



### **Tempo determinato: aspetti critici e dubbi interpretativi**

a cura di Andrea Asnaghi – Consulente del lavoro in Milano

*Dopo la Riforma del lavoro, le risoluzioni della prassi e i primi interventi della contrattazione collettiva, la normativa sul tempo determinato rivela profili di criticità e margini interpretativi che, non completamente chiariti, lasciano più di un dubbio negli operatori. Senza alcuna pretesa di esaustività, qui si affrontano alcuni temi.*

Un vecchio adagio dei nostri nonni asseriva va che “*il tempo è galantuomo*”. Oltre al significato primario dell'espressione (nel tempo si chiarisce e si rivela nella sua essenza ciò che sembrava oscuro e/o nascosto), vi è anche un invito quasi “metodologico” a sospendere il giudizio e lasciar raffreddare le questioni, ogniqualvolta vi sia un apprezzabile grado di incertezza o indecifrabilità delle stesse.

Coerenti a tale aureo principio, è solo a posteriori e dopo un certo lasso di tempo (in cui anche prassi e contrattazione hanno agito e interpretato) che offriamo alcuni spunti di riflessione in ordine a diverse problematiche poste dalla L. n.92/12 e che, a giudizio personalissimo di chi scrive, non appaiono ancora del tutto definite, sperando, tra l'altro, in occasione dell'annunciata (da più parti) revisione della predetta Riforma, di poter offrire un contributo, per così dire, *de iure condendum*.

#### **L'assenza di “causalone” e la contrattazione c.d. di prossimità**

Sul tempo determinato, lo spunto di maggior pregio della Riforma è senz'altro quello di aver introdotto, come è noto, la possibilità di una prima assunzione a tempo determinato per 12 mesi senza necessità di indicare una causale necessaria, come da regola generale del D.Lgs. n.368/01, a sancire la validità della apposizione del termine.

Questa possibilità risulta altresì ampliabile dalla contrattazione collettiva nazionale o, su delega della stessa, decentrata, come recita l'art.1, co.9 della L. n.92/12 (a tal fine rileva il secondo periodo ma è utile riportare tutto il comma nell'economia delle presenti riflessioni):

*Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.*

Elenchiamo anzitutto le ragioni che rendono lecito l'intervento della contrattazione a stabilire discipline estensive dell'assenza di causalone (che sono le stesse che consentono l'eventuale riduzione del periodo minimo degli "stacchi" fra la cessazione di un tempo determinato e l'inizio di un successivo contratto a termine fra i medesimi soggetti<sup>1</sup>), ricordando peraltro che tale estensione può agire entro il limite massimo del 6% degli occupati<sup>2</sup> in una singola unità produttiva:

- ➔ avvio di una nuova attività;
- ➔ lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- ➔ implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- ➔ fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- ➔ rinnovo o proroga di una commessa esistente.

Secondo il Ministero ([circolare n.18/12](#)) la legge

*"sancisce esplicitamente una gerarchia tra i diversi livelli di contrattazione, dopo che l'art.8 del D.L. 138/2011 (conv. nella L. 148/2011) aveva invece previsto la possibilità, da parte della contrattazione collettiva anche aziendale, di introdurre discipline derogatorie alle previsioni di legge e dei contratti nazionali su determinate materie. Stando ai consueti criteri interpretativi si ritiene pertanto esclusa la possibilità, da parte della contrattazione collettiva decentrata, di introdurre una disciplina diversa da quella già prevista dal Legislatore se non espressamente delegata a livello interconfederale o di categoria".*

Tale intervento di prassi è stato generalmente accolto come uno "sbarramento" alla contrattazione di prossimità a intervenire sulla specifica materia riformata con ipotesi a sua volta estensive, e vi è da dire che, anche se non espresso a chiarissime lettere, il senso della locuzione ministeriale pare propria andare in questa direzione.

Tuttavia, a chi scrive resta qualche perplessità su tale interpretazione. Ripercorriamo a tal fine l'art.8 predetto, rubricato con il termine di "sostegno alla contrattazione di prossimità"<sup>3</sup>:

*1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla 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.*

<sup>1</sup> Si ricorda che, in assenza del rispetto di tale stacco minimo, il secondo contratto a termine attivato si considera *ex lege* a tempo indeterminato.

