

Lavoro a termine: la disciplina riformata

Gaetano Zilio Grandi - Professore straordinario di Diritto del lavoro, Università Ca' Foscari
Mauro Sferrazza - Avvocato Inps

A poco più di un anno, quando non sono ancora state assimilate le modificazioni apportate, per quanto qui interessa, al contratto di lavoro a termine dalla cd. Riforma Fornero del 2012, l'interprete si ritrova a fare i conti con una mini controriforma: quella varata dal governo con il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99.

Sia, a tal proposito, preliminarmente consentito osservare che se, per certi versi, è encomiabile questa continua ricerca, diciamo, della migliore "versione" normativa dell'istituto negoziale qui in esame, dall'altro occorrerebbe tenere presente che spesso il problema non è quello (o soltanto quello) della individuazione delle soluzioni, anche perché può accadere che quando si trovano le risposte, nel frattempo sono mutate le domande, è cambiato lo scenario di riferimento, è mutato il contesto socio-economico sul quale incidere.

Un problema alquanto avvertito quello della certezza delle regole e della loro interpretazione e corretta applicazione. Esigenza avvertita, soprattutto, dalle imprese e dai professionisti cui le stesse si affidano, avvertita dai lavoratori, avvertita dagli operatori della pubblica amministrazione che quelle regole devono, poi, concretamente applicare. Ecco, questo crediamo sia uno dei maggiori

difetti della legislazione giuridica degli ultimi anni. E non siamo i soli (1). A prescindere, cioè, dalla correttezza della soluzione tecnica di volta in volta individuata, il problema che rimane sempre presente sullo sfondo è quello della certezza delle regole, della certezza del diritto, se ci si passa il termine. Perché quasi ogni riforma o miniriforma in materia di lavoro e previdenza che è stata realizzata nel ns. Paese (a partire dal cd. pacchetto Treu, passando per la legge Biagi, fino a giungere alla riforma Fornero) è stata accompagnata da una controriforma o da una mini controriforma.

Questa, dunque, la critica di fondo delle misure sul lavoro appena varate (2). Volendo tralasciare i consueti svarioni lessicali e le criticabili modalità tecniche di redazione della legge. Sì, perché il testo risultante dai provvedimenti di legge n. 76 e n. 99 non si distingue certo per semplicità di lettura. Chiarezza e leggibilità del testo di legge non rappresentano un mero fatto di stile del linguaggio giuridico, per la banale considerazione che da siffatte caratteristiche dipende la stessa diffusione della corretta conoscenza della norma. In particolare, ogni oscurità della formulazione normativa e ogni rinvio ad altre disposizioni impedisce l'immediata comprensione della legge, costringendo il destinatario della stessa ad aumentare i

costi di transazione per negoziare nel rispetto della legge e l'interprete ad una affannosa ricerca delle fonti legislative oggetto del rinvio medesimo.

Senza contare la fretta che spesso contraddistingue questi provvedimenti normativi, capace di causare, a volte, più danni dei rimedi che fornisce. Prendiamo a prestito, al riguardo, le parole di Luigi Einaudi nelle «*Prediche inutili*» (1955), citate proprio dal Ministro Giovannini ad un convegno bolognese dello scorso novembre (3): «Le leggi frettolose partoriscono nuove leggi intese ad emendare, a perfezionare; ma le nuove, essendo dettate dall'urgenza di rimediare a difetti propri di quelle male studiate, sono inapplicabili, se non a costo di sotterfugi, e fa d'uopo perfezionarle ancora, sicché ben presto il tutto diventa un groviglio inestricabile, da cui nessuno ca-

Note:

(1) A titolo esemplificativo v. A. Pizzoferrato, *Diciotto anni di flessibilità in Italia: dal pacchetto Treu alla legge Fornero* (relazione tenuta al Convegno: *Riflettere sul presente per immaginare il futuro* - Specchiolla - Carovigno (Br), 29/31 maggio 2013, in *L'ispettore e la società*, 2013, 4, p. 7.

(2) Per una critica complessiva al decreto legge n. 76/2013 v. in particolare M. Tiraboschi, *L'emergenza lavoro e la retorica degli annunci*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale* (Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76), Adapt University Press, 2013, p. XIII ss.

(3) La prolusione dal titolo *Conoscere per decidere* può essere letta in *Boll. Adapt*, 2013, n. 18.

va più i piedi; e si è costretti a scegliere la via di minor resistenza, che è di non far niente e frattanto tenere adunanze e scrivere rapporti e tirare stipendi in uffici occupatissimi a pestar l'acqua nel mortaio delle riforme urgenti». Parole, come si diceva, del lontano 1955, ma che risuonano di sconcertante stretta attualità.

Questa relativamente lunga, ma doverosa premessa critica, dettata dall'esigenza di individuare il contesto generale che ospita le nuove disposizioni in materia di contratto a termine e lo scenario di riferimento del complesso normativo sulle quali le stesse insistono, deve considerarsi, come auspicato già da autorevole dottrina che per prima ha avuto modo di commentare il nuovo testo di legge, «semplicemente un puntolo al Governo a fare meglio e di più, abbandonando schemi regolatori del passato che impediscono di affrontare per il verso giusto, e con lo sguardo rivolto al futuro, il grave problema della occupazione, soprattutto giovanile, e del Mezzogiorno» (4).

