

RIFORMA DEL GIUDIZIO DI CASSAZIONE NELL'INTERPRETAZIONE DEI CONTRATTI ED ACCORDI COLLETTIVI

di Maria Mangiatordi*

Sommario: 1. La riforma del processo civile nel giudizio di Cassazione: la disciplina ex artt. 360, co. 1, n. 3, c.p.c., 420 bis c.p.c. e 146 bis disp. att. c.p.c. 2. Brevi cenni sulla contrattazione collettiva 3. Prime applicazioni giurisprudenziali: le sentenze nn. 2796/2008 e 3098/2008 fra libertà della Cassazione nell'interpretazione dei contratti e degli accordi collettivi e limiti della stessa 4. Alcune osservazioni critiche.

1. La riforma del processo civile nel giudizio di Cassazione: la disciplina ex artt. 360, co. 1, n. 3, c.p.c., 420 bis c.p.c. e 146 bis disp. att. c.p.c.

Il processo civile è stato oggetto, negli ultimi tempi, di profondi ripensamenti. Fra le diverse riforme susseguitesesi nel tempo - a partire dal 1990 - significativa è stata quella da ultimo voluta con L. n. 80 del 14.05.2005, nella quale il legislatore, in sede di conversione del decreto legge sulla competitività n. 35 del 14.03.2005, ha in parte recepito gli interventi inseriti al fine di favorire una maggiore snellezza nel rito ordinario, nonché maggiore effettività nel processo esecutivo.

Alla legge n. 8/2005 hanno fatto seguito ulteriori interventi legislativi: la L. n. 263 del 28.12.2005 di correzione e rettifica di alcune delle disposizioni della legge n. 80/2005; il

D. Lgs. n. 40 del 2.02.2006 relativo al processo di cassazione e all'arbitrato; la L. n. 54 dell'8.02.2006 in materia di affido condiviso; la L. n. 52 del 24.02.2006 in tema di esecuzioni mobiliari e, da ultimo, la L. n. 102 del 21.02.2006 relativa al risarcimento danni per lesioni o morte conseguenti ad incidenti stradali¹.

Fra i diversi interventi legislativi surriportati, il D. Lgs. n. 40/2006 ha modificato in alcuni aspetti il processo di cassazione, rafforzando la funzione nomofilattica che lo caratterizzava in maniera ontologica.

Infatti, negli ultimi anni si era assistito al crescere del numero di ricorsi e decisioni della Suprema Corte, spesso contrastanti fra di loro.

Perciò il legislatore ha avvertito la necessità di intervenire per recuperare e potenziare il ruolo nomofilattico della Corte di Cassazione e, al contempo, per assicurare una maggiore funzionalità del giudizio nel rispetto di tempi processuali più "giusti".

Il processo di Cassazione riformato si applica ai ricorsi proposti nei confronti delle sentenze e dei provvedimenti pubblicati a far data dal

¹ Per maggiori approfondimenti si veda: Giampiero Balena, *Elementi di diritto processuale civile*, Cacucci, Bari, 2007.

2.03.2006 e cioè dalla data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 40/2006.

Fra le novità della riforma vi è la possibilità di azionare il processo di Cassazione per la violazione non solo di norme di diritto in senso stretto - come accadeva nel precedente assetto normativo - ma anche delle norme contenute in contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro.

Infatti, l'art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c., così come novellato, delimitando il campo delle sentenze impugnabili e dei motivi di ricorso, precisa che possono essere impugnate le sentenze pronunciate in grado di appello o in unico grado "per violazione o falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti ed accordi collettivi nazionali di lavoro".

In armonia con il nuovo assetto, è stato introdotto l'art. 420 bis c.p.c. nel quale il legislatore ha stabilito che: "1. *Quando per la definizione di una controversia di cui all'articolo 409 è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, il giudice decide con sentenza tale questione, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa fissando una successiva udienza in data non anteriore a novanta giorni.* 2. *La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per cassazione da proporsi entro sessanta giorni dalla comunicazioni dell'avviso di deposito della sentenza.* 3. *Copia del ricorso per cassazione deve, a pena di inammissibilità del ricorso, essere depositata presso la cancelleria del giudice che ha emesso la sentenza impugnata entro venti giorni dalla notificazione del ricorso alle altre*

parti; il processo è sospeso dalla data del deposito.".