<sup>2</sup> Resta peraltro da capire se, applicando al caso concreto la logica operante in analoghi conteggi, nelle unità operative al di sotto dei 17 lavoratori non sia possibile alcuna estensione (così pare a chi scrive), né quali siano i criteri per effettuare il computo in argomento (ad es. come si contano i dipendenti *part-time*). In ogni caso, anche questo limite numerico – nell'ambito del tema qui affrontato – deve ritenersi superabile (al pari del resto della norma) da contratti di prossimità.

<sup>3</sup> Come in precedenza, segnaliamo che le evidenziazioni delle norme e/o prassi sono a ns. cura e si riferiscono ai passaggi più significativi rispetto all'argomento specifico che stiamo affrontando.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Come è evidente, quindi, è conferita alla contrattazione di prossimità (quindi anche aziendale - purché conclusa con le organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale) la possibilità - universale e in via generale - di derogare a precisi e ben determinati aspetti regolati dalla contrattazione nazionale, e finanche dalle norme stesse, sulla base di finalità<sup>4</sup> anch'esse ben precise e delimitate.

Ora, non sembra che tale facoltà possa essere "scavalcata" dal co.9 della L. n.92/12 sopra esaminato. In via generale, esso si limita ad attribuire una facoltà alla contrattazione collettiva nazionale e interconfederale (e ad altre di livello minore, in via delegata), che però in nessun modo appare come esclusiva.

Dire che qualcuno può fare qualcosa appare letteralmente molto diverso dal dire che *soltanto* qualcuno può fare qualcosa: sotto tale profilo la Riforma non appare aver attribuito una funzione *esclusiva in assoluto* (una specie di *relictis contrariis*) a un determinato livello di contrattazione, ma sembra solamente aver delimitato la portata della facoltà che stava attribuendo. Ai sensi di tale attribuzione, pertanto - ma solo di essa - è stabilito un criterio di gerarchia tra diversi livelli di contrattazione, fatto tuttavia salvo qualsiasi criterio per altro verso dotato di validità (come appare appunto l'art.8)<sup>5</sup>.

Questa interpretazione logico-letterale appare invero confermata dalla lettura che dell'art.8 ha dato di recente la Corte Costituzionale con la propria [sentenza n.221/12](#) del 12 ottobre 2012 (sia pure intervenuta nel merito per rigettare un presunto contrasto fra normativa nazionale e prerogative regionali), nella quale ha ribadito l'assoluta eccezionalità (legata quindi in modo intrinseco alle finalità e ai limiti espressi dalla norma, che pertanto acquistano carattere di assoluta tassatività) di tale passaggio normativo, ma di conseguenza anche la sua enorme estensione e portata. Quindi: la gerarchia fra fonti contrattuali stabilita nel caso in questione (acausalità) vale per la *normale* contrattazione di secondo livello, non per quella di prossimità che riveste invece carattere *eccezionale*.

<sup>4</sup> Talché l'assenza, l'inconsistenza o la pretestuosità di tali finalità farebbe decadere, a parere di chi scrive, la legittimità della deroga stabilita dalla contrattazione di prossimità.

<sup>5</sup> Un semplice esempio di esercizio logico può aiutare a spiegare il concetto. Se in una classe scolastica il Preside arriva e dice: "Manca l'insegnante di laboratorio dell'ultima ora, per cui tutti quelli che avevano laboratorio possono uscire un'ora prima", egli fa un'affermazione in via generale valida e delimitata (la comunicazione *in sé* vale solo per coloro che all'ultima ora avevano laboratorio - ed in tal senso è esclusiva), ma certamente non è precluso che altri studenti che non hanno laboratorio ma siano dotati di un altro valido motivo per uscire prima (ad es. un permesso firmato) non possano farlo.

Né pare possa valere in senso contrario il fatto che alcuni requisiti presenti nel passaggio della Riforma siano ugualmente presenti anche nella norma sui contratti di prossimità (come ad esempio “l’avvio di nuove attività”).



Ricapitolando: a parere di chi scrive, **il contratto di prossimità non soggiace ad alcun vincolo di gerarchia di livello contrattuale e può liberamente intervenire, al ricorrere delle ipotesi e delle finalità di legge, sulla Riforma (per un’eventuale estensione del causalone, ma anche per la modifica delle altre regole relative al tempo determinato), potendosi escludere la sua area di intervento solo per ipotesi espressamente individuate dalla legge<sup>6</sup>.**

E ciò - sia detto per inciso - vale, *mutatis mutandis*, per qualsiasi altro passaggio della Riforma.

