

Marco Biasi

La (a)causalità del contratto a termine in Europa.
Riflessioni comparative sulle novità in Italia

Sommario: **1.** Premessa: oggetto e scopo dell'indagine. **2.** I presupposti per la valida apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato in Italia: breve ricognizione diacronica. **3.** La cornice europea. **3.1.** La "causalità" del termine come regola: Francia, Spagna, Finlandia e Norvegia. **3.2.** La "causalità" del termine come regola soggetta a (rilevanti) eccezioni: Germania e Svezia. **3.3.** La "acausalità" del termine come regola: Irlanda, Gran Bretagna e Olanda. **4.** Conclusioni.

1. Premessa: oggetto e scopo dell'indagine

Come suggerito dal titolo, il presente saggio intende indagare e confrontare le soluzioni di alcuni dei principali Paesi europei in materia di lavoro a termine¹, nel loro processo di adeguamento alla dir. 1999/70/CE² e nella fase, tutt'ora in corso, di – eventuale – “risposta” agli stimoli, anche “esterni”, frutto della crisi globale e dei suoi effetti sull'occupazione.

L'approfondimento in chiave comparata risulterà utile per meglio comprendere le profonde modifiche che hanno recentemente investito l'istituto in Italia e che hanno comportato, come verrà in seguito illustrato, il passaggio da un sistema legato alla sussistenza di ragioni obiettive per la valida apposizione del termine, salvo eccezioni, ad un regime di limitazioni di tipo quan-

¹ Per ragioni di spazio, l'analisi verterà sui presupposti per la valida stipulazione del contratto subordinato a tempo determinato e sulle regole vigenti in materia di successione di rapporti (i.e. il regime di proroghe e rinnovi), senza investire il regime sanzionatorio, nonostante l'ovvia considerazione per cui, specie nella materia *de qua*, la prevenzione degli abusi passi anche, se non soprattutto, dalla presenza di efficaci misure dissuasive (*rectius*, repressive).

² Dir. 1999/70/CE del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999 da UNICE, CEEP e CES.

titativo, legate a parametri individuali (durata complessiva del rapporto e numero di proroghe ammesse) e collettivi (percentuale di forza lavoro impiegata a tempo determinato dallo stesso datore di lavoro).

Se la c.d. “acausalità” dell’assunzione a tempo determinato costituisce oggi la regola nel nostro Paese, oltremodo interessante potrà apparire l’approfondimento avente ad oggetto gli ordinamenti che accolgono una prospettiva analoga, senza trascurare i sistemi che presentano soluzioni più affini alla previgente disciplina nazionale, nella comune esigenza, derivante dalla cornice europea (la quale esula, tuttavia, dal circoscritto campo di indagine del presente lavoro), di scongiurare gli abusi nella successione di rapporti a termine e di promuovere, pur con incerta convinzione, le forme di impiego *sine die*.

2. *I presupposti per la valida apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato in Italia: breve ricognizione diacronica*

Come noto, la normativa italiana in materia di contratto a termine ha registrato nel tempo continue oscillazioni³.

Se già la transizione dall’art. 1628 del cod. civ. del 1865 e all’art. 2097 del cod. civ. del 1942 aveva segnato la cifra di un’inversione di tendenza circa l’opportunità di fare dell’assunzione a termine o, specularmente, dell’impiego *sine die* la regola⁴, una svolta si è avuta nel successivo passaggio dall’enunciazione tassativa delle ragioni per la valida apposizione del termine (l. 18 aprile 1962, n. 230), integrabili in seguito con nuove ipotesi dalla contrattazione

³ Per un’analitica ricognizione, condotta in chiave diacronica, della normativa nazionale in materia di lavoro a termine, aggiornata all’estate del 2013, MENGHINI, *Art. 2097 – Durata del contratto di lavoro*, in CAGNASSO, VALLEBONA, *Dell’impresa e del lavoro*, artt. 2060-2098, t. I, in *Comm. Gabrielli*, 2013, p. 628 ss.; per una sintesi, ID., *La nuova disciplina del lavoro a termine del 2014: una rivoluzione utile, doverosamente provvisoria*, in *ADL*, 2014, 6, in corso di pubblicazione; MALIZIA, *Il contratto a tempo determinato nel lavoro privato e pubblico. Aspetti e linee di tendenza verso una nuova flessibilità socialmente ed economicamente sostenibile*, Edizioni Accademiche Italiane, 2014, p. 44 ss.; SARACINI, *Contratto a termine e stabilità del lavoro*, Editoriale Scientifica, 2013, p. 99; nonché, in precedenza, EAD., *Flexicurity e lavoro a termine: problematiche attuali e prospettive*, in ZOPPOLI L., DELFINO, *Flexicurity e tutele. Il lavoro tipico in Italia e in Germania*, Ediesse, 2008, p. 56 ss., ed ivi un interessante confronto tra la disciplina italiana in materia di lavoro a termine nel tempo e le emergenti istanze di *flexicurity* a livello europeo.

