

GAETANO ZILIO GRANDI

Prof. ordinario di Diritto del lavoro nell'Università Ca' Foscari

MAURO SFERRAZZA

Avvocato in

IL LAVORO A TERMINE VERSO LA LIBERALIZZAZIONE? (*)

SOMMARIO: 1. Ancora un intervento legislativo sul contratto a termine. – 2. L'estensione dell'a-causalità. – 3. Il tetto del 20%. – 4. La sanzione connessa al superamento della soglia del 20%. – 5. Il tetto del 20% e le "vecchie" causali tra legge e contratto collettivo. – 6. Il regime delle proroghe e la disciplina della successione dei contratti.

1. – L'emanazione del decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78 ci costringe a ritornare sull'argomento a breve distanza di tempo dal commento alle modifiche normative in materia di contratto a tempo determinato apportate nel 2013 dal governo Letta ⁽¹⁾, che, a sua volta, seguivano a breve distanza quelle di cui alla riforma Fornero del 2012 ⁽²⁾. Sia consentito, a tal proposito, osservare come il continuo rimaneggiamento di un istituto contrattuale è già di per sé un elemento negativo. A prescindere, cioè, dal merito dei recenti interventi succedutisi in materia dobbiamo ancora una volta evidenziare come siffatto modo di legiferare, per successive stratificazioni, e di regolare una fattispecie contrattuale così importante quale quella qui in esame con frequenti adattamenti che risentono dei diversi "umori" delle varie fasi storico-politiche nei quali sono adottati e rispondono ad obiettivi economico-sociali e di politica del diritto spesso tra loro contrastanti, non contribuisce di certo alla creazione di un sistema normativo chiaro, unitario e coerente, di cui da tempo, ormai, si sente il bisogno.

Nelle dichiarazioni programmatiche che hanno accompagnato il varo della riforma del contratto a termine si è fatto più volte presente che le modifiche di cui trattasi devono considerarsi parte di un più ampio progetto

(*) Il presente studio è frutto del pensiero e dello studio comune degli Autori ed è quindi ad entrambi integralmente riferibile. Tuttavia, G. ZILIO GRANDI ha particolarmente redatto i §§ 1, 2, 6, mentre M. SFERRAZZA ha particolarmente redatto i §§ 3, 4, 5.

⁽¹⁾ G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *Lavoro a termine: la disciplina riformata*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2013, n. 43, pagg. 2502-2511.

⁽²⁾ G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine*, e-book, 2013, Adapt University Press; ID., *Il termine nel contratto di lavoro: riflessioni a margine della riforma Fornero*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2013, n. 3, pagg. 559-575; ID., *Sul metodo delle riforme del mercato del lavoro: il caso del contratto a termine*, in *Boll. Adapt*, speciale, 25.6.2013, n. 19, "Lavoro: un anno di legge Fornero".

di riforma complessiva del mercato del lavoro. Con l'intervento d'urgenza, dunque, il governo si propone di agire, nell'immediato, per anticipare gli effetti della riforma più generale e profonda, allentando subito i vincoli concernenti la costituzione dei rapporti di lavoro secondo i nuovi principi cui dovrebbe ispirarsi l'ordinamento delineato nel disegno di legge delega (A.S. 1428/2014) e per avvicinare l'Italia agli standard europei⁽³⁾. La *ratio* sottesa al decreto è quella di tentare di rimuovere il diaframma normativo che si ritiene oggi ostacoli l'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Il ragionamento di base è che se è vero che le norme non hanno il potere di "creare lavoro" è altrettanto vero che le stesse hanno il potere di impedire l'incontro fra domanda e offerta nel mercato dell'occupazione.

La novella si inserisce nello scenario normativo disorganico che caratterizza la disciplina dell'istituto. La confusione già imperante in materia di contratto a termine trova oggi nuova linfa vitale in quest'ultimo intervento correttivo, rendendolo difficilmente decifrabile. Anche questa mini-riforma del contratto a termine si propone di ridefinire le regole, operando però in modo incerto e, comunque, non nella prospettiva della riduzione della segmentazione del mercato. Diviene, dunque, adesso possibile assumere un lavoratore a termine per cinque volte nell'arco di tre anni, senza indicare quali sono le ragioni che inducono a procedere ad una assunzione a termine, anziché a tempo indeterminato. Una sorta di lungo periodo di prova, durante il quale il datore di lavoro può "licenziare" senza obbligo di preavviso, motivazione, indennità. L'obiettivo specifico è, come si diceva, quello di incrementare le occasioni di lavoro e garantire a tutti un equo accesso a una occupazione dignitosa e regolare. Questo obiettivo viene, ancora una volta, perseguito azionando la leva della flessibilità (all'ingresso), nella ritenuta sua capacità di contribuire a ridurre le iniquità, le inefficienze e le imperfezioni che derivano da un mercato del lavoro (ritenuto ancora) rigido⁽⁴⁾. L'esperienza pratica, tuttavia, ha evidenziato che la flessibilità non ha invertito il segno del tasso di disoccupazione ed ha prodotto un mercato del lavoro duale e iniquo.

Peraltro, le politiche di flessibilità, latamente intese, specie se avulse da

⁽³⁾ Nella Relazione introduttiva della discussione sul disegno di legge n. 1464/2014, di conversione in legge del decreto legge n. 34/2014, svoltasi in Senato il 6 maggio 2014, si sottolinea come in Italia a fine 2013, in termini di stock, i rapporti di lavoro a termine erano il 13,8 per cento, a fronte del 15 per cento della Francia, del 14,7 per cento della Germania e di una media europea che si aggira intorno al 15 per cento.

