

SEZIONE
PRIMA

AZIONE GIUDIZIARIA E
CERTIFICAZIONE

di *Giuseppe Ferraro*

SOMMARIO

1. Precedenti normativi sul sindacato giudiziario di merito. – 2. Alcune considerazioni di contesto. – 3. Sindacato giudiziario e clausole generali. – 4. Le ricadute sul piano operativo. – 5. Il riferimento ai principi generali. – 6. Cenni sui profili di costituzionalità.

1. *Precedenti normativi sul sindacato giudiziario di merito*

L'art. 30, comma 1, l. n. 183/2010, sotto il titolo «Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro», stabilisce che «in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge, nelle materie di cui all'art. 409 c.p.c., e all'art. 63, 1° comma, d.lg. 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente».

La norma interviene sulla interpretazione/applicazione delle clausole generali¹, ampiamente disseminate nella legislazione del lavoro, sia relativamente al

¹ Nella scheda di lettura di accompagnamento del disegno di legge al Senato si precisa che «per clausole generali si intendono quelle disposizioni legislative che, al fine di definire l'ambito di legittimità del ricorso a particolari tipologie di lavoro o a decisioni delle parti, non fanno riferimento a specifiche causali tipizzate, bensì stabiliscono requisiti di carattere generale e quindi flessibili, seppur effettivi e verificabili». Si ricorda che il parere della Commissione Giustizia

lavoro privato che al lavoro pubblico, evocando espressamente, a titolo esemplificativo, quelle più significative. E ciò per precisare che nella interpretazione/applicazione delle clausole in questione, il controllo del Giudice è limitato ad un accertamento di legittimità degli atti datoriali ma non può sindacare nel merito le ragioni tecnico-produttive che li hanno determinati.

A tal fine viene invocata una presunta «conformità ai principi generali dell'ordinamento», che sembra in verità più una forma di esorcismo che un riferimento giuridicamente apprezzabile, non essendo in alcun modo possibile stabilire a quali principi generali ci si voglia conformare e quale incidenza abbiano sulla questione regolamentata.

In presenza di tale disposizione, si deve subito rilevare che la formula adoperata non è affatto infrequente nella legislazione lavoristica dei governi di centro-destra, essendo rintracciabile, con qualche variante semantica, con riferimento alla regolamentazione di alcuni istituti per lo più innovativi o almeno rinnovati.

Si può ad esempio citare, per riferirsi ai casi più significativi, l'art. 27, comma 3, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il quale, con riferimento alla *somministrazione di lavoro*, preclude al Giudice di verificare le ragioni che giustificano il ricorso a tale fattispecie negoziale trattandosi di «*valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive che spettano all'utilizzatore*». Ovvero si può richiamare l'art. 69, comma 3, della stessa legge che, relativamente al *lavoro a progetto*, stabilisce che il controllo giudiziario è limitato esclusivamente all'accertamento dell'esistenza del progetto e «*non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente*».

Nell'ambito della stessa tipologia di clausole regolamentari merita di essere ricondotto l'art. 32, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, nella parte in cui, modificando l'art. 2112 c.c. sul *trasferimento d'azienda*, prevede che una parte o ramo dell'azienda intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, può essere «*identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento*». Qui la discrezionalità datoriale nella riorganizzazione dell'impresa viene riconosciuta in forma implicita ma in termini tali da sottrarre, con ogni probabilità, al Giudice un'indagine di merito sulla consistenza produttiva del ramo ceduto, se non nei limiti dell'accertamento di un eventuale intento frodatorio.

E sempre appartenente *lato sensu* alla stessa casistica può essere ricordato anche l'art. 1, d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, specie nella formulazione modificata dal d.l. 25 giugno 2008, n. 112, là dove, riproducendo una disposizione già contenuta nella regolazione del contratto di somministrazione, viene consentita la possibilità di stipulare contratti a termine «*a fronte di ragioni di ca-*

della Camera ha osservato che sarebbe opportuno specificare meglio, nel testo del comma 1 in esame, che cosa si intenda per "clausole generali".

rattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro», ove è sin troppo chiara la volontà legislativa di allargare i margini di ammissibilità dei contratti a termine in relazione a scelte imprenditoriali sempre più imponderabili.