Ancora, il legislatore ha inserito l'art. 146 bis delle disp. att. del c.p.c. precisando che: "*Nel caso di cui all'articolo 420 bis del codice si applica, in quanto compatibile, l'articolo 64, commi 4, 6, 7 e 8 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*".

La nuova disciplina relativa al ricorso per Cassazione per violazione o falsa applicazione risulta, dunque, di più ampio respiro rispetto alla precedente, dal momento che consente l'esercizio nomofilattico non solo nei confronti delle tradizionali norme di diritto, ma anche verso le norme contenute nei contratti e negli accordi collettivi, data l'importanza sempre maggiore assunta da questi ultimi nell'assetto normativo gius-lavoristico.

La scelta del legislatore sembra essere corretta ed efficace, soprattutto se si pensa al ruolo che la contrattazione collettiva ha nel quadro normativo che disciplina l'ambito lavoristico, ruolo tanto importante e decisivo da non poter non essere oggetto di esame anche da parte del Giudice di legittimità.

Ed è proprio sulla base di questa considerazione che si rende necessario un breve *excursus* sulla contrattazione collettiva prima di addentrarci nella disamina delle recenti pronunce della Suprema Corte.

2. Brevi cenni sulla contrattazione collettiva

L'art. 39 della Carta Costituzionale sancisce solennemente che: "1. *L'organizzazione sindacale è libera.* 2. *Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o*

centrali, secondo le norme di legge. 3. E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. 4. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.”.

L'articolo appena riportato si presenta come una delle norme costituzionali più discusse e che, anche oggi, sono oggetto di aperto dibattito.

Il dettato costituzionale, dunque, ha sancito che la contrattazione collettiva, in assenza di registrazione delle organizzazioni sindacali, non possa avere efficacia *erga omnes*.

La mancata registrazione dei sindacati ha implicato una serie di problematiche relative alla contrattazione collettiva, che nei primi tempi si è rivelata del tutto timida e ha avuto una efficacia molto relativa.

A partire dagli anni sessanta, si è sviluppato un processo di relazioni industriali che ha toccato temi quali la contrattazione collettiva e ha consentito che quest'ultima divenisse elemento dialettico tipico del sistema di democrazia industriale².

Significativi sono stati anche gli interventi che si sono registrati in materia di contrattazione e rappresentanza sindacale nella P.A. a partire dagli anni novanta.

Infatti, con le varie leggi Bassanini l'intera problematica sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale è stata modificata e riempita di nuovi contenuti.

² Cfr. G. VENETO, *Lezioni di Diritto del Lavoro*, Adriatica Editrice, Bari, 2005, pp. 66-68.

Si è inoltre fatto in modo che la validità dei contratti collettivi della P.A. non dipendesse più dal recepimento degli stessi in decreti delegati, né dalla funzione dirigitica di controllo dello Stato sui propri dipendenti.

E' emblematico il fatto che durante i lavori in commissione del 1946, epoca in cui si assisteva ad un ampliamento della tematica degli accordi interconfederali, l'On. Bulloni assunse una posizione molto dura nei confronti della volontà della C.G.I.L. di incentivare la diffusione della contrattazione collettiva e degli accordi interconfederali, poiché riteneva che ciascuna parte d'Italia presentasse delle peculiarità tali da non consentire una operazione di sintesi, la quale avrebbe portato - a suo dire - ad un unico risultato, e cioè a quello di avere nuove industrie nell'Italia settentrionale e non meridionale, acuendone il distacco già netto.

D'altra parte la causa dell'assenza di efficacia *erga omnes* delle contrattazione collettiva e cioè la mancata registrazione, suscitava perplessità già in seno alla Terza sottocommissione dell'Assemblea Costituente, nella quale lo stesso On. Di Vittorio espresse forti perplessità, ritenendo che *“Il sindacato unico e obbligatorio, per essere obbligatorio, deve violare la libertà sindacale”*.

La stesura dell'art. 39, pertanto, risulta essere il frutto di un difficile compromesso fra la libertà assoluta di organizzazione sindacale e la possibilità di avere una contrattazione con efficacia *erga omnes*, con tutti i rischi a questa connessi.