### **Il primo contratto acausale: significato del termine “primo” e aspetti correlati**

Altro argomento controverso è il significato da dare al termine “*primo rapporto a tempo determinato*”. Nella ricordata circolare n.18/12 il Ministero è dell’avviso che “*la deroga al causalone possa trovare applicazione una ed una sola volta tra due medesimi soggetti*”. Poiché, sostiene il Ministero, l’acausalità è finalizzata a una miglior verifica delle capacità e attitudini del lavoratore (a una più approfondita conoscenza in genere), l’acausalità non sarebbe possibile in caso di un lavoratore (somministrato o dipendente diretto a termine) presso un datore/utilizzatore “*con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata*”.

In una discreta carenza (ormai universalmente riconosciuta) di chiarezza e linearità del dettato legislativo (intero) della Riforma, il Ministero opera perciò una ben precisa scelta:

- ➔ il primo rapporto non è solo quello a tempo determinato, ma deve essere primo rispetto a qualsiasi rapporto (la legge parla peraltro anche di “*svolgimento di qualunque tipo di mansione*”), quindi anche a tempo indeterminato;
- ➔ però tale precedente rapporto, per impedire l’assunzione a termine acausale, deve essere stato di natura subordinata.

Quindi, *ex converso*, secondo l’interpretazione ministeriale, un lavoratore che abbia instaurato con un datore/committente un contratto (autenticamente) a progetto o un rapporto comunque autonomo e/o parasubordinato può essere assunto a termine (o acquisito in somministrazione a termine) senza causale; e, parimenti, un lavoratore assunto e licenziato molti anni prima e poi perso di vista non potrebbe, a distanza di tempo, essere comunque inserito a termine sfruttando le disposizioni del co.1-*bis*.

Curiosamente la lettura del Ministero è al tempo spesso restrittiva ed estensiva: “*primo rapporto a termine*” letteralmente suggerirebbe che non vi deve essere stato un precedente rapporto a termine, escludendo perciò dalla considerazione precedenti rapporti a tempo indeterminato (e qui l’interpretazione ministeriale è estensiva, con effetto pratico restrittivo), ma sempre letteralmente dovrebbe trattarsi di un rapporto (lavorativo si intende<sup>7</sup>) di qualsiasi genere e non solo subordinato (e qui, invece, il Ministero compie una lettura restrittiva, con effetto estensivo).

Non si può certo addossare al Ministero la responsabilità di dover dare un’interpretazione a una norma obiettivamente non chiara; inoltre, la posizione ministeriale ha una sua

<sup>6</sup> E fermo restando che anche in tal caso – che qui non sembra ricorrere - vi sarebbe da confrontare, con i criteri interpretativi ordinari, l’efficacia e l’ambito di valenza di norme che stabiliscono disposizioni contrastanti fra loro; e in particolare bisognerebbe verificare a priori l’efficacia di tale (ipotetica) esclusione.

<sup>7</sup> Pertanto è condivisibile la possibilità di attivare la prima assunzione a tempo determinato al termine di un periodo di tirocinio, che si configura (nei suoi aspetti essenziali e, ovviamente, se autentico) come un rapporto non lavorativo.

coerenza pratica, ma un po' meno logica: infatti, se valesse una lettura estremamente aderente al testo bisognerebbe fermare l'esclusione a tutti i rapporti a termine precedentemente instaurati (ma non a quelli indeterminati), se valesse invece una visione estensiva (soprattutto collegata al fatto della conoscenza del lavoratore) allora, coerentemente, dovrebbero essere esclusi tutti quei rapporti in cui la conoscenza si è di fatto realizzata.

In particolare in quest'ultimo caso, a parere di chi scrive, è meglio aderire solo in parte e con prudenza alla tesi ministeriale e considerare attentamente ogni tipo di rapporto precedentemente instaurato con il lavoratore, prima di procedere a un'assunzione (o somministrazione) a termine senza indicazione delle motivazioni organizzativo-produttive di cui all'art.1, co.1 del D.Lgs. n.368/01 (in attesa, ovviamente, di un testo normativo più chiaro).

### **La durata massima del primo contratto acausale**

Un altro aspetto di possibile criticità è derivato dall'espressione "*di durata non superiore a 12 mesi*". Il Ministero, molto opportunamente, nella circolare n.18 ha chiarito che tale termine non rappresenta una "franchigia" frazionabile temporalmente, cosicché a un rapporto determinato acausale di (poniamo) 3 mesi non potrà succedergli<sup>8</sup> un altro acausale per 9 mesi (i restanti per arrivare ai 12). Secondo il Ministero, però, resta applicabile la previsione di cui all'art.5, co.2 (la *c.d. prosecuzione di fatto*), che la L. n.92/12 ha esteso a 30 o 50 giorni massimi (a seconda se il rapporto è durato, rispettivamente, meno o più di 6 mesi) dalla scadenza originaria del contratto.