Le disposizioni disordinatamente richiamate sono tutte contraddistinte dalla enfaticizzazione del potere organizzativo e gestionale dell'imprenditore, le cui scelte vengono reputate in gran parte insindacabili benché fortemente incidenti sulla condizione dei lavoratori. Esse sono ormai frequenti nel tessuto normativo vigente, anche se non può essere sottaciuto il salto di qualità che deriva dal transitare da disposizioni settoriali, inserite in contesti particolari, a una enunciazione di carattere generale che viene ad assumere i connotati di un vero e proprio proclama o manifesto ideologico, non a caso messo a preambolo delle parti più incisive del "Collegato lavoro".

Le singole clausole innanzi riportate non hanno destato grande interesse da parte della dottrina, e tanto meno della giurisprudenza, che hanno preferito sostanzialmente ignorarle concentrando l'attenzione sulla regolamentazione dei singoli istituti e ritenendo le disposizioni richiamate come enunciazioni di carattere ideologico, sostanzialmente innocue o almeno insuscettibili di modificare o addirittura ribaltare le ricostruzioni di volta in volta prospettate. Sull'onda di tale atteggiamento si è subito andata diffondendo un'opinione minimizzante sulla sostanziale neutralità della disposizione in esame, valutata alla stregua di una formula di stile, confermativa di indirizzi giurisprudenziali più o meno consolidati, e inidonea a incidere in maniera significativa, *vuoi* nella ricostruzione dei singoli istituti, *vuoi* nei processi interpretativi seguiti dai Giudici nell'esercizio della funzione valutativa.

L'opinione non è affatto condivisibile, e se era discutibile con riferimento ai singoli precetti normativi innanzi richiamati, è a nostro avviso incomprensibile nel nuovo contesto normativo che si va a delineare, ove appare di tutta evidenza che la disposizione in esame vuole costituire una vera e propria premessa di principio alla luce della quale andrebbe rivisitata, e in qualche modo reinterpretata, parte significativa della legislazione del lavoro. D'altro canto è facile ribattere che non costituisce una corretta operazione esegetica ritenere che una disposizione normativa sia da considerare completamente inutile e come tale debba essere sostanzialmente ignorata. Occorre allora apprestarsi ad un esame più approfondito della formula adoperata e delle implicazioni che vi sono connesse².

² Ci sia consentito richiamare per una prospettiva sistematica G. FERRARO, *Poteri imprenditoriali e clausole generali*, in *Dir. rel. ind.*, 1991, n. 1, 159, nonché A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992.

2. Alcune considerazioni di contesto

Anzitutto non sembra utile dilungarsi sulla ortodossia della terminologia adoperata allorché vengono richiamate le “clausole generali”, là dove il riferimento più pertinente sarebbe stato alle “disposizioni elastiche” o “norme a contenuto generale”, giacché tutti hanno ben inteso il senso del richiamo e le fattispecie alle quali ci si voleva riferire, nonché – ciò che più rileva – l'intento di utilizzare una formula *passerpartout*, suscettibile di essere ripescata nei più diversi contesti regolamentari ben oltre le ipotesi richiamate in via esemplificativa³.

Più interessante è invece interrogarsi sull'effettiva utilità di coinvolgere categorie così impegnative – nel testo c'è una overdose di formule indefinite quasi sempre evocate a sproposito: clausole generali, principi fondamentali, principi regolatori della materia, interesse dell'organizzazione, regole del vivere civile, e così via dicendo – quando è evidente che il legislatore vuole semplicemente dire che il controllo giudiziario dei poteri imprenditoriali non può comportare valutazioni di merito sulle ragioni tecnico-aziendali. Sicché il richiamo alle clausole generali è non solo improprio ma altresì ultroneo, essendo suscettibile di alimentare inutili confusioni su una disposizione che nel suo contenuto pre-cettivo poteva essere enunciata in maniera ben più elementare.