⁽⁴⁾ Secondo PIETRO ICHINO, con le modifiche oggi apportate all'istituto in esame, l'ordinamento fa un passo avanti non considerando più il contratto a termine "socialmente pericoloso" e « superando così la presunzione negativa che dal 1962 per mezzo secolo ha accompagnato questi rapporti di lavoro » (in *Il Sole 24 Ore*, 8 maggio 2014).

un progetto normativo di più ampio respiro e più lunga visione strategica, potrebbero porsi in contrasto anche con il diritto comunitario e, segnatamente, con il contenuto della direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999 del Consiglio dell'Unione europea⁽⁵⁾ e con quanto già stabilito in alcune sentenze dalla Corte di Giustizia Europea. Nello specifico, il nuovo impianto normativo sul contratto a termine sembra formalmente rispettare il dettato della direttiva europea n. 70 del 1999: sotto questo profilo può, infatti, osservarsi come vengano tenuti insieme il limite complessivo triennale di cui si è detto e l'imposizione di un limite percentuale massimo (20 per cento dell'organico in essere al 1° gennaio dell'anno in corso) di rapporti di lavoro a termine in ciascuna impresa. Nutriamo forti dubbi, viceversa, sul rispetto del principio di non regresso, che trova codificazione in quasi tutte le clausole delle direttive sociali e che deve, dunque, orientare le modifiche e le innovazioni dettate dai legislatori nazionali in materia di diritti dei lavoratori. Principio, questo, che come noto, non comporta un'assoluta impossibilità di modifica *in peius* da parte della legislazione interna dei Paesi comunitari, ma che « sta a significare che l'Ue non promuove riduzioni dei livelli di protezione dei diritti garantiti dall'ordinamento generale e comunque che la necessità di adeguare i diritti nazionali al diritto dell'Ue non può essere addotta come ragione determinante per la riduzione dei livelli generali di tutela raggiunti in un determinato ordinamento nazionale, potendosi sempre prevedere una protezione più estesa »⁽⁶⁾.

Sotto questo profilo non possiamo condividere alcuna interpretazione riduttiva della portata precettiva della clausola di non regresso, ritenendo che la stessa costituisca un vincolo "forte", nel senso che, pur non cristallizzando l'assetto normativo vigente, ne conforma le modifiche, pur possibili, ad uno dato (acquisito) standard. In altri termini, possono essere modificati gli strumenti normativi per raggiungere l'obiettivo, ma non può essere stravolto l'obiettivo stesso della direttiva⁽⁷⁾. Orbene, eliminando del tutto le ragioni in presenza delle quali il datore di lavoro può assumere a termine un lavoratore e liberalizzando, dunque, di fatto il ricorso al contratto a termine, pur nell'ambito del tetto del 20%, nutriamo il sospetto che lo

⁽⁵⁾ 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, pag. 93 e segg.; 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, 2003; N. MIRANDA, *La nuova disciplina del lavoro a termine alla luce della normativa comunitaria*, in *D&L - Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2004, pag. 503 e segg.

⁽⁶⁾ L. ZOPPOLI, *La flexicurity dell'Unione europea: appunti per la riforma del mercato del lavoro in Italia*, *Wp Csdle "Massimo D'Antona"*, n. 141/2012, pag. 17.

⁽⁷⁾ Cfr. M. DELFINO, *Il principio di non regresso nelle direttive in materia di politica sociale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, 3, pag. 492.

scambio, insito nella legge, tra (possibile, auspicata) maggiore occupazione e sensibile erosione degli standard complessivi di tutela acquisita dal singolo lavoratore a tempo determinato possa violare la clausola di non regresso.

Sappiamo che ogni attività di interpretazione di una disciplina giuridica è operazione che solleva notevoli difficoltà di valutazione « a partire dagli indirizzi di politica legislativa e di politica del diritto effettivamente perseguiti e oggettivizzati in un testo di legge. È dunque inevitabile che su un determinato progetto di riforma si registri una massa più o meno cospicua di consensi e dissensi »⁽⁸⁾. Consapevoli di ciò e del fatto che il contratto a termine continua « a rappresentare un tormentato terreno di scontro politico »⁽⁹⁾, nel quale si affrontano « filosofie diverse e per taluni aspetti contrapposte della flessibilità del mercato del lavoro »⁽¹⁰⁾, nel commentare l'ultima novella legislativa in materia cercheremo di attenerci ad una stretta esegesi del dato letterale della norma, rifuggendo dalla tentazione, che anche in questa occasione ha impegnato una parte degli osservatori, di andare alla mera ricerca di elementi a favore e contro il programma politico di destrutturazione del diritto del lavoro, da tempo in corso, connotato da un forte ridimensionamento, se non addirittura, dal superamento delle garanzie previste dall'ordinamento a favore del soggetto debole⁽¹¹⁾.

2. – Il nuovo comma 1 dell'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001, come riscritto dal recente provvedimento legislativo, rimuove (e drasticamente) il vincolo della causale non soltanto per il primo contratto a tempo determinato con cui un lavoratore viene assunto entro il limite temporale di dodici mesi (come già consentito dalla legge n. 92/2012), ma anche per i rinnovi o per le proroghe fino a un limite massimo complessivo di trentasei mesi. Recita, infatti, oggi, il primo periodo del suddetto art. 1, comma 1: « È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo

⁽⁸⁾ M. TIRABOSCHI, *Riforma del mercato del lavoro e modello organizzativo tra vincoli costituzionali ed esigenze di unitarietà del sistema*, *Wp Csdle "Massimo D'Antona"*, n. 21/2004, pag. 17.

