



Associazione Studi e Ricerche  
Interdisciplinari sul Lavoro

## **Working Paper n° 9/2014**

**LE FINALITA' OCCUPAZIONALI DEL CONTRATTO A TERMINE, IN UNA  
PROSPETTIVA DI PRIMO INSERIMENTO DEL GIOVANE LAVORATORE E DI  
REINSERIMENTO DEL LAVORATORE SVANTAGGIATO**

Fabrizio Ferraro

Anno 2014

**ISSN 2280 – 6229 -Working Papers - on line**

ASTRIL (Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro)

I Working Papers di ASTRIL svolgono la funzione di divulgare tempestivamente, in forma definitiva o provvisoria, i risultati di ricerche scientifiche originali. La loro pubblicazione è soggetta all'approvazione del Comitato Scientifico.

esemplare fuori commercio  
ai sensi della legge 14 aprile 2004 n.106

Per ciascuna pubblicazione vengono soddisfatti gli obblighi previsti dall'art. 1 del D.L.L. 31.8.1945, n. 660 e successive modifiche.

## **Comitato Scientifico**

Sebastiano Fadda  
Franco Liso  
Arturo Maresca  
Paolo Piacentini

## **REDAZIONE:**

ASTRIL  
Università degli Studi Roma Tre  
Via Silvio D'Amico, 77 - 00145 Roma  
Tel. 0039-06-57335751; 06-57335723  
E-mail: [astril@uniroma3.it](mailto:astril@uniroma3.it)  
<http://host.uniroma3.it/associazioni/astril>

## Le finalità occupazionali del contratto a termine, in una prospettiva di primo inserimento del giovane lavoratore e di reinserimento del lavoratore svantaggiato

Fabrizio Ferraro

*Dottorando di ricerca in diritto dell'economia e dell'impresa,  
diritto internazionale e di procedura civile. Curriculum diritto del lavoro  
Università Sapienza Roma*

SOMMARIO. 1. Premessa. Le lunghe attese all'ingresso del mercato del lavoro che cambia. – 1.1. L'accompagnamento dei giovani nel mercato: i contratti di ingresso e formazione per i giovani e le "finalità occupazionali". – 2. Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato: il d.lgs. 368/2001 nella cornice-obiettivo della direttiva Ce n. 70 del 1999. Cenni. – 2.1. Il contratto di lavoro a termine nel prisma del comma 01. – 2.2. La "liberalizzazione ponderata" ex art. 1 co. 1, tra vincoli regolativi e controllo giudiziale. – 3. Il comma 1-bis, art. 1, d.lgs. 368/2001 dopo il decreto di luglio. La libertà del «primo rapporto a tempo determinato». – 4. Il contratto a termine senza causale legale tra prima sperimentazione del rapporto lavorativo, rischio-turn-over e occupazione dei soggetti deboli. Un'occasione per giovani e non.

### 1. Premessa. Le lunghe attese all'ingresso del mercato del lavoro che cambia

Il mercato del lavoro ha conosciuto profonde metamorfosi nel corso degli ultimi anni, riconducibili ad un progressivo mutamento dei rapporti di forza nell'economia mondiale, non senza scaturigini di ordine sociale e giuridico. La disciplina dei rapporti di lavoro ha risentito fortemente dei mutamenti economici, che hanno imposto scelte di politica legislativa adeguate<sup>1</sup>.

L'Italia è stata interessata negli ultimi anni da alcune riforme del mercato del lavoro, animate dalla finalità dichiarata di «realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione» (art. 1, co. 1, l. 92/2012). Una delle principali iniziative intraprese è consistita nella parcellizzazione del panorama contrattuale secondo i moduli organizzativi e negoziali della c.d. *flessibilità in entrata*<sup>2</sup>. Alla *de-standardizzazione* e alla comparsa della miriade di forme flessibili che oggi costellano l'universo del lavoro, non si è accompagnato, se si eccettua la revisione dell'art. 18, l. 300/1970, una destrutturazione delle tutele della fattispecie forte, il lavoro subordinato nell'impresa a tempo pieno e indeterminato, che anzi è stato insignito del titolo di "contratto dominante" e "forma comune di rapporto di lavoro".

Pur non essendo mia intenzione addentrarmi nei meandri fin troppo esplorati della genealogia delle stagioni delle riforme, non può trascurarsi come al fondo delle intenzioni che hanno mosso gli interventi vi sia anche una criticità irrisolta nel rapporto tra lavoratori immessi nel sistema e ben tutelati – c.d. *insiders* – e lavoratori, contrapposti a quest'ultimi dalla identità delle aspirazioni, che non trovano sbocchi per accedere al mercato – c.d. *outsiders*. Il conflitto tra i due gruppi non è solo apparente.

Secondo accreditati studi, le rigidità del mercato del lavoro, intese come il complesso delle tutele che contornano il lavoro *standard*, influiscono non tanto e non solo sul tasso di disoccupazione generale quanto sulla «struttura della disoccupazione»; penalizzano cioè determinate categorie più a rischio di esclusione<sup>3</sup>. La disoccupazione nel nostro Paese è infatti principalmente "da inserimento", "per età e per genere", dualistica (Nord-Sud) e di lunga durata<sup>4</sup>. Per queste categorie il problema si rivela essere non tanto la conquista immediata di una stabilità agognata nel mercato, quanto un suo presupposto logico e temporale, l'ingresso. Tra le categorie più in sofferenza c'è infatti quella dei "giovani"<sup>5</sup>.

Il nostro sistema del lavoro, senza un vero ricambio generazionale, si presenta come un ambiente giuridico asfittico. Rassomiglia ad uno stretto antro a doppio ingresso, nel quale è difficile entrare, ma dal quale è anche

<sup>1</sup> Talvolta divenute sovrapproduzione normativa che ha dato luogo a quella che è stata eloquentemente definita una «selva infernale» (Menghini L., *Contratto a termine (art. 1, commi 9-13, l. 92/2012)*, LG, 2012, 927 ss., *ivi* 930) con effetti nefasti su tutto il sistema economico.

<sup>2</sup> Cfr. Santoro-Passarelli G., voce *Diritto del lavoro (flessibilità)*, Treccani - *Diritto online*, 2013, in corso di pubblicazione.

<sup>3</sup> Cfr. Magnani M., *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, 2009, 168-169, e lo studio *ivi* citato. Cfr. anche Perulli A., *I concetti qualitativi nel diritto del lavoro: standard, ragionevolezza, equità*, DLM, 2011, III, 403 ss.

<sup>4</sup> Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, vol. I, Il Mulino, ed. 2011, 168 ss.

<sup>5</sup> Il titolo I, d.l. 76/2013, conv. mod. 99/2013, prova ad ovviare con un sistema di incentivi e misure all'interno del *patto generazionale* espresso dalla condizione di "incremento occupazionale netto" (art. 1, co. 3 del d.l. e reg. Ce 800/2008, art. 40, par.2, 3 e 5).

sempre più difficile uscire, se non in modo traumatico. All'interno si affollano lavoratori e si affastellano tipologie di lavoro. Mentre ad entrambe le porte, sia in uscita che in entrata, i lavoratori formano lunghe file<sup>6</sup>. I più penalizzati sono i lavoratori in coda all'entrata, che bussano alle porte del mercato per chiedere una prima occasione.

### 1.1. L'accompagnamento dei giovani nel mercato: i contratti di ingresso e formazione per i giovani e le "finalità occupazionali".

L'apertura alla flessibilità "di inserimento" con opzione verso rapporti duraturi, come forma *long term* di lotta alla disoccupazione, sconta in parte la quasi-naturale avversione alla stabilità dell'impresa contemporanea. D'altro canto, soprattutto nel *mid term*, l'introduzione di alcune forme di flessibilità a termine (c.d. *numerica*), specialmente orientate ad immettere gli esclusi nei processi di incontro *supply-demand*, sembra in grado di allentare il rischio di *adverse selection*<sup>7</sup>. Le imprese saranno cioè disposte ad impegnarsi in nuove relazioni contrattuali a costi contenuti e a tempo determinato per appianare le asimmetrie informative circa la professionalità dei lavoratori da assumere così da verificare con pienezza di conoscenze l'opportunità di consolidare il rapporto.

Le forme della flessibilità di inserimento, oltre ad essere realmente appetibili per l'impresa e a spiegare effetti economici positivi, garantiscono le esigenze della persona del lavoratore<sup>8</sup>. Questo duplice carattere è stato reso con la nozione, a tratti sfuggente, di "finalità occupazionale", espressione che implica una *deregulation* selettiva col fine di accrescere il livello occupazionale generale e specialmente dei giovani<sup>9</sup>.

Le forme di occupazione, utili per sopperire all'inefficienza allocativa del bene lavoro, non rispondono ad un categoria uniforme, né può ravvedersi in una dichiarata o implicita finalità occupazionale un loro elemento causale tipico<sup>10</sup>. La propensione occupazionale registra un dato metagiuridico e meta-economico, più che sociale, accolto nella nozionistica della materia sia per contrastare in senso normativo il tasso di disoccupazione sia per arginare la tendenza espansiva dell'occupazione *non-standard* e insicura (composta in massima parte dalla platea del falso lavoro autonomo). Quest'ultima, in un mercato rigido e inefficiente, si fa strada con più facilità.

Simili forme contrattuali talvolta hanno assolto ad una funzione di inserimento "secco" di categorie svantaggiate appositamente individuate, talaltra costituiscono fattispecie speciali, che alterano parzialmente la causa del contratto, fondendo in un *unicum* negoziale funzione formativa e finalità occupazionale<sup>11</sup>. Ad oggi il solo contratto di lavoro con causa formativa in vigore per i datori privati è l'apprendistato, forma contrattuale in cui il legislatore sembra aver riposto una notevole fiducia tanto da considerarlo «la modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro»<sup>12</sup>. Si tratta di un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla

---

<sup>6</sup> Le rigidità strutturali determinano una scarsa propensione all'assunzione, cui si unisce in un connubio pericoloso una stagnazione sistemica. Le recenti spinte alla stabilizzazione, contrassegnate peraltro da un approccio burocratico, appaiono "gocce nel mare" (art. 1ss. d.l. 76/2013, conv. l. 99/2013).

<sup>7</sup> Cfr. Akerlof G., *The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, *Quarterly Journal of Economics*, 85, 1970, 488 ss..

<sup>8</sup> È infatti scontato che la forma meno appetibile per l'impresa è la forma meno rigida, ma quella meno rigida è anche meno tutelata. Ed infatti l'erosione della capacità economica del mercato nazionale italiano ha come portato giuslavoristico la perdita di centralità della subordinazione, che ha ceduto il passo alle forme del finto lavoro autonomo. Dalle collaborazioni coordinate e continuative, passando per il tentativo di restringerne l'uso col lavoro a progetto, fino ad associazione in partecipazione e "partite Iva", la proliferazione di queste forme alternative ha avuto alla base anche, se non soprattutto, le necessità di risparmio sul costo del lavoro, perseguite attraverso mezzi elusivi.

<sup>9</sup> Il d.l. 76/2013, in linea con i principi espressi dalla l. 30/2003, trasfusi nell'impianto del d.lgs. 276/2003, e dalla l. 92/2012, ha legittimato l'intento di incrementare l'occupazione attraverso «misure volte a fronteggiare la grave situazione occupazionale che coinvolge in particolare i soggetti giovani» (art. 2).

<sup>10</sup> Non esiste cioè una *struttura* occupazionale del contratto, ma solo uno *scopo mediato* occupazionale, nel senso che il contratto ha il fine sociale di incrementare il livello generale di occupazione per supplire alla perdita di appetibilità ingressiva del modello *standard*.

<sup>11</sup> Se si escludono i tirocini estivi di orientamento previsti e disciplinati dall'art. 60, d.lgs. 276/2003 con funzione di formazione pura, tra le figure contrattuali che negli ultimi anni avrebbero dovuto assolvere alla funzione di inserimento possono annoverarsi: il contratto di apprendistato, erede del tirocinio (art. 2130-2134 c.c.), disciplinato dal Testo unico d.lgs. 167/2011, novellato nel 2012 e nel 2013; il contratto di formazione e lavoro, previsto dalla l. 863/1984, già abrogato dal d.lgs. 276/2003 per i datori di lavoro privati, ma ancora in uso presso le P.A.; il contratto di inserimento, destinato dal d.lgs. 276/2003 a sostituire il contratto di formazione e lavoro ma abrogato dalla l. 92/2012.

