciononostante, di fronte a questa debolezza, vero sintomo della precarietà del lavoro nel momento stesso in cui si sviluppa, i ragionamenti di politica del diritto sul tema sembrano rincorrersi in solchi già percorsi ma con crescente povertà di soluzioni, anche quando proposte come segnale di controtendenza, come nel caso del recente e già richiamato D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (cd. Decreto Dignità)³⁹. Se è vero che il provvedimento incide tanto sulla flessibilità in entrata quanto su quella in uscita con previsioni che intervengono sulla durata massima del contratto a termine e del lavoro somministrato (portato da 36 mesi a 24) e che reintroducono la causale ogni volta che il contratto a tempo determinato (o somministrato) superi i 12 mesi o venga rinnovato, o ancora che elevano l’importo dell’indennità del licenziamento ingiustificato *ex* D.Lgs. n. 23/2015 nel suo valore minimo (da 4 a 6 mensilità) come in quello massimo (da 24 a 36 mensilità), è altrettanto vero che esse confermano l’impianto su cui si innestano, riportando al massimo indietro di qualche anno i livelli di protezione specifici⁴⁰, ma in un contesto del tutto innovato, incapace quindi di essere reindirizzato rispetto alle pur ammirevoli intenzioni⁴¹.

37. Così Zoppoli, 2014, 20 s.: «l’“effetto disciplina” funziona meravigliosamente nell’enfatizzare il potere contrattuale della parte più forte, cioè del datore di lavoro».

38. Cfr. Ferrario, 2009.

39. Cfr. Zoppoli, 2018, 11 ss.

40. La parziale a-causalità apparteneva ad esempio alla disciplina del contratto a termine disegnata con la cd. riforma Fornero (L. n. 92/2012).

41. Il D.L. n. 87/2018 parla, nelle premesse, di «straordinaria necessità e urgenza di attivare con

Non potendo in questa sede entrare in ciascuna delle previsioni menzionate, si offrono solo due interrogativi: la minore durata del contratto a termine rafforzerà le prospettive del lavoratore di accedere ad un contratto a tempo indeterminato o aprirà le porte ad altri, e meno protetti, schemi contrattuali? La assimilazione della somministrazione alle regole del contratto a termine darà una stretta sull'impiego dello strumento o condurrà le agenzie di somministrazioni ad aumentare il numero dei lavoratori occupati per una minor durata, nella certezza di una mera sanzione pecuniaria nel caso della violazione dei limiti percentuali?

È una legislazione "bidimensionale", che nel 2015 come nel 2018 pensa di poter creare il lavoro per decreto, dimenticando che non è mai stato dimostrato un legame tra flessibilità (o rigidità) del lavoro e occupazione, a meno di non volersi fermare ad un dato statistico che, però, non corrisponde ad una realtà fatta di sottoccupazione e, precariato, e, nella prospettiva datoriale, di incapacità di progettazione. È il caso di tornare a domandarsi quale flessibilità vogliamo.

immediatezza misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese, introducendo disposizioni per contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo, mediante interventi sulle tipologie contrattuali [...]».

