

# GIUSTIZIA CIVILE

ISSN 0017-0531

RIVISTA MENSILE DI GIURISPRUDENZA

Vol. LVI - Settembre 2006

9

DIRETTA DA  
ANTONIO LA TORREVICE DIRETTORI  
ANIELLO NAPPI - PAOLO STELLA RICHTER

## Si segnalano all'attenzione del lettore

- C. giust. Ce 11 maggio 2006 in causa C-340/04**  
*sui criteri del «controllo analogo» e della «prevalenza dei proventi» nella disciplina comunitaria degli appalti pubblici di forniture approvigionate in house* 1663
- C. cost. 6 luglio 2006 n. 266**  
*sull'incostituzionalità dell'art. 235, n. 3, c.c., nella parte in cui, ai fini del riconoscimento di paternità, subordina alla previa dimostrazione dell'adulterio della moglie la prova dell'incompatibilità genetica del figlio col presunto padre* 1672
- Cass. 26 maggio 2006 n. 12641**  
*sul diritto del figlio naturale riconosciuto dalla madre, e successivamente dal padre, di conservare il cognome materno* 1698
- Cass. 20 maggio 2006 n. 11894**  
*sull'ineleggibilità a sindaco di colui che, essendo consigliere di altro comune, non si sia dimesso da tale carica entro il giorno fissato per la presentazione della candidatura* 1709
- Cass., sez. un., 2 marzo 2006 n. 4582**  
*sulla giurisdizione della Corte dei conti per responsabilità amministrativa nei confronti del parlamentare che, con comportamento contrario ai doveri inerenti alle sue funzioni, abbia cagionato all'istituzione di appartenenza e allo Stato* 1726
- Cass. 16 gennaio 2006 n. 686**  
*sulla differenza fra aliud pro alio e vizio redibitorio nella consegna della cosa venduta* 1744
- Cass., sez. un., 13 gennaio 2006 n. 477**  
*sugli effetti che, nel giudizio di cassazione, produce la morte dell'unico difensore avvenuta dopo il deposito del ricorso e risultante dalla relata di notifica dell'avviso di fissazione dell'udienza* 1750



DOTT. A. GIUFFRÈ EDITORE

Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in a.p. - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46) art. 1, comma 1, DCB (VARESE)

© Copyright Giuffrè 2018. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

Utenne: univ9021 UNIVSTUDI DI BRESCIA - www.iusexplorer.it - 20.03.2018

---

**INDICE DEL FASCICOLO 9**
**NOTE A SENTENZA**

CRISTINA ALESSI - <i>La Corte costituzionale e la forma del contratto di lavoro part-time</i> - nota a C. cost. 15 luglio 2005 n. 283 .....	I, 1695
FRANCO MOROZZO DELLA ROCCA - <i>Parlamento, Corte dei conti e responsabilità amministrativa</i> - osservazione a Cass., sez. un., 2 marzo 2006 n. 4582 .....	I, 1728
NUNZIO IZZO - <i>Prelazione legale e vendita all'incanto: un caso particolare</i> - osservazione a Cass. 12 gennaio 2006 n. 411 .....	I, 1758
GIUSEPPE MICARI - <i>La colpa della pubblica amministrazione-autorità tra normativa comunitaria e ingiustificati privilegi intertemporali. Proposte ricostruttive</i> - nota a Cass. 21 ottobre 2005 n. 20454 .....	I, 1788
FILADELFO MANCUSO - <i>La Suprema Corte procede nel solco del tradizionale indirizzo interpretativo con riguardo all'ambito applicativo degli art. 1913 e 1915 c.c.</i> - nota a Cass. 11 marzo 2005 n. 5435 .....	I, 1853
BARBARA SARACENI - <i>La nuova pronuncia delle sezioni unite sugli effetti della illeggibilità della firma per la procura alle liti, conferita da asserito rappresentante organico di società</i> - nota a Cass., sez. un., 7 marzo 2005 n. 4816 .....	I, 1860
BENEDETTO FARSACI - <i>Risarcimento del danno biologico terminale e criterio equitativo di liquidazione alla luce dell'art. 138 del codice delle assicurazioni</i> - nota a Cass. 23 febbraio 2005 n. 3766 .....	I, 1871
MARIA ANTONIA GARZIA - <i>L'accesso al pubblico impiego del cittadino extracomunitario</i> - nota a Trib. Venezia 19 febbraio 2005 .....	I, 1896