<sup>12</sup> Così art. 1, c. 1, lett. b), l. 92/2012. Il legislatore ha predisposto un piano di sgravi contributivi (art. 22, co. 1, l. 183/2011) e ha inoltre ritenuto di utilizzare l'apprendistato anche come strumento di stabilizzazione (art. 1 e art. 7-bis, d.l. 76/2013).

formazione ed occupazione dei giovani cui si applicano le norme sul lavoro subordinato in quanto compatibili. È anche dotato di alcune specialità che lo rendono strumento in parte flessibile<sup>13</sup>.

Il contratto di apprendistato è riservato a lavoratori anagraficamente giovani, con meno di 29 anni<sup>14</sup>. Ebbene, proprio il suo limite naturale, più degli altri oneri gestionali e dei contingentamenti numerici che incombono sul datore<sup>15</sup>, sembra introdurre un momento di contraddizione con l'assetto patologico dei meccanismi di ingresso nel mercato del lavoro presenti nel nostro ordinamento: la lunga coda di lavoratori attendono da molto tempo alle soglie del mercato è composta anche da giovani non “di categoria”<sup>16</sup>. L'apprendistato, benché in tempi recenti sempre meno formativo e sempre più occupazionale, per come è stato pensato, mal si concilia con coloro che hanno ritardato il primo ingresso a causa delle malformazioni di un sistema scolastico, universitario e poi lavorativo incancrenito nelle sue dinamiche vitali.

Anche il contratto di formazione e lavoro (CFL), contingentato in percentuali predefinite, prevedeva un limite d'età, che tuttavia, almeno fino alla censura della Corte di Giustizia<sup>17</sup>, era più elevato e in ogni caso fu previsto in un periodo in cui i meccanismi di inserimento apparivano meno arrugginiti<sup>18</sup>. Lo stesso legislatore del d.lgs. 276/2003 che ha abrogato il CFL, mentre puntava sulla comprensibile *selezione anagrafica* tipica del contratto di apprendistato – consapevole della necessità di non lasciare scoperte le esigenze occupazionali di ampie fasce di popolazione e della pericolosità del fenomeno dell'avanzamento dell'età “giovanile” – aveva previsto agli artt. 54 ss. il contratto di inserimento<sup>19</sup>. La recente abrogazione del contratto di inserimento (art. 1, co. 14 e 15 l. 92/2012), se da una parte si pone in coerenza con l'intenzione di valorizzare il contratto di apprendistato stesso, dall'altra sembrerebbe aver lasciato un vuoto.

In risposta agli stimoli provenienti da questa *call for paper*, mi sembra che una forma di lavoro in grado di limitare il c.d. «*opportunismo precontrattuale*»<sup>20</sup> dei datori e limare così le inefficienze e l'abbassamento delle tutele che derivano da una scelta cautelativa del contraente forte verso forme di lavoro più economiche a fronte di deficit informativi, e di garantire al contempo diritti e tutele, è il nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo determinato c.d. “acausale” (art. 1, co. 1-bis, d.lgs. 368/2001, introdotto dalla l. 92/2012 e di recente novellato dalla l. 99/2013, che ha convertito con modifiche il d.l. 76/2013).

Prima di verificare le potenzialità occupazionali *stricto sensu* del contratto a termine libero occorre procedere ad una breve disamina della vicenda storica della disciplina legale del contratto a tempo determinato.

## 2. Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato: il d.lgs. 368/2001 nella cornice-obiettivo della direttiva Ce n. 70 del 1999. Cenni.

Nel vorticoso processo di innovazione delle leggi del lavoro che ha contraddistinto la lunga stagione riformista che vive il diritto del lavoro, uno dei contratti protagonisti è stato il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, contratto nel quale l'apposizione della clausola del termine segna la durata del rapporto lavorativo. Attraverso un travagliato percorso di riconoscimento<sup>21</sup>, il contratto di lavoro subordinato a tempo

<sup>13</sup> Cfr. art. 2, co. 1, lett. m) del T.U. d.lgs. 167/2011; e art. 2, co. 2, lett. a), d.l. 76/2013, “a favore” delle professionalità basse.

<sup>14</sup> Il legislatore esclude scientemente su base anagrafica soggetti già formati e dotati di competenze ma ai quali non è stata data la possibilità di accedere al mercato o che sono stati espulsi dopo pochi anni. Possono infatti essere assunti come apprendisti, secondo la tipologia prescelta, giovani di età compresa tra i 15 anni compiuti e i 24, ovvero tra i 17 e i 29, ovvero ancora i lavoratori in mobilità, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, c. 4, d.lgs. 167/2011.

<sup>15</sup> Cfr. T.U. d.lgs. 167/2011, e in particolare cfr. art. 2, co. 1, lett. d); art. 2, commi 3, 3-*bis* e 3-*ter*; art. 2, co. 1, lett. a-*bis*.

<sup>16</sup> Cioè giovani dal punto di vista lavorativo e del mercato, poiché non si sono mai “affacciati all'interno”, ma non più così giovani anagraficamente. È la legge a stabilire la soglia temporale della gioventù, stimata in anni 29, tanto per fruire del contratto formativo (soprattutto per le professionalità medio-alte), quanto dei nuovi incentivi alla stabilizzazione *ex art. 1, d.l. 76/2013* (riservati però a professionalità basse, ossia soggetti privi di diploma di scuola media e disoccupati da almeno sei mesi (co. 2, lett. a e b)).

<sup>17</sup> C. Giust. 7.3.2002, causa C-310/99; e C. Giust. 1.4.2004, causa C-99/02, confermativa di una celebre decisione presa in seno alla Commissione europea di Giustizia CE, 11.5.1999.

<sup>18</sup> In altre parole ha assolto meglio finché ha potuto alla funzione di inserimento e formazione dei troppi giovani “di categoria” rimasti in coda. Ma compie oramai dieci anni la sua abrogazione nel settore privato.

<sup>19</sup> Aperto ad una platea ben più vasta: cfr. Garofalo D., *Il contratto di inserimento: dall'occupabilità all'adattabilità*, LG, 2004, 3, 287 ss.

<sup>20</sup> Akerlof, *op. ult. loc. cit.*, il termine è ovviamente privo di qualsiasi accezione negativa.

<sup>21</sup> Nel poco spazio qui concesso, non è possibile ripercorrere la vicenda integralmente. Cfr. Montuschi, *Lavoro a tempo determinato*, in *Enc. giur.*, Roma, 1990, 46 ss. Ripercorrendone i tratti salienti si può osservare che dal divieto di tempo indeterminato dell'art. 1628 cod. civ. (1865) si è passati, a fronte di un mutato contesto sociale ed economico, all'art. 2097 c.c. (1942) che stabilì un regime presuntivo del tempo indeterminato. La L. 230/1962 abrogò espressamente l'art. 2097 c.c. e dispose un ulteriore irrigidimento nell'uso del contratto,

determinato arrivò ad essere compiutamente regolato dal d.lgs. 368/2001, *corpus* normativo organico con fondamento genetico e cornice-obiettivo nella direttiva n. Ce 70/99, recepita con legge delega 29.12.2000, n. 422<sup>22</sup>.

Il d.lgs. del 2001 accoglie nella disciplina generale più di un limite tra quelli “suggeriti” dalla clausola 5 della direttiva Ce e prevede una serie di altri meccanismi di garanzia per evitare la successione indiscriminata dei contratti o l’uso distorto della “flessibilità buona”<sup>23</sup>. A fronte di un importante ruolo assolto dalle parti collettive delegate nella ridefinizione di alcuni aspetti del regolamento negoziale, veniva invece affidata dalla legge all’autonomia privata, dunque alle parti del contratto di lavoro, l’identificazione concreta della causale, ossia della ragione o motivo del termine. Il legislatore del lavoro ha poi a fasi alterne precisato il disposto normativo, restringendone e ampliandone la portata con norme che hanno variamente oscillato nella valutazione degli interpreti tra petizioni di principio e criteri di sistema<sup>24</sup>. La vicenda trasformativa del contratto a termine può essere a mio parere letta come un transito dalla eccezionalità alla normalità.

Il legislatore nel 2012 – oltre a riscrivere in carta copiativa il sesto considerando dell’accordo quadro del 1999 (d’ora in avanti A.Q. 1999) come comma 01 del decreto: “*il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*”<sup>25</sup> – ha ammesso la stipula di un contratto a termine senza il requisito di cui al comma 1 per le sole “*start-up* innovative” (art. 28, d.l. n. 179/2012, conv. l. 221/2012, *infra*); e poi ha previsto la libertà del termine nel «*primo rapporto*» di dodici mesi, purché nel rispetto dei limiti previsti dall’art. 1, co. 9, lett. b) della L. 92/2012, norma trasfusa nel comma 1-*bis* dell’art. 1 d.lgs. 368/2001<sup>26</sup>.

L’art. 7, co. 1, lett. a) del d.l. 28.6.2013, n. 76, conv. mod. l. 9.8.2013, n. 99, infine, ha confermato la possibilità di esenzione dalle ragioni, traducendola con poche varianti nella lettera a) del comma 1-*bis* citato, ma ha al contempo delegato la contrattazione collettiva di qualsiasi livello a introdurre altre ipotesi in cui il requisito del comma 1 non fosse richiesto (art. 1, co.1-*bis* 1, lett. b). Nella d.l. 76 sembrerebbe – salvi i limiti imposti dalla

---

individuando un elenco tassativo di ipotesi nelle quali era considerata legittima l’apposizione del termine. Con l’art. 23, l. 56/1987, il legislatore consentì l’apposizione di un termine (salvi la l. 230/1962, e l’art. 8-*bis* del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, con. mod. l. 79/1983) anche nelle ipotesi individuate da certi contratti collettivi, il d.lgs. 368/2001 ha abrogato la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l’art. 8-*bis*, legge 25 marzo 1983, n. 79, l’art. 23, legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge comunque incompatibili e non espressamente richiamate nel decreto legislativo.

<sup>22</sup> A sua volta la normativa di matrice comunitaria si proponeva – attraverso la recezione dell’accordo quadro intervenuto tra alcune delle maggiori organizzazioni europee delle parti sociali Ceep, Ces ed Unice – di realizzare un miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione (clausola 1, lett. a, su cui v. C. Giust. 15 aprile 2008, proc. C-268/06, su [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)) – e di creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato (clausola 1, lett. b). Entrambi gli obiettivi devono però essere perseguiti tenendo fermo il livello generale di tutela offerto ai lavoratori a termine nell’ambito coperto dall’accordo stesso (cfr. sul tema specifico del “non-regresso”, Corazza L., *Lavoro a termine e clausola di non regresso*, GDLRI, 2008, 499 ss.). L’A.Q., filtrato negli effetti dalla direttiva, impone agli Stati membri, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, di prevedere una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti. La Corte di Giustizia ha precisato, con riferimento alla direttiva, che, contrariamente agli “obiettivi”, queste disposizioni rappresentano indicazioni generiche e comunque non sufficientemente chiare e incondizionate da spiegare immediata efficacia e avere diretta applicazione (C. Giust. 15.4.2008, C-268/06, *Impact*; e C. Giust. 23.4.2009, C-378/380/07, *Angelidaki*). Cfr. Sciarra S., *Il lavoro a tempo determinato nella giurisprudenza della Corte di giustizia europea. Un tassello nella “modernizzazione del diritto del lavoro”*, in *WP “Massimo D’Antona”*, Int. – 52/2007.

<sup>23</sup> I divieti (art. 3); le ragioni della proroga e il tetto 36 mesi (art. 4 e 5 co. 4-*bis*); gli intervalli (art. 5, co. 3); i limiti alla prosecuzione di fatto (art. 5, co. 2); il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato (art. 5, co. 4-*quater*/*sexies*); il contingentamento (art. 10, co. 7), solo per citare i più importanti. V. in generale Di Paola L., Fedele I., *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, Milano, 2011.

<sup>24</sup> V. art. 1, co. 39, l. 247/2007, che ha introdotto l’art. 1 co. 01, “*il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato*”, sostituito dall’art. 1, co.9, l. 92/2012, con la nozione di “*forma comune di rapporto di lavoro*”.

<sup>25</sup> Nella trascrizione il legislatore italiano ha scelto di rendere di rendere la formula già dell’A.Q. (punto due del preambolo e VI *considerando*) “*dei rapporti di lavoro*”, al singolare indeterminativo, “*di rapporto di lavoro*”. Una scelta misteriosa, ma che sembra ad una valutazione esteriore privare la formula della relazionalità propria del complemento partitivo, infatti sempre plurale, per addossarle in modo icastico l’isolamento tipico del complemento di specificazione.