Rivisitazione della disciplina

Anche il governo Letta, dunque, interviene sulla disciplina dettata in materia di contratto di lavoro a termine, peraltro, come detto, appena riformata dalla legge Fornero. Come si sa, spesso, la regolamentazione di singoli profili di un istituto si rivela solo una rincorsa delle singole emergenze occupazionali. Ma, al di là delle ragioni dettate dalla specifica esigenza e urgenza di intervenire sulla leva occupazionale rappresentata dal contratto a termine, la verità è che tale istituto negoziale, ancora a distanza di oltre un decennio dall'en-

trata in vigore del D.Lgs. n. 368/2001 e ad oltre 50 anni dalla legge n. 230/1962, che rappresentava «un primo passo verso la flessibilizzazione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, vero e proprio dogma, come ovvio, della tradizione giuslavoristica sino a quel momento» (5), i cui successivi sviluppi sono tutti tesi ad una maggiore implementazione dell'istituto, il contratto a termine «continua a rappresentare un tormentato terreno di scontro politico» (6), nel quale si affrontano «filosofie diverse e per taluni aspetti contrapposte della flessibilità del mercato del lavoro» (7).

Come si è già avuto modo di osservare in precedenti scritti sulla materia, poi, «vero è che molta attenzione, anche qui più mediatica che sulle possibili risposte del mercato del lavoro reale, è stata concessa ad alcuni fondamentali, o presunte tali, modifiche della precedente legge n. 92/2012, che, a nostro avviso, non aveva coerentemente svolto il noto compito di irrigidire gli strumenti di accesso al lavoro in chiave anti-fraudolenta per il "classico" contratto di lavoro a tempo indeterminato, proclamato "idolo" della normativa italiana recente, almeno fin dal D.Lgs. n. 368/2001» (8). E, sotto tale profilo, il contratto a termine costituisce l'emblema di quello che si diceva prima, ossia della politica "a passo di gambero", un po' avanti, molto indietro: a tal punto da rendere effettivamente problematico ogni movimento d'azione alle imprese, così come ogni utile programmazione in termini di forza lavoro.

Questa, forse, anche la ragione per cui dalla penna del legislatore del 2012 è venuta fuori una revisione dell'isti-

tuto per certi versi confusa, se non contraddittoria, cui cerca in qualche modo di rimediare il decreto n. 76/2013: con risultati dall'esito discutibile.

Dal 1962 alla riforma del 2001

Per meglio inquadrare le nuove modifiche da ultimo apportate sul contratto a termine è forse opportuno ripercorrere, seppur in rapida sintesi, la disciplina fondamentale dell'istituto come susseguitasi nel corso degli anni (9).

Com'è noto, la disciplina del lavoro a termine trova la sua fonte originaria nella legge n. 230/1962, che prevede un *numerus clausus* di ipotesi speciali e richiede il requisito

Note:

(4) M. Tiraboschi, *Un piano per il lavoro senza visione e senza un progetto*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale (Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76)*, Adapt University Press, 2013, p. 4, sul quale, peraltro, è riportato il passaggio dell'opera di Einaudi, citata dal Ministro del lavoro, di cui prima si diceva.

(5) G. Zilio Grandi, *La normativa comunitaria sul lavoro a termine*, in *Dir. rel. ind.*, 2007, 4, p. 1052.

(6) Così L. Zappalà, *Il ricorso al lavoro a termine per ragioni sostitutive tra interpretazione costituzionalmente orientata e giudizio sulla violazione della clausola di non regresso* (nota a C. Giust. 24 giugno 2010, n. 98), in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 4, p. 1050.

(7) S. Giubboni, *Il contratto a tempo determinato nella legge n. 183 del 2010*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 2, p. 227.

(8) G. Zilio Grandi, *Dal D.L. n. 76 alla legge n. 99 del 2013: Back to the future o Timeline?*, in corso di pubblicazione (University press, 2013).

(9) Per una ricostruzione sulla disciplina previgente del contratto a termine e sulla sua evoluzione si veda M. Biagi - M. Tiraboschi (continuato da), *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 121 ss.; nonché M. Tiraboschi, *La recente evoluzione della disciplina in materia di lavoro a termine: osservazioni sul caso italiano in una prospettiva europea e comparata*, in M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 2002, p. 41 ss. e M. Tiraboschi, *Apposizione del termine*, in M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, cit., p. 106.

della forma scritta *ad substantiam*.

La legge del 1962 è, dunque, caratterizzata dalla necessità di una rigorosa verifica della genuinità dei rapporti di lavoro subordinato, ponendosi in chiave antifraudolenta nei confronti di un utilizzo non corretto della tipologia contrattuale.

Successivamente, e fino alla legge n. 56/1987, al contratto di lavoro a tempo determinato viene, però, assegnata una nuova e diversa funzione, rinvenibile nella necessità di dare risposte alle esigenze di determinati settori della produzione e dei servizi e, nel contempo, favorire l'occupazione, specie di particolari categorie e fasce di lavoratori.

Una prima significativa "delegificazione" in materia si ha con l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (10) che riconosce ai contratti collettivi la possibilità di individuare nuove legittime ipotesi di apposizione del termine, finendo così per attribuire ai contratti collettivi una natura ed una funzione più assimilabile alla legislazione delegata che alla mera contrattazione privata (11).