⁴ Sul significato, sul piano storico e sociale, di tale fondamentale mutamento di prospettiva, GAETA, *La dialettica stabilità-precarietà*, in CORAZZA, ROMEI, *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014, p. 139 ss.

collettiva (art. 23 l. 28 febbraio 1987, n. 56), alla norma generale di cui all'art. 1 d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368⁵, per effetto della quale l'assunzione a tempo determinato veniva ammessa “a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”.

Tale mutamento di prospettiva non ha peraltro comportato una radicale rivisitazione della disciplina della proroga, ammessa, nella l. 230/1962 (art. 2, co. 1) e nel d.lgs. 368/2001 (art. 4), per una sola volta ed in presenza di ragioni, nel primo caso, contingenti e imprevedibili, nel secondo, oggettive, oltre che, a partire dalla l. 24 dicembre 2007, n. 247, nel termine massimo, in ipotesi di “successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti”, di 36 mesi, comprensivi tanto delle proroghe, quanto dei rinnovi⁶.

Ciò che merita di essere sin da subito sottolineato è che, come affermato a chiare lettere dalle Sezioni Unite n. 4588 del 2006⁷, l'evoluzione normativa in materia non aveva, sino ad oggi (v. *infra*), alterato, ma, al contrario, confermato il ruolo del contratto a termine quale eccezione alla regola costituita dal contratto a tempo indeterminato.

Proprio attraverso tale filo conduttore si era mossa la giurisprudenza largamente maggioritaria, che, nel vigore del d.lgs. 368/2001, aveva ritenuto che la ragione per l'apposizione del termine non dovesse essere solo specificata nel contratto, ma che dovesse altresì risultare legata a ragioni temporanee⁸, se non eccezionali⁹, quand'anche “riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”¹⁰.

⁵ MENGHINI, *L'apposizione del termine*, in MARTONE *Contratto di lavoro e organizzazione. Contratto e rapporto di lavoro*, IV, in PERSIANI, CARINCI F., *Trattato di diritto del lavoro*, tomo 1, Cedam, 2012, p. 212 ss.

⁶ Art. 5, co. 4-bis d.lgs. 368/2001, introdotto dall'art. 1, co. 40 lett. b) l. 247/2007, su cui SPEZIALE, *La riforma del contratto a termine dopo la legge n. 247/2007*, in RIDL, 2008, I, p. 181 ss.; ALESSI, *La flessibilità del lavoro dopo la legge di attuazione del protocollo sul welfare: prime osservazioni*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, 2008, p. 68.

⁷ Cass. S.U. 2 marzo 2006, n. 4588, in NGCC, 2007, I, p. 187, con nota di DI MONTESAR-CHIO, *L'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56: una delega in bianco a favore delle parti sociali*; conf. Cass. 21 maggio 2008 n. 12985, in FI, 2008, I, c. 3569 e, da ultimo, Cass. 18 ottobre 2013 n. 23702, in Rep. FI, 2013, *Lavoro (rapporto)*, n. 827.

⁸ Cass. 27 aprile 2010 n. 100033, in RIDL, 2011, II, 41, con nota di RAIMONDI, *La Cassazione conferma la natura temporanea delle causali giustificative del termine*.

⁹ Per un riepilogo della giurisprudenza di merito espressasi sul punto, SPEZIALE, *Il contratto a termine: nuove disposizioni e regime sanzionatorio*, in FIORILLO, PERULLI, *Rapporto individuale e processo del lavoro*, vol. II, *Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli, 2014, p. 144; ALESSI, *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Giappichelli, 2012, p. 62 ss.

¹⁰ Art. 21 d.l. 25.6.2008 n. 112, convertito in l. 6.8.2008, n. 133, su cui FERRARO, *Il contratto*

Tale rapporto di regola/eccezione tra assunzione *sine die* e contratto a termine ha ricevuto espresso riconoscimento pure dalla successiva l. 28 giugno 2012, n. 92, che, individuando nel contratto a tempo indeterminato la “*forma comune di rapporto di lavoro*”¹¹, e non più la “*regola*”¹² (in apparenza, senza notevoli discrepanze¹³, ma secondo una formula più vicina, anche nella *ratio*, alla normativa Europea¹⁴), già dal suo *incipit* sembrava confermare nelle intenzioni l’idea di rendere il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la modalità di impiego “*dominante*”¹⁵.

Tale progetto, peraltro, rientrava nella logica della c.d. “Riforma Fornero” di riduzione della flessibilità in entrata e di contestuale apertura verso una maggiore flessibilità in uscita¹⁶, estrinsecatasi poi nei fatti in una stringente limitazione al lavoro autonomo¹⁷, ma non altrettanto al lavoro a termine, il cui utilizzo è sembrato, al contrario, ricevere una significativa spinta da tale intervento legislativo¹⁸.

a tempo determinato nel d.l. 25 giugno 2008, n. 112, conv. in legge 6 agosto 2008, n. 133 (c.d. manovra d'estate 2008), in ID, *Il contratto a tempo determinato*, Giappichelli, 2008, p. 45 ss.