<sup>26</sup> Cfr. De Luca Tamajo R., *Il nuovo contratto a tempo determinato (Relazione)*, in *Le nuove regole del mercato del lavoro*, 23 ottobre 2012, Roma.

direttiva<sup>27</sup> – essere contenuto un presupposto di disponibilità parziale dell'elemento accidentale del contratto ad opera delle parti individuali; che diviene potenzialmente piena, ad opera delle parti collettive<sup>28</sup>.

## 2.1. Il contratto di lavoro a termine nel prisma del comma 01

Prima di chiarire, nei limiti in cui sarà possibile, la disciplina del contratto “acausale” e i suoi possibili effetti occupazionali nell'ottica del mercato, a mio modo di vedere è doveroso chiedersi, anche alla luce delle recenti novità legislative, se il passaggio dalla formula «il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato» a quella che vede nello stesso la «forma comune di rapporto di lavoro» abbia realmente inciso – o possa incidere *pro futuro* – sull'uso del negozio e sul valore della dimensione giuridica del contratto a termine. E correlativamente, in un momento successivo, domandarsi cosa si intende oggi per causalità del termine.

Le formule che esplicitano l'intenzione del legislatore e l'obiettivo perseguito, ossia che «normativizzano, per così dire, la *ratio* della legge»<sup>29</sup>, non appaiono a mio sommo avviso sufficientemente chiare da farne derivare conseguenze applicative in senso stretto<sup>30</sup>.

La formula del 2007, per cui il contratto è «di regola» a tempo indeterminato, lungi dall'aver riproposto il rapporto regola-eccezione fatto proprio dalla legge del 1962<sup>31</sup>, aveva secondo una seguita dottrina ricalcato con dizione alternativa il codice linguistico delle parti sociali in ambito europeo, emerso in seno all'A.Q. 1999 (VI *considerando*), che considera il lavoro a tempo indeterminato, appunto, la forma comune<sup>32</sup>. L'opinione di questa dottrina sembra essere stata accolta dal legislatore del 2012, che infatti ha riproposto con intento “correttivo” e “risolutivo del dubbio” la formula esatta dell'A.Q. europeo. La legge 92/2012 tracciava con chiarezza una linea operativa che poteva già considerarsi ben definita con la novella introdotta con d.l. 112/2008, conv. l. 133/2008, che già consentiva di riferire le ragioni del comma 1 ad esigenze aziendali ordinarie.

La formula di principio non sembrerebbe in altre parole aver implicato alcun riflesso in ordine alla c.d. “natura derogatoria” del contratto a termine, tanto più nel momento costitutivo del rapporto<sup>33</sup>. Non ha cioè costituito un rapporto regola-eccezione tra tempo indeterminato e determinato<sup>34</sup>. Anzi, proprio alla luce della l. 92/2012, come modificata dal d.l. 76/2013, conv. mod. l. 99/2013, la raggiunta fungibilità sostanziale (solo relativa<sup>35</sup> – v. *infra*) tra tempo indeterminato e determinato, pur sotto la stretta di nuovi limiti legali o sotto l'egida

---

<sup>27</sup> Nella cornice disegnata dalla direttiva 70 del 1999 – come ispirata delle parti sociali operanti in ambito europeo – si è dovuto muovere tanto il legislatore del 2001, quanto il più “avventuroso” legislatore 2012-2013 (cfr. Menghini L., *Contratto a termine (art. 1, commi 9-13, l. n. 92/2012)*, LG, 2012, 10, 927. Cfr. Malizia M., *Il lavoro temporaneo in Europa*, LG, 2013, 8/9, 780; e De Michele V., *L'interpretazione comunitaria della Corte costituzionale sulla “nuova” disciplina del contratto a termine*, LG, 2013, 8/9, 813 ss.

<sup>28</sup> Tuttavia, se è vero da una parte che nell'area coperta dal contratto a termine libero o “acausale” il motivo, già presidio di legalità ai sensi del comma 1, torna mestamente nel campo del giuridicamente irrilevante, dall'altra va subito rilevato che la scelta assertiva del termine è controbilanciata da diversi presupposti del controllo giudiziale: la qualità di “primo” e la durata massima del rapporto.

<sup>29</sup> Maresca A., *Apposizione del termine, successione di contratti a tempo determinato e nuovi limiti legali: primi problemi applicativi dell'art. 5, commi 4-bis e ter, d. lgs. n. 368/2001*, in RIDL, 3, 2008, 295. Cfr. Rauseri P., *Luci e ombre sul restyling del lavoro a tempo determinato*, DPL, 2012, 1321.

<sup>30</sup> Cfr. Ferraro G., *Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile*, in RIDL, 4, 2012, 570; e Giubboni, *Il contratto di lavoro a tempo determinato nella legge n. 183 del 2010*, RIDL, 2011, 2, 227ss.

<sup>31</sup> Nel senso invece che il decreto del 2001 si fosse mosso nel solco della l. 230/1962 cfr. Montuschi L., *Il contratto a termine e la liberalizzazione negata*, DRI, 2006, 1, 109 ss.. Tuttavia la legge del 1962 appariva ispirata da ben altri intenti dacché asseriva che “il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate”. Il rapporto appare oggi invero ribaltato: l'apposizione del termine è legittima, salvo che non sia espressamente vietata.

<sup>32</sup> Maresca, *op. loc. ult. cit.*

<sup>33</sup> V. Casola M., *Come è possibile abusare di contratti a termine legittimi*, RIDL, 2013, 3, 547 ss. Cfr. *contra* il noto *obiter dictum* di Cass. 21.5.2002, n. 7468, RCDL, 2002, 613; e v. Cass. 21.11.2011, n. 24479, *De&G*, 2011, 30 novembre, e Speciale V., *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, n. 153/2012, 4 ss.

<sup>34</sup> Sul rilievo quantitativo e sociale di simili formule v. Mimmo G., *Le nuove disposizioni sul contratto a tempo determinato e sul contratto a progetto*, Relazione tenuta al corso di aggiornamento professionale per Avv. Inps, *Le recenti riforme in tema di diritto del lavoro e di processo civile*, Roma (videoconferenza), 2012, datt., 3; *contra* Bano F., *Il contratto dominante e la noia del posto fisso*, LD, 2012, 505. Cfr. Carinci F., *Complimenti, dott. Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, LG, 2012, 535.

<sup>35</sup> Cfr. Casola, *op. ult. cit.*, 552; più cauto Voza, *op. ult. cit.*, secondo il quale è «esclusa la piena fungibilità tra lavoro stabile (nella forma del contratto a tempo indeterminato) e lavoro temporaneo (nella forma del contratto a termine)», salvo poi precisare che «la “dominanza” del primo sul secondo debba tener conto delle modifiche operate dalla riforma». Cfr. anche C. Giust. causa C-586/10, *Bianca Küçük c. Land Nordrhein-Westfalen*, in [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

delle parti sociali, metterebbe in discussione la stessa *ratio essendi* della formula se intesa a riconoscere eccezionalità<sup>36</sup>.

Insomma, o si ammette che l'espressione "forma comune" mantiene il vigore del criterio interpretativo che si pretende di attribuirle con riferimento alla stipula di un contratto a termine subordinata all'indicazione delle ragioni *ex* comma 1, ma degrada fino ad annichilirsi quando la ragione non è necessaria (cioè nei casi *sub art.* 1, co. 1-*bis*); ovvero si prende atto dell'inconferenza della formula rispetto all'identificazione delle ipotesi di ricorso al contratto a termine e, di conseguenza, le si assegna valore differente. Per non dare due valori di differente intensità, è auspicabile attribuire all'involuta perifrasi del comma 01, nonché all'ostentato appellativo "contratto dominante", la veste di principi programmatici che colgono un dato reale di prevalenza sociale del tipo a tempo indeterminato, e tentano di proiettarla in una dimensione giuridica. Si tratta insomma di «formula[e] descrittiva[e] di un sostrato empirico-sociale e di uno schema giuridico solo ordinario e tendenziale»<sup>37</sup>. Del resto la disciplina del contratto a termine sta andando incontro all'istituzione di un certo grado di fungibilità col tempo indeterminato.

Quindi la "forma comune" non sposta l'asticella della *causalità* ed *effettualità* della clausola di durata, né relega l'uso del contratto ad ipotesi – *i.e.* ragioni – contrassegnate dal requisito dell'eccezionalità nelle sue varie declinazioni<sup>38</sup>, né, ancora, è indice di un peculiare sfavore verso il lavoro a termine<sup>39</sup>.

In linea con le recenti riforme e con i numerosi rinvii alle parti collettive presenti nel d.lgs. 368, mi sembra di poter dire che la nozione legale unitaria di "forma comune" abbia perso incidenza nel momento della assunzione e mantiene rilevanza concreta solo nella misura in cui la legge continua a contrastare: a) durata e modalità incontrollate del contratto *ex art.* 1 co. 1-*bis* lett. a); b) proroghe e rinnovi<sup>40</sup>. Per tale ragione il contratto a termine senza causale è naturalmente proiettato in una dimensione di prevalenza sul piano occupazionale, in risposta alle esigenze del mercato, con file di agevolare l'incontro domanda-offerta, con particolare attenzione ai "primi accessi" (*v. infra*).

## 2.2. La "liberalizzazione ponderata" *ex art.* 1 co. 1, tra vincoli regolativi e controllo giudiziale

Il contratto di lavoro può essere stipulato a termine per ragioni tecniche organizzative, produttive o sostitutive ai sensi dell'art. 1, co. 1, d.lgs. 368/2001<sup>41</sup>; ovvero anche in assenza di ragioni *ex art.* 1, co. 1-*bis*, lettere a) e b). Il contratto a termine c.d. "causale", introdotto per superare l'approccio casistico, rappresenta una soluzione di limitata apertura ancora in grado di imporre obblighi e oneri – e costi conseguenti – all'imprenditore<sup>42</sup>. Le causali elastiche, portando ad emersione il motivo per cui le parti si accordano sopra l'apposizione del termine al contratto, lo condizionano al rispetto di un requisito verificabile in corso di rapporto e lo espongono al raggio d'azione del controllo di legalità. L'orientamento in senso causale della clausola comporta allora vincoli regolativi che coinvolgono profili sia negoziali sia organizzativi<sup>43</sup>.

---

<sup>36</sup> Come sembra affermare Cass. 18 ottobre 2013, n. 23702, *ined.*; in tal senso avvertiva criticamente una dottrina che la formula era servita a giustificare il nuovo contratto a termine del comma 1-*bis* Speciale V., *op. ult. cit.*, 5.

<sup>37</sup> Casola, *op. ult. cit.*, 552.

<sup>38</sup> La normalità è infatti già connotato legale delle esigenze imprenditoriali *ex l.* 133/2008 che fanno da sfondo alla ragione dell'assunzione. *V. contra* Speciale V., *op. ult. cit.*, 4 ss.

<sup>39</sup> Il disvalore non connota l'assunzione a termine in sé, ma si accompagna alla violazione di specifiche disposizioni. *Cfr.* Ciucciiovino S., *Il contratto a tempo determinato: la prima stagione applicativa del d.lgs. n. 368/2001*, *GDLRI*, 2007, 455 ss., ivi 461; e Cass. 2.4.2012, n. 5241. Infatti la legge non prevede una durata massima; il lavoratore a termine gode di tutti i benefici del lavoro subordinato a tempo indeterminato; è tutelato dal principio di non discriminazione dell'art. 6; non può essere licenziato se non per giusta causa.

<sup>40</sup> È infatti vero che la garanzia contro lo sfruttamento del contratto a termine è oggi tutta intorno al problema dell'abuso nella ripetizione dei contratti (su cui infatti si concentrava la direttiva Ce n. 70 del 1999), tanto da poter constatare che la «regola delle regole» (Maresca, *op. ult. cit.*, 298) è il limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi (non anche limite dell'unico contratto). *V.* simile – nel senso peraltro che quella regola "stempera" la rilevanza del requisito delle ragioni *ex art.* 1 co. 1 – Proia G., *Le modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, *ADL*, 2008, II, 359. Tuttavia le regole di tempistica disciplinano il rapporto in esecuzione, e perciò, da una parte, nulla tolgono ad una fungibilità esistente *ex ante*; dall'altra, in ogni caso, sono superabili dall'autonomia collettiva (*v. infra*).

<sup>41</sup> Si tratta di «clausole elastiche» e non di una tipizzazione in senso stretto. *Cfr.* Santoro-Passarelli G., *Note preliminari sulla nuova disciplina del contratto a tempo determinato*, *ADL*, 2002, 183.

