

## *Prefazione*

Il decentramento della struttura della contrattazione collettiva è un *trend* consolidato ormai da molto tempo, tanto nel nostro Paese, quanto a livello comparato. In Italia, poi, la discussione sul tema si è notevolmente intensificata a seguito dell'introduzione dei contratti di prossimità (aziendali e territoriali) ad opera del tanto discusso (e vituperato) art. 8, d.l. n. 138/2011: tali contratti sono stati dotati dal legislatore non soltanto di efficacia *erga omnes*, ma anche (e soprattutto) di capacità derogatoria dei contratti di categoria e perfino della legge, seppure con riguardo a un elenco tassativo di materie, a ben precise condizioni e con il consenso maggioritario della *constituency* cui si riferiscono. Salta immediatamente all'occhio la forza centrifuga che una tale disciplina è in grado di esercitare sulla struttura della contrattazione collettiva.

In questa situazione non è certo casuale che negli ultimi anni i cultori del Diritto del lavoro abbiano dedicato importanti opere monografiche al tema del contratto aziendale: si pensi ai contributi di Vincenzo Bavaro (2012), Silvio Bologna (2017), Umberto Gargiulo (2017), Lara Lazzeroni (2017). D'altro canto, nemmeno in precedenza la dottrina giuslavoristica ha mai trascurato questo secondo pilastro della contrattazione collettiva, benché esso fosse sostanzialmente sconosciuto all'ordinamento corporativo, e sebbene pure l'art. 39, commi 2-4 della Costituzione repubblicana si occupi del solo contratto di categoria. Basti qui ricordare il pionieristico contributo monografico di Umberto Romagnoli (1963) o la meno nota opera di Giampaolo Novara (1965), per arrivare all'esaustiva trattazione di Andrea Lassandari (2001).

In questa composita riflessione dottrinale si inserisce armonicamente il libro di Martina Vincieri, *Contrattazione collettiva aziendale e lavoro flessibile*. L'autrice concentra il fuoco della propria attenzione sulla regolazione di alcuni emblematici rapporti di tipo speciale e di altri veicoli di flessibilità della prestazione lavorativa ad opera della contrattazione di secondo livello, con l'obiettivo di verificare sul campo, e non soltanto sotto il profilo teorico, quale tipo di decentramento caratterizzi la struttura della contrattazione collettiva nel nostro Paese.

Lo studio si articola in quattro capitoli. Il primo, di carattere generale, ripercorre le regole, di fonte contrattuale collettiva o legale, che determinano la struttura della contrattazione collettiva e la ripartizione di compiti fra i vari livelli. Trova ospitalità in questo capitolo la trattazione dei principali protocolli di relazioni industriali e accordi interconfederali, da quello storico del 23 luglio 1993 fino a quelli attualmente vigenti (nel settore industriale il testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014). Se questi sembrano alludere a un decentramento diretto e controllato dal CCNL, in direzione opposta sembrano remare gli interventi legislativi, l'art. 51, d.lgs. n. 81/2015, che pone tutti i livelli di contrattazione sullo stesso piano, ma ancora di più l'art. 8, d.l. n. 138/2011, che, come già accennato, afferma la prevalenza dei contratti di prossimità. L'autrice non trascura la discussione dei principali orientamenti giurisprudenziali in tema di rapporti tra contratti collettivi di diverso livello: in un sistema di relazioni industriali a basso tasso di legificazione come il nostro, i giudici faticano a trovare una rotta sicura nella scelta della regolazione contrattuale destinata a prevalere in caso di antinomie.

Il secondo capitolo si concentra sui rinvii legali alla contrattazione collettiva nella disciplina di talune forme emblematiche di rapporti di tipo speciale, e segnatamente il *part-time*, il lavoro intermittente, il contratto a termine e la somministrazione di lavoro. Qui l'autrice esamina un gran numero di contratti di categoria e di contratti aziendali, mettendo in rilievo come il raccordo tra i primi e i secondi segua talora il modello "centralista" degli accordi interconfederali, ma altre volte se ne discosti anche sensibilmente; in qualche caso si rinvencono pure accordi decentrati in aperto contrasto con quanto stabilito dal proprio CCNL di riferimento.