¹¹ Art. 1, co. 1 d.lgs. 368/2001, così come modificato dall’art. 1, co. 9 lett. a) l. 92/2012.

¹² Art. 1, co. 1 d.lgs. 368/2001 nella prima versione, frutto dell’inserimento da parte dell’art. 1, co. 39 l. 247/2007, su cui si leggano le riflessioni di GAROFALO D., *Riforma e controriforma della disciplina del contratto a termine*, in D’ONGHIA, RICCI M., *Il contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, Giuffrè, 2009, p. 85 ss.

¹³ ALESSI, *Le modifiche in tema di lavoro a termine nel “decreto lavoro”: alcune osservazioni in tema di “acausalità” e proroga del contratto*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”, 2013, 188, p. 4; GHERA, *Il contratto di lavoro oggi: flessibilità e crisi economica*, in DLRI, 2013, p. 692; TOSI, *Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92 del 2012*, in DRI, 2012, p. 960; VOZA, *Le oscillazioni del pendolo: flessibilità e rigidità nell’accesso al lavoro subordinato dopo la legge Fornero*, in RGL, 2012, p. 664; contra, CASOLA, *Come è possibile abusare di contratti a termine legittimi?*, in RIDL, 2013, I, p. 552.

¹⁴ 6° Considerando dell’Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla Dir. 1999/70/CE del 28 giugno 1999.

¹⁵ Art. 1, co. 1 lett. a) l. 92/2012, su cui GHERA, *Le finalità della riforma del mercato del lavoro Monti-Fornero*, in CHIECO, *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, 2013, p. 21 ss.

¹⁶ TOSI, *L’improbabile equilibrio tra rigidità “in entrata” e flessibilità “in uscita” nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro*, in ADL, 2012, p. 813 ss.; BALLESTRERO, *Declinazioni di flexicurity. La riforma italiana e la deriva spagnola*, in LD, 2012, p. 441 ss.

¹⁷ PERSIANI, *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in RIDL, 2013, I, p. 827 ss.; SPEZIALE, *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”, 2012, p. 2.

¹⁸ BANO, *Il contratto dominante e la noia del posto fisso*, in LD, 2012, p. 508; CHIUSOLO, *Il contratto a termine*, in FEZZI, SCARPELLI, *Guida alla Riforma Fornero. I Quaderni di Wikilabour*, 2012, p.

Del resto, proprio con riferimento al requisito della giustificazione del termine, con la l. 92/2012¹⁹ veniva generalmente ammessa la stipulazione di un primo contratto a termine “acausale”²⁰, quando in precedenza l’esclusione dall’obbligo di indicare la ragione giustificativa di cui all’art. 1 d.lgs. 368/2001 aveva tutt’al più riguardato ipotesi eccezionali, legate alla particolare natura dell’attività, ai periodi dell’anno o alle caratteristiche soggettive del lavoratore²¹.

Si trattava, a tutta evidenza, di una soluzione altamente innovativa per l’ordinamento, accolta positivamente dalle autorevoli voci²² che hanno sostenuto come la descritta “*liberalizzazione del primo contratto a termine*”²³ non si ponesse in conflitto con l’allora vigente regola generale della necessaria giustificazione del termine, né, tantomeno, con l’obbligo, di matrice europea, di reprimere gli abusi nell’utilizzo di tale tipologia contrattuale, legati alla successione di assunzioni a termine, e non al caso di un primo, isolato contratto²⁴.

Sempre l’art. 1, co. 1-*bis* d.lgs. 368/2001 legittimava, nella sua prima formulazione, la contrattazione collettiva a consentire la stipulazione di uno o più contratti a termine – dubbiamente²⁵ – “acausali”, a due condizioni: a)

15. Nel senso della contraddittorietà tra gli scopi dichiarati dalla riforma e le modifiche alla disciplina del lavoro a tempo determinato, SCOGNAMIGLIO, *Commento alla legge 28 giugno 2012, n. 92 sulla riforma del diritto del lavoro*, in RIDL, 2013, I, p. 790; BOLLANI, *Lavoro a termine, somministrazione e contrattazione collettiva in deroga*, Cedam, 2013, p. 15; DI PAOLA, FEDELE, *Le modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato*, in PALLADINI, *La riforma del lavoro. Primi orientamenti giurisprudenziali dopo la legge Fornero*, Giuffrè, 2013, p. 19; FALERI, *Flessibilità del lavoro e precarietà dei lavoratori dopo la riforma Fornero*, in LD, 2012, p. 519.