<sup>42</sup> La disciplina legale ha comportato una rivalutazione dell'autonomia individuale (Ciucciiovino S., *Commento sub art. 1, in Commentario sulla attuazione della direttiva, n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro del lavoro a tempo determinato, concluso dall'Unice, dal Ceep e dal Cee* (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368), *NLCC*, 2002, 32), ma con contestuale aggravio delle responsabilità connesse all'individuazione della causale.

<sup>43</sup> *Cfr.* le avverse tesi di Vallebona A., *La nuova disciplina del contratto a termine*, *DL*, 2002, 1 ss.; e Speciale V., *La nuova legge sul lavoro a termine*, *GDLRI*, 2001, 1 ss. In giurisprudenza favorevoli a considerare ammissibili impieghi eccezionali o temporanei *ex multis* App.



Quanto ai profili regolativi del negozio, il *vinculum juris* della ragione, che impedisce a un datore e un lavoratore subordinato di accordarsi liberamente sulla previsione contrattuale dell'elemento accidentale del termine, salvo limitate eccezioni<sup>44</sup>, palesa che l'interesse perseguito dai contraenti non è sempre considerato meritevole di tutela dall'ordinamento. Sul datore verte un onere di specificazione scritta delle ragioni giustificatrici «di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» del termine finale, che debbono essere sufficientemente particolareggiate da rendere possibile la conoscenza della loro effettiva portata<sup>45</sup>.

Per quanto concerne l'aspetto organizzativo, l'imprenditore è obbligato anche a far corrispondere le ragioni all'attività di lavoro concretamente svolta secondo un principio di effettività. Ciò, per evitare la *desostanzializzazione* dell'onere formale della indicazione con scrittura delle ragioni e garantire la coincidenza tra il “motivato” e “divisato”.

Con riferimento ad entrambe questi profili assume centralità il controllo del giudice<sup>46</sup>. Particolarmente gravose per l'impresa sono le conseguenze che si riconnettono alla violazione della causalità necessaria<sup>47</sup>.

La necessità di superare queste rigidità si è espressa nella parziale liberalizzazione del termine.

### 3. Il comma 1-bis, art. 1, d.lgs. 368/2001 dopo il decreto di luglio. La libertà del «primo rapporto a tempo determinato»

In aggiunta alle ipotesi *extra ordinem* di esenzione dal requisito dell'art. 1, co. 1, d.lgs. 368/2001, per loro natura eccezionali<sup>48</sup>, il legislatore ha scelto di introdurre una fattispecie svincolata dalle ragioni di portata generale<sup>49</sup>. L'apposizione del termine in sé considerata è oggi facoltà libera, nel senso che non rilevano le ragioni private dell'assunzione a tempo determinato<sup>50</sup>. L'autonomia contrattuale individuale subisce solo i limiti legali dell'art. 1, co. 1-bis, d.lgs. 368/2001.

L'innovazione, sulla scia di un lungo processo evolutivo che ha mutato a fondo la funzione economico-sociale del contratto a tempo determinato, si iscrive nella cornice della direttiva Ce n. 70/99. La stessa Corte di Giustizia aveva avuto modo di affermare che la direttiva in questione «non obbliga gli Stati membri ad adottare una misura che imponga di giustificare ogni primo o unico contratto di lavoro a tempo determinato»<sup>51</sup>; né sembra trascurabile che nel bilanciamento complessivo della disciplina l'introduzione della libertà del primo

---

Cagliari 31.3.2011; Trib. Milano 6.7.2010; *contra* Trib. L'Aquila 7.7.2010. Cfr. Preteroti A., *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, Il lavoro pubblico e privato*, Santoro-Passarelli G. (a cura di), 2014, in corso di pubblicazione. Una recente Cass. 24.5.2011, n. 11358, nel tentativo di esprimere il nesso di causalità ragione-termine ha parlato con formula eloquente di “temporaneità relativa sufficientemente oggettivata”; che sembra aprire all'uso non meramente temporaneo del contratto. Cfr. anche Hernandez S., *Cause giustificatrici del contratto a termine ed eventuale nullità del contratto in assenza delle medesime*, DL, 2002, I, 32.

<sup>44</sup> V. *infra* e cfr. Massi E., *Contratti a termine dopo le recenti riforme*, DPL, 2013, Inserto n. 41, parte seconda, III ss..

<sup>45</sup> Cfr. Cass., 27.1.2011, n. 1931, *Mass. FI*, 2011, 34.

<sup>46</sup> L'operazione interpretativa che verte sull'idoneità astratta del negozio causale può essere ricompresa nel *genus* del controllo di legittimità *stricto sensu*. v. Cass. 23.2.2007, n. 4265, *RIDL*, 4, 2007, 863. E cfr. art. 30, co. 1, l. 183/2010, mod. art. 1, co. 43, l. 92/2012, sulla cui legittimità costituzionale v. C. cost. ord. 9.11.2011, n. 303, *GCiv*, 2011, I, 2768.

<sup>47</sup> In mancanza del rispetto del requisito della ragione ovvero in caso di non-corrispondenza tra la funzione preordinata nel contratto e la funzione aziendale effettivamente soddisfatta la clausola appositiva del termine è nulla (cfr. Preteroti, *op. ult. cit.*, 362 ss.), mentre è inefficace se manca la specificazione per iscritto. il contratto si considera a tempo indeterminato, e al lavoratore spetta un'indennità ai sensi di quanto previsto dall'art. 32 co. 5-7, l. 183/2010 (su cui v. Soccio G., *La conferma del carattere esaustivo dell'indennità risarcitoria nei casi di conversione del contratto a termine*, *RIDL*, 2013, 3, 642 ss.).

<sup>48</sup> Cfr. 10, co. 1,2,3,5,6, d.lgs. 368/200; art. 8, co. 2, l. 23.7.1991, n. 223, mod. da art. 7, co. 1, lett. d), d.l. 76/2013, conv. l. 99/2013; art. 20, co. 5-ter, lett. a-c, d.lgs. 276/2003. Cfr. art. 10, co. 4, d.lgs. 368/2001; art. 4, l. 151/2001. Di causale implicita – nel senso che le attività in cui è ammesso presuppongono temporaneità – può parlarsi per le c.d. “*startup innovative*” (v. *supra*, “le ragioni [...] si intendono sussistenti” *ex* art. 28, co. 2, d.l.179/2012, conv. mod. 221/2012). Cfr. anche art. 2, d.lgs. 368/2001 e C. cost. ord. 8.7.2009, n. 214. E v. per un caso particolare di “funzione sanzionatoria” del contratto a termine acausale anche i commi 1200 e 1210, art. 1, l. 296/2006..

<sup>49</sup> Cfr. la condivisibile impostazione di Casola M., *Come è possibile abusare di contratti a termine legittimi?*, *RIDL*, 2013, 552.

<sup>50</sup> Questa liberalizzazione mirata – cauto ritorno al diritto privato – rimette parzialmente in discussione l'idea del termine come elemento innaturale del contratto di lavoro subordinato. Quella di “contratto a termine acausale”, che uso per comodità espressiva, è però a mio sommo avviso una formula insincera, poiché tende a rimarcare, attraverso l'uso dell' *a* privativo, una non-caratteristica del contratto come suo elemento distintivo, ripercorrendo una relazione interna regola-eccezione tra causalità e acausalità, che mi sembra invero insussistente (di deroga ha invece parlato Trib. Milano, 19.5.2013, in <http://www.tosclavgiur.it/?cat=589>).

<sup>51</sup> Cfr. C. Giust. 11 novembre 2010, C-20/10, *Vino I*, *RIDL*, 2011, II, p. 860 ss.; e conf., peraltro tra le medesime parti, a favore della compatibilità con la direttiva della previsione legale di un primo ed unico contratto C. Giust. 22 giugno 2011, C-161/11.

contratto non costituisce un fattore di regresso vietato<sup>52</sup>. L'Accordo quadro, infatti, si prefiggeva l'obiettivo di «creare un quadro normativo degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato»: individuava la *misuse* nella successione incontrollata e lo qualificava *abuse* nella clausola 5 nell'ottica della prevenzione demandata alle normative nazionali<sup>53</sup>.

Il comma 1-*bis* nell'art. 1 del decreto n. 368, come originariamente inserito *ex l.* 92/2012, prende in considerazione la «ipotesi del *primo rapporto a tempo determinato*, di durata non superiore a 12 mesi, concluso tra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansioni, 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 (...)». Con riferimento a questa ipotesi il legislatore del 2013 – d.l. 76 – ha aperto ad una «eventuale proroga» del contratto seppure all'interno del limite massimo di 12 mesi<sup>54</sup>.

Al di là del, certo rilevante, coinvolgimento della somministrazione<sup>55</sup>, la c.d. “acausalità” è già di per sé una novità di non poco momento<sup>56</sup>.

Sul filo della contraddizione programmatica tanto con il *proclama* della “forma comune” (v. *supra*) quanto con quello di “contratto dominante” (art. co. 1, lett. a) l. 92/2012)<sup>57</sup>, la previsione rivela un certo *favor* verso l'uso del contratto e supera i limiti regolativi connessi al regime di causalità vincolata – salva la necessità della forma scritta della clausola del termine (*ex art.* 2) – e con essi il controllo giudiziario (v. *supra* e *infra*)<sup>58</sup>.

Il contratto coperto dalla norma della lett. a) diviene il modo ordinario di assumere a termine, poiché sostanzialmente sgravato dei vincoli regolativi che ne condizionavano l'uso<sup>59</sup>. Non solo. Aspira a divenire la modalità prevalente di assunzione, erodendo lo spazio giuridico pensato per altre “modalità di ingresso”, rimaste meno *prevalenti* di quanto il legislatore avesse previsto *per verbis scriptis*.

La dicotomia interna al d.lgs. 368/2001 tra contratto a termine acausale e causale è solo apparente. Secondo un recente giurisprudenza, infatti, nel caso di primo rapporto di durata inferiore a 12 mesi, «la *apposizione*, nel testo contrattuale, di una *motivazione circa il ricorso al contratto a termine* (cfr. *doc. 2 ric.*), si rivela *ultronea e sovrabbondante*, rimanendo irrilevante ai fini della *legittimità o meno del termine apposto al negozio e non potendo essere sindacata*

---

<sup>52</sup> Cfr. le condivisibili posizioni di Menghini, *Contratto a termine: nuove regole*, in *Commentario alla riforma Fornero*, Carinci e Miscione (a cura di), DPL, 2012, 98 ss. Di questa idea, con argomenti consimili, anche Voza R., *Il lavoro a tempo determinato dopo la riforma Fornero*, LG, 2012, 12, 1141 ss. E v. Franza G., *La riforma del lavoro a tempo determinato*, in *Riforma del lavoro*, Pellacani (a cura di), Milano, 2012, 54 – 56. Nonostante il d.l. 76 sia nuovamente intervenuto sui rinnovi e sui c.d. “*stop&go*” (contrappeso nel bilanciamento delle tutele nell'idea degli autori scriventi prima del d.l. 76) non sembra che sia mutata la sostanza del ragionamento: Casola, *op. ult. cit.*, 547 ss. V. anche Trib. Milano, 9 maggio 2013, in <http://www.tosclangiuir.it/?cat=589>, che sottolinea tanto il rispetto della clausola 3 quanto della clausola 5 dell'Accordo.

<sup>53</sup> Cfr. Corazza, *op. ult. cit.*, 499 ss.

<sup>54</sup> Il comma 2-*bis* dell'art. 4, che impediva la proroga del contratto c.d. acausale, è stato abrogato. Non è più dubitabile l'applicazione diretta dell'art. 4 alla proroga del contratto *ex art.* 1 co. 1-*bis*. Si è ritenuto da taluni di escludere comunque il requisito facendo leva su supposte «regole di logica di buon senso» (Massi, *op. ult. cit.*, prima parte, VII; v. anche Preteroti, *op. ult. cit.*, 380.). E vero poi che nell'ambito del contratto a termine “libero” con tetto temporale rigido una proroga motivata sarebbe una deviazione rispetto alla «specificità» del contratto a termine c.d. acausale (Alessi C., *Le modifiche in tema di lavoro a termine nel “decreto lavoro”: alcune osservazioni in tema di “acausalità” e proroga del contratto*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 188/2013, 12). La singola proroga muterebbe la propria libertà dalla libertà del termine, salvo ritenere la ragione della proroga il motivo specifico emerso con riferimento esclusivo alla necessità di prorogare (e per questa via considerarla inderogabile).

<sup>55</sup> Su cui v. Alessi, *op. ult. cit.*, 6 ss.