Va altresì subito rilevato che la norma lascia trasparire in maniera sin troppo vistosa una palese insofferenza nei confronti della elaborazione giurisprudenziale in materia di lavoro, che viene ritenuta sin troppo intrusiva rispetto alle scelte di organizzazione e di funzionalità aziendale. Insofferenza francamente alquanto incomprensibile alla luce dei più recenti indirizzi giurisprudenziali, specie della Suprema Corte, che mostrano, come si riconosce, ampia considerazione delle esigenze aziendali quand'anche suscettibili di comprimere e pregiudicare interessi fondamentali del lavoratore.

³ Come si è opportunamente rilevato, il contenuto della norma e anche l'intestazione sono devianti quando richiamano le clausole generali che in termini pertinenti dovrebbero riguardare soltanto quelle classiche di buona fede, correttezza, buon costume, etc.: V.A. VALLEBONA, *Una buona svolta del diritto del lavoro: il “collegato” 2010*, in *Mass. giur. lav.*, 2010, 4, 211; G. PELLACANI, *Il cosiddetto “collegato lavoro” e la disciplina dei licenziamenti: un quadro in chiaroscuro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 1, 224, ove ampia bibliografia. In realtà la formula ellittica con la quale si sono volute richiamare le clausole dal contenuto generico disseminate nella legislazione del lavoro riguarda gli atti di esercizio del potere imprenditoriale, e cioè: le ragioni tecniche, organizzative e produttive giustificative dei contratti atipici, il criterio della equivalenza quale limite all'esercizio dello *jus variandi*, il criterio della proporzionalità nell'irrogazione delle sanzioni disciplinari e quello della giustificazione nei provvedimenti risolutivi. Ciò che si vuol dire è che nel controllo giudiziario delle varie manifestazioni del potere imprenditoriale il sindacato del Giudice è fortemente vincolato dalle esigenze aziendali, e non a caso in una precedente versione della norma si evocavano persino “l'oggettivo interesse dell'organizzazione”, formula pudicamente eliminata perché suscettibile di evocare concetti di funzionalizzazione dell'impresa di stampo neo-corporativo.

Peraltro la norma va strettamente raccordata con disposizioni successive contenute nello stesso art. 30, in particolare in materia di certificazione di cui al comma 2, e con quanto stabilito nel successivo comma 3 sulle clausole di tipizzazione delle fattispecie risolutive dei rapporti di lavoro contenute nei contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, ovvero contenute nei contratti individuali di lavoro stipulati con l'assistenza delle commissioni di certificazione⁴: così come il Giudice non può sindacare nel merito le *valutazioni* aziendali, è anche vincolato dalle *valutazioni* delle parti espresse in sede di certificazione e dalle ipotesi risolutive dei rapporti di lavoro individuate a livello collettivo e a livello individuale.

Così intesa la norma in questione si inquadra nella più ampia operazione volta a contenere o deflazionare il contenzioso del lavoro, di cui espressioni ben più significative sono rappresentate, *per un verso*, da quelle norme volte a razionalizzare alcune regole del processo del lavoro e, *per altro verso*, dall'ennesimo tentativo di rilanciare le procedure conciliative ed arbitrali, nel contesto di un'operazione più ampia di sostanziale affievolimento dei diritti dei lavoratori dei quali è previsto un ampio margine di negoziabilità.