¹⁹ Art. 1, co. 9 l. 92/2012.

²⁰ L’art. 1, co. 1-*bis* lett. a) prevedeva che il requisito di cui all’art. 1, co. 1 d.lgs. 368/2001 non venisse richiesto nell’ipotesi di “*primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro... e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione... nella forma del contratto a tempo determinato...*”.

²¹ Si fa qui riferimento alla disciplina relativa al trasporto aereo e servizi aeroportuali (art. 2 d.lgs. 368/2001) e ai servizi postali (art. 2, co. 1-*bis* d.lgs. 368/2001), nonché al contratto a termine di durata fino a 12 giorni (art. 1, co. 4 d.lgs. 368/2001), oltre alle regole speciali per i dirigenti (art. 10, co. 4 d.lgs. 368/2001): per un riepilogo, MIRANDA, *Il nuovo contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, Cedam, 2007, p. 84 ss.

²² MENGHINI, *Contratto a termine (art. 1, commi 9-13, l. n. 92/2012)*, in LG, 2010, p. 928.

²³ TREU, *Uno sguardo d’insieme. Punti di forza e criticità della riforma*, in AA.VV., *Treccani. Il libro dell’anno del diritto 2013*, Istituto della Enciclopedia Italiana, 2013, p. 329.

²⁴ Diffusamente, DE MICHELE, *Il contratto a tempo determinato*, in CINELLI, G. FERRARO, MAZZOTTA, *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, 2013, p. 43 ss., anche per i riferimenti alla giurisprudenza della Corte di Giustizia.

²⁵ L’uso di tale avverbio si spiega sulla scorta del requisito *sub* b) sopra indicato, che pre-

entro il limite del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva; b) nell'ambito di un "processo organizzativo" caratterizzato dall'avvio di una nuova attività, per il lancio di un nuovo prodotto, per l'introduzione di un cambiamento tecnologico, in vista di una fase supplementare di un progetto di ricerca, ovvero per il rinnovo o la proroga di una commessa²⁶.

Poco dopo, tuttavia, il d.l. 28.6.2013, n. 76²⁷, in un'ottica di "esaltazione del ruolo della contrattazione collettiva anche di secondo livello"²⁸, ha attribuito, in luogo della previsione da ultimo richiamata, alla contrattazione – di livello anche aziendale – la facoltà di individuare altri casi in cui può essere validamente stipulato un contratto a tempo determinato, in aggiunta all'ipotesi del primo contratto a termine "acausale" e, soprattutto, senza i relativi limiti²⁹, secondo un modello di rinvio già sperimentato con l'art. 23 l. 56/1987³⁰.

Da ultimo, però, è come noto intervenuto il d.l. 20 marzo 2014, n. 34³¹ (convertito, con modifiche, con l. 16 maggio 2014, n. 78³²), che ha soppresso

sentava notevoli affinità con un elenco di causali tipizzate dal legislatore, o "macro-causali", come efficacemente sostenuto da GIOVANNONE, TIRABOSCHI, *Il lavoro a termine nuovamente riformato*, in TIRABOSCHI, *Il Lavoro riformato*, Giuffrè, 2013, p. 178; similmente, GIUBBONI, *La flessibilità del lavoro nella legge n. 99 del 2013*, in MGL, 2013, 10, p. 659; MORONE, *La nuova disciplina dei contratti a tempo determinato*, in PERSIANI, S. LIEBMAN, *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, Utet, 2013, p. 70.

²⁶ ZILIO GRANDI, SFERRAZZA, *Il termine nel contratto di lavoro: riflessioni a margine della Riforma Fornero*, in ADL, 2013, p. 562 ss.

²⁷ Convertito con l. 9.8.2013, n. 99.

²⁸ COSTA, GIOVANNONE, *Il lavoro a termine riformato*, in TIRABOSCHI, *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale. Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, Adapt University Press, 2013, p. 176.

²⁹ Art. 7, co. 1 lett. b) d.l. 76/2013, che ha introdotto l'art. 1, co. 1-bis lett. b) d.lgs. 368/2001, su cui MISCIONE, *I contratti di lavoro a termine 2013*, in LG, 2013, Speciale, p. 15.

³⁰ GIUBBONI, *Lavoro a tempo determinato e dintorni*, in Av.Vv., *Il libro dell'anno del diritto 2014*, Istituto della Enciclopedia Italiana, 2014, p. 350; BIASI, *Retribuzione di produttività, flessibilità e nuove prospettive partecipative*, in RIDL, 2014, I, p. 357.