Oggi, come noto, la disciplina fondamentale sul contratto di lavoro a termine è dettata dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, che ha adeguato la regolamentazione interna alle disposizioni della direttiva comunitaria 1999/70/Ce del 28 giugno 1999 (12). Premesso il principio che, di norma, il contratto di lavoro è a tempo indeterminato, mentre può essere a termine soltanto quando sussiste una ragione oggettiva, il legislatore del 2001 passa dal sistema della tassatività delle ipotesi di accesso al contratto a termine e, quindi, dalla tipizzazione legale (o ad opera

va) delle situazioni legittimanti il ricorso al predetto contratto, a quello a fattispecie aperta, incentrato su di una clausola generale («ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»): «si tratta di due modelli profondamente diversi, difficilmente confrontabili, ognuno con pregi e difetti: la previa tipizzazione tassativa (legale o per contrattazione collettiva) può avere il pregio della maggior certezza, ma ha il difetto della rigidità; il sistema fondato sulla clausola generale da specificarsi nei singoli contratti individuali ha, per converso, il pregio della flessibilità, della possibilità di adeguarsi prontamente ad esigenze nuove della realtà produttiva, senza attendere il previo filtro autorizzativo legislativo o sindacale, ma può condurre ad una maggiore incertezza, con la "spada di Damocle" di un possibile esito negativo del successivo controllo giudiziale» (13).

L'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, dunque, attribuisce legittimità al termine soltanto in presenza «di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo». La relazione di accompagnamento al decreto precisa che «in caso di contenzioso incomberà pur sempre sul datore di lavoro» fornire dimostrazione «della giustificazione dell'assunzione a termine». L'onere della prova è, dunque, a carico del datore di lavoro (14).

Ove tali ragioni restino escluse si verifica «la conversione in contratto a tempo indeterminato» (15). Effetto, questo, in verità non espressamente previsto dal decreto (16), ma sul quale né la dottrina (17), né la giurisprudenza (18) sembrano mostrare dubbi.

Come detto, le «ragioni» indi-

Note:

(10) M. D'Antona, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 529, parlava al riguardo di «flessibilizzazione controllata e contrattata».

(11) Cfr. Cassazione, 13 giugno 2005, n. 12632, in *Giust. civ. Mass.*, 2005, 6.

(12) Sulla direttiva e sul suo recepimento v. M. De Luca, *Direttiva comunitaria in materia di lavoro a tempo determinato: attuazione nei paesi dell'Unione europea*, in *Foro it.*, 2002, V, p. 93 ss.; A. Garilli, *Il recepimento della direttiva sul lavoro a termine nell'ordinamento italiano*, in A. Garilli - M. Napoli (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia ed in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003; N. Miranda, *La nuova disciplina del lavoro a termine alla luce della normativa comunitaria*, in *D&L*, 2004, p. 503 ss.

(13) L. Nannipieri, *La riforma del lavoro a termine: una prima analisi giurisprudenziale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 3, p. 327. In tema anche, tra gli altri, G. Pera, *Sulla nuova disciplina del contratto a termine e sul regime sanzionatorio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, 1, p. 15; M. Marinelli, *Contratto a termine e cause di giustificazione* e M. Napoli, *Il ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina del lavoro a termine*, entrambi in A. Garilli - M. Napoli (a cura di), *Il contratto a termine in Italia ed in Europa*, cit., 90 ss.

(14) Cfr. A. Vallebona - C. Pisani, *Il nuovo lavoro a termine*, Padova, Cedam, 2001, p. 34; L. Montuschi, *Ancora nuove regole per il lavoro a termine*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, 1, p. 49; F. Balestrieri, *Brevi osservazioni sulla nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, p. 165; M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010, p. 134.

(15) G. Pera, *Sulla nuova disciplina del contratto a termine e sul regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato*, cit., p. 15.

(16) L'art. 5, infatti, si limita a prevedere sanzioni solo in caso di violazione della forma scritta *ad substantiam* e nelle ipotesi di violazione delle disposizioni in caso di prosecuzione del rapporto, senza disciplinare, invece, le conseguenze della omessa indicazione delle ragioni di cui al comma 1.

(17) Cfr., tra gli altri, M. Delfino, *Il principio di non regresso nelle direttive in materia di politica sociale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2002, 95/3, p. 487; U. Carabelli - V. Leccese, *L'interpretazione delle clausole di non regresso*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, p. 536; L. Garofalo, *Le clausole di «non regresso» nelle direttive comunitarie in materia di politica sociale*, in *Riv. giur. lav.*, 2004, 1, p. 39.

(18) Quantomeno, la giurisprudenza prevalente. Cfr., per tutte, Trib. Milano, 8 gennaio 2004, in *Giust. civ.*, 2005, 3, p. 819; Trib. Milano, 26 febbraio 2003, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2003, p. 309. Di contrario avviso Trib. Roma, 21 febbraio 2005, in *Riv. giur. lav.*, 2005, II, p. 706, con nota di M. Orlando, *Il "caso poste" e le conseguenze della nullità del termine, che ha ritenuto applicabile la regola civilistica della nullità parziale secondo cui la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita da nullità (art. 1419 cod. civ.)».*

cate dall'art. 1, comma 1, devono essere «oggettive» (19). Ma questo non appare dubbio. Qualche perplessità, invece, è sorta in ordine ai requisiti dell'eccezionalità e/o della temporaneità (20). A tal proposito, secondo una corrente dottrinale (21) detto requisito non è indispensabile, a condizione che le ragioni siano obiettive e verificabili. In tal senso anche il Ministero del welfare (22). Altra (prevalente) dottrina (23), invece, considerato come il nostro ordinamento configuri pur sempre il contratto a tempo determinato come mera «deroga» rispetto a quello a tempo indeterminato, ritiene che non sussistano altre causali, dotate del carattere dell'oggettività, che possano giustificare l'apposizione del termine, che non siano contraddistinte per un'esigenza aziendale temporanea.