<sup>56</sup> Il legislatore era già intervenuto sulle c.d. *start-up* innovative, con termine tra i 6 e i 36 mesi, senza contingentamento e senza la necessità del primo rapporto tra le parti (cfr. art. 28, d.l. n. 179/2012, conv. in legge n. 221/2012, e per la definizione, art. 25, comma 2, d.l. n. 179/2012, conv. in legge n. 221/2012, così come modificato dall'art. 9, comma 16, d.l. n. 76/2013). Sembra trattarsi di casi di ragioni *in re ipsa*, cioè nell'oggetto dell'attività svolta, che, dunque, non può essere diverso da quello indicato dalla legge, pena la nullità della clausola. Secondo Voza R., *Il lavoro a tempo determinato dopo la riforma Fornero*, LG, 2012, 12, 1141 ss., infatti, «le ragioni oggettive che legittimano il ricorso al lavoro a termine, coincidono con le qualità soggettive del datore di lavoro». Cfr. anche Preteroti A., *op. ult. cit.*, 380.

<sup>57</sup> Aspetto messo in luce tra gli altri da Tosi P., *L'improbabile equilibrio tra rigidità “in entrata” e flessibilità “in uscita” nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro*, LG, 2012, 4-5, 813; e Ferraro, G., *Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile*, RIDL, 4, 2012, 567.

<sup>58</sup> Non è del tutto condivisibile che la formulazione presenterebbe una intrinseca contraddittorietà, poiché la libertà riservata al “primo contratto” spingerebbe i giudici ad interpretare più restrittivamente il requisito del comma 1. Infatti la *ratio* della “norma di libertà” non è privare di contrappesi la disciplina di tutela, ma trovare contrappesi diversi. Infatti neppure può parlarsi *stricto sensu* di un contrasto tra fattispecie causale e acausale. Semmai è sostenibile che laddove le parti di un primo contratto (o di una prima missione) di durata inferiore ai 12 mesi, per non rischiare, indichino i motivi dell'apposizione del termine, in ogni caso un simile contratto sarebbe coperto dalla portata liberalizzatrice del comma 1-*bis* e quelle ragioni sarebbero motivi giuridicamente irrilevanti (v. *infra*).

<sup>59</sup> I limiti, che impediscono di ritenere raggiunta una piena fungibilità, costituiscono i residui presupposti del controllo giudiziale: la qualificazione del “primo rapporto”, la verifica della sua durata e, forse (v. *supra*), le ragioni della sua eventuale proroga. La clausola vive ancora sotto la minaccia della caducazione e, in caso di mancato rispetto dei requisiti previsti dalla legge, il tempo determinato del rapporto si “tramuta” in indeterminato. Tuttavia la libertà del primo contratto indica che fungibilità c'è.

circa la sua sufficiente specificazione»<sup>60</sup>. Qualora si accogliesse un simile impostazione il contratto a termine acausale lett. a) del comma 1-*bis* (primo rapporto della durata massima di dodici mesi) sarebbe la regola inderogabile per le parti, che non potrebbero in teoria neppure scegliere di sottoporsi al regime causale<sup>61</sup>. Non c'è allora alcuna differenza ontologica tra le due forme, che sono infatti secondo il giudice «un'unica fattispecie»; più semplicemente un contratto a termine con i crismi del comma 1-*bis* è “acausale” indipendentemente dalla qualificazione in senso causale che ne danno le parti individuali (o collettive *ex* lett. b – v. *infra*).

È perciò fondamentale delimitare il campo operativo della libertà appositiva del termine. Sui requisiti della acausalità si è infatti profuso lo sforzo della dottrina. La norma precisa che si debba trattare del «primo rapporto» di lavoro<sup>62</sup> «a tempo determinato», a esclusione quindi di *stages*, tirocini, lavori socialmente utili – che rapporti di lavoro non sono – e di ogni altro rapporto a tempo indeterminato, incluso l'apprendistato<sup>63</sup>.

Nonostante l'avviso contrario di una buona parte della dottrina<sup>64</sup>, l'interpretazione restrittiva che vorrebbe escludere qualsiasi pregresso rapporto di lavoro (anche non «a tempo determinato»), non può essere accolta poiché violenta il disposto normativo<sup>65</sup>. Semmai c'è da affinare il posizionamento sistematico del contratto, non solo e semplicemente inteso a far incontrare *ex novo* datore e lavoratore, ma proiettato a permettere una forma flessibile e malleabile di sperimentazione libera dell'attitudine lavorativa a fini occupazionali<sup>66</sup>. Finalità quest'ultima perseguibile anche se tra le parti sia già trascorso un precedente rapporto a tempo indeterminato, ma non tutelata – cioè illegittima poiché considerata dalla legge e della direttiva europea a rischio di uso distorto – qualora invece un altro contratto a termine abbia preceduto.

L'intervento della contrattazione collettiva, ammesso oggi *ex* lett. b del comma 1-*bis*, rende in potenza la disciplina del contratto a termine ancora meno rigida.

### 3.1 L'esenzione dalle ragioni in «ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi»

L'ipotesi del secondo periodo del comma 1-*bis*, che disponeva un rinvio alla contrattazione collettiva per la previsione di ipotesi di esenzione dal comma 1, anche in tal caso estesa alla missione in somministrazione – possibile solamente per esigenze oggettive predeterminate e salvo il contingentamento legale al 6% – è stata sostituita dalla attuale lett. b) del comma 1-*bis*.

---

<sup>60</sup> Trib. Milano, 9.5.2013, in <http://www.tosclaryur.it/?cat=589>.

<sup>61</sup> Come a dire che i motivi dell'assunzione, dapprima condizioni imprescindibili di legittimità in virtù di apposita previsione legislativa, tornano nel campo dell'irrelevanza giuridica. E allora, per esempio, un primo contratto a termine con durata inferiore a dodici mesi e clausola causale è in realtà un contratto acausale. Le parti individuali non scelgono la disciplina a cui sottoporsi.

<sup>62</sup> La qualificazione in termini di primazia reale vieta un “secondo contratto acausale” (v. già circ. Min. Lav. 18/2012; e Preteroti, *op. ult. cit.*, 2014, 378), anche per non far scemare la finalità di prima sperimentazione (cfr. Voza, *op. ult. loc. cit.*). Sembra comunque ragionevole salvaguardare l'ipotesi di un tempo congruo trascorso tale da non riproporre i caratteri tecnici della precedente relazione e comunque a patto che le sperimentazioni successive vertano su profili non coinvolti dalla prima (ad esempio quando il lavoratore venga riassunto a distanza di tempo all'interno di una struttura riassetata da un programma di riorganizzazione della produzione). Cfr. Vallebona A., *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, 2012, 450, che fa però salva «la prova da parte del lavoratore della frode alla legge, desumibile, ad esempio, dall'utilizzo a rotazione degli stessi lavoratori a termine nella stessa azienda o nello stesso gruppo» (come già avvenuto per la c.d. “acausalità” *ex* art. 2, d.lgs. 368/2001, con sentenza del Trib. Roma, 5.4.2011). È d'altronde altamente probabile che i contratti collettivi tenderanno a far leva sulla “delega in bianco” loro conferita dalla lett. b del medesimo comma 1-*bis* per adeguare (e ampliare) ai vari contesti produttivi le tempistiche di assunzione e di riassunzione (cfr. par. successivo).

<sup>63</sup> Vallebona, *op. ult. loc. cit.* Ed infatti la specificazione del “tempo determinato” del primo rapporto sarebbe completamente inutile se non riferita *ex converso* ad un carattere eminente del rapporto pregresso.

<sup>64</sup> *Ex plurimis* Preteroti, *op. ult. cit.*, 377-379.

<sup>65</sup> Al proposito è vero che la finalità di “incentivazione ed elasticizzazione” espressa dalla norma pare riconnettersi ad una «relazione totalmente innovativa» (Circ. Min. Lav. n. 18 del 18.7.2012). Il primo rapporto dodecimestrale è una “prova lunga”, ossia il tempo complessivo nel corso del quale sperimentare la professionalità per verificare una futura inserzione nell'organico aziendale (Massi E., *Contratti a termine dopo le recenti riforme*, DPL, 2013, Inserto n. 41, parte prima, VI-VII); ma si tratta pur sempre di un argomento non decisivo. Infatti il termine “liberato” assolve anche ad un'altra, trascurata, finalità, forse anche più prossima al modello regolativo del rapporto di lavoro *ex* lett. a, comma 1-*bis*, e cioè l'inserimento a scopo occupazionale.

<sup>66</sup> Il legislatore contemplava già in via eccezionale questa possibilità per alcune categorie svantaggiate, come i lavoratori in mobilità, *ex* art. 8, co. 2, l. 223/1991, gli invalidi, *ex* art. 11, co. 2, l. 68/1999, i lavoratori anziani *ex* art. 75, co. 2, lett. b), l. 388/2000. Alla medesima finalità occupazionale di soggetti deboli rispondeva prima della sua abrogazione il contratto di inserimento (artt. 54 ss. del d.lgs. n. 276/2003). Il primo contratto a termine non è impedito dalla presenza di altri precedenti rapporti a tempo non determinato. La pericolosità dei rapporti a termine è infatti individuata infatti solo nella loro indiscriminata ripetizione, che è “illusione di stabilità” in “frode” alla legge.

Contrariamente al precedente disposto, sottoposto al tiro incrociato da critiche quasi unanimi<sup>67</sup>, la formulazione attuale affida *tranchatement* ai «contratti collettivi, anche aziendali<sup>68</sup>, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» il compito di individuare, senza vincoli, altre ipotesi in cui il requisito delle ragioni tecniche organizzative produttive o sostitutive non è richiesto<sup>69</sup>.

Si è trattato secondo la dottrina di un «positivo rilancio della autonomia collettiva»<sup>70</sup>.

L'affidamento alle parti collettive della previsione di «altre ipotesi» mostra che l'esenzione da sovrastrutture causative potrebbe essere solo eventuale<sup>71</sup>.

La «*delega in bianco*» apre alle parti sindacali uno spazio di intervento vasto che diventa disciplina ulteriore e diversa, ma non sostitutiva. Per quanto non diversamente previsto dal contratto collettivo trova applicazione la disciplina generale del d.lgs. 368<sup>72</sup>. Diversamente, accogliendo l'interpretazione ministeriale (circ. 35/2013), secondo la quale il disposto collettivo «va ad integrare quanto già previsto direttamente dal legislatore», la disciplina della lett. a) continuerebbe a fare da sfondo all'intervento della contrattazione collettiva. Quest'ultima ipotesi pare contraddetta dall'interpretazione testuale del comma 1-*bis*, che individua due ipotesi parigrado di esenzione dal requisito delle ragioni, consegnate l'una in mano ai soggetti individuali, con due limiti, l'altra in mano ai soggetti collettivi, senza limiti di sorta.

La previsione eventuale del contratto collettivo si combina allora con la disciplina del d.lgs. 368/2001 secondo un modulo a geometria variabile.

Salva la possibilità per le parti individuali di prescegliere il modello-base del primo rapporto della durata massima di dodici mesi, è presumibile che le parti collettive si muoveranno in analogia con la lettera precedente, prevedendo solamente che il contratto con termine senza ragioni del comma 1-*bis* abbia una durata diversa da 12 mesi, non sia solo il primo rapporto o possa essere preceduto da altro contratto a tempo determinato<sup>73</sup>. Conferme in tal senso sembrano arrivare dai primi esperimenti (cfr. par. succ.).

Nulla esclude che i contratti collettivi possano anche prevedere nuove causali, evidentemente diverse da quelle dell'art. 1 co. 1<sup>74</sup>. C'è da chiedersi se questi margini di intervento possano presentarsi appetibili per le parti

---

<sup>67</sup> Si trattava di una disciplina che peccava di vischiosità (in tal senso v. Preteroti A., *op. ult. cit.*, 382). I contesti produttivi che consentivano la stipula del contratto a termine in luogo di quello acasuale rappresentavano disincentivi alla fruizione della disciplina, sia in quanto alternativi al «primo contratto», sia in quanto potevano rappresentare nuovi presupposti del controllo di legalità (cfr. critico Menghini, *Contratto a termine: nuove regole*, cit., 101). Inoltre, elemento poco incoraggiante, il contingentamento al 6% era un limite invalicabile, in deroga al comma 7 art. 10. Cfr. anche Tosi P., *Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012*, WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT, n. 154/2012, 8, che parla di previsione «controproducente oltretutto illogica». Del resto la normativa si è rivelata tanto poco appetibile che nel primo anno di vita la contrattazione collettiva non ha ritenuto di farne uso (come preventivato da Ferraro, *op. ult. cit.*, 573). Osserva una dottrina (Voza, *op. ult. cit.*) che la formulazione oggi sostituita dalla lett. b del comma 1-*bis* dell'art. 1, d.lgs. 386/2001, presentava ugualmente delle elasticità notevoli, sebbene celate tra le pieghe di una formulazione affettata: il contratto a termine stipulato «in luogo» del primo rapporto nel massimo dodecimestrale non doveva necessariamente essere anch'esso il «primo» e non era gravato dal limite temporale. Ebbene, ciò proprio in quanto si trattava di causalità mascherata.