Il terzo capitolo è interamente dedicato al ruolo dei contratti di prossimità nella regolazione del lavoro flessibile. L'autrice tocca le questioni esegetiche più delicate, proponendo soluzioni convincenti e argomentate. I contratti di prossimità costituiscono una *species* del *genus* contratto aziendale, cui allude, invece, l'art. 51, d.lgs. n. 81/2015. La riscrittura delle materie oggetto dei contratti *ex art. 8* da parte della legislazione successiva (*Jobs Act*, ma non solo) non implica alcuna abrogazione tacita della norma: il suo residuo campo di applicazione deve piuttosto essere vagliato caso per caso, tenendo conto dei rinvii all'autonomia collettiva contenuti nelle disposizioni più recenti. I vincoli derivanti dalla Costituzione, dal Diritto sociale dell'UE e dal diritto internazionale pattizio devono essere presi sul serio, onde evitare che il *surplus* di flessibilità garantito da questa tipologia di contratto aziendale si scarichi sulle fasce più deboli della popolazione lavorativa. Anche in questo capitolo l'autrice offre uno spaccato vivido delle relazioni industriali del nostro Paese, corroborando

le proprie riflessioni con l'esame di diversi contratti di prossimità e con la discussione dei più importanti arresti giurisprudenziali.

Il quarto capitolo si occupa del ruolo dei contratti collettivi, nazionali e aziendali, nella disciplina del lavoro agile e nella sperimentazione della settimana corta. Proprio con riferimento allo *smart working* l'autrice pone in evidenza che, nel silenzio della l. n. 81/2017 sulla contrattazione collettiva, le parti sociali hanno sperimentato un'integrazione assai innovativa tra primo e secondo livello, con il CCNL a indicare linee guida e il contratto decentrato a completare, precisare e sviluppare gli indirizzi provenienti dal livello superiore. Nonostante la diffidenza del legislatore, la contrattazione collettiva (di entrambi i livelli) ha offerto un contributo importante, in particolare, nella definizione del tempo di lavoro degli *smart workers* e delle modalità di esercizio del loro diritto alla disconnessione.

Nelle conclusioni l'autrice tira le fila dell'ampia indagine, individuando nel nostro sistema di relazioni industriali un originale modello di relazione tra la contrattazione collettiva nazionale e quella aziendale, che definisce «“parzialmente coordinato” o, ugualmente, “parzialmente scoordinato”». Insomma, a dispetto dell'archetipo “centralistico” disegnato dagli accordi di governo della struttura della contrattazione collettiva, si sarebbe affermato nella prassi un sistema assai più dinamico e articolato, probabilmente in grado di assecondare con maggiore prontezza le richieste di flessibilità emergenti dai singoli contesti produttivi.

Il libro di Martina Vincieri è di piacevole e scorrevole lettura, ben scritto e corredato di un'ampia bibliografia: il confronto con la dottrina e le principali pronunce giurisprudenziali è costante. Ma il saggio non costituisce soltanto un bel volume di Diritto sindacale: l'autrice indaga il fenomeno del decentramento anche con il metodo delle Relazioni industriali (su di esso v. M. Corti, *I coniugi Webb e la democrazia industriale, Introduzione al diritto sindacale. Letture e riletture*, a cura di O. Mazzotta, Giappichelli, Torino, vol. 2, 2024, 97-118). Come già accennato, nel volume si dà conto di un gran numero di contratti di categoria e soprattutto aziendali: questi ultimi, in particolare, hanno richiesto un lavoro certosino di raccolta e selezione, stante l'inesistenza di una banca dati pubblica e aggiornata dalla quale sia possibile attingere. Ne esce uno spaccato del funzionamento concreto del nostro sistema di contrattazione collettiva per certi versi inedito, che offre un contributo aggiuntivo di conoscenza assai prezioso per tutti coloro che sono chiamati ai vari livelli a occuparsi di relazioni sindacali.