La suddetta dibattuta questione è stata in qualche modo risolta dall'integrazione apportata dall'art. 21, comma 1, della legge n. 133/2008, all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001: le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo consentono l'apposizione del termine «anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro». Insomma, il legislatore chiarisce che legittima l'apposizione del termine «qualsiasi ragione oggettiva non arbitraria che renda preferibile in concreto nell'organizzazione aziendale il contratto a termine rispetto a quello a tempo indeterminato, restando del tutto irrilevante che l'occasione di lavoro sia permanente o provvisoria» (24).

Dalla legge n. 247/2007 alla Riforma Fornero

La disciplina dettata dal

D.Lgs. n. 368/2001 aveva lasciato nell'interprete la sensazione che la stessa «possiede un'anima liberalizzatrice che non riesce a spiccare il volo, che la liberalizzazione avviata sia soltanto apparente, determinandosi un quadro di sostanziale incertezza interpretativa, dovuto alla carente tecnica adottata dal legislatore, di cui si auspica da più parti la riforma» (25). In tal ottica, una prima riforma è, appunto, operata dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, che, recependo il Protocollo sul welfare del 23 luglio 2007, ha come obiettivo, da un lato, quello di chiarire alcuni punti oscuri della disciplina che avevano dato luogo ad incertezze interpretative, dall'altro, quello di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una eccessiva successione di contratti del tipo.

Il legislatore del 2007, anzitutto, antepone all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 la seguente espressione: «il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato». Formula, questa, di natura programmatica e, pertanto, priva di specifico valore precettivo, ma pur sempre di grande rilievo ai fini dell'interpretazione della disciplina dettata in materia di lavoro a termine.

Ciò premesso, nel confermare l'assetto originario del D.Lgs. n. 368, la novella interviene segnatamente nell'ambito dell'azione di contrasto alla reiterazione delle assunzioni a termine. Alla successione dei rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati tra le stesse parti viene posto il limite dei 36 mesi. Per contratti successivi si intendono tutti i «contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti» che intervengano tra «lo stesso

datore di lavoro e lo stesso lavoratore» (26). Si guarda, dunque, all'aspetto soggettivo, e non già a quello oggettivo-causale.

Con riferimento alle conseguenze del superamento del limite legale dei 36 mesi, l'art. 5, comma 4-bis, dispone che «il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2». Trattandosi di «sanzione» disposta in materia di successione dei contratti a termine, la predetta trasformazione del rapporto in tempo indeterminato, da un lato

Note:

(19) Cfr., tra i tanti, M. Tiraboschi, *Apposizione del termine*, in M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, cit., p. 106.

(20) Cfr. Trib. Pavia 12 aprile 2005, in *Arg. dir. lav.*, 2006, p. 260, con nota di G. Ludovico, *Sui requisiti sostanziali e formali richiesti per l'apposizione del termine al contratto di lavoro e sulla loro autonomia*.

(21) Cfr., tra gli altri, F. Bianchi D'Urso - G. Vidiri, *Il nuovo contratto a termine nella stagione della flessibilità*, in *Mass. giur. lav.*, 2001, 3, p. 118; A. Vallebona, *La nuova disciplina del contratto a termine*, in *Dir. lav.*, 2002, p. 1 ss.

(22) Cfr. circ. 1 agosto 2002, n. 42, in *Guida lav.*, 2002, 34, p. 19.

(23) Cfr., tra gli altri, S. Centofanti, *Peculiarità genetiche e profili modificativi del nuovo decreto legislativo sul lavoro a tempo determinato*, in *Lav. giur.*, 2001, p. 916; V. Speciale, *La nuova legge sul lavoro a termine*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, 1, p. 361 ss.; L. Cacciapaglia - E. De Fusco, *Riforma del contratto a termine: le istruzioni del Welfare in controluce*, in *Guida lav.*, 2002, 34, p. 12; P. Gremigni, *Contratto a tempo determinato: le precisazioni del Ministero*, in *Guida lav.*, 2002, 34, p. 15; G. Pera, *Sulla nuova disciplina del contratto a termine e sul regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato*, cit., p. 15 ss.; Vallebona - Pisani, *Il nuovo lavoro a termine*, cit.; A. Tursi, *Formatura di lavoro e lavoro a termine*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, 1, p. 467 ss.

(24) Così, prima dell'intervento legislativo citato, A. Vallebona, *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2007, p. 410.

(25) In tali termini si esprime A. Ciriello, *Il contratto a termine nel diritto giurisprudenziale* (nota a Trib. Ariano Irpino, 3 aprile 2006), in *Giur. merito*, 2007, p. 3153. Sul tema v. anche L. Montuschi, *Il contratto a termine e la liberalizzazione negata*, in *Dir. rel. ind.*, 2006, 1, p. 109.

(26) L'abrogata disciplina sul punto dettata dal decreto legislativo n. 368/2001, non prevedeva alcun limite alla successione di contratti a termine tra le medesime parti, salvo l'intervallo tra un contratto a termine e quello successivo.

non opera rispetto al primo contratto, dall'altro dovrà essere riferita soltanto all'ultimo dei contratti a termine, nell'ambito del quale si è verificato il superamento del trentaseiesimo mese, conservando, quelli precedenti, la loro autonomia.