<sup>68</sup> La norma pare ispirata ad un principio unitario, in linea con l'A.I 28 giugno 2011, ribadito e precisato dal P.I. 31 maggio 2013. Non sembrerebbe in ipotesi idoneo un contratto separato, come il Ccnl Metalmeccanici (non sottoscritto da Fiom-Cgil) del 5.12.12. Fa salvo, in ogni caso, l'intervento ex art. 8, l. 148/2011, Lozito M., *Tendenze della contrattazione nazionale in materia di contratto a termine, part-time e apprendistato professionalizzante*, WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT – 186/2013, 10-11.

<sup>69</sup> Preteroti, *op. ult. loc. cit.*

<sup>70</sup> Costa D., Giovannone M., *Il lavoro a termine riformato*, in *Il lavoro riformato, Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale. Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, Michele Tiraboschi (a cura di), 178. La delega alla autonomia collettiva è in linea con quanto già previsto dall'art. 1, co. 2, d.lgs. 24/2012 con riferimento alla somministrazione (in attuazione della direttiva 2008/104/Ce), che ha aggiunto il comma 5-*quater* all'art. 20 del d.lgs. 276/2003.

<sup>71</sup> Alessi, *op. ult. cit.*, 12 ss., che però sembra prendere in considerazione solamente causali oggettive e soggettive.

<sup>72</sup> Qualora le parti collettive prevedano solamente un requisito soggettivo (o causale soggettiva) per l'assunzione, si dovrà considerare inesistente un limite massimo dell'unico contratto con causale di fonte collettiva e ci si dovrà riferire ai 36 mesi come limite temporale comprensivo di proroghe e rinnovi

<sup>73</sup> Non potrebbero invece derogare all'art. 4, d.lgs. 368/2001, prevedendo più proroghe o differenti attività di lavoro dopo la proroga.

<sup>74</sup> Diverse per una ragione di appetibilità della clausola collettiva (v. subito oltre). La contrattazione collettiva delegata si muove del resto in un quadro di razionalità di sistema. Ma si potrebbe nel caso sostenere che la previsione negoziale di causali sostanzialmente riconducibili nell'alveo del requisito legale dell'art.1, co. 1, escluso espressamente dal comma 1-*bis*, comporti la nullità della clausola del contratto collettivo per eccesso nell'esercizio della delega. Infatti la legge autorizza ad intervenire le parti collettive per prevedere ipotesi in cui «il requisito del comma 1 non è richiesto».

individuali (*rectius* per il datore), considerata la possibilità, in ogni caso, di ricorrere al contratto *ex lett. a)* dell'art. 1, co. 1-*bis*<sup>75</sup>.

Si vuole dire che se le parti collettive introducessero altre ipotesi più restrittive, i datori continuerebbero a fare prevalentemente uso della “norma di libertà”. Quindi è probabile che in sede di contrattazione collettiva si fruirà ampiamente della delega conferita per introdurre ulteriori momenti di liberalizzazione<sup>76</sup>. D'altronde non è escluso che l'introduzione di una peculiare causale o di una determinata condizione (*i.e.* causali soggettive<sup>77</sup> o incentrate su ipotesi situazionali legate a contesti produttivi specifici, anche territorialmente circoscritti, ovvero ancora limitazioni al turn-over) rappresenti la contropartita tecnica di un incremento del tasso di liberalizzazione per via pattizia dell'istituto (*i.e.* aumento del tempo massimo comprensivo di proroghe e rinnovi).

Ad ogni buon conto, il rischio concreto della “causale ulteriore” sta nella riproposizione delle stesse problematiche di legittimità dell'assunzione che avevano caratterizzato la causalità legale<sup>78</sup>, filtrate stavolta attraverso il contratto collettivo – salvo ritenere, come mi pare corretto fare, che la lett. a) abbia effetto “sanante” per i rapporti che vi rientrano<sup>79</sup>.

L'articolata *ratio legis* della disposizione sta in fin dei conti nella volontà di consegnare al contratto collettivo una funzione ordinante – ed espansiva – anche nella nuova area della acausalità, in consonanza con quanto già fatto con riferimento ad altri meccanismi di funzionamento del contratto a termine<sup>80</sup>. Alle parti sociali, purché organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, viene affidato un importante potere di gestione, riconoscimento che implica un'elevata fiducia nella contrattazione collettiva, divenuta depositaria ad ogni livello del concreto funzionamento del contratto a termine<sup>81</sup>.

Di grande interesse risulterà la possibile combinazione delle varie deleghe sparse per il d.lgs. 368/2001. Nel concreto potrebbe infatti risultare una disciplina che scardina – ovvero allenta notevolmente – tanto il limite regolativo della ragione, quanto il limite temporale del tetto a proroghe e rinnovi, quanto ancora i vincoli di contingentamento. Quindi, sebbene mi renda conto che si tratta di una eventualità piuttosto remota, potrebbe

---

<sup>75</sup> V. circ. Min. Lav. 29.8.2013, n. 35, che conferma che «la disciplina eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva in materia di contratto “acausale” va ad integrare quanto già previsto direttamente dal legislatore». La linea operativa ministeriale pare sancire la sconvenienza dell'introduzione *ex novo* di causali diverse.

<sup>76</sup> Cfr. l'ipotesi di accordo CCNL Alimentari, 19.11.2013, art. 38 (*infra*).

<sup>77</sup> Cfr. infatti oltre il CCNL Trasporto aereo e il CCNL Occhialeria.

<sup>78</sup> La clausola individuale di apposizione del termine contraria alla causale di matrice collettiva e priva della specificazione per iscritto delle ragioni sarebbe, a rigore, inefficace ex art. 1, co. 2. Se al di fuori delle ragioni della previsione collettiva (ossia insussistente in concreto) e neppure rientrante nei larghi margini delle causali elastiche del comma 1, la clausola del termine sarebbe in ogni caso nulla. Non è infatti necessario che l'autonomia individuale si riferisca per iscritto espressamente alla causale collettiva per incorporarla nel contratto, essendo sufficiente che il contratto individuale sia stipulato nell'ambito di applicazione del contratto collettivo. Mentre infatti la durata deve avere sempre forma scritta, la specificazione in atto scritto ai sensi del comma 2 dell'art. 1 delle ragioni riguarda infatti il solo contratto stipulato *ex* comma 1. Si può notare che potrebbe risultare particolarmente complessa l'indagine giudiziale sia perché andrà individuata la effettività della causale di matrice collettiva senza il necessario supporto dell'atto scritto, sia perché la clausola collettiva, differenzialmente dal “*causalone*” legale, deve essere interpretata tenendo conto primariamente della volontà delle parti sindacali *ex* art. 1362 c.c., con conseguente notevole complicazione dell'*iter* ermeneutico e argomentativo in sede giudiziale. Qualora le parti collettive tentino la strada della causale ulteriore, si ripropone il pericolo di una nuova stagione inflattiva del contenzioso legato all'apposizione del termine. Ciò, si intende, sempre che i contratti causali stipulati ai sensi della disciplina collettiva non rientrino nel campo di applicazione della lett. a) ovvero che non si tratti di meri requisiti soggettivi immediatamente riscontrabili (*v. supra e infra*).

<sup>79</sup> In un caso simile Trib. Milano, 29.5.2013, cit. V. quanto già detto *supra*. Il lavoratore non potrà mai invocare la nullità della clausola del termine per difformità dalla previsione collettiva qualora il contratto abbia durata pari o inferiore a dodici mesi e sia il primo rapporto. Cerco di spiegarmi con un caso pratico: qualora il contratto collettivo preveda una durata di ventiquattro mesi del primo rapporto a condizione della sussistenza di un requisito soggettivo, ad esempio un'età inferiore a 30 anni, il contratto individuale con durata 14 mesi, stipulato da un trentunenne sarebbe affetto da inefficacia/nullità parziale, con conseguente conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato; invece il primo contratto della durata di 12 mesi stipulato dallo stesso trentunenne non subirebbe il medesimo effetto.

<sup>80</sup> Ad oggi il contratto collettivo incide notevolmente nella disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (cfr. Preteroti, *op. ult. cit.*, 381 ss.). Il legislatore del d.l. 76/2013 ha provveduto ad una nuova e rilevante dismissione del controllo legale sull'uso del contratto a termine: riportando nuovamente i periodi di intervallo tra un contratto e l'altro a 10 e 20 giorni (a seconda di contratto della durata di meno o più di sei mesi, ed eliminabili dall'autonomia collettiva) *ex* art. 5, co. 3, abrogando la comunicazione obbligatoria ex art. 4, co. 2-*bis*; estendendo il contingentamento ai contratti acausali *ex* art. 10, co. 7. Sull'incidenza del contratto collettivo sulla disciplina del d.lgs. 368/2001, v. anche Lozito M., *Tendenze della contrattazione nazionale in materia di contratto a termine, part-time e apprendistato professionalizzante*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 186/2013.

<sup>81</sup> Cfr. Costa D., Giovannone M., *Il lavoro a termine riformato, in Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale. Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, Tiraboschi M. (a cura di), *Adapt Labour studies, e-book series*, n. 10, 175 ss.

riproporsi un problema – pratico – di compatibilità astratta con gli obiettivi fissati dalla direttiva Ce n. 70/99. La ripetizione di contratti immotivati del comma 1-*bis* e la rotazione incessante degli stessi lavoratori, potenzialmente legittima alla luce delle norme di diritto interno, evocerebbe infatti una ipotesi di uso abnorme del diritto<sup>82</sup>; ovvero la necessità di disapplicare la normativa interna a favore di quella comunitaria<sup>83</sup>.

Ebbene, da una parte la clausola 5 non è stata ritenuta dalla Corte di Giustizia sufficientemente chiara, precisa, incondizionata e dettagliata da spiegare efficacia diretta<sup>84</sup>; dall'altra l'individuazione della contrattazione collettiva come depositaria della funzionalità del contratto a termine rappresenta già nelle intenzioni del legislatore uno strumento indiretto di prevenzione degli abusi<sup>85</sup>. Dunque la lett. b) del comma 1-*bis* non contrasta con gli obiettivi fissati dal normatore comunitario.

La liberalizzazione concertata è una strada concretamente praticabile e garantista. Proprio le parti collettive sono infatti i soggetti più idonei ad indirizzare e coordinare la disciplina a seconda delle peculiari necessità legate al contesto produttivo - di settore, territoriale o aziendale – ovvero a esigenze riguardanti determinate categorie svantaggiate, certificando l'uso conforme della flessibilità<sup>86</sup>.

La contrattazione collettiva delegata, coinvolta a pieno titolo nel piano di *deregulation* del contratto a termine, possiede come visto importanti margini di manovra. I primi contratti collettivi nazionali che hanno dato attuazione alla delega conferita dall'art. 1, co. 1-*bis* lett. b) tendono all'ampliamento delle possibilità d'uso del contratto. La parti collettive talvolta introducono causali soggettive corrispondenti a categorie svantaggiate, talaltra dilatano i tempi del primo contratto, altre volte ancora permettono il secondo rapporto a termine acausale o la possibilità che un rapporto a tempo determinato *ex* comma 1 preceda il rapporto a termine libero<sup>87</sup>. Nel complesso la contrattazione nazionale, in attesa delle iniziative “di prossimità”, sembra per ora aver introiettato la vocazione occupazionale del contratto a termine, testimoniata anche dalle elevate percentuali di contingentamento concesse, con l'intenzione di superare in parte la dimensione meramente “sperimentativa” che connota la lett. a).