Tanto precisato, si ricorda che il quadro delle fonti del diritto del lavoro si compone di fonti internazionali o

sopranazionali, fonti statali e fonti contrattuali e/o sindacali.

La contrattazione collettiva è fonte del diritto nella misura in cui, di fatto, i contratti di lavoro individuali riproducono le clausole dei contratti collettivi.

Nel caso in cui venga stipulato un contratto collettivo individuale all'interno del quale vi siano clausole che violino i contratti collettivi, avrà luogo una integrazione *ex lege* delle clausole presenti nel contratto collettivo del settore economico-produttivo cui asserisce il rapporto di lavoro³.

Il contratto collettivo, dunque, è l'accordo raggiunto liberamente con autonomia contrattuale, ai sensi dell'art. 1322 c.c., tra i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori sul trattamento economico e sulle condizioni di lavoro⁴.

Il contratto collettivo assolve sia alla funzione normativa, disciplinando i rapporti individuali di lavoro, sia a quella obbligatoria, giacché vincola le parti che stipulano il contratto.

Ulteriore obiettivo è quello di dare vita ad un trattamento economico uniforme su tutto il territorio nazionale in favore del lavoratore.

Il contratto collettivo nella parte normativa presenta norme di natura gestionale, vincolanti solo per le parti che hanno sottoscritto il contratto o che comunque vi aderiscano.

La parte economica, invece, diventa parametro per stabilire i criteri retributivi nel caso in cui il datore non sia iscritto a nessuna organizzazione sindacale firmataria di contratti collettivi.

³ G. VENETO, *Lezioni di Diritto del Lavoro*, Adriatica Editrice, Bari, 2005, p. 81.

⁴ G. VENETO, *Lezioni di Diritto del Lavoro*, Adriatica Editrice, Bari, 2005, p. 105.

La parte obbligatoria, ancora, contiene una serie di norme che vincolano le rispettive associazioni di categoria stipulanti a determinate condotte (si pensi alle norme sull'arbitrato).

Il contratto collettivo può avere efficacia soggettiva, se limitata ai soli soggetti che aderiscono al sindacato, ovvero oggettiva, se applicabile non solo nei confronti degli aderenti al contratto.

E' merito della dottrina e della giurisprudenza se si è ormai consolidato il principio che il contratto individuale non può presentare deroghe *in peius* rispetto a quanto stabilito nel contratto collettivo⁵.

Di fatto è innegabile l'importanza che la contrattazione collettiva ha svolto sino ad oggi, testimoniata anche dal costante riferimento della Giurisprudenza di merito alla stessa per la risoluzione di molteplici controversie.

Ci si chiede, tuttavia, quale sarà il ruolo che spetterà alla contrattazione collettiva a seguito della riforma del mercato del lavoro operata dal D. Lgs. n. 276/2003, dal momento che le nuove tipologie contrattuali non sempre appaiono conciliabili con la logica contrattualistica collettiva, soprattutto in virtù dell'elevata flessibilità che le caratterizza.

3. Prime applicazioni giurisprudenziali: le sentenze nn. 2796/2008 e 3098/2008 fra libertà della Cassazione nell'interpretazione dei contratti e degli accordi collettivi e limiti della stessa.

⁵ G. VENETO, *Lezioni di Diritto del Lavoro*, Adriatica Editrice, Bari, 2005, p. 107.

La Suprema Corte ha già avuto modo di precisare in più pronunce i propri poteri in materia di interpretazione dei contratti e degli accordi collettivi, nonché di precisare i limiti alla stessa posti dal legislatore.

Nella sent. n. 2796/2008, il Giudice di legittimità si è pronunciato sul ricorso di un dipendente della Rete Ferroviaria circa l'interpretazione dell'art. 82 del C.C.N.L. di settore 1996-1999, in virtù del quale il ricorrente sosteneva di aver diritto anche alla voce retributiva dell'E.D.R. ai fini dell'assegno personale pensionabile, voce che invece la Rete Ferroviaria non gli aveva riconosciuto.