Giungiamo, così, alla Riforma Fornero. Le modifiche alla figura contrattuale in esame introdotte nel 2012 non sono dirette a contrastarne l'uso in sé e per sé considerato, quanto il suo impiego ripetuto e, soprattutto, volto a soddisfare esigenze che l'ordinamento, invece, affida alle "cure" del contratto a tempo indeterminato. Forse proprio in questo tentativo di ripristino di un corretto rapporto tra i due schemi negoziali può rinvenirsi la *ratio* di fondo, sul punto, della rivisitazione dell'istituto targata Fornero.

Ai sensi del comma 1-bis, inserito dalla Riforma Fornero, dopo il comma 1, all'art. 1, del richiamato testo base di cui al D.Lgs. n. 368/2001, «il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276» (27).

Va da sé che «se la giustificazione non serve non va specificata nel contratto scritto» (28). Insomma, fermo restando il rispetto delle ulteriori disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 368/2001, nel primo contratto a termine che non abbia una durata supe-

riore a mesi 12 non è più necessario specificare per iscritto le ragioni tecniche, organizzative, produttive o di carattere sostitutivo, quale che sia la mansione. Il legislatore, dunque, crea di fatto una nuova formula contrattuale svincolata dalla rigida struttura di cui al modello generale di lavoro a termine.

Nel fornire, con la circ. 18 luglio 2012, n. 18 le prime indicazioni alle strutture periferiche il Ministero del lavoro ha avuto modo di configurare il contratto a termine cd. a-causale alla stregua di una "prova lunga", che consente alle parti di conoscersi meglio e, segnatamente, al datore di lavoro, di meglio poter valutare ed eventualmente apprezzare le professionalità e le attitudini del lavoratore. La logica, infatti, vuole che l'impresa che ha provveduto all'addestramento del lavoratore assunto per 12 mesi non se ne privi qualora lo stesso abbia dato buona prova di sé e si sia ben inserito nel contesto aziendale.

Prassi e dottrina si sono subito interrogate sull'effettiva portata della formula impiegata dal legislatore: «*primo rapporto a tempo determinato*». Secondo un primo approccio interpretativo, la disposizione concerne il primo contratto di lavoro subordinato con quel determinato datore di lavoro. Una diversa opzione interpretativa, viceversa, privilegiando il dato letterale, fa riferimento alla prima «tipologia» con quel determinato schema contrattuale, a prescindere dalla eventuale precedente stipulazione di altri tipi di contratto di lavoro (per esempio, a tempo indeterminato, di apprendistato, co.co.pro., ecc.). La seconda ipotesi di liberalizzazione del contratto a termine vede coinvolta la parte-

cipazione della contrattazione collettiva. «I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva» (29). In altri termini, i contratti collettivi possono legittimare il termine, nei limiti del 6% dei lavoratori occupati nell'attività produttiva, quando si verificano determinate circostanze della vita di un'impresa. In particolare: a seguito di una nuova attività; del lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; del rinnovo o della proroga di una commessa consistente (30).

Il contratto a tempo determinato di cui al predetto art. 1, comma 1-bis, «non può essere oggetto di proroga».

Note:

(27) Di conseguenza, all'art. 1, comma 2, dopo l'inciso «le ragioni di cui al comma 1» viene inserito il seguente periodo: «fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo».

(28) A. Vallebona, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012.

(29) Sempre art. 1 bis.

(30) Cfr. A. Femiano, *La riforma Fornero del lavoro in sintesi*, in *L'ispettore e la società*, 2013, n. 1, p. 14.

La riforma Fornero prolunga i termini di “sforamento” del contratto. Scaduto il termine può esservi un prolungamento del contratto non superiore a 30 giorni (prima erano 20) se il contratto è di durata inferiore a sei mesi, e non superiore a 50 giorni (prima erano 30) se il contratto è di durata superiore a sei mesi, previa, comunque, comunicazione, da effettuarsi entro la scadenza del termine inizialmente fissato, al competente Centro per l’impiego territorialmente competente. Un appesantimento burocratico, peraltro, privo di sanzione, che da subito non avevamo esitato ad etichettare come l’ennesimo inutile adempimento burocratico, dalla finalità oscura (31), «incoerente rispetto alla fisiologica (nell’esperienza) occasionalità della prosecuzione di fatto del rapporto, che pare sottendere una finalità di controllo rimasta tuttavia inespressa» (32).

Resta ferma la previsione normativa secondo cui, nel caso di protrazione della prestazione lavorativa dopo il maturare del termine, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una retribuzione maggiorata, pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo alla scadenza del termine ed al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore. «La maggiorazione percentuale ha natura di vera e propria retribuzione con tutte le conseguenze sia sotto l’aspetto degli oneri previdenziali che sotto quello del trattamento di fine rapporto» (33).

L’intervento del 2012, infine, consente la riassunzione del lavoratore a tempo determinato anche con un nuovo contratto dello stesso tipo, purché tra un contratto e l’altro intercorrano i seguenti intervalli temporali: 60 giorni

(prima erano 10) dalla data di scadenza di un contratto di durata non superiore a 6 mesi; 90 giorni (prima erano 20) dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

D.L. n. 76: le novità della conversione in legge

Orbene, su questo assetto dell’istituto interviene il governo Letta che, si badi bene, nello stesso discorso programmatico di insediamento, aveva fatto sul punto espresso riferimento al lavoro dei 10 saggi nominati dal Presidente della Repubblica, che avevano manifestato l’opportunità di «riconsiderare le attuali regole restrittive nel lavoro a termine almeno fino al consolidamento delle prospettive di crescita».