Il libro non prende partito sulla *vexata quaestio* relativa all'opportunità di approvare una legge sindacale, benché l'autrice metta in rilievo i numerosi

inconvenienti derivanti dal nostro sistema autopoietico di relazioni collettive, primo fra tutti, ovviamente, il difettoso coordinamento tra i livelli di contrattazione. La questione è riemersa prepotentemente anche al recentissimo convegno dell'AIDLaSS di Ancona, ove Giorgio Fontana ha avanzato la suggestiva proposta di riconoscere ai principi consacrati dai commi 2-4 dell'art. 39 della Costituzione una sorta di *Drittwirkung*. La tesi non mi convince perché quelle previsioni esigono un'attuazione legislativa per risultare applicabili, anche ammesso, e non concesso, che al loro interno sia possibile distinguere regole e principi. E ad ogni modo le criticità che affliggono il Diritto sindacale del nostro Paese vanno bene oltre la mera questione dell'*erga omnes*.

Personalmente rimango convinto che sia giunto il momento di offrire un supporto legislativo al nostro sistema di relazioni industriali, come del resto le stesse parti sociali sembrano perfino auspicare nel Patto per la fabbrica del marzo 2018. Ciò deve ovviamente avvenire in stretto coordinamento con gli attori collettivi e partendo dalla realtà del nostro sistema di relazioni sindacali: sotto questo profilo, il libro di Martina Vincieri offre un supporto conoscitivo importante anche per i futuri *policy makers*.

*Matteo Corti*

Ordinario di Diritto del lavoro  
nell'Università Cattolica del Sacro Cuore

Milano, 4 giugno 2025

## *Introduzione* \*

La ricerca è dedicata al ruolo della contrattazione collettiva aziendale nella regolazione e gestione della “flessibilità”, *rectius* di alcune tipologie contrattuali flessibili (nell’ambito della subordinazione), nonché di modalità flessibili di prestazione del lavoro.

Occorre fin da subito una precisazione in ordine al significato di questo termine ai fini della presente indagine. L’attenzione è anzitutto rivolta alla flessibilità definibile “tipologica”, ossia relativa a tipologie contrattuali contraddistinte da aspetti che differiscono dal contratto standard, precisamente al contratto a tempo parziale, al contratto intermittente, al contratto a tempo determinato ed alla somministrazione di lavoro.

La scelta in merito alle tipologie richiamate è dovuta alla prevalente e concreta diffusione di contratti collettivi di secondo livello volti ad introdurre discipline *ad hoc* relative a tali fattispecie.

Si allude, altresì, ad una flessibilità di tipo organizzativo, ossia a modalità di organizzazione del lavoro flessibili rispetto al tempo ed al luogo di svolgimento della prestazione. Da questo punto di vista, rappresentano esempio di flessibilità organizzativa il lavoro agile ed anche la c.d. settimana corta, quale riduzione delle giornate lavorative durante la settimana, in via di sperimentazione in grandi realtà aziendali e oggetto di alcune intese contrattuali: forme di flessibilità accomunate entrambe dal perseguimento di finalità conciliative e nate in seno alla contrattazione collettiva aziendale.

La flessibilità, infatti, come spesso riportato dalla stessa contrattazione collettiva aziendale, si estende oltre le sole tipologie contrattuali includendo anche l’organizzazione interna all’impresa.

Nelle circostanze indicate, l’autonomia collettiva ha assunto nel tempo un ruolo particolarmente rilevante, soprattutto a livello d’azienda: un ruolo di disciplina e di regolazione di tratti caratterizzanti la flessibilità,

---

\* Quando nel libro, per esigenze di sintesi, è usata solo la forma maschile, questa è da intendersi riferita in maniera inclusiva ad entrambi i generi.

che pone però delicati problemi interpretativi. Ci si riferisce al rapporto tra la fonte legale e quella contrattuale ed al rapporto tra i diversi livelli della contrattazione collettiva<sup>1</sup>.

La finalità è, dunque, quella di indagare le differenti funzioni che la negoziazione aziendale può assumere: una funzione regolativa delegata, una funzione regolativa in deroga, nonché una funzione regolativa non espressamente autorizzata dal legislatore.

Vengono in rilievo problemi classici del diritto del lavoro eppur tuttora molto attuali, che richiedono una riflessione ulteriore alla luce delle novità nel frattempo emerse nel quadro normativo, in mancanza per di più di soluzioni risolutive, ossia unanimemente condivise, fornite dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Al fine della presente ricerca, la scelta è stata quella di concentrarsi sul ruolo del contratto collettivo a livello d'azienda nel settore privato e con precipuo riferimento ad uno dei possibili contenuti della negoziazione: la disciplina dei contratti flessibili di lavoro e delle modalità flessibili di esecuzione della prestazione.