⁽⁹⁾ 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, pag. 1050.

⁽¹⁰⁾ S. GIUBBONI, *Il contratto a tempo determinato nella legge n. 185 del 2010*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, 2, pag. 227.

⁽¹¹⁾ Cfr., tra gli altri, in questi termini, in sede di valutazione del "progetto politico" immanente alla riforma del mercato del lavoro attuata con il decreto legislativo n. 276/2003, M. RICCI, *Le finalità del d.lgs. n. 276/2003*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, tomo I, Milano, 2004, pag. 8.

svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia 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 ».

La possibilità di ricorso all'a-causalità è, dunque, ora consentita fino a trentasei mesi e non più circoscritta al primo rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi, sia nella forma del contratto a tempo determinato, che in quella della missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a termine⁽¹²⁾. La nuova disposizione, che sostanzialmente generalizza la disciplina della c.d. a-causalità, viene, infatti, estesa anche al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Contestualmente, viene meno la fattispecie dell'a-causalità contrattuale, quella, cioè, disegnata dalla contrattazione collettiva (anche aziendale).

Dalla prima lettura del nuovo impianto legislativo residua il dubbio se le nuove norme (e, soprattutto, le limitazioni nelle stesse contenute) dettate adesso per il contratto a tempo determinato siano o meno anche applicabili alla somministrazione di lavoro. Riteniamo che una lettura sistematica del riformulato quadro normativo non faccia trasparire una chiara volontà legislativa di riferire le novità di cui trattasi anche al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. In questa prospettiva occorre, peraltro, prendere atto di un ordine del giorno del 5 maggio 2014 del Senato, accolto dal Governo, che impegna quest'ultimo ad operare, appunto, « in sede di interpretazione e applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge nella sua nuova formulazione, confermando che i limiti di cui all'articolo 1, comma 1, e all'articolo 5, comma 4-*bis*, secondo periodo, del d. lgs. n. 368/2001, [...] sono esclusivamente riferibili al contratto a tempo determinato e non al lavoro somministrato tramite agenzia ».

I dubbi, tuttavia, rimangono e sono alimentati proprio dalla lettera della norma di cui all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 368/2001. Peraltro, detta norma deve essere letta alla luce della disposizione di cui all'art. 22, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003, che così recita: « in caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e

⁽¹²⁾ Nel computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a 36 mesi, si tiene dunque conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'art. 20 del decreto legislativo n. 276/2003, relativamente, appunto, alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. In tal senso si v. anche l'art. 5, comma 4 *bis*, del decreto legislativo n. 368/2001, come oggi riformulato.

seguenti ». Evidente, dunque, il “pasticcio” normativo generato dal nuovo intervento legislativo, laddove si tenga presente che, nell’ambito dei contratti di somministrazione a termine, il “datore di lavoro” che stipula i contratti di lavoro è solo l’agenzia di somministrazione.

Sotto altro profilo, tuttavia, l’autonomia dei due istituti non sembra essere intaccata dalle nuove disposizioni: gli istituti rimangono, comunque, distinti sul piano concettuale, essendo il contratto a termine stipulato tra datore di lavoro e lavoratore, laddove quello di somministrazione intercorre tra agenzia per il lavoro e utilizzatore. I due schemi negoziali, peraltro, hanno diverse origini e funzioni: sarebbe, quindi, errato operare una simbiosi tra gli stessi, specie laddove si consideri che dalla disciplina comunitaria si evince una differente indicazione, come dimostra l’adozione di due distinte direttive (1999/70 per il contratto a termine, 2008/104 per la somministrazione) ⁽¹³⁾. Conferma questa conclusione anche la Corte di giustizia europea secondo cui la direttiva (1999/70/Ce) sul contratto a tempo determinato non è applicabile al rapporto di lavoro a tempo determinato tra lavoratore e agenzia di lavoro ⁽¹⁴⁾.

Allo stato, pertanto, il dubbio permane e non crediamo che l’annunciata circolare ministeriale sarà sufficiente per “convincere” la magistratura che i nuovi limiti apposti al termine non si applicano alla somministrazione. Al legislatore, dunque, non resta altra strada che quella dell’interpretazione autentica, Corte costituzionale permettendo.

Tornando all’essenza della nuova disciplina che ha esteso l’a-causalità, pur introducendo un tetto massimo del 20% delle assunzioni a termine e un tetto massimo di 5 proroghe, secondo Carlo Dell’Aringa, relatore alla Camera della legge di conversione, si è così « realizzato un equilibrio, tutto politico, tra le modifiche della normativa a favore delle imprese e la necessità di mantenere un presidio minimo ed efficace di garanzie per i lavoratori » ⁽¹⁵⁾. Il ministro del lavoro Giuliano Poletti evidenzia che « se dalle statistiche emerge che il 68% degli avviamenti avviene con contratti a termine della durata media di 14 giorni, si capisce che introdurre un contratto a termine senza causale della durata massima di 36 mesi è l’esatto opposto

⁽¹³⁾ Per un esame di quest’ultima direttiva v. L. GIASANTI, *Direttiva Europea n. 2008/104/CE del 19 novembre 2008 - Lavoro interinale: approvata la nuova direttiva*, in *Note Informative*, aprile 2009, n. 44; F. PANTANO, *Il lavoro tramite agenzia interinale nell’ordinamento comunitario. Prime osservazioni in merito alla direttiva 2008/104/CE ed al suo impatto sull’ordinamento interno*, *Wp Csdle “Massimo D’Antona”*, n. 72/2009, pag. 3. Per una ricostruzione storico-politica della direttiva v. M.C. MUTARELLI, *Il lavoro tramite agenzia: modelli di disciplina in Europa*, in *Diritti lavori mercati*, 2007, pag. 567 e segg.