Già si lavorava, dunque, ad una ulteriore “liberalizzazione” del contratto a termine, tenendo presente che per gli imprenditori è preferibile far ricorso al contratto a-causale, che però non era prorogabile. Quindi, riduzione dell’intervallo temporale tra due contratti a termine e possibilità di sfruttare anche in più volte l’arco temporale annuale di a-causalità. Queste le linee guida dell’intervento sul termine operato dal D.L. n. 76. Sia consentito, preliminarmente, osservare come si aggiunga ancora uno strato normativo alla disciplina regolatoria di una fattispecie contrattuale più volte rimaneggiata dal legislatore e, per questo, regolata da disposizioni introdotte in fasi storico-politiche differenti e rispondenti ad obiettivi economico-sociali e di politica del diritto spesso tra loro contrastanti. E ciò non ha contribuito, di certo, alla creazione di un sistema normativo chiaro, unitario e coerente

(34). «Invero, a prescindere dalle valutazioni di dettaglio che si svolgono qui appresso, il continuo rimaneggiamento appare già di per sé un elemento negativo che evidenzia come una materia così delicata possa e debba essere affidata alla regolazione collettiva entro una cornice minima coerente con le norme comunitarie» (35).

Il complesso normativo qui in esame apporta al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, le seguenti modificazioni: «a) all’articolo 1, il comma 1-*bis* è sostituito dal seguente: “1-*bis*. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto: a) nell’ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell’ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell’articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi,

Note:

(31) Cfr. G. Zilio Grandi - M. Sferrazza, *In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine*, Adapt University press, 2013, p. 83 s.

(32) P. Tosi, *Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, p. 961.

(33) E. Massi, *Contratti a termine dopo la Riforma Fornero*, in *Dir. prat. lav.*, 35, inserto, p. XI.

(34) Sul punto, sia permesso ancora rinviare a G. Zilio Grandi - M. Sferrazza, *In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine*, cit.

(35) D. Costa - M. Giovannone, *Il lavoro a termine riformato*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale (Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76)*, cit., p. 175.

anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»».

All'articolo 4, il comma 2-*bis* è abrogato.

All'articolo 5:

1) al comma 2, dopo le parole «se il rapporto di lavoro», sono inserite le seguenti «,instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-*bis*,»;

2) il comma 2-*bis* è abrogato;

3) il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, nonché di cui al comma 4, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-*ter* nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»;

d) all'articolo 10:

1) al comma 1, dopo la lettera *c-bis*, è inserita la seguente: «*c-ter*) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 e 8, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223»;

2) il comma 6 è abrogato;

3) al comma 7, le parole: «stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1» sono sostituite dalle seguenti: «stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-*bis*».

Viene, dunque, anzitutto ridi-

segnato, seppur parzialmente, il comma 1 *bis*. La a-causalità rimane confinata in un ambito di eccezione rispetto alla regola generale posta dal comma 1 («ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro»), nei limiti posti a) dal primo rapporto a tempo determinato, b) di durata non superiore ad un anno.

Sotto tale profilo, la disposizione non scioglie i nodi interpretativi della legge n. 92/2012 e, in particolare, se è possibile accedere all'istituto in parola in presenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

A-causalità negoziata

Per quanto concerne la c.d. a-causalità contrattuale, il nuovo testo normativo procede alla eliminazione di alcuni vincoli. In particolare, adesso la contrattazione collettiva (anche aziendale) può individuare altre ipotesi di a-causalità, senza il rispetto, appunto, dei vincoli di tipo «organizzativo» previsto dalla disciplina previgente. Viene meno, dunque, la precedente disposizione che, in alternativa alla a-causalità del primo rapporto a termine, ammetteva che la contrattazione collettiva nazionale (o, su delega di questa, anche la contrattazione aziendale) potesse prevedere la stipulazione di più contratti a termine a-causali, senza limite di durata, ma unicamente: a) entro il limite del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva; e b) nell'ambito di un processo organizzativo caratterizzato da: avvio di una nuova attività; lancio di un nuovo prodotto; cambiamento tecnologico; fase supplementare di un progetto di ricerca; rin-

novo, proroga di una commessa. Insomma, la «flessibilità» nell'individuazione dell'a-causalità diviene, forse, uno strumento in qualche modo (finalmente) raggiungibile attraverso la concertazione.

Con l'utilizzo di una formula letterale senza dubbio di più ampio respiro rispetto alla precedente, vi è, dunque, ampia rimessione alla autonomia contrattuale per la determinazione di ulteriori ipotesi di lecito ricorso alla fattispecie. Invero, sul punto, l'art. 7, comma 1, lett. *b*), del D.L. n. 76/2013 espressamente prevede, come detto, che l'utilizzo della fattispecie sia legittimo «in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». «Il passaggio evidenzia una novità significativa poiché, con una inversione rispetto al passato, il Legislatore ora parla espressamente di organizzazioni sindacali dei lavoratori e di organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Come si può vedere, pertanto, il parametro della rappresentatività comparata è riferito non più al solo sindacato ma quantomeno entrambe le parti sociali (stando alla lettera, semmai, si potrebbe sostenere che il requisito di rappresentatività sia riferito alle sole associazioni datoriali)» (36).

Resta da capire se l'utilizzo dell'inciso «in ogni altra ipotesi» attribuisca alla contrat-

Nota:

(36) D. Costa - M. Giovannone, *Il lavoro a termine riformato*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale (Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76)*, cit., p. 177.

tazione collettiva la facoltà o meno di individuare delle alternative alla ipotesi legale di accesso al tipo («nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato») e se la stessa è delegata ad incidere sull'ambito temporale di riferimento (dodici mesi).