**OSSERVATORIO**

CINZIA INNELLI - <i>Dolo incidente</i> .....	II, 375
PAOLO DONADONI - <i>Danno non patrimoniale, morale, biologico, esistenziale: questioni linguistiche e sistematico-concettuali</i> .....	II, 393
FRANCESCO TERRUSI - <i>Illecita negoziazione di assegni e responsabilità civile del banchiere</i> .....	II, 399
CLARICE DELLE DONNE - <i>Azione di adempimento dell'obbligo a contrarre ex art. 2932 c.c. e acquisto pendente lite dell'immobile oggetto del preliminare di compravendita: chi ha paura dell'art. 111 c.p.c.?</i> .....	II, 409



CORTE COSTITUZIONALE — 15 luglio 2005 n. 283 — Pres. Capotosti — Red. Bile.

**[5124/1284] Lavoro (rapporto di) - Orario di lavoro - Lavoro a tempo parziale - Forma del contratto - Regime anteriore alla modificazione operata dal d. lgs. n. 61 del 2000 - Mancanza del requisito della forma scritta a pena di invalidità - Interpretazione fornita dal diritto vivente - Nullità dell'intero contratto di lavoro a tempo parziale stipulato verbalmente - Esclusione della sua conversione in contratto di lavoro a tempo pieno - Questione di legittimità costituzionale - Denunciata irrazionale riduzione della tutela del lavoratore - Possibilità di seguire un'interpretazione costituzionalmente orientata - Non fondatezza.**

(Cost., art. 3, 36; c.c., art. 1419, 2126; d.l. 30 ottobre 1984 n. 726, misure urgenti a sostegno e ad incremento di livelli occupazionali, conv., con mod., in l. 19 dicembre 1984 n. 863, art. 5; d. lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, attuazione della direttiva n. 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, art. 11).

*Non è fondata, in riferimento agli art. 3 e 36 cost., la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, d.l. 30 ottobre 1984 n. 726 (abrogato dall'art. 11 d. lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, ma ancora applicabile ratione temporis), nella parte in cui prescriveva che il contratto di lavoro a tempo parziale dovesse stipularsi per iscritto, onde il mancato rispetto di tale requisito di forma, previsto ad substantiam, comportava la nullità del contratto ed escludeva la sua conversione in contratto di lavoro a tempo pieno, atteso che tale norma deve, invece, essere interpretata nel senso che, in forza dell'art. 1419, comma 1, c.c., la nullità della clausola sul tempo parziale, per difetto di forma scritta, non implica l'invalidità dell'intero contratto (a meno che non risulti che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte che è colpita da nullità), ma comporta che il rapporto di lavoro deve considerarsi a tempo pieno (1).*

(1) La motivazione della sentenza si legge in questa *Rivista*, 2005, I, 2600, con nota di richiami. Se ne riproduce la massima per introdurre una nota di commento.

**(1) [5124/1284] La Corte costituzionale e la forma del contratto di lavoro part-time.**

La sentenza della Corte costituzionale che si annota ritorna, dopo molti anni, sulla questione della forma scritta del contratto di lavoro a tempo parziale. Sollecitata da un'ordinanza di rimessione della Corte di cassazione (1), la Consulta ha colto l'occasione, da un lato, per confermare la propria posizione in materia (sia pure in relazione all'ormai abrogato art. 5 l. n. 863 del 1984) e, dall'altro, per offrire qualche spunto interpretativo di interesse più generale.

La questione delle conseguenze da ricollegarsi al vizio di forma del contratto di lavoro a tempo parziale ha rappresentato, nel vigore della precedente disciplina, una delle questioni interpretative più controverse, e ha registrato prese di posizione diametralmente opposte. In particolare, la Corte costituzionale aveva sostenuto, nella celeberrima pronuncia del 1992 (2), che al contratto di lavoro a tempo parziale stipulato in forma orale non potessero applicarsi le previsioni dell'art. 1419, comma 1, c.c., poiché « la nullità della clausola deriva dalla contrarietà di essa a norme imperative poste a tutela del lavoratore ». In tal caso, proseguiva la Corte, « la nullità integrale del contratto nuocerebbe, anziché giovare, al contraente che il legislatore intende proteggere ». La soluzione indicata dalla Corte costituzionale, tuttavia, non ha trovato riscontro nella giurisprudenza della Cassazione che, salvo alcune eccezioni (3), ha continuato ad applicare al contratto *part-time* nullo per vizio di forma l'art. 2126 c.c. (4) per quanto riguarda la salvezza delle prestazioni lavorative già eseguite.