⁽¹⁴⁾ Cfr. Corte giustizia europea, 11 aprile 2013, causa C-290/12, Della Rocca c/ Poste italiane s.p.a.

⁽¹⁵⁾ In *Il Sole 24 Ore*, 14 maggio 2014.

di questa situazione » (16). Nelle parole del Premier, poi, la nuova configurazione del contratto a termine servirà a combattere il precariato. Ma c'è chi teme (e noi tra questi) che il nuovo assetto dell'istituto possa divenire strutturale e ampliare la platea dei non stabilizzati.

Riteniamo, però, che il difetto concettuale del provvedimento di sostanziale liberalizzazione del termine possa essere ravvisato nel fatto che si finisce per dare cittadinanza nel nostro ordinamento ad un sotto-tipo legale dell'ordinario rapporto di lavoro dipendente per far fronte all'attuale situazione di straordinaria incertezza, laddove, invece, il contratto a termine presupporrebbe, per sua natura, un accordo tra datore di lavoro e lavoratore basato sulla previsione del perdurare dell'utilità della collaborazione per l'impresa per un periodo precisamente predeterminato. Il compito potrebbe meglio essere svolto da un contratto tempo indeterminato dal quale ciascuna delle parti, almeno per una prima fase, possa recedere, pur sostenendo un costo per la "separazione", nel momento in cui dovesse venire meno l'interesse alla prosecuzione della collaborazione. Fermo fatto il sostegno del mercato al lavoratore.

3. – Il secondo periodo della norma di cui all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 368/2001, come riformulato in sede di conversione, così dispone: « Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato » (17).

La legge di conversione ha chiarito che il tetto del 20% deve essere cal-

(16) Intervento al convegno organizzato dal *Sole 24 Ore* (Milano, 19 maggio 2014) dal titolo "Le nuove opportunità del mercato del lavoro tra welfare e nuove relazioni industriali".

(17) Rammentiamo che il comma 7 del richiamato art. 10 recita: « La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni ».

colato sul numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione e non più, quindi, con riferimento alla fumosa nozione di "organico complessivo" presente in decreto legge. Come doveva essere individuato questo "organico complessivo"? Quale, ad esempio, l'articolazione aziendale da considerare? L'impresa nel suo complesso intesa o piuttosto lo stabilimento presso cui sono stati accesi i rapporti a termine o, ancora, l'eventuale filiale o ramo d'azienda? Nodi, questi, che se irrisolti avrebbero lasciato spazio a difformi soluzioni, in sede di prassi, prima e in sede di verifica giudiziaria, poi. Con buona pace delle istanze di contenimento del contenzioso.

La lettera del decreto legge lasciava il dubbio sul fatto se la percentuale del 20% si riferisse alla somma complessiva dei rapporti di lavoro a termine a-causali (compresi, cioè, i lavoratori somministrati). Il dubbio esegetico operava più sul piano pratico, che teorico. Bastava, sul punto, scorgere rapidamente alcuni contratti collettivi per scoprire che, in questa sede, sono spesso previste percentuali di contingentamento diverse per tipo negoziale (contratto di lavoro a termine, somministrazione a tempo determinato). In sede di conversione è stato opportunamente precisato che il tetto legale del 20% riguarda solo i contratti a tempo determinato (e non anche i rapporti a termine relativi a lavoratori di cui il medesimo datore di lavoro si avvalga nell'ambito di un rapporto di somministrazione).

La legge non chiarisce, invece, se nella base di computo debbano essere inclusi i dirigenti e gli apprendisti. In difetto di espressa esclusione, riteniamo che i dirigenti debbano essere inseriti nel computo. Più articolata la conclusione con riferimento agli apprendisti, anche se si tratta, pur sempre, di lavoratori dipendenti. In linea di principio, non dovrebbero essere ricompresi nel computo tutti quei lavoratori, quali appunto gli apprendisti (quantomeno per la durata della fase formativa) per i quali la legge non ne prevede il conto ai fini dell'applicazione di istituti di origine tanto legale, quanto contrattuale o ne prevede una contabilità parziale. La norma, però, parla di « numero di contratti »: sembra, cioè, voler introdurre un criterio meramente numerico, all'insegna della formula "ogni contratto vale uno".

Riteniamo, invece, restino esclusi dal computo per il raggiungimento della soglia i contratti stipulati per ragioni sostitutive, per esigenze stagionali, per l'avvio di nuove attività e quelli stipulati con lavoratori over 55. Ovviamente, poi, non vanno computati i lavoratori somministrati, poiché dipendenti dall'agenzia.

L'occasione della conversione non è stata, poi, colta per chiarire la disciplina dell'ipotesi in cui un'impresa si costituisca nel corso dell'anno: considerato che al momento della costituzione potrebbero esserci pochi dipendenti a tempo indeterminato o anche nessuno, a quale data deve es-

sere quantificato il personale sulla base del quale calcolare la percentuale di dipendenti che possono essere assunti a termine?

Quanto al regime transitorio, si prevede che le imprese che superino il tetto del 20% debbano mettersi in regola entro il 31 dicembre 2014. Salvo che i contratti collettivi non prevedano tetti più favorevoli. In difetto, l'impresa non potrà stipulare nuovi contratti a tempo determinato fino a quando non rientrerà nella soglia di legge.