Senza pretesa di restituire un quadro sinottico degli interventi, è interessante osservare come la contrattazione in delega si sia mossa:

**a. CCNL Alimentari-Panificazione, 19.11.2013, imprese artigiane fino a 15 dipendenti, art. 38 (ipotesi di accordo)**

Il Ccnl ha previsto che: 1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato acausale ha una durata massima fino a 24 mesi comprensiva di proroghe<sup>88</sup> e rinnovi; 2. «tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa»; 3. infine, la contrattazione regionale può prevedere che al contratto acausale non si applichino i limiti quantitativi (contingentamento) della lett. d) dello stesso art. 38. La clausola collettiva, senza introdurre nuove causali, dilata i confini della lett. a) sia nel tempo che nell'oggetto. Il contratto acausale potrebbe infatti anche seguire un «rapporto di lavoro

---

<sup>82</sup> Figura su cui cfr. tra gli altri autorevoli studiosi Rescigno P., *L'abuso del diritto*, Bologna, 1998. Secondo Vallebona A., *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, 2012, 450, si configurerebbe in ipotesi una frode alla legge *ex* art. 1344 c.c..

<sup>83</sup> Cfr. condivisibilmente *contra* entrambe le ipotesi Casola, *op. ult. cit.*, 561 ss..

<sup>84</sup> Cfr. C. Giust. 15.4.2008, C-268/06, *Impact*; e C. Giust. 23.4.2009, C-378/380/07, *Angelidaki*. Di recente la Corte costituzionale con ord. 207/2013 ha rinviato nuovamente la questione di compatibilità tra diritto interno (d.lgs. 368/2001, art. 10, co. 4-*bis*) e diritto comunitario (clausola 5, A.Q. rec. dir. Ce 70/99) alla Corte di Giustizia, con riferimento alla vicenda della reiterazione dei contratti a termini del personale docente in supplenza.

<sup>85</sup> Il contratto collettivo soddisfa insomma il requisito di compatibilità che lega legge e direttiva, in quanto strumento idoneo e in ogni caso autorizzato dalla legge.

<sup>86</sup> Condivisibile in tal senso l'auspicio che «la contrattazione collettiva si muova in una logica di sussidiarietà coerente con le peculiarità delle categorie, dei territori e delle singole aziende coinvolte», in Costa D., Giovannone M., *Il lavoro a termine riformato*, in *Il lavoro riformato, Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale. Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, Michele Tiraboschi (a cura di), 179.

<sup>87</sup> La possibilità che il contratto acausale segua un precedente contratto dotato delle ragioni *ex* co. 1 potrebbe avere un effetto dissuasivo alla impugnazione del termine del primo contratto. Infatti una successiva assunzione a termine acausale farebbe decorrere il termine di decadenza nel corso del nuovo rapporto di lavoro. Il lavoratore, frenato dal *metus* potrebbe essere restio ad esercitare il diritto di impugnativa (*ex* art. 32, co. 3, lett. a, e co. 4, lett. a, l. 183/2010).

<sup>88</sup> L'uso del plurale potrebbe far ritenere la possibilità di prorogare più volte. L'art. 4, d.lgs. 368/2001, non pare tuttavia derogabile.

subordinato con la medesima impresa<sup>89</sup>; e la durata complessiva massima del rapporto, anche solo in parte regolato dal contratto acausale, è di 24 mesi<sup>90</sup>.

**b. (segue) parte II, imprese non artigiane fino a 15 dipendenti, art. 12 (ipotesi di accordo) (v. simile CCNL Alimentari, industria, 8.10.2013, art. 18).** Si prevede: 1. l'abolizione degli intervalli temporali dell'art. 5, co. 2, in caso di «assunzioni a termine acausali»; 2. l'esenzione del requisito:  $\alpha$ ) per il primo rapporto di durata non superiore ai 12 mesi «non prorogabili in tutte le ipotesi previste dalla legge»;  $\beta$ ) nelle seguenti ulteriori ipotesi<sup>91</sup>: I) secondo rapporto, della durata non superiore a quella del primo contratto e comunque non superiore a 12 mesi, comprensiva di eventuale proroga e per le stesse mansioni; II) rapporto a tempo determinato, che segue un contratto a termine stipulato ex art. 1, co. 1, d.lgs. 368/2001. Infine si precisa con una disposizione dalla portata novatrice dubbia che per far fronte a punte di intensa attività e a incrementi di attività produttiva «è consentita comunque [...] l'assunzione di lavoratori ai sensi dell'art. 1, co. 1-bis». L'ipotesi 1 corrisponde grosso modo all'ipotesi 1 valevole per le imprese artigiane, ma «il primo rapporto, 12 mesi massimo, non è prorogabile «nelle ipotesi previste dalla legge»<sup>92</sup>. Il tempo totale dell'acausalità, come nel caso delle imprese artigiane, raggiunge potenzialmente i 24 mesi totali, ma solamente come somma di due contratti acausali di 12 mesi<sup>93</sup>. Infine, salva la possibilità di precedenti rapporti a tempo indeterminato, è possibile stipulare un contratto ex art. 1 co. 1-bis, d.lgs. 368/2001, sia dopo un contratto a termine causale ex art. 1, co. 1, sia in tutte le altre ipotesi previste dalla legge (start-up innovative, art. 8 co. 2 223/1991, contratti di inserimento stipulati prima del 31.12.2012, etc).

**c. CCNL Trasporto Aereo, 2.8.2013, art. 28.** Si prevede: 1. un «limite temporale di 44 mesi, comprensivo di proroghe e rinnovi [...] in ordine ai contratti a termine ex art. 1 d.lgs. 368/2001», inclusi quindi quelli ex comma 1-bis; 2. un elenco di causali soggettive che esentano dal «causalone» (percettori di ammortizzatori in deroga, soggetti senza lavoro da un mese, donne con figli, giovani fino a 35 anni, lavoratori svantaggiati, studenti delle scuole superiori durante gli intervalli di frequenza per realizzare collegamento scuola-lavoro)<sup>94</sup>. Infine si individua nel 25% il limite quantitativo dei contratti acausali, salvo il diverso limite del 10 % per i contratti a termine di cui all'art. 1, d.lgs. 368, quindi sia acausali che causali, per lo svolgimento di specifiche attività (punto 5).

**d. CCNL Occhialeria, 9.11.2013, art. 23.** Si prevedono requisiti soggettivi, che devono sussistere al momento dell'assunzione per l'esenzione dal requisito delle ragioni del comma 1: soggetti percettori di ASPI con requisiti normali e/o ridotti e/o dell'indennità di mobilità; percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga; invalidi al 20%; inoccupati ultracinquantenni; iscritti alle liste ex l. 68/1999. La proroga è possibile, purché abbia ad oggetto, in via prevalente, la stessa attività lavorativa oggetto del rapporto iniziale.

#### **4. Il contratto a termine senza causale legale tra prima sperimentazione del rapporto lavorativo, rischio-turn-over e occupazione dei soggetti deboli. Un'occasione per giovani e non.**

Le possibilità regolative consegnate alle parti individuali dalla lettera a) e a quelle collettive dalla b), come oggi formulate, determinano una notevole espansione dell'uso e accrescono la percezione del progressivo mutamento della funzione socio-giuridico-economica del contratto a termine<sup>95</sup>. In linea generale lo sgravio dal requisito del comma 1 ha fatto venire meno il presupposto di controllo relativo alla clausola del termine, con l'effetto di: 1) alleggerire gli oneri a carico del datore, facilitando l'inserimento, il reinserimento o l'ingresso; 2) deflazionare il contenzioso relativo ai motivi del termine. Il contratto a termine acausale è perciò oggi al centro dell'attenzione degli agenti del mercato.

Il programma di sgravio degli oneri datoriali dipendenti dalla stipula di un contratto a termine, già intrapreso nel recente passato<sup>96</sup>, è spia evidente del fatto che il legislatore, a dispetto dei proclami di segno contrario, considera il contratto a termine una forma pienamente affidabile di rapporto di lavoro<sup>97</sup>.

---

<sup>89</sup> La formula è abbastanza ampia da ricomprendere tanto i rapporti a tempo indeterminato, sia «ordinario» sia nella forma dell'apprendistato (a mio modo di vedere già possibile alla luce della lett. a) del comma 1-bis); sia contratti a tempo determinato «di ogni tipo», inclusi i contratti di inserimento stipulati prima del 31 dicembre 2012. Non è invece possibile far precedere un contratto di lavoro a progetto; la *ratio* di una simile scelta non è chiara, ma di certo non faciliterà l'emersione del finto lavoro autonomo.

<sup>90</sup> Si tratta di una deroga ai 36 mesi totali dell'art. 5, co. 4-bis, che vengono confermati con riferimento ai contratti a termine stipulati ex comma 1, art.1. La deroga può spiegarsi quindi proprio con la volontà di «penalizzare» la scelta della acausalità.

<sup>91</sup> Per sciogliere le contorte aporie che deriverebbero da una lettura piana di un testo non accuratamente punteggiato, occorre anche chiarire che il complemento «nelle seguenti ulteriori ipotesi» si lega alla proposizione principale («il requisito delle ragioni giustificatrici [...] non è richiesto») e non al successivo aggettivo «non prorogabili». Infatti il secondo rapporto rientra nelle «ulteriori ipotesi» è già comprensivo di eventuale proroga.

<sup>92</sup> Ipotesi invero inesistenti, dopo l'abrogazione dell'art. 4, co. 2-bis. La proroga, ai sensi dell'art. 4, d.lgs. 368/2001, è quindi possibile.

<sup>93</sup> Il secondo contratto non può avere una durata inferiore al primo e ciascuno può al massimo durare 12 mesi. Il limite massimo, comprensivo di proroghe e rinnovi è, in ogni caso, di 36 mesi (v. punto 7 dell'art. 12, che conferma l'art. 5, co. 4-bis, d.lgs. 368/2001).

<sup>94</sup> Se ne deduce che è possibile stipulare anche un unico contratto acausale, purché «primo rapporto», della durata massima di 44 mesi, prorogabile, con la precisazione che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, co. 1, la proroga è possibile solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni ed in ogni caso la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore a tre anni.

<sup>95</sup> Casola, *op. ult. cit.*, 556.

<sup>96</sup> Cfr. art. 32, co. 3 e 5, l. 183/2010 (art. 1, co. 13, l. 92/2012). Peraltro l'ampliamento del termine di impugnazione stragiudiziale non ha più ragion d'essere alla luce dell'art. 7, co. 1, lett. c, n. 3, d.l. 76/2013, conv. mod. l. 99/2013.

Si deve anche considerare che l'idea di liberare il primo contratto – oggi emancipatosi dal legame con specifiche esigenze aziendali e riposante in una dimensione di sostanziale fungibilità – nasce all'interno di una congiuntura economica caratterizzata dalla presenza di elevati tassi di disoccupazione giovanile<sup>98</sup>

Allora il contratto assume *prima facie* la funzione di consentire una “prova lunga”<sup>99</sup>, per verificare la perseguibilità del rapporto. Sotto questo profilo l'acausalità fronteggia il reale problema di chi – soprattutto tra le professionalità medio-alte – cerca una occupazione: il primo ingresso. L'acuirsi del profilo sperimentatorio del contratto a termine acausale porta a ritenere il primo rapporto un «possibile surrogato funzionale del patto di prova nel contratto a tempo indeterminato»<sup>100</sup>, ma senza le rigidità di quello e con il beneficio di un tempo più lungo, che permetterà al lavoratore di mostrare le proprie capacità e quindi, una volta valutato idoneo, di incrementare le *chances* di veder continuare la relazione lavorativa. Il periodo annuale sembra insomma in grado di permettere un flusso informativo sufficiente ad evitare il c.d. “bidone”<sup>101</sup>.

Il contratto a termine *ex* comma 1-*bis* conquista uno spazio di utilizzo nelle zone limitrofe ed invade in parte, in quanto “primo contratto”, l'area che il legislatore aveva ritagliato per l'apprendistato, magnificato incoerentemente nella funzione di favorire l'ingresso del giovane con formule di stile prive di apprezzabile contenuto giuridico<sup>102</sup>. La dottrina ha infatti considerato la «eliminazione dell'istituto del contratto di inserimento (art. 1, comma 14, della legge in esame) e l'accentuazione della scarsa pregnanza della formazione nell'ambito del contratto di apprendistato (art. 1, comma 16 ss. della stessa)», fattori «indirettamente rilevanti rispetto al possibile maggior utilizzo del lavoro a tempo determinato [...]»<sup>103</sup>. Il che equivale a dire che il contratto a termine senza ragioni è polifunzionale, in quanto supplisce alla cancellazione dell'uno e alla perdita di appetibilità dell'altro<sup>104</sup>, con un impatto potenzialmente dirompente, nel breve termine, sulla bilancia del mercato<sup>105</sup>, e senza regressioni di tutela: il lavoratore a tempo determinato è infatti una figura garantita, sotto alcuni profili anche più e meglio dell'apprendista<sup>106</sup>.