Senonché, a differenza della normativa richiamata, con l'enunciazione di principio contenuta nell'art. 30, comma 1, l. n. 183/2010, si pretende di intervenire sul potere giudiziario limitando consistentemente i margini di intervento e di controllo dell'attività di impresa, in guisa tale da favorire una lettura della legislazione del lavoro sostanzialmente simpatetica con le scelte operative e produttive adottate dall'imprenditore, o almeno con quelle che vengono dichiarate e argomentate al momento dell'adozione dei singoli provvedimenti di gestione del personale. È chiaro che in questo modo si punta a disincentivare implicitamente il ricorso all'autorità giudiziaria, la cui attività decisionale risulterebbe alquanto vincolata e quindi sostanzialmente prevedibile nella direzione di assecondare una delle parti processuali.

L'impostazione è fortemente opinabile, ed anche eterodossa, giacché sovrappone piani di intervento diversi, non essendo pensabile che una riduzione del contenzioso del lavoro possa essere realizzata attraverso una serie di vincoli frapposti all'attività esecutiva della magistratura del lavoro con l'obiettivo, neppure tanto celato, di precludere o comunque scoraggiare il ricorso alla stessa per la verifica della legittimità e correttezza dei comportamenti aziendali.

⁴ Su cui v. per una prima riflessione G. FERRARO e A. NICOLINI, in M. CINELLI, G. FERRARO (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare*, t. II, Torino, 2009, rispettivamente pp. 541 ss. e 565 ss.; S. CENTOFANTI, *Le nuove norme non promulgate di limitazione della tutela giurisdizionale dei lavoratori*, in *Lav. giur.*, 2010, 4, 329; G. PELLACANI, *Il cosiddetto "collegato lavoro"*, cit., 215; A. VALLEBONA, *Una buona svolta del diritto del lavoro*, cit., 210; M. TIRABOSCHI, *Giustizia del lavoro: la riforma del Collegato*, in *Guida lav.*, 2010, supplemento, 8 ss.

3. *Sindacato giudiziario e clausole generali*

A parte i profili innanzi richiamati, è sul piano del contenuto precettivo che l'operazione lascia maggiormente perplessi giacché, se il ruolo del Giudice può essere orientato prevalentemente nella direzione di una verifica di conformità dei comportamenti aziendali rispetto alla legislazione vigente, come normalmente avviene, tale vincolo non può essere introdotto nell'interpretazione/applicazione delle clausole generali, che implicano ineluttabilmente una valutazione/ponderazione di merito sulla ammissibilità, correttezza, congruità, proporzionalità e razionalità delle variabili scelte di esercizio dei poteri imprenditoriali.

Pretendere che nell'interpretazione delle clausole generali il Giudice si limiti ad una valutazione di mera legittimità, significa esprimere una contraddizione in termini⁵ e sostanzialmente vanificare lo stesso valore assiologico delle clausole generali, le quali hanno un senso in quei casi in cui l'ordinamento giuridico ritiene di demandare all'autorità giudiziaria il compito di valutare, in termini di giustizia sostanziale, alcune operazioni aziendali da inquadrare all'interno di una considerazione complessiva che tenga conto della molteplicità degli interessi implicati. Ma perché questo avvenga non è possibile prescindere da un approfondimento «a tutto tondo» dell'atto o comportamento dell'imprenditore, delle sue motivazioni, della rispondenza causale tra le stesse e il provvedimento adottato, della credibilità tecnica della decisione, insomma della adeguata ponderazione anche dei contro-interessi espressamente protetti e tutelati dalla legislazione vigente. A ben riflettere nel procedimento sillogistico che conduce alla verifica della sussistenza di una causale giustificativa, ovvero di una clausola generale, non esiste un profilo di legittimità al quale riferirsi giacché il parametro legale si estrinseca nella valutazione di merito della ragione addotta, il che equivale a riconoscere che legittimità e merito sono talmente intersecati da confondersi⁶.