Negli ultimi tempi, tuttavia, anche la monolitica interpretazione della Cassazione ha cominciato a mostrare qualche segno di cedimento, a partire dalla sentenza delle sezioni unite sulla

(1) Cass., ord. 24 agosto 2004 n. 16755, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, II, 389 ss., con nota di ALESSI, *La Cassazione e la forma scritta del contratto di lavoro a tempo parziale: un pentimento tardivo?*

(2) C. cost. 11 maggio 1992 n. 210, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 731 ss., con nota di ICHINO, *Limitate, non drasticamente vietate, le clausole di elasticità nel part-time ad opera della Corte costituzionale.*

(3) V., ad esempio, Cass. 18 marzo 2004 n. 5518, in *Mass. giur. lav.*, 2004, 539.

(4) Cfr., per tutte, Cass. 13 aprile 2004 n. 7012.



(altrettanto annosa) questione della contribuzione previdenziale da applicare al contratto *part-time* nullo (5). Il mutato atteggiamento può probabilmente essere ricondotto, tra l'altro, alla revisione della disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale operata con il d. lgs. n. 61 del 2000 (e succ. mod.), e, in particolare, all'attribuzione alla forma scritta della natura di requisito *ad probationem*, nonché all'espressa previsione delle conseguenze sanzionatorie ricollegabili alla carenza di forma, aventi tutte come presupposto la conservazione del contratto (6).

In Cass., sez. un., 5 luglio 2004 n. 12269 la Suprema Corte sottolinea come la nuova disciplina del lavoro a tempo parziale, per quanto attiene alle conseguenze sanzionatorie del mancato rispetto del requisito formale, eviti « sia le conseguenze pregiudizievoli derivanti dalla rigida interpretazione giurisprudenziale sia l'automatismo della conversione del rapporto in lavoro a tempo pieno, proposto da parte della dottrina ». Non è difficile leggere, in tale considerazione, una critica all'assetto interpretativo consolidato; la sensazione è poi confermata dal contenuto della sentenza, poiché l'accoglimento dell'interpretazione secondo la quale al contratto *part-time* dichiarato nullo per vizio di forma deve applicarsi la contribuzione previdenziale ordinaria e non quella (più favorevole) prevista dall'art. 5 l. n. 863, cit. è accompagnato dall'osservazione per cui, argomentando diversamente, si agevolerebbero coloro che ricorrono al contratto in parola « per il perseguimento di finalità non istituzionali », attraverso l'utilizzo di forme di lavoro irregolare (7).

Il mutato atteggiamento della giurisprudenza di legittimità è posto in luce molto chiaramente dall'ordinanza di rimessione (8) che, nel ripercorrere le tappe del contrastato rapporto tra la Corte costituzionale e la Cassazione, sottolinea come l'applicazione dei principi ricavabili da una giurisprudenza consolidata al punto da potersi ormai considerare diritto vivente porta ad una situazione « paradossale », nella quale « una norma imperativa, posta proprio a tutela del lavoratore, nuocerebbe allo stesso anziché giovargli ». Ciononostante, la Cassazione non ritiene di poter modificare il proprio orientamento se non in seguito a una nuova pronuncia della Corte costituzionale che indichi il percorso da seguire. La conclusione è tanto più sorprendente se si considera, da un lato, che l'intervento della Consulta è richiesto su una norma, l'art. 5 l. n. 863, cit., ormai abrogata e che, pertanto, troverà applicazione solo per i contratti di lavoro conclusi prima dell'entrata in vigore del d. lgs. n. 61, cit. e, dall'altro, che la questione è esattamente la stessa già risolta nel 1992, con la pronuncia che la stessa Cassazione ha continuato ad ignorare. Di quella pronuncia, fra l'altro, la Corte costituzionale ripercorre i punti più salienti, riconfermando le posizioni già espresse, a partire dalla scelta del medesimo strumento, la sentenza interpretativa di rigetto, per la soluzione della questione.