Altra novità della conversione in legge del decreto n. 34/2014 è la seguente: la durata massima di trentasei mesi ed il tetto del 20% non saranno applicabili ai ricercatori: rimangono, cioè, esonerati i contratti di lavoro stipulati dagli enti di ricerca (pubblici e privati) con ricercatori e personale tecnico (ossia, coloro che svolgono assistenza tecnica all'attività di ricerca o di coordinamento e direzione della stessa). Infatti, all'articolo 10, dopo il comma 5, del decreto legislativo n. 368/2001 è inserito il seguente: « 5-*bis*. Il limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono ». Nelle intenzioni del legislatore, la separazione delle due proposizioni in due alinee distinti dovrebbe servire a rendere più chiara la diversità dei campi di applicazione delle due disposizioni.

4. – Ai sensi dell'art. 5 *septies* (introdotto dalla legge di conversione) del decreto legislativo che detta la disciplina in tema di contratto a termine, « in caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa: a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno; b) pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno »⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ Per completezza espositiva, ai sensi del successivo comma 4 *octies*, « i maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-*septies* sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 ».

La determinazione nel 20% della retribuzione lorda colloca l'esborso della sanzione di cui trattasi al di sopra del "ricarico" (15 per cento circa) normalmente praticato dalle agenzie di somministrazione e si spiega con la volontà di non penalizzare eccessivamente il primo "sfioramento" della soglia, che può essere causato da un mero errore nel computo degli organici aziendali. Questa ragione di "contenimento" della sanzione viene, invece, meno quando il contratto a termine che eccede il limite non sia il primo: in questo caso, come detto, la sanzione sale al 50 per cento. Un incremento che, nelle intenzioni del legislatore, dovrebbe servire a scoraggiare gli abusi, senza, tuttavia, generare quella che è considerata "la distorsione e l'irrazionalità" della stabilizzazione del solo ultimo contratto stipulato.

La nuova sanzione amministrativa trova applicazione soltanto per i nuovi rapporti di lavoro (che comportino il superamento del limite percentuale del 20%), ossia quelli instaurati dal 21 marzo 2014, data di entrata in vigore del decreto legge n. 34/2014.

Com'è evidente, si tratta di una rilevante modifica (introdotta dal Senato) al testo del decreto legge: l'impresa che superi la suddetta soglia del 20% non dovrebbe più essere costretta (usiamo il condizionale per quanto si dirà tra poco) ad assumere a tempo indeterminato, ma andrebbe più semplicemente incontro ad una ammenda amministrativa pari al 20% (o 50%) della retribuzione sull'intera durata del contratto. Dovrebbe, cioè, venire meno, nelle intenzioni del legislatore, l'obbligo di assunzione di quei lavoratori che portano a sfiorare la soglia, così come invece era previsto nella versione normativa approdata alla Camera.

Con o.d.g. n. 22/11 accolto nel corso dell'esame del decreto in Commissione Lavoro del Senato il Governo si è impegnato, « a tutela di entrambe le parti del rapporto », a precisare la delimitazione della portata della sanzione comminata per il contratto a termine eccedente il limite del 20% e, segnatamente, a chiarire che la sanzione opera soltanto sul piano amministrativo, comportando l'esborso pecuniario a carico del datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi sanzione ulteriore sul piano civilistico: il contratto resta valido ed efficace, produce tutti gli effetti suoi propri fino al termine pattuito, e nessun risarcimento è dovuto al singolo lavoratore interessato, poiché nel nuovo contesto ordinamentale l'apposizione del termine al contratto, se stipulata nella forma dovuta, è in sé legittima, non necessitando di alcuna giustificazione. Insomma, secondo il suddetto ordine del giorno del Senato, la sanzione amministrativa, come detto, dovrebbe sostituire il precedente regime sanzionatorio (conversione del rapporto e indennità risarcitoria fino a dodici mesi).

Sembra che la scelta di applicare una soluzione più "morbida" in questi casi sia in qualche modo da spiegare in termini di necessità di "bilanciamen-

to” con la contrazione del numero di proroghe massimo consentito (5, come detto, rispetto alle 8 previste dal decreto), che ridurrebbe l’iniezione di flessibilità complessiva. Si tenta di giustificare la sostituzione dell’obbligo di reintegro con la più “mite” sanzione dell’ammenda amministrativa (seppur di cospicua entità), con l’esigenza di ridurre il più possibile quelle barriere, anche psicologiche, ostacolo alla creazione effettiva di posti di lavoro.

Ancora, ritengono i sostenitori dell’approccio sanzionatorio più morbido, occorre considerare che il contratto a termine non è più considerato in sé una “anomalia” che necessita di una specifica giustificazione per essere ammessa dall’ordinamento, bensì un tipo negoziale di cui l’imprenditore può avvalersi liberamente per l’inserimento di un lavoratore in azienda. Ne conseguirebbe che la sanzione correlata a una circostanza esterna al singolo contratto (ovvero il fatto che ci sia già un numero, superiore al 20 per cento, di dipendenti assunti con tale modalità contrattuale) non può più consistere – come in passato – nella conversione a tempo indeterminato, ma può e deve concretizzarsi in un diverso disincentivo, che sia efficace, senza che però sconvolga l’assetto negoziale posto in essere dalle parti. In altri termini, la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato genererebbe una discrasia tra sanzione e interesse lesso: quest’ultimo non sarebbe, infatti, l’interesse del singolo lavoratore ultimo entrato in azienda, bensì l’interesse generale a che almeno quattro quinti degli organici aziendali siano con contratto a tempo indeterminato.