La preferenzialità per il contratto a termine non si concreta necessariamente nell'erosione dell'apprendistato<sup>107</sup>. I due contratti, infatti, non si pongono in chiave alternativa, ben potendo il contratto a termine precedere l'assunzione in apprendistato<sup>108</sup>; ovvero, alla luce dell'interpretazione aperta delle lettera a) qui accolta o, in ogni caso, di iniziative collettive *ex* lett. b), anche seguirlo<sup>109</sup>.

---

<sup>97</sup> Infatti, mentre lo grava di disincentivi quasi insignificanti e comunque difficilmente in grado di assolvere alla funzione di spingere verso la stabilità i rapporti di lavoro (art. 2, co. 28-30, l. 92/2012), continua a disseminare l'ordinamento di ben più rilevanti agevolazioni, seppure limitate a determinate categorie (*ex* art. 4, co. 8-12, l. 92/2012, e reg. Ce 800/2008, art. 40, par. 2, 3 e 5)

<sup>98</sup> Cfr. le rilevazioni Istat relative al tasso di disoccupazione giovanile atteso, per il 2013, alle soglie del 36%.

<sup>99</sup> Circ. Min. Lav. 18.7.2012, n. 18, cit.

<sup>100</sup> Voza, *op. ult. loc. cit.*

<sup>101</sup> *Lemon* (en) nella teoria economica del “Market of the Lemons” di Akerlof, *op. ult. loc. cit.*

<sup>102</sup> Cfr. già prima della giuridificazione della prevalenza dell'istituto Carinci F., *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi-unico”)*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, 145/2012. E diffus. Levi A., *Il contratto di apprendistato riformato tra finalità occupazionali ed esigenze formative*, RIDL, 2013, I, 578 ss., ivi 581.

<sup>103</sup> L'intreccio tra profili negoziali e aspetti regolativi-organizzativi nel confronto tra contratto a termine e apprendistato rivela che «la proclamazione legale dell'apprendistato quale «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro» farà fatica a trovare attuazione nella realtà» (Menghini L., *Contratto a termine (art. 1, commi 9-13, l. n. 92/2012)*, LG, 2012, 10, 931) e che, d'altro canto, ha fatto la sua comparsa una “forma dominante di acquisizione di lavoro temporaneo”. Nota un peggioramento delle condizioni di utilizzabilità dell'istituto formativo Tosi P., *L'improbabile equilibrio tra rigidità “in entrata” e flessibilità “in uscita” nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro*, ADL, 2012, 4-5, 813 ss.. Mentre quindi il legislatore sbandierava il progetto di valorizzazione del tempo indeterminato, prendeva corpo parallelamente – e più silenziosamente – un piano ispirato ad un certo apprezzabile realismo e cioè il progressiva alleggerimento dei vincoli gravanti sul contratto a termine, nel solco però degli obiettivi tracciati dalla direttiva Ce n. 70 del 1999. Ed infatti, alla scelta di liberalizzare il contratto a termine, non è corrisposto alcun forte deterrente negoziale, se non il flebile tentativo di dilatare i tempi tecnici di non lavoro tra un contratto e l'altro, salvo poi ripensarci con d.l. 76/2013.

<sup>104</sup> V. Ferraro, *op. ult. cit.*, 570 ss.

<sup>105</sup> Zilio Grandi G., Sferrazza M., *Il termine nel contratto di lavoro: riflessioni a margine della riforma Fornero*, ADL, 2013, 3, 559 ss.

<sup>106</sup> Il lavoratore a termine è a tutti gli effetti un lavoratore subordinato: al contrario dell'apprendista ha diritto alla retribuzione corrispondente alle mansioni effettivamente svolte. Inoltre non può essere licenziato che per giusta causa.

<sup>107</sup> Nonostante possa determinare una riduzione dell'interesse ad investire in formazione. Cfr. Magnani, *op. ult. cit.*, 174.

<sup>108</sup> Lo stesso art. 1, d.l. 76/2013, sembra contemplare l'ipotesi quando individua genericamente tra i contratti di destinazione delle misure di stabilizzazione il contratto “a tempo indeterminato”, quale l'apprendistato è ai sensi del T.U. d.lgs. 167/2011.

<sup>109</sup> Cfr. infatti CCNL Alimentari (par. prec.). È perfettamente in linea con la funzionalità dei due contratti una sequela come quella indicata. Infatti mentre l'apprendistato dura quanto la formazione (indipendentemente dalla definizione di “contratto a tempo indeterminato”), con il primo contratto si sperimenta una effettiva capacità lavorativa pre-acquisita, senza accostamenti e senza formazione “sulla carta”.



Inoltre il contratto di apprendistato ha sofferto la lunga attesa del primo ingresso caratteristica del nostro mercato bloccato, che ha spostato l'asticella della "gioventù lavorativa" più in alto del limite legale dei 29 anni. Il contratto a termine supplisce a questa "carezza sopravvenuta"<sup>110</sup>.

È anche vero, come è stato notato<sup>111</sup>, che l'attuale conformazione del contratto a termine, in mancanza di una norma di salvaguardia simile a quella per l'apprendistato (ossia la condizione della stabilizzazione di una certa percentuale di lavoratori per poterne assumere altri), rende di fatto possibile un ampio *turn-over*. Si tratta come visto di una ipotesi legittima, ma non di una "tappa obbligatoria"<sup>112</sup>.

Questa considerazione svela un altro rilevante profilo di utilizzo del contratto a termine, solo parzialmente coincidente con il precedente; utilizzo in cui si calмира la funzione di (primo) inserimento e si valorizza la finalità puramente occupazionale che fa del contratto a termine una possibile arma contro la crisi del lavoro.

La liberazione del primo rapporto è infatti una risposta ben congegnata alla stagnazione del mercato e al blocco all'accesso. Il contratto del comma 1-*bis*, art. 1, d.lgs. 368/2001, rappresenterebbe uno «strumento di politica del lavoro»<sup>113</sup>, per smaltire la coda all'ingresso (v. *supra*) oggi formata in massima parte da appartenenti a categorie intrinsecamente connotate da debolezza e giovani da formare. È anche sostenibile, in considerazione della situazione di profonda difficoltà del sistema-lavoro, che la necessità di introdurre uno strumento idoneo a soddisfare «un'effettiva e concreta esigenza di flessibilità»<sup>114</sup>, possa far ritenere l'introduzione del contratto senza vincoli un arretramento protettivo non confliggente con l'obiettivo disposto dalla direttiva Ce n. 70/99<sup>115</sup>. Lo vocazione occupazionale del contratto a termine privo dell'obbligo di motivazione *ex* comma 1 assurge quindi a suo elemento "quasi-naturale".

La preminente finalità di consentire l'ingresso o la rioccupazione era già parte del corredo genetico dell'abrogato contratto di inserimento, che, come si ricorderà, era espressamente riservato a categorie considerate deboli, al pari del contratto a termine *ex* art. 8, co. 2, l. 223/1991, del contratto di apprendistato *ex* art. 7, co. 4, d.lgs. 167/2011, e della somministrazione *ex* art. 20, co. 5-*ter*, lett. a-c<sup>116</sup>. In questi casi la flessibilità a termine riduce il peso della disoccupazione di lungo periodo di individui deboli.

La condizione comatosa del mercato del lavoro odierno induce a riflettere sopra le necessità occupazionali reali. In tal senso, l'indubbia rilevanza della finalità occupazionale del contratto a termine, sia quando governato dai limiti della lettera a), art. 1, co. 1-*bis*, sia quando governato dall'autonomia collettiva, è dovuta alla parallela espansione oltre confini soggettivi ben definiti della categoria dei soggetti "deboli" che necessitano di un inserimento facilitato. Dall'analisi dell'istituto del contratto a termine acausale nell'attuale panorama giuridico-economico del mercato, deriva un'amara consapevolezza: le speciali necessità di flessibilità che sorreggevano la

---

<sup>110</sup> Il CCNL Trasporto Aereo, 2.8.2013, art. 28, ha previsto tra le ipotesi *ex* art. 1, co. 1-*bis*, lett. b) i «giovani con meno di 35 anni».

<sup>111</sup> Voza, *op. ult. loc. cit.*, critica che pare levarsi su di una contraddizione con il fine di prima sperimentazione del rapporto.

<sup>112</sup> Le imprese poco interessate al capitale umano, necessitano di puro lavoro temporaneo, spesso svolto da basse professionalità. In questi casi è maggiore il rischio-*turn over*. Altre imprese, che cercano professionalità medio-alte e per ragioni organizzative o di esigenze proprie devono puntare sulla formazione, tenderanno a spendere in risorsa-lavoro e saranno quindi propense a utilizzare uno stesso lavoratore ed incanalarlo in un percorso formativo adeguato. I due modelli di impresa a confronto trovano riscontro nella tassonomia dei contratti con finalità occupazionale. Infatti, se in un primo momento, per ogni datore sarà vantaggioso stipulare un primo contratto a tempo determinato, l'impresa che sposa il secondo approccio descritto mostrerà interesse verso la stabilizzazione dell'assunto, che potrà avvenire con contratto a tempo indeterminato ovvero con apprendistato. Altre imprese, costrette ad uno sguardo più a breve termine per ragioni sia strutturali che congiunturali, non possono impegnarsi in questa costosa operazione. L'utilizzo del primo contratto a termine acausale sarà approvvigionamento di occupazione genuina, all'insegna dei diritti e delle tutele, che i giovani con difficoltà ingressive non potrebbero conoscere altrimenti. L'investimento in formazione è comunque una buona garanzia di una successiva stabilizzazione per il lavoratore dotato. Lo è nel contratto a termine all'esito del quale l'impresa verificherà la profittabilità di un investimento, ma a maggior ragione nell'apprendistato, dove stabilizzare un certo numero di apprendisti è necessario *ex lege* per poter continuare ad assumerne. Nel senso che l'apprendistato è una forma di investimento reciproco v. Levi, *op. ult. cit.*, 582.

<sup>113</sup> Menghini, *Contratto a termine*, cit., LG, 929.

<sup>114</sup> Zilio Grandi G., Sferrazza M., *Il termine nel contratto di lavoro: riflessioni a margine della riforma Fornero*, ADL, 2013, 3, 559 ss.

<sup>115</sup> Osserva infatti Casola, *op. ult. loc. cit.*, che «se è vero, tuttavia, che la clausola di non regresso non determina un vincolo assoluto di immutabilità regolativa *in peius*, consentendo allo Stato membro di disporre un arretramento protettivo, purché connesso al perseguimento di un obiettivo diverso da quello dell'applicazione dell'accordo quadro, la liberalizzazione - sul piano causale - nell'accesso al primo (o unico) contratto a termine potrebbe essere motivata dall'esigenza di fronteggiare l'aggravamento della crisi economica attraverso un potenziamento delle occasioni di accesso al mercato del lavoro sotto forma di primo impiego».

<sup>116</sup> Nel parallelo tra i due il contratto stipulato ai sensi dell'art. 8, co. 2, appare strumento ben più accattivante per l'impresa. L'apprendistato dei lavoratori in mobilità è infatti reso poco interessante, dalla applicazione - comprensibile - delle tutele della l. 604/1966, in deroga all'art. 2, co.1, lett. m) dello stesso "Testo Unico dell'Apprendistato".

previsione di meccanismi agevolativi dell'inserimento dei soggetti deboli vengono oggi opportunamente generalizzate: la difficoltà ad accedere ai posti di lavoro riguarda infatti tutti o quasi<sup>117</sup>.

I nuovi meccanismi regolativi del contratto a termine avranno un impatto sicuro sulle forme che assumeranno le assunzioni, anche dei giovani, nel prossimo futuro. Il contratto deprivato delle ragioni oggettive è un approvvigionamento di manodopera legale senza rischio, con funzione informativa e con costi preventivabili<sup>118</sup>, ma al contempo una forma di lavoro sostanzialmente tutelata.

Il comma 1-*bis* rivela allora una natura di “misura congiunturale”, celata tra le pieghe di un istituto in grado di accompagnare giovani e meno giovani dentro un percorso di lavoro potenzialmente lungo quanto la crisi – grazie anche alla spinta propulsiva del contratto collettivo – di modo da affacciarsi al mercato del lavoro della ricostruzione senza essere nuovamente costretti a disperdere le energie in finti lavori autonomi, meno pagati, meno formativi, meno garantiti e, talvolta, sintomo di vero e proprio sfruttamento.

*fabrizio.ferraro@uniroma1.it*

---

<sup>117</sup> Speciale V., *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 153/2012, 4.

<sup>118</sup> Mimmo, *op. ult. cit.*, 5. Non presenta i vincoli della causalità di cui al par. 2.3.