⁵ Come ben rilevato da P. RESCIGNO, *Appunti sulle clausole generali*, in *Riv. dir. comm.*, 1998, I, 5, l'uso delle clausole generali deve essere verificato più sul terreno della giurisprudenza di merito che su quello della Cassazione perché il giudice di merito con immediatezza si trova di fronte al caso concreto da risolvere, e quindi alla necessità di riempire di contenuto la clausola generale nel caso specifico, mentre è diverso il compito della Cassazione chiamata a verificare, di fronte alla delega di ricerca di valori ricevuta dal giudice del merito, il modo in cui l'ha esercitata.

⁶ Nelle clausole generali vi è una delega al giudice perché attinga a qualcosa di estraneo alla formula legislativa letta nei termini e nelle parole che la compongono e costruita secondo i criteri che l'ordinamento stesso gli prescrive di seguire, così P. RESCIGNO, *op. cit.*, 2 ss. Il nucleo centrale della fattispecie è definito con l'ausilio di una categoria riassuntiva per il cui concretamento il giudice è rinviato di volta in volta a modelli di condotta o a *standards* valutativi reperibili nell'ambiente sociale, così L. MENGONI, *I principi generali del diritto e la scienza giuridica*, in

A volere schematizzare il procedimento logico-argomentativo seguito dai giudici nel controllo degli atti di gestione dei rapporti di lavoro, si possono un po' scolasticamente ricostruire le seguenti fasi di indagine: *a)* individuazione della causale giustificativa dell'atto imprenditoriale; *b)* verifica del nesso di causalità tra la ragione indicata e il provvedimento adottato; *c)* accertamento dell'insussistenza di motivi illeciti e/o discriminatori che possono assumere peso determinante nell'operazione aziendale; *d)* valutazione di sintesi sull'idoneità del provvedimento a incidere sulla posizione del lavoratore, il che vuol dire valutarne la proporzionalità, la ragionevolezza, l'imparzialità, la socialità, in un'ottica, si ripete, di comparazione complessiva degli interessi implicati.

Ebbene la norma citata vuole privare il Giudice di quest'ultimo passaggio logico, vale a dire di quello più significativo che si traduce nel valutare le scelte imprenditoriali, non solo alla stregua dei criteri di normalità tecnico-organizzativa, ma anche alla stregua dell'utilità sociale, e quindi degli interessi dei lavoratori nei termini in cui trovano riconoscimento nell'ordinamento giuridico.

Risalenti ricerche sui poteri privati e sulle autorità di fatto hanno ampiamente esplicitato il potenziale autoritativo che vi è intrinsecamente connesso e la loro idoneità naturale a colpire interessi alternativi, e spesso antagonisti⁷. Ciò è tanto più vero in una materia ineluttabilmente conflittuale come quella del lavoro, ove opera un potere originario espresso dai rapporti economici, che manifesta una sua spontanea inclinazione egemonizzante. La legislazione del lavoro è tradizionalmente orientata a delimitare tale potere, a renderlo coerente con la ragione istituzionale per cui esso viene riconosciuto dall'ordinamento giuridico e a consentirne un esercizio funzionale rispetto agli obiettivi produttivi perseguiti, ma ancor più è volta ad inoculare dosi, sia pure variabili, di salvaguardia degli interessi alternativi. Il che vuol dire accreditare una visione di temperamento tra la libertà di iniziativa economica ed istanze ed esigenze di valenza sociale riconducibili prioritariamente al mondo del lavoro.

In questa ampia e variegata legislazione si inseriscono le clausole generali, che assumono un significato pregnante in materia di lavoro, attraverso le quali il legislatore, anziché definire in maniera rigida e preconfezionata i parametri di legittimità di determinati comportamenti, rinvia sostanzialmente alla pratica operativa, alle prassi vigenti, alle valutazioni etico-sociali diffuse nella comunità, a giudizi di valore, vale a dire a tutta una gamma di criteri non di stretto diritto positivo ma di carattere sociale o pre-giuridico, assegnando un ruolo preminente alla magistratura nel rendere operativi e concreti i principi e gli obiettivi che sono delineati nell'ordinamento giuridico⁸.