In realtà, riteniamo che la riduzione del numero massimo di proroghe consentite (da otto a cinque) apportata in sede di conversione non “svilisca” in alcun modo il notevole incremento di flessibilità che il nuovo impianto normativo complessivamente introduce. Inoltre, non riusciamo a rinvenire alcun mutamento del presupposto negoziale tipico che la giurisprudenza pone a base dell’effetto della conversione. Siffatto orientamento è graniticamente fondato sulla considerazione che il termine finale pattuito costituisce, nell’intendimento dell’imprenditore stipulante, soltanto un mero espediente per eludere la disciplina del licenziamento. Lo stesso, pertanto, non può elevarsi ad elemento essenziale del contratto, poiché l’imprenditore stesso lo avrebbe comunque stipulato (a tempo indeterminato) anche senza quella clausola.

Ma ancor prima di queste considerazioni, riteniamo che la conclusione della sostituzione della sanzione civile (conversione rapporto di lavoro) con la sanzione amministrativa di cui si è detto non trovi valido sostegno normativo. Manca, infatti, qualsiasi riferimento, diretto o indiretto che sia, al superamento del sistema della conversione. E di ciò si ha conferma e riprova nello stesso sopra ricordato ordine del giorno approvato dal Senato, indice evidente che, allo stato, nella legge non vi è traccia di siffatta “sosti-

tuzione”. Insomma, a fronte di una chiara volontà del legislatore di escludere l'applicabilità della sanzione della conversione per i casi di superamento del tetto, all'interprete non resta altra strada che prendere atto del fatto che non è stato in alcun modo modificato il Collegato lavoro nella parte in cui considera quella della conversione, la sanzione tipica per il contratto a tempo determinato non conforme a legge. In altri termini, riteniamo, anche sulla base del consolidato orientamento giurisprudenziale in materia, che in questo caso continui a verificarsi l'effetto della conversione del contratto a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato, per intrinseca carenza dei requisiti richiesti dal decreto legislativo n. 368/2001 ⁽¹⁹⁾.

5. – In dottrina si è già avuto modo di osservare che « anche a prescindere dalla agibilità sul piano del sistema di relazioni industriali e dei rapporti di forza a livello aziendale, il decreto-legge impatta su un vasto reticolato di intese contrattuali che ne potrebbe paralizzare in modo significativo la piena e convinta applicazione pena l'insorgere di nuovo contenzioso e forse anche di profili di condotta antisindacale » ⁽²⁰⁾.

Le riforme del 2012 e del 2013 sembravano volere, in qualche modo, recuperare il contributo della contrattazione collettiva. Ma anziché puntare con decisione su un “adeguamento” della disciplina in materia per via negoziale e non più, invece, affidata ad interventi normativi episodici, settoriali e, quindi, necessariamente disorganici, ha riservato alla contrattazione un ruolo alquanto limitato e, comunque, tutto sommato, poco incisivo. Sarebbe stato, dunque, opportuno cogliere l'occasione di questo ennesimo intervento normativo in materia per restituire alla fonte collettiva il compito di vigilare sull'accesso ad un istituto meno protettivo (ancor più oggi), quale quello del contratto a termine, che, peraltro, avrebbe consentito di tenere conto delle diverse esigenze dei vari settori produttivi e delle differenti aree territoriali.

L'idea a base della riforma Fornero sembrava essere quella di provare a mitigare la presenza di un contratto a termine a-causale direttamente autorizzato dalla legge, prevedendo che, in sua vece, la contrattazione collettiva potesse “costruire” un altro diverso modello. Ma la formulazione della norma dava luogo ad una previsione « controproducente oltretutto illogica, anche perché le ragioni indicate [...] essendo oggettive e controllabili, quindi

⁽¹⁹⁾ Sulla problematica più generale della conversione si v. di recente Cass., 8 gennaio 2014, n. 161, in *Diritto e Giustizia online*, 2014, 9 gennaio.

⁽²⁰⁾ M. TIRABOSCHI, *Lavoro a termine: è vera liberalizzazione?*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del lavoro a termine alla prova della contrattazione*, *Working Paper Adapt*, 14 aprile 2014, n. 153, pag. 3.

tali da soddisfare la clausola generale di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto n. 368/2001, non avrebbero bisogno di un *imprimatur* da parte della contrattazione collettiva »⁽²¹⁾.

In altri termini, come già osservato da altra dottrina, la norma non ha (*i.e.* aveva) alcun senso, « perché le specifiche ipotesi che dovrebbero sostituire quella generale a-causale hanno già di per sé i requisiti della temporaneità “mite” e rientrano, quindi, in quelle di cui al comma 1 dell'art. 1 del decreto n. 368/2001 e comunque sono di frequente contemplate e ribadite per certezza dalla contrattazione collettiva »⁽²²⁾.

Su tale contesto normativo di riferimento interviene adesso il decreto legge n. 34/2014 che provvede alla abrogazione dell'obbligo di motivazione della apposizione del termine al contratto, obbligo che, invece, è ancora previsto da alcuni (molti) contratti collettivi che dettano, appunto, una specifica disciplina delle causali integrativa rispetto a quella di fonte legale. Da qui un primo problema nei rapporti tra fonte collettiva e fonte legislativa, considerato, appunto, che le causali di giustificazione dell'assunzione a termine individuate, nel tempo, dalla contrattazione collettiva oggi non sono più necessarie per espressa disposizione di legge.