³¹ MISCIONE, «Jobs Act», con un primo decreto-legge ed un ampio disegno di legge-delega, in LG, 2014, p. 305 ss.; BALLESTRERO, *Così si scambia la regola con l'eccezione*, in L&W, 2014, 4, p. 13 ss.; GOTTARDI, *Osservazioni alla nuova disciplina del contratto a termine*, ibidem, p. 21 ss.; MARIUCCI, *Un decreto da cambiare che contraddice il Jobs Act annunciato da Renzi*, ibidem, p. 25 ss.; SPEZIALE, *Totale liberalizzazione del contratto a termine*, ibidem, p. 30 ss.; TIRABOSCHI, GIOVANNONE, *Jobs Act: come cambia il contratto a termine*, in GL, 2014, 12, p. 14; TIRABOSCHI, TOMASSETTI, *Il nuovo lavoro a termine*, in TIRABOSCHI, *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro*, Adapt University Press, 2014, p. I ss.

³² BROLLO, *La nuova flessibilità "semplificata" del lavoro a termine*, in ADL, 2014, 3, p. 566 ss.;

in toto il requisito della causale, consentendo la “libera” – ossia “sempre *acausale*”³³ – assunzione di un lavoratore a tempo determinato, nel limite “*di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe*”.

Come anticipato in premessa, la nuova disciplina non prescrive più il rispetto di parametri di tipo qualitativo (la presenza di ragioni oggettive per la valida apposizione del termine), sostituiti, oggi, da requisiti di natura quantitativa e di carattere, tanto assoluto (durata del contratto e numero proroghe, fissati nel massimo, rispettivamente, di 36 mesi e di 5), quanto relativo (percentuale non superiore al 20% della forza lavoro assunta a termine sul totale³⁴, fatte salve le rilevanti eccezioni, legali e convenzionali, di cui all’art. 10, co. 7 d.lgs. 368/2001³⁵).

CARINCI F., *Il diritto del lavoro che verrà (in occasione del congedo accademico di un amico)*, *ibidem*, p. 655 ss.; SFERRAZZA, ZILIO GRANDI, *Legge n. 78/2014 e politiche del lavoro*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*, 2014, 220; GRAGNOLI, *Ulteriori novità sul contratto di lavoro a tempo determinato*, in *LG*, 2014, p. 529 ss.; ID., *L’ultima regolazione del contratto a tempo determinato. La libera apposizione del termine*, *ivi*, 2014, p. 434 ss.; ROMEO, *Il lavoro a tempo determinato a fine corsa? Jobs act tra semplificazioni e criticità*, in *MGL*, 2014, p. 440 ss.; TIRABOSCHI, TOMASSETTI, *Lavoro a termine: i dubbi dopo la conversione del decreto*, in *GL*, 2014, 22, p. II ss.; TUFO, MINEO, *Ancora nuove regole per il lavoro a termine*, in BORTOLAMEI, DI STEFANO, MATRUNDOLA, *La riforma infinita alla prova del Jobs Act*, in *Quad. Fondazione Marco Biagi*, 2014, 2, p. 15 ss.; DE LUCA L., *Prospettive di politica e diritto del lavoro: di compromesso in compromesso cresce la flessibilità, ma non solo (prime riflessioni su Jobs Act e dintorni)*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, 2014, p. 217.

³³ MISCIONE, «*Jobs Act*», *cit.*, p. 309.

³⁴ Va, tuttavia, sottolineato che l’osservanza di quest’ultimo limite, a prescindere dalle difficoltà di carattere pratico nell’esercitare un simile controllo numerico, specie nelle imprese non sindacalizzate (BALLESTRERO, *Così si cambia*, *cit.*, p. 14; MARIUCCCI, *Un decreto da cambiare*, *cit.*, p. 27; BROLLO, *La nuova flessibilità*, *cit.*, p. 586), non risulta espressamente presidiata, nella versione dell’art. 1, co. 1 d.lgs. 368/2001 risultante dalla legge di conversione del d.l. 34/2014, dalla minaccia della conversione, ma solo da una sanzione amministrativa, il che ha indotto parte degli interpreti a ritenere che la seconda abbia di fatto sostituito la prima (MAGNANI, *La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato: novità e implicazioni sistematiche*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, 2014, p. 9; SANTORO, *Le nuove sanzioni per il contratto a termine*, in *GL*, 2014, 22, p. XIII), anche se vi è chi ha sostenuto che non si debba necessariamente trattare di una sanzione esclusiva e che vi possa essere tuttora spazio per la riqualificazione in rapporto a tempo indeterminato (GRAGNOLI, *Ulteriori novità sul*, *cit.*, p. 530).

³⁵ TIRABOSCHI, TOMASSETTI, *Il nuovo lavoro a termine alla prova dei contratti collettivi*, in TIRABOSCHI, *Jobs Act: il cantiere aperto*, *cit.*, p. 22 ss.; sul possibile impatto dell’art. 8 l. 14 settembre 2011, n. 148 sulla materia *de qua*, SPEZIALE, *Totale liberalizzazione*, *cit.*, p. 31 ss.

3. *La cornice europea*

Stando al vigente art. 1, co. 1 d.lgs. 368/2001, il contratto a termine si porrebbe ancora come eccezione rispetto all'impiego *sine die*, che, si legge, “*costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*”.