Il Tribunale di Roma decideva la questione pregiudiziale ex art. 420 bis c.p.c. nel senso che l'elemento distintivo della retribuzione non fosse computabile nell'assegno pensionabile di cui all'art. 82 del C.C.N.L. di settore.

Avverso tale decisione il lavoratore presentava ricorso per Cassazione.

La Suprema Corte in questa sede ha avuto modo di precisare aspetti importanti circa il proprio ruolo interpretativo.

In primo luogo ha statuito che *“il valore preminente della funzione nomofilattica esce nel codice rafforzato anche a seguito del già menzionato art. 420 bis c.p.c., che - introducendo un istituto per molti versi assimilabile a quello previsto per i contratti collettivi sottoscritti dall'ARAN dall'art. 64 del d. lgs. n. 165 del 2001 - consente che questioni, aventi ad oggetto l'efficacia, la validità e l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, pervengano davanti ai giudici di legittimità senza avere percorso i giudizi di merito, in quanto la decisione del primo giudice che risolve dette questioni è*

impugnabile direttamente con ricorso immediato per Cassazione entro il termine di sessanta giorni dall'avviso di deposito della sentenza.

In tale ottica è stata attribuita, come detto, alla sentenza dei giudici di legittimità una funzione nomofilattica ed insieme di contenimento del contenzioso sindacale, per pervenirsi - attraverso il combinato delle disposizioni di cui al citato art. 420 bis c.p.c. e dell'art. 146 bis disp. att. c.p.c. - ad un dictum giurisdizionale che, per la sua tendenziale efficacia generalizzata, persegue con la certezza del diritto anche indubbe finalità deflattive”.

La Suprema Corte ha precisato di non essere vincolata, nella procedura di cui all'art. 420 bis c.p.c., *“alla opzione ermeneutica del giudice di merito pur fondata su una motivazione congrua e corretta sul piano logico, potendo la stessa Corte, a seguito di una propria scelta autonoma e sulla base di una complessiva e propria lettura dei contratti collettivi nazionali - ora assimilati ex art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c. alle norme di diritto - ad una diversa decisione di quella del primo giudice, non solo per quanto attiene alla validità ed efficacia del contratto, ma anche in relazione alla sua interpretazione attraverso una diversa valutazione degli elementi di fatto già vagliati dal giudice di merito, atteso che presupposto indispensabile della funzione nomofilattica, al cui rafforzamento (...) è volta la suddetta disposizione di rito, è la certezza e la stabilità delle statuizioni giurisprudenziali, che non consentono che possono darsi di una identica disposizione contrattuale interpretazioni corrette quanto a motivazioni - e quanto ad applicazioni dei criteri di cui all'art. 1362 e ss. c. c.*

- ed al tempo stesso tra esse contrastanti.”⁶.

Da queste precisazioni scaturiscono due diverse considerazioni.

La prima è relativa al fatto che la Corte di Cassazione quando interpreta un contratto o accordo collettivo - da depositarsi ai sensi dell'art. 369, co. 2, n. 4, c.p.c. - non è condizionata dalle domande e dal comportamento delle parti.

La seconda, invece, è attinente ai limiti cui va incontro l'attività ermeneutica del Giudice di legittimità. La Suprema Corte, infatti, non può assumere nuove iniziative istruttorie perché *“se non si vuole snaturare in radice il processo di Cassazione, i suddetti giudici devono decidere sulla base del materiale probatorio acquisito ritualmente in primo grado sicché eventuali carenze di indagini, se si possono denunciare come motivi di censura per vizi di motivazione (...) non possono però mai legittimare nuove e tardive indagini”*.

Da ciò deriva che *“i contratti o gli accordi collettivi successivi a quello da interpretare non possono essere utilizzati per la determinazione della comune volontà delle parti che quest'ultima pattuizione hanno sottoscritto allorquando l'indagine ermeneutica al riguardo richieda indagini su circostanze fattuali (ad esempio, informative sindacali ex art. 425 c.p.c.) al cui espletamento ostano gli indicati limiti istruttori che incontra il giudice di legittimità, allorquando i contratti successivi a*

quello di cui si discute oltre a risultare estranei anche ratione temporis al thema decidendum non hanno costituito oggetto di esame da parte del giudice di merito, ed allorquando infine non risulti che l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione sulla portata del più recente contratto configuri un punto decisivo della controversia ex art. 360 n. 5 c.p.c.”.