La sentenza della Corte, in ogni caso, contiene alcune considerazioni che appaiono suscettibili di più ampia applicazione, perché riguardano, da un lato, l'operatività della previsione dell'art. 1419 c.c., comma 1, in tutte le ipotesi in cui uno dei contraenti si trovi in posizione di inferiorità dal punto di vista della forza contrattuale, e, dall'altro, l'atteggiarsi dei rapporti tra il tipo contrattuale generale e le tipologie speciali, come il *part-time*, nel diritto del lavoro.

Con riguardo al primo profilo, la Corte costituzionale, richiamando anche la sua recente giurisprudenza in altra materia (9), sottolinea come l'esigenza di protezione del lavoratore, sottesa alla richiesta della forma scritta, verrebbe completamente vanificata se la conseguenza dell'inosservanza fosse in ogni caso la nullità del contratto. Una simile conclusione, osserva la Corte, metterebbe il lavoratore alla completa mercè del datore di lavoro, che potrebbe in ogni momento opporre la nullità del contratto di lavoro *part-time* alle legittime richieste del primo. Occorre ricordare, in proposito, che nel caso di specie la questione riguardava l'applicabilità della disciplina limitativa dei licenziamenti individuali all'atto con il quale il datore di lavoro aveva estromesso il

(5) Cfr. Cass., sez. un., 5 luglio 2004 n. 12269, in *Dir. rel. ind.*, 2005, 185 ss., con nota di BELLEZZA, *Lavoro a tempo parziale: i requisiti di forma in caso di trasformazione del rapporto*.

(6) In particolare, il d. lgs. n. 61, cit. stabilisce che nel caso di carenza di forma scritta, il giudice può dichiarare la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno solo su richiesta del lavoratore (art. 8). Sulla nuova disciplina del *part-time*, v. tra le opere più recenti, PAPALEONI, *Il nuovo part-time nel settore pubblico e privato*, Padova 2004; DEL PUNTA, *Lavoro a tempo parziale*, in *Il nuovo mercato del lavoro* (Autori vari), Bologna 2004, 469 ss.; FERRARESI, *Part-time*, in MAGNANI, VARESI, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Torino 2005, 451 ss.

(7) Nello stesso senso, cfr. Cass. 28 gennaio 2004 n. 1589, in *Mass. giur. lav.*, 2004, 325.

(8) Cass. 24 agosto 2004 n. 16755, cit.

(9) Cfr. C. cost. 14 gennaio 2005 n. 7, sulla disciplina del contratto di trasporto, in questa *Rivista*, 2005, I, 596 ss.



dipendente *part-time* dal posto di lavoro. Secondo la sentenza in commento, invece, nella situazione *de qua* deve farsi applicazione del (tendenziale) principio di conservazione del contratto espresso dall'art. 1419 c.c., che impone di dichiarare la nullità solo qualora risulti che le parti non avrebbero concluso il contratto senza la clausola nulla. In questi termini, del resto, è orientata anche la giurisprudenza di legittimità, là dove afferma che « l'estensione all'intero contratto della nullità delle singole clausole o del singolo patto, secondo la previsione dell'art. 1419 c.c., ha carattere eccezionale perché deroga al principio generale della conservazione del contratto e può essere dichiarata dal giudice solo in presenza di una eccezione della parte che vi abbia interesse perché senza quella clausola non avrebbe stipulato il contratto » (10). Nel diritto del lavoro, invero, il principio di conservazione del contratto si colora di significati ancor più rilevanti, se si pone mente al fatto che in quest'ambito non possono ritenersi operanti « quei limiti alla operatività del principio di conservazione del rapporto che sono strettamente collegati all'identificazione nel contratto della fonte primaria del regolamento negoziale, come si verifica nell'ambito della disciplina comune dei contratti » (11).