Alla luce dell'attuale normativa nazionale in materia di lavoro a termine, tuttavia, molte voci hanno, non senza valide argomentazioni, di recente giudicato tale inciso “*distonico*”³⁶, “*anacronistico*”³⁷ o “*evanescente*”³⁸, se non addirittura meramente “*simbolico*”³⁹, pur non mancando chi, al contrario, ha osservato come la presenza dei nuovi limiti quantitativi continui a segnalare lo sfavore verso il contratto a termine e la preferenza verso l'impiego *sine die*⁴⁰.

Proprio qui sta il punto.

Come è noto, la disciplina italiana si inserisce nel contesto della normativa europea in materia di contratto a termine ed in particolare della dir. 1999/70/CE⁴¹, che, dispone, sin dal Preambolo dell'Accordo Quadro alla stessa allegato, che il “*contratto a tempo indeterminato è e continuerà ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro*”.

Tuttavia, come anticipato in premessa, nel seguente lavoro non si intende valutare la conformità della nuova disciplina nazionale con i dettami del legislatore europeo⁴², così come interpretati (e valorizzati) dalla fondamentale e copiosa giurisprudenza della Corte di Giustizia⁴³, bensì mettere a confronto

³⁶ TIRABOSCHI, TOMASSETTI, *Il nuovo lavoro a termine*, cit., p. II; similmente, DELL'ARINGA, *Jobs Act: le misure per il rilancio dell'occupazione*, in *GL*, 2014, 12, p. 13.

³⁷ ROMEO, *Il lavoro a tempo*, cit., p. 442, peraltro già con riferimento alla novella di cui alla l. 92/2012; similmente, BALLESTRERO, *Così si cambia*, cit., p. 13 e 14; IANNIRUBERTO, *Quale futuro per il contratto a tempo indeterminato?*, in *ADL*, 2014, 2, p. 361.

³⁸ BROLLO, *La nuova flessibilità*, cit., p. 570.

³⁹ GOTTARDI, *Osservazioni alla nuova disciplina*, cit., p. 22.

⁴⁰ MENGHINI, *La nuova disciplina*, cit.

⁴¹ In tema, ampiamente, CORAZZA, *Il lavoro a termine nel diritto dell'Unione Europea*, in DEL PUNTA, ROMEI, *I rapporti di lavoro a termine*, Giuffrè, 2014, p. 1 ss.; FRANZA, *Il lavoro a termine nell'evoluzione dell'ordinamento*, Giuffrè, 2010, p. 137 ss.

⁴² MENGHINI, *op. ult. cit.*; CARINCI F., *Il diritto del lavoro che verrà*, cit., p. 664 e 665; TIRABOSCHI, TOMASSETTI, *Il nuovo lavoro a termine*, cit., p. 17 ss.; RYMKEVICH, *Il cosiddetto “Jobs Act” e la Direttiva europea 99/70/CE sul lavoro a tempo determinato: alcuni elementi critici a confronto*, in BORTOLAMEI, DI STEFANO, MATRUNDOLA, *La riforma infinita*, cit., p. 25 ss.

⁴³ Per un riepilogo della giurisprudenza europea, GOTTARDI, *La giurisprudenza della Corte di Giustizia sui contratti di lavoro a termine e il suo rilievo per l'ordinamento italiano*, in *RGL*, 2012, I, p. 721 ss.

le soluzioni adattate in altri Paesi europei, anch'essi tenuti al rispetto della medesima cornice⁴⁴.

Una particolare attenzione verrà riservata al requisito della giustificazione per l'apposizione del termine (al primo contratto, nonché alle proroghe e ai rinnovi), e, specularmente, allo spazio per l'assunzione a termine "acausale", valutando, in ipotesi, le altre misure approntate al fine di scongiurare gli abusi – si badi – nella "successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato", in conformità alla celebre clausola 5 dell'Accordo Quadro allegato alla dir. 99/70/CE.

Si è qui scelto di seguito di raggruppare i Paesi sulla base del rilievo attribuito al requisito della giustificazione del termine già dal primo contratto, non tanto sul presupposto per cui si tratti necessariamente della misura maggiormente protettiva⁴⁵, quanto nell'intento di seguire, anche sul piano espositivo, il percorso della normativa nazionale dalla "causalità" come regola generale all'introduzione di rilevanti eccezioni alla stessa, sino alla pressoché totale "liberalizzazione" – sul piano "qualitativo" – dell'assunzione a tempo determinato "acausale".

3.1. La "causalità" del termine: Francia, Spagna, Finlandia e Norvegia

Nell'esame comparato, sembra opportuno partire dall'analisi della normativa di un Paese che presenta una soluzione sotto molti aspetti simile a quella italiana del più recente passato.