Ma ciò significa che un contratto a causale originariamente di 12 mesi potrà proseguire di fatto per (poniamo) altri 50 giorni?

Ad avviso dello scrivente, un'interpretazione prudente non suggerirebbe di praticare una tale ipotesi, in quanto una volta arrivati al limite dei 12 mesi cessa del tutto il limite posto letteralmente dalla norma (è infatti indubbio che una prestazione di 12 mesi + 50 giorni sia un rapporto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi) .

Se quindi, in linea generale, anche nel rapporto a termine acausale ben può prospettarsi una prosecuzione di fatto, onde non incorrere in interpretazioni capziose, sarebbe meglio attestarsi prudenzialmente sul limite massimo della prestazione nell'arco dei 12 mesi effettivi e complessivi (e quindi comprensivi dell'eventuale prosecuzione) e non seguire sino in fondo la linea ministeriale (che potrebbe non essere condivisa, come sovente capita, a livello giudiziale).

### **36 mesi: cumulabilità fra tempo determinato e somministrazione a termine**

In questo caso il Ministero ha compiuto un'interpretazione letterale completamente condivisibile, significando già nella circolare n.18 (ma poi riprendendo e ampliando tale considerazione nell'[interpello n.32/12](#)) che opera solo in una direzione la cumulabilità fra periodi a termine sia nell'ambito di contratti diretti che di rapporti in somministrazione (con lo stesso soggetto datore/utilizzatore) ai fini del raggiungimento del limite massime di 36 mesi previsto dall'art.5, co.4-*bis* del D.Lgs. n.368/01.

Infatti, è solo il tempo determinato che sarà impossibile da esercitare per oltre 36 mesi (salvo deroghe assistite o legittimamente stabilite dalla contrattazione) cumulando a tal fine tutti i periodi a termine, compresi quelli in somministrazione; non così l'inverso, per cui una volta arrivati al limite di 36 mesi (comunque raggiunto) sarà possibile attivare una

<sup>8</sup> Nè con proroga, non consentita dalla legge nel rapporto acausale, ma nemmeno con contratti staccati nel tempo.



somministrazione a termine con il medesimo soggetto da parte del datore di lavoro (ora utilizzatore), essendo le limitazioni di legge riservate solo al tempo determinato (e ciò non solo per disposizione italiana, ma anche nel solco delle direttive comunitarie).

Come detto, l'interpretazione ministeriale è completamente coerente e condivisibile, se non che bisognerà porre molta attenzione (il Ministero lo ricorda incidentalmente, ma è bene evidenziarlo qui) a ciò che, invece, stabiliscono i contratti collettivi in merito all'utilizzo e alla considerazione dei rapporti in somministrazione. Demandando infatti la legge (art.20, co.4, D.Lgs. n.276/03) alla contrattazione nazionale "*l'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione*" della somministrazione a termine, può essere che il limite non posto dalla norma venga invece in altro modo reintrodotta per via di contratto collettivo nazionale.

Occorre quindi una particolare ocularità in tal senso nell'attento esame della disciplina collettiva.

### **Gli stacchi fra contratti a termine: il Decreto crescita e il ruolo della contrattazione collettiva (e del Ministero) nelle deroghe sugli stacchi**

Come visto a proposito dell'acausalità, la Riforma aveva originariamente previsto un ruolo della contrattazione collettiva (nazionale o interconfederale, e territoriale solo se delegata) anche per stabilire delle discipline derogatorie agli stacchi minimi da assicurare fra un contratto a termine e un altro, stacchi fissati originariamente in 60 e 90 giorni (rispettivamente per contratti a - rispettivamente - 20 o 30 giorni dalla contrattazione interconfederale o di categoria di maggiore rappresentatività sul piano nazionale (caratteristica già esaminata nel corso dell'articolo). In caso di latenza della contrattazione collettiva sul punto per più di 12 mesi, il Ministero avrebbe provveduto per decreto ad individuare le specifiche condizioni in cui avrebbero potuto essere operative le riduzioni predette.