La flessibilità negoziata rappresenta, come precisato, una "tradizionale tecnica protettiva", che ha tuttavia subito una "profonda trasformazione" a causa del "cambiamento di rotta delle politiche del lavoro" a partire dal XXI secolo<sup>2</sup>.

La materia, come emerge dai dati diffusi nei diversi rapporti finora disponibili, è negoziata anche e prevalentemente a questo livello di contrattazione e può portare all'adozione di regole che si discostano da quelle assunte al livello superiore nazionale di categoria e finanche da quelle stabilite dalla legge. Oggetto di riflessione è proprio la verifica di questa tendenza, intrapresa da qualche tempo dalla contrattazione aziendale, alla creazione di una disciplina precipua calata sulle specifiche esigenze e sulla realtà della singola azienda.

Senza ripercorrere l'evoluzione del contratto collettivo aziendale, in quanto già oggetto di riflessione in importanti e numerose opere sul tema, l'attenzione nel presente studio è rivolta alla più recente storia del sistema di relazioni industriali, ancora contraddistinto da questioni classiche

---

<sup>1</sup> In merito all'uso del termine "flessibilità" si veda in particolare M. RUSCIANO, *Introduzione*, in M. RUSCIANO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2006, p. XI, secondo il quale "si tratta di valutare se, per la determinazione dei contenuti e dei limiti della flessibilità, più adatta sia la fonte eteronoma ovvero la fonte autonoma", al fine di "garantire l'effettività" dell'"equilibrio tra interesse dell'impresa e interesse dei lavoratori".

<sup>2</sup> M. ESPOSITO, *La causalizzazione negoziata del contratto a tempo determinato: spunti ermeneutici a margine del c.d. "Decreto Legge Lavoro"*, in *federalismi.it*, n. 14/2023, p. 103.

eppure irrisolte, in ordine alle quali si assiste al tentativo di approdare a soluzioni nuove; soluzioni interpretative che sono calate in un contesto diverso dal passato, nel quale v'è da chiedersi se le fonti del diritto del lavoro tendano ad abbandonare la posizione tradizionalmente loro assegnata.

Nell'“assetto pluralistico delle fonti”, che contraddistingue il diritto del lavoro, la riflessione è dedicata al ruolo di gestione e modulazione della flessibilità in entrata, assunto in misura crescente dalla “ibrida figura”<sup>3</sup> del contratto collettivo, strumento da sempre al centro del dibattito della dottrina giuslavoristica.

Ecco allora che i temi del rapporto tra i livelli contrattuali, della derogabilità della legge da parte della contrattazione collettiva e della stessa efficacia soggettiva del contratto collettivo, in particolare di quello aziendale, tornano di attualità, più esattamente tornano prepotentemente a fare parlare di sé senza avere mai trovato pace.

Di questo rinnovato dibattito complice è anche il recente intervento della Corte Costituzionale<sup>4</sup> che, per quanto non risolutivo, ha indotto l'interprete ad interrogarsi nuovamente sulle questioni richiamate e a confrontarsi con i valori costituzionali, verificando il loro significato alla luce delle regole più di recente dettate dal legislatore.

Sicché, occorre riflettere sul “disordinato” sistema che si è nel tempo venuto a creare, tentando di comprendere il ruolo assunto dalla contrattazione a livello d'azienda rispetto alle altre fonti nell'ambito delle materie a cui si è fatto riferimento.

L'indagine deve fare i conti con la prassi negoziale, pur nella difficoltà di consultare il materiale in mancanza di un obbligo legale di deposito dei contratti collettivi, a differenza di quanto previsto in altri ordinamenti giuridici, quali quello spagnolo e francese<sup>5</sup>. La contrattazione collettiva a

---

<sup>3</sup> M. MAGNANI, *Diritto del lavoro e diritto civile tra norme imperative e autonomia contrattuale*. One size fits all?, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 475/2023, p. 3.

<sup>4</sup> Si veda Corte Costituzionale 28 marzo 2023, n. 52, a cui si farà riferimento in particolare nel capitolo 3.