⁴⁴ Per un esame in chiave comparata, AA.VV., *Comparative Labour Law Dossier: Temporary Work and Fixed-Term Contracts*, newsletter, 2014, 44; DEL CONTE, FRATELLO, *I contratti a termine in Europa: spunti per un'analisi comparata*, in *Boll. Spec. Adapt*, Marzo 2012; CARUSO, SCIARRA, *Flexibility and Security in Temporary Work: A Comparative and European Debate*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2007, p. 56; AA.VV., *Ricerche. Il lavoro a termine in Europa: sviluppo, modelli regolativi e tendenze*, in *DRI*, 2007, 4, con i contributi di BLANPAIN, *I contratti di lavoro a termine sono ancora una eccezione?*, p. 1045 ss. e ZILIO GRANDI, *La normativa comunitaria sul lavoro a termine*, p. 1052 ss.; DE LUCA, *Direttiva comunitaria in materia di lavoro a tempo determinato: attuazione nei Paesi dell'Unione Europea*, in *FI*, 2002, V, c. 105 ss. Inoltre, un'approfondita ricerca sul lavoro "atipico" in Europa (dunque, non solo sul contratto di lavoro subordinato a tempo determinato), con ampio corredo di dati empirici, è stata condotta da CALDARINI, GIUBBONI, MCKAY, *Il "posto" del lavoro atipico nel coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale in Europa: Un'analisi comparativa transnazionale (Belgio, Francia, Germania, Italia, Regno Unito, Slovenia, Spagna, Svezia)*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, Collective Volumes, 2014, 2.

⁴⁵ Si ricorda che, come rilevato dalla Corte di Giustizia, le "misure" indicate nella clausola 5 dell'Accordo Quadro allegato alla dir. 99/70/CE sono tra loro alternative e non elencate nel testo in ordine gerarchico: tra le ultime, C. Giust. 26 gennaio 2012, C-586/10, "Kücük", in *GC*, 2012, I, p. 1877.

In Francia⁴⁶, ove pure l'istituto è stato soggetto ad una lunga stratificazione normativa⁴⁷, era ed è infatti prevista la forma scritta *ad substantiam* del contratto di lavoro a tempo determinato con l'indicazione “*precisa*” delle ragioni per l'apposizione del termine⁴⁸, fissate tassativamente dalla legge e per l'esecuzione di attività di carattere rigorosamente specifico e temporaneo⁴⁹.

Le ragioni tipiche per il ricorso al contratto a termine, non derogabili dalla contrattazione collettiva, sono le seguenti: a) la sostituzione di lavoratore assente, il cui rapporto sia sospeso o in una fase di riduzione parziale dell'orario di lavoro⁵⁰; b) il temporaneo incremento dell'attività dell'impresa⁵¹; c) l'impiego in attività stagionali o per le quali è caratteristica (“*d'usage*”) l'assunzione temporanea, per loro natura (agricoltura, turismo e altri settori indicati in una lista redatta dal Ministero del Lavoro Francese) o per effetto dell'individuazione da parte della contrattazione collettiva⁵²; d) per promuovere la formazione e l'impiego⁵³.

Tranne che nel caso del contratto a termine per ragioni sostitutive, i cui effetti si producono sino al rientro in servizio del lavoratore sostituito⁵⁴, la durata massima di un contratto a termine è di regola 18 mesi⁵⁵, comprensivi

⁴⁶ PAGNERRE, *Social reforms to cope with the Financial Crisis in France*, in *CLL&PJ*, 2014, 25, 3, p. 303 ss.; MUTARELLI, *Il contratto a tempo determinato nell'ordinamento francese*, in FERRARO, *Il contratto a tempo determinato*, cit., p. 321 ss.; LOKIEC, *Fixed-Term Contracts in France*, in AA.VV., *Regulation of Fixed-Term Employment Contracts. A Comparative Overview*, Kluwer Law International, 2010, p. 71 ss.; LAULOM, VIGNEAU, *Chapter 1: France*, in CARUSO, SCIARRA, *Flexibility and security*, cit., p. 10 ss.; DAUGAREILH, *L'esperienza francese: tra il miglioramento dello «Statut» del lavoratore e il contrasto alla precarizzazione dei lavori*, in GARILLI, NAPOLI, *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, 2003, p. 269 ss. Da ultimo, per un'efficace sintesi, MAZEAUD, *Droit du travail*, 9 ed., *LGDJ*, 2014, p. 365 ss.

⁴⁷ Dalla prima regolamentazione della materia, mediante la loi 3 gennaio 1979, n. 79-11, si sono susseguiti numerosi interventi, che, già con l'Ordonnance 5 febbraio 1982, n. 82-131, hanno reso la normativa francese in materia di lavoro a tempo determinato alquanto protettiva nei confronti dei lavoratori, tanto da non richiedere significative modifiche al fine di dare attuazione ai principi contenuti nella dir. 99/79/CE.