Con il *c.d. Decreto crescita* (D.L. n.83/12 conv. in L. n.134/12) veniva ampliata tale disposizione, prevedendo che i periodi ridotti di stacco avrebbero potuto essere applicati:

- ➔ per attività stagionali, di cui all'art.5, co.4-*ter* del D.Lgs. n.368/01;
- ➔ in ogni altro caso previsto dalla contrattazione collettiva di ogni livello stipulata dalle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Ciò, in realtà, spalancava le porte (ma solo per gli stacchi, non per l'acausalità) rispetto ai limiti di concertazione precedentemente stabiliti dalla norma e di ciò prendeva atto il Ministero, con la propria [circolare n.27/12](#), nonché con l'[interpello n.37/12](#).

Sul punto l'unica distinzione, a parere di chi scrive più di scuola che effettiva<sup>9</sup>, fra i diversi livelli di contrattazione risiedeva nel fatto che, ove la contrattazione fosse mancata del tutto, il Ministero avrebbe potuto intervenire, passati i 12 mesi, disciplinando per decreto le fattispecie oggetto di riduzione (dello stacco) sulla scorta degli ambiti che il legislatore aveva individuato (quelli già esaminati di cui all'art.5, co.3).

Tuttavia, il riferimento ad ogni altro caso previsto dai contratti collettivi, "*rende comunque valida* – è la tesi assolutamente condivisibile del Ministero – *ogni altra ipotesi di riduzione degli intervalli da parte della contrattazione nazionale, territoriale o aziendale, anche in ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate ai processi organizzativi sopra considerati*".

Pertanto, per concludere, sono da ritenersi senza dubbio valide - poiché slegate da ogni indice o vincolo - tutte le disposizioni che la contrattazione collettiva di ogni livello sta

---

<sup>9</sup> Nel senso che qualora la contrattazione si fosse mossa, come di fatto sta succedendo con sempre maggior frequenza, avrebbe individuato tipologie ben più ampie e secondo la propria discrezionalità, non più condizionata dal vincolo di legge.

disponendo sulla materia della riduzione degli stacchi fra il termine di un tempo determinato e la riattivazione di uno successivo.

Ci si potrebbe forse chiedere se con “ogni altro caso” il legislatore avesse inteso comunque chiedere alla contrattazione che fossero fissate delle specifiche ipotesi di deroga<sup>10</sup>, tuttavia questo non appare evidente dal testo di legge e l’ampia e universale definizione sembra, ad avviso di chi scrive, legittimare le ipotesi più “generaliste”<sup>11</sup>.

### **Applicazione della contrattazione collettiva e appartenenza alle organizzazioni di categoria**



Una domanda finale può essere posta a questo riguardo, soprattutto in riferimento a passate esperienze (ad esempio la detassazione): a chi si applicano le deroghe stabilite dalla contrattazione nazionale ?

Devono essere considerate valide solo per i datori iscritti alle organizzazioni stipulanti oppure possono essere applicate da chiunque applichi il contratto collettivo?

L’osservazione degli accordi che si stanno via via formando mostra che nella quasi totalità di essi non è espresso alcun vincolo in tal senso, né nella stesura letterale né in procedure di “validazione” *ex post* del singolo contratto (procedure che spesso, è il caso di notare, altro non sono che una forma non tanto di controllo quanto di incentivo - più o meno coatto - all’associazione).

Del resto, chi scrive è dell’opinione, rinforzata da più di un intervento ministeriale nel passato, che, quando una normativa generale delega la contrattazione nazionale di maggior rappresentatività a declinare specifici aspetti di legge, non siano efficaci le clausole e/o le procedure eventualmente previste in tali accordi che ne condizionino ( di diritto o di fatto) l’efficacia all’appartenenza associativa del singolo datore.

A tale proposito appare pertanto sufficiente che sia chiaramente eletto fra le parti (datore e lavoratori) un Ccnl specifico volto a normare interamente gli aspetti economico-normativi del rapporto di lavoro, potendo disapplicare se non aderenti) tutte le clausole *c.d. obbligatorie*.

È scontato dire che sul punto non c’è chiarezza - e siamo ben lontani dall’ottenerla, a parere di chi scrive. Un aspetto (per quanto minimo) che, peraltro, contribuisce a rappresentare le “acerbe” maturità ed efficacia dell’approccio al mercato del lavoro e alle relazioni industriali nel nostro Paese.

<sup>10</sup> Ad es. l’accordo 19.12.2012 Confcommercio pare non fissare alcun criterio, puntando alla massima liberalizzazione della riduzione degli stacchi.

<sup>11</sup> Anche se ciò, e proprio l’esempio dell’accordo di Confcommercio è evidente in tal senso, di fatto corrisponde a una “tana libera tutti” (se si consente, almeno in nota, la giocosa espressione infantile).