<sup>5</sup> L'obbligatorietà del deposito dei contratti è prevista, in particolare, all'art. 90, *Estatuto de los Trabajadores*: si veda l'archivio dei contratti collettivi nei vari livelli gestito dal *Ministerio de Trabajo y Economía Social* e il *Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo*. Similmente, nell'ordinamento francese il *Code du Travail* (article L 2231-6) regola la pubblicità ed il deposito dei contratti “*de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement*” e il relativo archivio è gestito dalla *Direction Générale du Travail*, attraverso la piattaforma *Legifrance*. Si veda, in proposito, *L'archiviazione dei contratti collettivi di lavoro: una rassegna comparata*. Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva, CNEL,

livello d'azienda rimane, dunque, ancora un fenomeno empiricamente poco conosciuto.

Da questo punto di vista, compatibilmente con il materiale reperibile, si ritiene utile valutare alcuni contratti collettivi aziendali, confrontandoli anche con i contratti collettivi nazionali di riferimento, in considerazione degli eventuali indirizzi o indicazioni che dal livello nazionale possono promanare, pur nella diversità che contraddistingue ogni precipuo settore produttivo<sup>6</sup>.

Tale filo conduttore e metodo di ricerca non si addice, tuttavia, all'esame della contrattazione collettiva di prossimità in mancanza di linee guida da parte della contrattazione di categoria che orientino questo tipo di intervento negoziale, inizialmente osteggiato e tuttora dai confini piuttosto incerti.

La riflessione sulla aziendalizzazione delle relazioni sindacali incrocia, dunque, le problematiche classiche del legame tra le diverse fonti di disciplina dei contratti di lavoro, alla luce del contesto scaturente dai più recenti cambiamenti del mercato del lavoro.

---

XI Consiliatura 2023-2028, n. 27, febbraio 2025. Quanto all'ordinamento italiano, considerata la non applicabilità dell'art. 2072 c.c., previsione calata nel regime corporativo che si riferisce al deposito ed alla pubblicazione del contratto collettivo, sono consultabili alcune importanti banche dati, quale l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro istituito presso il CNEL e i relativi Rapporti annuali sulla contrattazione collettiva. Con precipuo riferimento alla contrattazione collettiva aziendale si vedano i Rapporti della Cisl (OCSEL), i Rapporti curati da Cgil e Fondazione Di Vittorio e i Rapporti curati dalla Uil. Sul tema cfr. M. Tiraboschi, *Introduzione allo studio della contrattazione collettiva*, Adapt University Press, 2023, p. 13. L'obbligo di deposito telematico dei contratti di secondo livello presso la Direzione territoriale del lavoro competente è previsto invece dall'art. 14 del d.lgs. n. 151/2015 quale condizione per la fruizione dei "benefici contributivi o fiscali" e delle "altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali". In proposito, per una lettura estensiva della norma si veda la circolare dell'Ispettorato del lavoro n. 3 del 30 luglio 2020, che ha ricondotto il deposito dei contratti di secondo livello «anche ai diversi benefici di carattere "normativo" che possono essere "attivati" a seguito di specifiche deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva».

<sup>6</sup> Si è scelto esattamente di consultare e citare i contratti collettivi nazionali di categoria sottoscritti dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil che coprono tendenzialmente un numero considerevole di lavoratori. Quanto alla contrattazione aziendale sono state utilizzate prevalentemente alcune banche dati, quali l'Archivio digitale dei contratti curato dalla Uil (Digit@Uil), la banca dati dell'Osservatorio Olympus dell'Università di Urbino e, limitatamente alla Provincia di Brescia, la banca dati sulla contrattazione decentrata istituita presso l'Osservatorio sul mercato del lavoro e sulle relazioni collettive (Osmer). Rimarca l'importanza e la difficoltà di conoscere i testi dei contratti al fine di indagare "il decentramento delle relazioni industriali" V. BAVARO, *Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 1, p. 18.

Nella consapevolezza, tuttavia, che il contratto collettivo rimane “un argomento che offre la sponda ad una trattazione molto problematica, difficile, complessa”, o forse proprio, come autorevolmente sostenuto in passato, “senza soluzione”<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup>G. GIUGNI, *Intervento in AA.VV., Autonomia collettiva e occupazione*, Atti del XII Congresso nazionale di diritto del lavoro, Milano 23 e 25 maggio 1997, Giuffrè, Milano, 1998, p. 239.