Su un piano interpretativo strettamente letterale, la formulazione della norma di cui all'art. 1 *bis* è tale da lasciar pensare che il limite dei 12 mesi si riferisca solo all'ipotesi «legale» di cui alla lett. *a*), alla quale la previsione di cui alla successiva lett. *b*) si pone come alternativa. Quindi, la contrattazione collettiva potrebbe anche andare oltre detto periodo. Questa sembra essere anche la prima interpretazione ministeriale: «la disciplina eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva in materia di contratto "acausale" va ad integrare quanto già previsto direttamente dal Legislatore. In tal modo i contratti collettivi, anche aziendali, potranno prevedere, a titolo esemplificativo, che il contratto a termine "acausale" possa avere una durata maggiore di dodici mesi ovvero che lo stesso possa essere sottoscritto anche da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato» (37). Tuttavia, il legislatore ci ha insegnato a "non fidarci troppo" della mera formulazione letterale e riteniamo che la modalità di redazione utilizzata nel caso di specie non sia indice inequivoco di una volontà legislativa di lasciare, appunto, alle parti sociali, la possibilità di una deroga così forte alla fattispecie "legale".

Proroga e successione di contratti: modifiche

Viene, poi, abrogato il com-

ma 2 *bis* dell'art. 4, del D.Lgs. n. 368/2001. L'istituto della proroga, pertanto, come si faceva prima cenno, potrà essere applicato anche al contratto a-causale. Il governo, tuttavia, non specifica se la proroga debba essere motivata o meno. Viene, infatti, semplicemente abrogata la disposizione, introdotta dalla legge n. 92/2012, che vietava, appunto, la proroga del contratto a-causale.

Restano immutate le condizioni che legittimano - in via generale - la proroga del contratto a termine. Tra queste, vi è la necessità che la proroga sia «richiesta da ragioni oggettive». Tale condizione, in verità, non sembra però operare anche rispetto alla proroga del contratto a-causale, rispetto al quale la *ratio* della citata abrogazione pare proprio essere quella di una a-causalità "spinta".

Pertanto, in sede di prima interpretazione, sembra possibile ritenere che la proroga, laddove riferita ad un contratto a-causale, non debba rispettare le condizioni che rendono lecito il ricorso alla stessa per un qualsiasi contratto a tempo determinato. Di conseguenza, la proroga di cui trattasi non pare debba essere necessariamente giustificata da ragioni oggettive. Dubbio: siffatta proroga, cumulata al primo periodo, può eccedere il limite temporale dei 12 mesi?

A nostro sommo avviso, no. Sia perché nel silenzio della legge non si può ritenere consentita una deroga al periodo di 12 mesi previsto come limite alla a-causalità, pur sempre di eccezione trattandosi. Sia perché, come già puntualmente osservato dalla Fondazione Studi del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro (38), a-causalità e proroga appaiono istituti ontologica-

mente diversi, essendo l'a-causalità legata a quelle ragioni di carattere produttivo che, invece, non conoscono appunto, cittadinanza nel mondo dell'a-causalità.

Per inciso, la possibilità di proroga riguarda anche i contratti senza causale in corso di validità e non può essere utilizzata per più di una volta al pari della generalità dei contratti a termine.

Resta, comunque, il fatto che la tenuta di tali contratti, in caso di contenzioso, dipenderà dalla effettiva sussistenza della ipotesi definita dalla contrattazione collettiva e dalla sua concreta dimostrabilità in giudizio.

Il comma 2 dell'art. 5 precisa ora la sua applicabilità pure ai rapporti di lavoro instaurati «anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-*bis*». Per cui, se il rapporto di lavoro prosegue oltre il 30° giorno, in caso di contratto di durata inferiore ai 6 mesi, ovvero oltre il 50°, negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato alla scadenza dei predetti termini (39).

Abrogato anche il comma 2 *bis* dell'art. 5, che aveva introdotto un obbligo di comunicazione - al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato - della prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro e della durata della prosecuzione stessa. Tale obbligo, come sopra detto, appariva

Note:

(37) Min. lav., circ. n. 35/2013.

(38) Fondazione Studi Consulenti del lavoro - Consiglio nazionale dell'Ordine, *Il decreto legge n. 76/2013: analisi e commento*, circ. n. 7/2013, p. 5.

(39) Si rammenta che la trasformazione del rapporto avviene *ex lege* e che potrà configurarsi la fattispecie del lavoro nero soltanto quando il datore di lavoro non provveda a versare la contribuzione previdenziale relativa alla prima retribuzione maturata successivamente alla trasformazione medesima.

inutile, anche perché assorbito sostanzialmente dall'istituto della proroga e, peraltro, non risultava nemmeno sanzionato.

Resta evidentemente salvo il diverso obbligo di cui all'art. 4 *bis*, comma 5, del D.Lgs. n. 181/2000 - sanzionabile invece ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 - relativo alla comunicazione, entro 5 giorni, della «proroga del termine inizialmente fissato» o della «trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato».

Con un altro semplice colpo di penna il legislatore cancella, poi, la riforma operata dalla legge n. 92/2012, ritornando agli intervalli temporali precedentemente in vigore. Oggi, pertanto, detti intervalli dovranno avere la seguente durata: 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto sino a sei mesi; 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto superiore ai sei mesi.