Riteniamo, tuttavia, che pur essendo venuta oggi meno la disposizione legale che rinviava alla fonte collettiva le clausole già previste dai contratti collettivi non rimangano colpite da “nullità sopravvenuta”, ma conservino, invece, intatta l'efficacia loro propria⁽²³⁾. E ciò senza che sia necessario “scomodare” la “copertura costituzionale” offerta dall'art. 39 Cost.

Occorre a questo punto domandarsi quali siano le conseguenze della eventuale scelta dell'impresa di applicare unilateralmente il regime legale in luogo di quello di fonte contrattuale, considerato che il rinvio legale al-

⁽²¹⁾ P. TOSI, *Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, pag. 964.

⁽²²⁾ L. MENGHINI, *Contratto a termine (art. 1, comma 9-13, l. n. 92/2012)*, in *Lav. Giur.*, 2012, pag. 934.

⁽²³⁾ Per una vicenda analoga, legata all'introduzione della disciplina di cui al decreto legislativo n. 368/2001, v. Cass., 3 gennaio 2014, n. 27, in *Mass. Giust. Civ.*, 2014. Sulla problematica della disciplina transitoria dettata dal decreto legislativo n. 368/2001 v. M. MOBIGLIA, *Regime transitorio ed efficacia dei contratti collettivi in vigore*, in M. TRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Milano, 2004, pag. 1015 e segg.

In materia di assunzione a termine dei lavoratori subordinati, la Suprema Corte aveva già avuto modo di chiarire che « l'art. 23 l. 28 febbraio 1987 n. 56, che attribuisce alla contrattazione collettiva la possibilità di identificare nuove ipotesi di legittima apposizione del termine, continua a trovare applicazione anche a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 368/2001, che pure ne reca la formale abrogazione, in relazione alle clausole dei contratti collettivi di lavoro precedentemente stipulati sotto la vigenza della legge del 1987 ed ancora in corso di efficacia al momento dell'entrata in vigore del citato d.lgs. fino alla scadenza dei contratti collettivi » (Cassazione, 4 luglio 2008, n. 21092, in *Massimario giustizia civile*, 2008).

l'autonomia collettiva non produce effetti sulla sfera dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo, restando la stessa contenuta all'ambito delle parti aderenti⁽²⁴⁾.

Nel caso di violazione della clausola inserita nel contratto collettivo, attesa l'inscindibilità del complesso contrattuale e, dunque, l'impossibilità di disapplicazione parziale della singola medesima clausola, per poter assumere con contratto a tempo determinato a-causale, oggi divenuto ordinario, l'impresa dovrebbe procedere, pertanto, a disapplicare l'intero contratto collettivo. Con l'ulteriore conseguenza, a prescindere dai profili – qui non oggetto di esame – connessi alle relazioni industriali, che, sul piano dei rapporti lavorativi a termine in questione, si verificherebbe, a nostro avviso, una conversione in rapporti a tempo indeterminato⁽²⁵⁾.

Nell'ambito del rapporto tra legge e contrattazione collettiva, ulteriore nodo interpretativo concerne l'introduzione della soglia del 20% di contratti a termine che ciascun datore di lavoro può stipulare rispetto al proprio organico complessivo. Come visto, il decreto, infatti, fa comunque salvo quanto disposto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, che da un lato lascia alla contrattazione collettiva la possibilità di modificare tale limite quantitativo e, dall'altro, tiene conto delle esigenze connesse alle sostituzioni e alla stagionalità.

In altri termini, la clausola legale che fissa al 20% il tetto per i contratti a termine si sovrappone alle percentuali (eventualmente diverse) già fissate in sede di contrattazione collettiva. Se taluni contratti non fanno riferimento ad alcuna clausola di contingentamento (ad esempio, il CCNL Metalmeccanici, con grande sorpresa), altri prevedono una soglia la cui percentuale è, in alcuni casi superiore al 30%, ma in altri anche inferiore al 10%.

Orbene, la domanda è semplice: nel contrasto quale fonte prevale?

La legge di conversione ha, a tal proposito, precisato che, in sede di prima applicazione del limite percentuale di cui all'art. 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. a), numero 1), del decreto legge n. 34/2014, « conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro. Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del presente decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'ar-

⁽²⁴⁾ Sulla problematica v. M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1998, pag. 665 e segg.

⁽²⁵⁾ Sul tema v. V. SPEZIALE, *La riforma del contratto nella legge 28 giugno 2012 n. 92*, *Wp Csdle "M, D'Antona"*, 2012, n. 153; R. VOZA, *Il contratto a tempo determinato*, in P. CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nei contratti e nel mercato del lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Bari, 2013.

articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale di cui al citato articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368 del 2001 ».

Sul punto, peraltro, la dottrina già espressasi sul testo di cui al decreto legge aveva già osservato che, in difetto di espresse contrarie disposizioni, il rinvio alle previsioni della contrattazione collettiva dovrebbe essere considerato "dinamico" ⁽²⁶⁾: con la conseguenza che lo stesso assorbe quanto definito dalle parti in sede negoziale precedentemente all'entrata in vigore del decreto legge n. 34/2014. In tal ottica, infatti, la clausola legale che fissa il tetto al 20% regola la fattispecie facendo, però, salve, come detto, le previsioni di cui all'art. 10, comma 7, ossia, appunto, quanto (già) disposto dai contratti collettivi. Per l'effetto, dunque, la disciplina di fonte contrattuale deve ritenersi prevalente su quella (eventualmente difforme) di cui alla norma di fonte legislativa. Con la conseguenza che l'assunzione di un lavoratore a termine oltre la soglia determinata dalla contrattazione collettiva, seppur conforme alla nuova ora vigente previsione di legge (20%), si tradurrebbe nel ricorso ad una fattispecie non consentita (fino alla data di efficacia del contratto collettivo ove è contenuta la clausola di contingentamento eventualmente inferiore a quella di fonte legislativa) e, dunque, di nullità del relativo contratto a termine, con naturale conversione dello stesso nel rapporto lavorativo previsto dal contratto ordinario a tempo indeterminato.