Dir. lav., 2002, I, 3, sp. 5. La tecnica di impiego delle clausole generali si realizza in tutti quei casi in cui la formula normativa può essere bisognosa di integrazione caso per caso da parte del giudice alla stregua di *standards* etico-sociali; in questi casi il bilanciamento degli interessi è «una tecnica di integrazione della fattispecie, non un modo di applicazione del principio» (MENGONI, *op. cit.*).

⁷ Per tutti M. BIANCA, *Le autorità private*, Napoli, 1977.

⁸ L. MENGONI, *op. cit.*; P. RESCIGNO, *op. cit.*

Nell'esercizio di tale attività esegetica si esprime il ruolo più autentico e impegnativo della magistratura del lavoro, la quale non deve limitarsi solo ad applicare la fredda fattispecie legale, ma deve registrare costantemente la conformità delle varie manifestazioni dei poteri imprenditoriali ai parametri prefigurati dall'ordinamento e verificarne la loro compatibilità con interessi e valori alternativi, che, si intende, possono dinamicamente subire processi di valorizzazione o di contrazione.

Su queste basi è sostanzialmente maturata la distinzione teorica, ampiamente accreditata in dottrina e in giurisprudenza, tra limiti *intrinseci* e limiti *estrinseci* ai poteri imprenditoriali, là dove sono compresi nella prima categoria quei limiti strettamente coerenti con la necessità che l'attività di impresa si svolga in maniera corretta, equilibrata, funzionale, o altrimenti detto secondo buona fede e correttezza, e non venga quindi direttamente o implicitamente a violare alcuni diritti e valori sostanziali di equità, di giustizia sostanziale, di parità di trattamento e di non discriminazione.

Non molto diversamente si esprime il sindacato giudiziario che si esercita nei confronti dei pubblici poteri e della discrezionalità amministrativa, ove sovente il controllo non viene limitato ad una mera verifica della conformità alla legislazione vigente, ma si esprime anche nella direzione di un controllo dell'eccesso, dell'abuso e dello sviamento del potere. Non a caso, del resto, le richiamate categorie giuridiche sono state parzialmente importate anche nel diritto privato, in particolare ai fini del controllo delle relazioni di potere che si sviluppano all'interno delle imprese nella gestione dei rapporti di lavoro, ove, a fronte di un potere imprenditoriale, più o meno originario, può essere ravvisato un interesse legittimo del lavoratore affinché tale potere si eserciti in maniera funzionale, corretta, coerente con i principi generali dell'ordinamento giuridico, e quindi solo in questi termini accettabile¹⁰. E seppure la migliore dottrina civilistica¹¹ ha sempre preso le distanze da una simile commistione di tecniche di tutela, ciò è avvenuto sul presupposto che nel diritto privato, e segnatamente nel diritto del lavoro, esistono e operano categorie e tecniche endogene suscettibili di controllare e mitigare adeguatamente l'esercizio dei poteri di impresa.

Per contro, nell'impostazione ideologica che viene ora prospettata, affiora una esaltazione incondizionata del potere imprenditoriale nelle sue diverse manifestazioni, aprioristicamente considerato come razionale ed efficiente a

⁹ S. RODOTÀ, *Le fonti di integrazione del contratto*, Milano, 1969; P. RESCIGNO, *L'abuso del diritto*, in *Riv. dir. civ.*, 1965, 1, 205.

¹⁰ Di grande attualità rimane la pubblicazione a cura di S. MAZZAMUTO, *Processo e tecniche di attuazione dei diritti*, Napoli, 1989, nell'ambito della quale di particolare interesse è la relazione di E. GHERA, *L'esecuzione diretta e indiretta nel diritto del lavoro* (1077 ss.).