E' stata la dottrina stessa a precisare che lo svolgimento di ogni attività istruttoria per decidere sulla questione pregiudiziale spetta al giudice di primo grado e ciò in perfetta armonia con la funzione nomofilattica che caratterizza la Suprema Corte, che aveva già precisato in altre sedi⁷ che gli strumenti informativi, come ad esempio le dichiarazioni di rappresentanti sindacali, sono supplementi dei poteri istruttori del giudice del lavoro di primo grado, anche ai fini di una sollecita definizione della controversia, cui far ricorso all'inizio della controversia.

Assumere nuove iniziative istruttorie in sede di legittimità, significherebbe snaturare in radice il processo di Cassazione stesso.

Sulla base di queste precisazioni la Suprema Corte ha concluso per l'accoglimento del ricorso proposto dal lavoratore, includendo quindi l'E.D.R. nel calcolo dell'assegno di pensionamento di cui all'art. 82 del contratto collettivo di settore del 1998.

Nella sentenza n. 3098/2008 la Cassazione si è occupata di ulteriori profili relativi alla pregiudiziale ex art. 420 bis c.p.c. e al giudizio ex art. 360, co.1, n.3, c.p.c..

Il ricorrente esponeva di aver prestato l'attività lavorativa alle dipendenze di una società con

⁶ Tutto ciò rappresenta il superamento, in linea con le finalità perseguite dall'art. 420 bis c.p.c., dell'indirizzo giurisprudenziale che reputava invece fisiologico che due opposte interpretazioni dei giudici di merito di una stessa clausola contrattuale fossero entrambe convalidate o censurate dalla Suprema Corte. Si pensi alla sent. n. 6327/1996 o, ancora, alle sentt. nn. 7039/2001, 9024/2003, 11037/2006.

⁷ Cfr. Cass. civ., Sez. lav., 21/09/2007 n. 19560.

qualifica di dirigente e mansioni di direttore generale e di essersi dimesso per giusta causa e cioè per demansionamento, senza che, tuttavia, gli fosse stato riconosciuto il diritto a percepire l'indennità supplementare per l'ipotesi di giusta causa ex art. 34 C.C.N.L. di settore.

La società eccepiva che, ai sensi dell'art. 24 C.C.N.L., il mutamento di mansioni legittimava il dirigente a rassegnare le dimissioni entro il termine di decadenza di 60 giorni con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso senza la maggiorazione ex art. 34 C.C.N.L. e concludeva per la decadenza del ricorrente da qualsivoglia azione.

Il Giudice di primo grado, ritenuta configurabile la fattispecie ex art. 420 bis c.p.c., dichiarava che l'art. 24 C.C.N.L. è applicabile nel caso in cui il mutamento di posizione non determini il declassamento ex art. 2103 c.c., motivo per cui l'eventuale maturazione del termine decadenziale di 60 giorni non rende improponibili le azioni che presuppongono un mutamento *in peius* delle mansioni.

La società ha proposto ricorso per cassazione avverso tale sentenza chiedendo se *“l'art. 24 del contratto collettivo per dirigenti d'aziende commerciali del 27 maggio 2004 si applichi o non si applichi al caso delle dimissioni del dirigente motivate con la allegazione di un demansionamento disposto in violazione dell'art. 2103 c.c.”*.

La Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto dalla società e ha precisato ulteriormente i poteri e i limiti che la stessa incontra nelle operazioni di interpretazione delle norme dei contratti e degli accordi collettivi, ribadendo che: *“nell'interpretazione del contratto non è condizionata (...) dalle domande delle*

*parti e dal loro comportamento potendo liberamente ricercare all'interno del contratto collettivo (...) ciascuna clausola - anche se non oggetto dell'esame delle parti e del primo giudice - comunque ritenuta utile alla interpretazione del contratto”*⁸.