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Accornero A. (1980). *Il lavoro come ideologia*. Bologna: Il Mulino
- Accornero A. (1994). Lavoro che liberazione! In: Ufficio studi di relazioni industriali SIP, a cura di, *Da Detroit a Napoli*. Roma, p. 133 ss.
- Alessi A. (2015). Il sistema “acausale” di apposizione del termine e di ricorso alla somministrazione: come cambia il controllo sulla flessibilità. *Dir. lav. rel. ind.*, p. 597 ss.
- Alvino I. (2018). *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*. Napoli: Jovene
- Calcaterra L. (2016). Lo “staff leasing” dall'ostracismo alla liberalizzazione. *Riv. it. dir. lav.*, I, p. 579 ss.
- Carinci M.T. (2016). “Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”? Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato “versus” contratto di lavoro subordinato a termine, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio. *Riv. giur. lav.*, I, p. 316 ss.
- Carinci M.T. (2018). La Corte costituzionale n. 194/2018 ridisegna le tutele economiche per il licenziamento individuale ingiustificato nel “Jobs Act”, e oltre. *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”IT*, n. 378.
- Caruso B. (2005). La flessibilità e il diritto del lavoro italiano: storia di un incontro tra politica, ideologia e prassi. In: *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*. Padova: Cedam, p. 501 ss.
- Cester C. (2016). Il neotipo e il prototipo: precarietà e stabilità. *Labor*, n. 5-6, p. 327 ss.
- Corti M. (2018). *Flessibilità e sicurezza dopo il Jobs Act. La flexicurity italiana nell’ordinamento multilivello*. Torino: Giappichelli.
- Ferrante V. (2016). Le politiche attive del lavoro fra decentramento e accentrato: un dolce girotondo? *Lav. dir.*, p. 267 ss.
- Ferrario S. (2009). Rappresentanza organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza economica. *Riv. giur. lav.*, I, p. 47 ss.
- Fili V. (2016). L’organizzazione e la gestione dei servizi per l’impiego nel D.Lgs. n. 150/2015 alla luce della riforma costituzionale del 2016. *Riv. giur. lav.*, I, p. 513 ss.
- Fili V. (2018). Decreto legge n. 87 del 2018 convertito nella legge n. 96 e dignità dei lavoratori. *Lav. Giur.*, n. 10, p. 869 ss.
- Fili V., Riccardi A. (2015). La somministrazione di lavoro. In: Ghera E., Garofalo D., a cura di, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*. Bari: Cacucci, p. 293 ss.
- Garofalo D. (2016). Il modello di politica attiva del lavoro nella riforma Renzi: occupabilità vs. attivazione. In Ghera E., Garofalo D., a cura di, *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*. Bari: Cacucci, p. 325 ss.
- Garofalo D. (2018). Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative. In: *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*. Milano: Giuffrè, p. 17 ss.
- Garofalo M.G. (2013). Polisemia dell’espressione “flessibilità del lavoro” e modelli di sviluppo. In Barbieri M., Voza R., a cura di, *Gianni Garofalo. Il pane del sapere*. Roma: Ediesse, p. 287 ss.
- Giubboni S. (2018). Il licenziamento del lavoratore con contratto «a tutele crescenti» dopo l’intervento della Corte costituzionale. *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”IT*, n. 379.
- Imberti L. (2016). L’eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina

delle collaborazioni organizzate dal committente. *Dir. rel. ind.*, p. 393 ss.

Leccese V. (2015). Il lavoro a tempo parziale. In Fiorillo L., Perulli A., a cura di, *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81*. Torino: Giappichelli, p. 41 ss.

Mariucci L. (2005). Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro. *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 27.

Menghini L. (2018). Contratto di lavoro a termine e contratto a tempo indeterminato: attualità di una alternativa. *Labor*, n. 3, p. 253 ss.

Passalacqua P. (2018). Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità. *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 380.

Preteroti A. (2016). *Contratto a tempo determinato e forma comune di rapporto di lavoro dopo il Jobs Act*. Torino: Giappichelli

Recchia G.A. (2015). Il ruolo dell'autonomia collettiva. In: Ghera E., Garofalo D., a cura di, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*. Bari: Cacucci, p. 117 ss.

Reyneri E. (2003). Flessibilità: molti significati, alcune contraddizioni. *Soc. lav.*, p. 21 ss.

Ricci M. (2017). I servizi per l'impiego dopo le modifiche legislative tra luci e ombre. *Arg. dir. lav.*, I, p. 326 ss.

Speziale V. (2014). Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro. *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 233.

Voza R. (2015). Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente. In: Ghera E., Garofalo D., a cura di, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*. Bari: Cacucci, p. 233 ss.

Zoppoli L. (2014). Il "riordino" dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale. *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 213.

Zoppoli L. (2015). Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto. *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 284.

Zoppoli L. (2018). Il diritto del lavoro giallo-verde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva. *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 377.