La soluzione data alla questione è dunque perfettamente in linea con C. cost. 11 maggio 1992 n. 210, non a caso richiamata in più punti della decisione; secondo la Corte « la mancanza della forma scritta *ad substantiam* non può comportare di norma la radicale dissoluzione del rapporto », poiché « sarebbe palesemente irrazionale che dalla violazione di una norma siffatta po(ssa) derivare la liberazione del datore di lavoro da ogni vincolo contrattuale ». In questa occasione, però, la decisione si spinge ancora più in là, indicando chiaramente all'interprete la soluzione da dare alla questione relativa alle conseguenze dell'inosservanza della forma scritta. Nella sentenza del 1992, invero, la Corte aveva già tracciato i binari entro i quali avrebbe dovuto muoversi la giurisprudenza di legittimità e di merito, a partire proprio dalla conservazione del contratto, ma aveva anche ribadito che « la configurazione da dare alla fattispecie che risulta » dall'accertamento della carenza di forma scritta « costituisce un problema suscettibile di una pluralità di soluzioni, la scelta tra le quali dipende dalle caratteristiche del caso concreto ed anche da opzioni interpretative che spettano ai giudici ordinari e non alla Corte » (12).

La pronuncia in commento, contrariamente alla giurisprudenza di legittimità assolutamente prevalente sul punto (13), sembra optare per la conversione in contratto a tempo pieno, sul presupposto che la stipulazione del contratto a tempo parziale non sia, nella stragrande maggioranza dei casi, attribuibile ad una libera scelta del lavoratore, che « di regola aspira ad un impiego a tempo pieno ». In questo quadro, l'accertamento della carenza di forma scritta condurrebbe necessariamente alla trasformazione in contratto a tempo pieno « in ragione dell'inefficacia della pattuizione relativa alla scelta del tipo contrattuale speciale » e alla conseguente « reviviscenza » del tipo generale di contratto di lavoro. Per converso, nell'ipotesi in cui il giudice accerti che la clausola relativa alla riduzione della durata del contratto è effettivamente voluta dal lavoratore, oltre che dal datore di lavoro, e riveste per essi carattere essenziale, potrebbe continuare ad applicarsi la regola dell'art. 1419, comma 1, c.c.

Una simile conclusione, tuttavia, non è affatto necessitata, se si intendono le ragioni sottese all'interpretazione della Corte costituzionale, che non ha perso l'occasione per prendere posizione in ordine ai rapporti tra il tipo generale e le tipologie « speciali » di contratto di lavoro. Dalla ricostruzione ora descritta emerge con tutta chiarezza che i requisiti formali e sostanziali richiesti dal legislatore per il ricorso a contratti che presentano uno o più profili di deviazione rispetto alla disciplina generale del contratto di lavoro subordinato sono considerati dalla Corte costituzionale condizioni di applicabilità della speciale disciplina prevista per detti contratti. La Corte, insomma, sembra dare ragione alla ricostruzione dottrinale che considera i contratti di lavoro atipici (o speciali) come contratti a disciplina speciale, cioè dotati dal legislatore di una disciplina differenziata per i profili di deviazione dal contratto di lavoro subordinato *standard* (14). In questa prospettiva, l'inosservanza dei requisiti formali (e sostanziali) richiesti per il ricorso al contratto atipico comporta non tanto la « conversione » del contratto, quanto, semplicemente, l'inapplicabilità della disciplina

(10) Così, ad esempio, Cass. 27 gennaio 2003 n. 1189, in *Arch. civ.*, 2003, 1221.

(11) C. cost. 11 maggio 1992 n. 210, cit.

(12) Sul punto, v. le osservazioni di BROLLO, *La forma e la predeterminazione del contenuto del contratto di lavoro a tempo parziale*, in *Lav. dir.*, 1993, 335 ss.

(13) V. da ultimo, Cass. 13 aprile 2004 n. 7012, in *Riv. giur. lav.*, 2004, II, 697 ss.