La Cassazione ha precisato che il meccanismo di cui all'art. 420 bis c.p.c. opera *“allorquando si sia in presenza di una - seria - questione interpretativa per essere il significato della clausola del contratto (o accordo) collettivo oscuro o equivoco ed ancora allorquando la definizione della controversia individuale costituisce strumento per pervenire ad una definitiva e completa soluzione della pregiudiziale (...). In ogni caso però l'accertamento pregiudiziale sulla (efficacia, validità ed) interpretazione del contratto collettivo deve porsi come antecedente logico-giuridico della sentenza del giudice di merito e poi della decisione conclusiva dell'intero processo.”*

Prosegue la Suprema Corte asserendo che *“(...) dovendo nel rito del lavoro ogni domanda contenere ai sensi dell'art. 414 nn. 3 e 4 c.p.c. la determinazione dell'oggetto della domanda stessa e l'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui essa si fonda, l'accertamento pregiudiziale ex art. 420 bis c.p.c., in quanto destinato ad incidere con rilevanza decisoria sull'esito della intrapresa controversia, non può che riguardare le clausole contrattuali sulle quali poggia la causa petendi ed il petitum della domanda attrice, non potendo invece investire in via prioritaria ed esclusiva, e senza alcun riferimento alle suddette clausole,*

⁸ Per maggiori approfondimenti cfr. Cass. civ., Sez. lav., 21/09/2007 n. 19560.

disposizioni contrattuali richiamate dal convenuto per eccepire l'infondatezza o la non azionabilità del diritto di controparte."

Alla luce di tali premesse, la Corte di Cassazione ha concluso per l'accoglimento del ricorso proposto da parte attrice, giacchè il Giudice di *prime cure* aveva basato la propria decisione sull'interpretazione dell'art. 24 del contratto collettivo di settore e non dell'art. 34 del medesimo, sul quale il ricorrente aveva fondato le sue pretese.

Il Giudice di legittimità ha così avuto l'occasione di precisare ulteriori profili relativi all'interpretazione dei contratti e degli accordi collettivi ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c., specificandone i presupposti su cui la stessa si basa.

4. *Alcune osservazioni critiche*

La riforma del Legislatore del 2006 ha dunque voluto che la Suprema Corte rafforzasse la propria funzione nomofilattica, grazie alla possibilità di pronunciarsi non solo sull'interpretazione delle norme di diritto, ma anche in materia di contratti ed accordi collettivi.

A tal proposito, tuttavia, sulla base delle prime pronunce giurisprudenziali si rendono necessarie alcune osservazioni critiche.

In primo luogo, data la stretta connessione che intercorre fra la procedura attivabile davanti al Giudice del Lavoro ai sensi dell'art. 420 *bis* c.p.c. e la procedura azionabile dinnanzi al Giudice di legittimità ex art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c., non può non osservarsi che solo se il Giudice di merito si serve in maniera piena ed attenta degli ampi poteri istruttori che la legge gli riconosce e solo se si

attiene scrupolosamente ai principi fondamentali che regolano il processo civile, e nello specifico quello del lavoro (si pensi, in maniera meramente esemplificativa, al principio di corrispondenza fra il *petitum* e la decisione), allora la Suprema Corte di Cassazione potrà assolvere in maniera efficiente alla propria funzione nomofilattica.

Diversamente si rischia di andare incontro a numerose pronunce come quelle esaminate in questa sede, dalle quali emerge con chiarezza che la funzione nomofilattica del Giudice di legittimità va incontro a parziale paralisi a causa della non corretta esecuzione della procedura di cui all'art. 420 *bis* c.p.c., che invece risulta essere decisiva proprio in virtù del suo carattere di presupposto per il corretto funzionamento dell'intero *iter* procedurale voluto dal Legislatore del 2006.

Da ultimo, si esprimono perplessità in relazione all'effettiva ricaduta pratica delle nuove procedure - di cui si è discusso sino ad ora - sulle tipologie contrattuali introdotte dal D. Lgs. n. 276/2003, cui sempre più si fa ricorso nel mercato del lavoro e che, tuttavia, non sempre sono oggetto di contrattazione collettiva.

Ci si chiede, in altre parole, se le nuove procedure non andranno ad accentuare ulteriormente il distacco e il divario - già esistenti - fra le tutele previste per le tradizionali forme di lavoro e quelle in materia delle nuove tipologie contrattuali, le quali si caratterizzano non solo per flessibilità ma anche per maggiore precarietà.