¹¹ A. DI MAJO, *Limiti ai poteri nell'esercizio dell'impresa*, in *Riv. giur. lav.*, 1983, I, 341; v. pure R. SACCO, *L'esercizio e l'abuso del diritto*, in AA.VV., *La parte generale del diritto civile. Il diritto soggettivo*, Torino, 2001, 269.

prescindere dagli obiettivi realmente perseguiti e dai riflessi che può determinare sulle condizioni di lavoro. V'è sottesa una nuova concezione schumpeteriana dell'impresa e dei poteri datoriali nei rapporti di lavoro, una vera e propria «*apologia dell'iniziativa economica privata, oltretutto estranea alla Costituzione*»¹², alternativa a quella che ha contraddistinto altre stagioni normative, e che dovrà essere attentamente meditata ed anche verificata in termini di conformità al dettato costituzionale.

Se non ci fosse il timore di adoperare espressioni troppo impegnative per un testo normativo almeno apparentemente dimesso, verrebbe da pensare ad una controriforma o ad una restaurazione rispetto all'assetto ideale disegnato dallo Statuto dei lavoratori, volendosi alludere alla circostanza che, mentre lo Statuto dei lavoratori ha perseguito consapevolmente l'obiettivo di rendere i poteri imprenditoriali coerenti con la matrice contrattuale del vincolo di assoggettamento assunto dal lavoratore, ed altresì contemperabile con interessi alternativi¹³, nella legislazione in esame emerge una logica opposta di impermeabilizzazione o di immunizzazione dei provvedimenti aziendali con l'effetto di ridurre drasticamente qualsiasi serio margine di verifica e di sindacabilità.

Direbbero Giugni e Mancini che «la frontiera mobile che separa la libertà di iniziativa economica e di utilità sociale» si è spostata decisamente all'indietro¹⁴. Oltretutto tale operazione, nel caso di specie, non è avvenuta in maniera esplicita, e cioè attraverso un ridimensionamento della legislazione protettiva, bensì in maniera sottile ed anzi surrettizia, e cioè attraverso una limitazione del sindacato del Giudice sulle clausole generali, in virtù delle quali tradizionalmente meglio si esprime il potere di controllo e di sindacato dell'autorità giudiziaria¹⁵.

¹² Così F. GALGANO, *Questionario per una discussione sullo "Statuto dell'impresa"*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1986, I, 87.

¹³ G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, ora in *Lavoro, legge, contratti*, Bologna, 1989, 293.

¹⁴ G.F. MANCINI, *Commento all'art. 18*, in G. GHEZZI-G.F. MANCINI-L. MONTUSCHI-U. ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna-Roma, 1972, I, 279 ss.

¹⁵ Conviene a questo proposito riportare le parole di un grande maestro (G.F. MANCINI, *Commento all'art. 4 Costituzione*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Bologna-Roma, 1975, 242), allorché osserva «Il fatto che l'iniziativa economica privata sia, come non può essere in un sistema capitalistico, una libertà fondamentale dell'individuo, non comporta soltanto necessità di autocontrollo da parte del legislatore che ne determina la frontiera a stregua del suo controvalore costituzionale; comporta anzitutto – e stupiscono le perplessità da taluno al riguardo manifestate – che a identificare il punto di equilibrio tra i due valori sia unicamente lui, il legislatore. Parametro del sindacato che il Giudice esercita sulle politiche perseguite dall'imprenditore deve essere, dunque, non l'utilità sociale in astratto, ma quel tanto di utilità sociale che è stata calata e ha preso corpo nelle norme della legge. Com'è ovvio, ciò significa in pratica che l'intensità del controllo giudiziario è una funzione dell'attitudine di tali norme a tollerare letture avanzate.

Ora, nel caso dello statuto, la misura di questa tolleranza è particolarmente elevata. La legge, come altrove ho rilevato, non vincola l'imprenditore a organizzare la sua attività in vista della conservazione dei livelli di impiego. Non v'è dubbio, in altri termini, che le scelte imprendi-