La norma, poi, esclude espressamente dai vincoli temporali indicati nel computo degli intervalli sia i lavoratori stagionali, sia tutte le ipotesi di successione di contratti a termine individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, comunque riferita alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Anche siffatta modifica è sintomatica dell'intento legislativo di lasciare alle parti sociali ampi margini di gestione della c.d. flessibilità.

Si chiarisce, infine, che ai contratti a termine stipulati con personale iscritto nelle liste di mobilità (ai sensi dell'art. 8, legge n. 223 del 1991) non si applica la disciplina del D.Lgs. n. 368/2001. La disposizione fa, dunque,

chiarezza su una questione - quella della necessità o meno di indicare la causale giustificatrice della temporaneità del rapporto di lavoro, anche nella costruzione di tali ipotesi contrattuali - controversa in dottrina e risolta diversamente dalla giurisprudenza. La circostanza che tale fattispecie contrattuale sia adesso annoverata tra le ipotesi cui non si applica il D.Lgs. n. 368/2001 fa in modo che sia possibile instaurare un rapporto a termine con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità senza dover motivare, sotto un profilo oggettivo, la durata determinata *ex ante* del rapporto di lavoro. La giustificazione del rapporto a termine, dunque, si rinviene nella condizione "soggettiva" del lavoratore (deve, cioè, trattarsi di soggetto disoccupato, iscritto nelle liste di mobilità).

Considerazioni conclusive

Volendo trarre delle rapide conclusioni, inevitabilmente incomplete anche perché frutto di una prima lettura della nuova disciplina sul contratto a termine, non possiamo, anzitutto, non osservare come sia difficile cogliere le ragioni dell'intervento, confuso in sede di decreto legge, più incisivo, ma inefficace, in sede di conversione, anche a causa dei veti incrociati che hanno fatto perdere pezzi per strada. «Non c'è dubbio, un metodo normativo non proprio virtuoso, al quale siamo comunque abituati da tempo. Ma soprattutto una chiara assenza di strategia, di prospettiva, risposte immediate e di breve se non brevissimo periodo, un continuo intervenire in modo rapsodico ma certo non assonante, con continue cadute di tono e contraddi-

zioni. E, ciò che è più grave, con la pretesa che sia un comma, un articolo, a cambiare le sorti dell'impresa e del lavoro nel nostro Paese» (40). Ecco, forse è proprio questo l'errore più grave: quello dell'assenza di una prospettiva di medio periodo. L'idea di fondo sottesa all'intervento di riforma del governo Letta è che, per invogliare le aziende ad assumere, occorra smussare alcune "rigidità" della disciplina sul lavoro a termine. E questo è in linea generale condivisibile. Ma è evidente che da solo questo strumento difficilmente potrà sovvertire l'andamento negativo del tasso di disoccupazione. Non è certo l'aumento del numero di contratti di lavoro a tempo determinato che possono essere stipulati, ovvero la riduzione delle "pause" tra l'uno e l'altro che porta lontano. Piccoli ritocchi (o pentimenti), magari anche giusti, ma che non servono a spingere verso una buona occupazione.

Ma vi è di più. Ammettere la possibilità di stipulare un contratto temporaneo senza dover indicare il motivo che impone un termine finale alla durata del rapporto libera il datore di lavoro da un onere di non poco conto e, come noto, spesso causa di molteplici controversie giudiziarie, dall'esito incerto, anche attese le già riferite oscillazioni normative in materia, che rendono anche difficile la formazione di un consolidato orientamento giurisprudenziale sui vari nodi interpretativi. Tuttavia, questa operazione, per quanto semplice, risulta di forte impatto sotto il profilo della politica del di-

Nota:

(40) G. Zilio Grandi, *Dal D.L. n. 76 alla legge n. 99 del 2013: Back to the future o Timeline?*, cit.

ritto. Nel senso che, inevitabilmente, la stessa è diretta ad incidere, e forse non poco, sulla stessa tenuta dell'ordinamento giuslavoristico, in termini di ragionevolezza complessiva. Aspetto, questo, forse sottovalutato da un esecutivo orientato a muoversi sull'onda dell'emergenza occupazionale. Continuiamo a ritenere, sotto tale angolo visuale, che rimanga condizione ineludibile che nell'economia dell'intero ordinamento lavoristico sia garantito un complessivo bilanciamento tra flessibilità e tutele. Ci domandiamo se le misure sul lavoro appena varate vadano in questa direzione.

Fatta eccezione per i contratti di inserimento di lavoratori appartenenti a gruppi svantaggiati e per il patto di prova, la disciplina pre-Fornero sembrava ricercare una certa simmetria tra le logiche giuridiche della flessibilità in ingresso e quelle della flessibilità in uscita. Il quadro normativo in tema di licenziamenti, che prevede la sussistenza di una ragione tecnica, organizzativa o produttiva per lo scioglimento di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad esempio, avrebbe dovuto trovare giusta (*rectius* logica) sponda nella previsione che analoghe ragioni tecniche, organizzative o produttive previ-

ste *ex ante* legittimassero la cessazione del vincolo negoziale nel caso di apposizione di un termine (41). Appare evidente, dunque, che l'acausalità del contratto a termine, introdotta dalla legge n. 92/2013, come promossa e rafforzata dal "pacchetto lavoro" del 2013, spezzi questo equilibrio. Con danno sia della flessibilità sana, che delle tutele del prestatore di lavoro.

Nota:

(41) Sul punto, *amplius* v. D. Costa - M. Tiraboschi, *La riforma del contratto a tempo determinato*, in M. Magnani - M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012.