Peraltro, la legge di conversione, come detto, ha introdotto una sanzione pecuniaria, precisando che il superamento della soglia di legge del 20% comporta l'applicazione di un'ammenda amministrativa, che riteniamo debba essere applicata anche nell'ipotesi in cui ad essere superato sia il limite percentuale massimo previsto in sede di contrattazione collettiva.

6. – Il primo atto del Jobs Act è intervenuto anche sulla disciplina della proroga del contratto a termine. Il maxiemendamento del governo sul quale il 7 maggio l'Aula del Senato ha votato la fiducia riprende sostanzialmente il decreto uscito dalla commissione Lavoro. Come già la Camera, il

⁽²⁶⁾ In tal senso M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del lavoro a termine alla prova della contrattazione*, *Wp Adapt*, 14 aprile 2014, n. 153.

Senato (e, poi, di nuovo la Camera in sede di definitiva lettura) ha ridotto a cinque le proroghe (in decreto erano otto, come detto), in modo da ipotizzare, così, una durata media dei contratti a termine non inferiore a sei mesi per ciascun periodo contrattuale convenuto tra le parti, laddove, ovviamente, il contratto copra l'intero periodo massimo oggi consentito dalla legge. Tuttavia, la riduzione, apportata in sede di conversione, del numero massimo delle proroghe del contratto a termine non sembra alterare significativamente la portata dell'innovazione normativa.

Si tratta, senza dubbio, di una modifica sostanziale, nel senso di una ampia liberalizzazione, rispetto alla previgente disciplina. In passato, con riferimento al medesimo lavoratore e per mansioni equivalenti, l'impresa poteva stipulare un contratto a termine e poi prorogarlo e poi, ancora, provvedere, scaduta la proroga, al rinnovo contrattuale del termine, per tre volte e previa specifica indicazione delle ragioni giustificative prima del contratto iniziale, poi della necessità della proroga, e poi delle nuove ragioni per la stipula di un rinnovo. Orbene, dalla data del 21 marzo 2014, invece, il datore di lavoro può stipulare contratti a termine senza indicare le ragioni e prorogarli fino a cinque volte all'interno dell'arco temporale dei trentasei mesi.

Ampia, dunque, l'estensione della possibilità di ricorso alla proroga, non più consentita per una sola volta ed a condizione della sussistenza di ragioni oggettive. Presupposto, quest'ultimo, non più richiesto e, fermo restando il consenso del lavoratore, oltre che la durata iniziale del contratto inferiore a tre anni, sono ammesse proroghe fino ad un massimo di cinque volte, nel limite dei trentasei mesi. Unica condizione è che tali proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa (leggi, stesse mansioni), per la quale il contratto è stato stipulato a termine.

Rimane il dubbio se siffatta proroga, cumulata al primo periodo, possa eccedere il limite temporale dei trentasei mesi. A nostro avviso, no. Sia perché nel silenzio della legge non si può ritenere consentita una deroga al periodo di legge previsto come limite alla (precedente) a-causalità. Sia perché la formula utilizzata (« Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni ») ⁽²⁷⁾, pur non priva di ambiguità, sembra comunque riferirsi ad un tetto massimo complessivo.

Riteniamo, infine, che la suddetta possibilità di proroga riguardi anche i contratti di lavoro a termine privi di causale in corso di validità. Viceversa, il contratto a termine sottoscritto prima del 20 marzo 2014 resta assogget-

(27) Art. 4, comma 1, d.lgs. n. 368/2001.

tato al precedente regime normativo, ferma restando la possibilità per le parti di far scadere detto contratto e rinnovarlo, dopo il previsto periodo di *stop and go*, in forza delle nuove regole.

La nuova disciplina in materia di proroga non si applica ai rinnovi che, dunque, deve ritenersi rimangano assoggettati alle regole già vigenti.

Quanto alla successione dei contratti a termine, appunto, la disciplina non cambia.

Della legge Fornero rimane, ancora, immutato, oltre – come prima detto – il periodo massimo di trentasei mesi per instaurare un rapporto di lavoro a termine, anche la previsione sulla possibilità di avvalersi di periodi di pausa tra un contratto e il successivo con il limite di dieci o venti giorni imposto dal decreto Letta c.d. del “Fare” che già aveva, sul punto, ritoccato la previgente disciplina.

La riforma Fornero, si ricorderà, consentiva la riassunzione del lavoratore a tempo determinato anche con un nuovo contratto dello stesso tipo, purché tra un contratto e l'altro vi fossero 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.

Come si diceva, però, il legislatore del 2013 ha cancellato la modifica, facendo sostanzialmente ritorno agli intervalli temporali precedentemente in vigore. Oggi, pertanto, detti intervalli hanno 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.

« 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 », recita la norma di cui all'art. 5, comma 3, del decreto legislativo n. 368/2001, « il secondo contratto si considera a tempo indeterminato ».

Si rammenta che la stessa disposizione esclude, poi, 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.