(14) In tal senso, NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del diritto. Studi in onore di L. Mengoni*, II, Milano 1995, 1058 ss.; BOLLANI, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, in MAGNANI, VARESI, *op. cit.*, specialmente 410 ss.



speciale. Ciò non significa affatto che il contratto di lavoro a tempo parziale sia « svilito e relegato a mera clausola della fattispecie generale del rapporto di lavoro a tempo pieno » (15); le ragioni sottese alla differenziazione della disciplina, anzi, devono essere considerate attentamente ai fini della corretta interpretazione della stessa. Da questo punto di vista, il lavoro a tempo parziale è un normale contratto di lavoro subordinato nel quale la riduzione di orario è funzionale alla tutela dell'interesse del lavoratore alla piena disponibilità del tempo di non lavoro e, al tempo stesso, giustifica la speciale disciplina legale, come ha ricordato la stessa Corte costituzionale (16). Ciò spiega perché, ad esempio, il sacrificio di tale disponibilità sia stato subordinato dal legislatore al consenso del lavoratore per l'apposizione delle clausole flessibili ed elastiche e per lo svolgimento del lavoro supplementare (17).

In questa prospettiva, anche la forma scritta è riconducibile all'esigenza del lavoratore di conoscere con certezza l'entità e la collocazione temporale del proprio impegno lavorativo. È del tutto irragionevole che l'inosservanza di detto requisito comporti la nullità del contratto nell'ipotesi in cui la riduzione di orario corrisponda ad una precisa scelta del lavoratore. Anche in questo caso sembra coerente svolgimento della posizione della Corte la prevalenza del principio di conservazione del contratto; il giudice potrà dunque accertare l'esistenza tra le parti di un ordinario rapporto di lavoro, sia pure ad orario ridotto, con conseguente inapplicabilità della disciplina legale speciale. La conclusione, sostenuta da una parte della dottrina nel vigore della precedente disciplina (18), è del resto quella indicata dalla Corte costituzionale attraverso il richiamo alla sentenza delle sezioni unite in materia di contribuzione previdenziale (19). In quel caso, l'applicazione della disciplina ordinaria è limitata al periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, in un quadro argomentativo che considera imprescindibile la dichiarazione di nullità del contratto *part-time* privo di forma scritta. La soluzione data dalla Corte costituzionale alla questione porta a ritenere estensibile detta ricostruzione anche per il periodo successivo alla sentenza sia nel caso in cui il contratto di lavoro venga ricondotto al tempo pieno sia nel caso in cui il giudice accerti la volontà delle parti in ordine alla riduzione di orario.

CRISTINA ALESSI

CORTE DI CASSAZIONE — Sez. I — 26 maggio 2006 n. 12641 — Pres. Luccioli — Est. Del Core — P.M. Apice (concl. conf.) — T. (avv. Carello, Bologna) c. E. (avv. Mignano).  
(*Conferma App. Napoli 21 giugno 2004*).

[3576/132] **Filiazione - Filiazione naturale - Cognome - Figlio originariamente riconosciuto unicamente dalla madre - Successivo riconoscimento da parte del padre - Attribuzione del solo cognome materno - Condizioni.**  
(C.c., art. 262).

*Il figlio naturale riconosciuto inizialmente dalla sola madre e che abbia, pertanto, assunto il cognome di questa ha diritto a conservare tale cognome anche dopo il riconoscimento da parte del padre, non solo ove dal nuovo cognome possa derivare allo stesso un danno (nella*

(15) Come ritiene GAETA, *Brevi considerazioni in materia di lavoro a tempo parziale*, in *Riv. giur. lav.*, 2004, II, 704, nel quadro di una ricostruzione che considera il lavoro a tempo parziale fattispecie tipica ed autonoma rispetto al « paradigma unitario rappresentato dall'art. 2094 c.c. ».

(16) C. cost. 11 maggio 1992 n. 210, cit.

(17) È bene ricordare che nel vigore della l. n. 863, cit. la giurisprudenza considerava radicalmente nulle le clausole elastiche e/o flessibili, quelle clausole cioè che consentono al datore di lavoro di modificare unilateralmente la durata e la collocazione temporale dell'orario. La tutela della disponibilità del tempo di non lavoro risultava dunque particolarmente efficace. V., ad esempio, Cass. 17 marzo 1997 n. 2340, in *Mass. giur. lav.*, 1997, 187 ss., con nota di MORGERA.

(18) LISO, *Ragionamenti de jure condito e de jure condendo per una nuova politica del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, I, 177; ALESSI, *Part-time e job sharing*, in *Quad. dir. lav.*, 1995, n. 17, p. 119 ss.

(19) Cass., sez. un., 5 luglio 2004 n. 12269, cit.