⁴⁸ Art. l. 1242-12 Cod. Trav.

⁴⁹ Art. l. 1242-1 Cod. Trav., ove si legge anche che il contratto a termine “*non può avere né per oggetto né per effetto lo svolgimento durevole di un impiego legato all'attività normale e permanente dell'impresa*”.

⁵⁰ Art. l. 1242-1, n. 1 Cod. Trav.

⁵¹ Art. l. 1242-1, n. 2 Cod. Trav.

⁵² Art. l. 1242-1, n. 3 Cod. Trav.

⁵³ Artt. l. 1242-3 e 1242-4 Cod. Trav.

⁵⁴ Art. l. 1242-9 Cod. Trav.

⁵⁵ Art. l. 1242-8 Cod. Trav.

di proroga, ammessa per una sola volta e per le stesse ragioni del termine iniziale⁵⁶.

Per quanto concerne i rinnovi, la legge, oltre a fissare un periodo cuscinetto prima della stipulazione di un nuovo contratto a termine (almeno un terzo del contratto a termine scaduto)⁵⁷, prevede che il lavoratore non possa essere assunto di nuovo a tempo determinato nella stessa posizione lavorativa occupata in precedenza, se non in via eccezionale⁵⁸.

Per un quadro complessivo sulla disciplina francese, tuttavia, utile nel raffronto con la disciplina *de iure condito* spagnola (v. *infra*) e *de iure condendo* italiana⁵⁹, non si può non ricordare come proprio la presunta rigidità della disciplina francese, tanto in entrata⁶⁰, quanto in uscita⁶¹, avesse spinto il legislatore francese ad introdurre, nel periodo di massimo fermento per il paradigma della *flexicurity* (in Francia⁶² e, ovviamente, non solo⁶³) e ben prima dell'attuale crisi finanziaria, due nuove forme di contratto subordinato a tempo indeterminato "speciali", entrambe destinate, tuttavia, ad una breve quanto scarsa fortuna⁶⁴.

⁵⁶ Art. l. 1243-13 Cod. Trav.

⁵⁷ Art. l. 1244-3 Cod. Trav.

⁵⁸ Art. l. 1244-4 Cod. Trav.

⁵⁹ Cfr. l.d. AS 1428/2014 del 3 aprile 2014; per un approfondito commento, L. ZOPPOLI, *Il "riordino" dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2014.

⁶⁰ Né va dimenticato il contributo che il datore di lavoro è tenuto a versare per l'assicurazione contro la disoccupazione del lavoratore a tempo determinato, di recente elevato nel suo ammontare dalla loi n. 2013-504 del 14 giugno 2013 sulla "*sécurisation de l'emploi*" (per un attento esame della novella, si rinvia al volume a cura di CASANO, *La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?*, Adapt Labour Studies, e-Book Series, 2014, n. 6), oltre alla indennità di fine contratto ("*indemnité de fin de contrat*"), che deve essere corrisposta al momento della cessazione del contratto del lavoratore a termine non confermato (a tempo indeterminato), nell'ammontare del 10% della retribuzione percepita globalmente (Art. l. 1243-8 Cod. Trav.).

⁶¹ Per un riepilogo ed ampi riferimenti bibliografici, CENTAMORE, *I licenziamenti in Francia*, in PEDRAZZOLI, *Le discipline dei licenziamenti in Europa. Riconoscizioni e confronti*, Franco Angeli, 2014, p. 59 ss.

⁶² Cfr., su tutti, il contributo di BLANCHARD, TIROLE, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, La documentation française, 2003 (per una sintesi in lingua italiana, ID., *Profili di riforma dei regimi di protezione del lavoro*, in RIDL, 2004, I, p. 161 ss.).

⁶³ COMMISSIONE EUROPEA, *Libro Verde su "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, COM (2006), 708 definitivo del 22 novembre 2006.

⁶⁴ Si trattava, come noto, del *Contrat Nouvelle Embauche* (CNE) e del *Contrat Première Embauche* (CPE), il primo risalente all'agosto 2005 e rivolto alle imprese con meno di 20 dipendenti, ed il secondo destinato alle imprese al sopra di tale soglia e pensato per l'assunzione di

Ciò parrebbe confermare l'idea che non si possa guardare alla disciplina del contratto che unitamente al complesso delle regole volte a garantire la stabilità dell'impiego all'interno di un sistema.

Sulla scorta di simili considerazioni, la stessa dottrina francese ha convicentemente escluso che il contratto a termine costituisca di per sé l'epitome della precarietà, come testimonierebbero, *inter alia*, le regole vigenti in materia di recesso datoriale *ante tempus* dal contratto a termine, che risultano, anche oltralpe, senz'altro più stringenti rispetto ai presupposti sostanziali del licenziamento in presenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato⁶⁵, a maggior ragione nelle sue forme "a tutele progressive" ivi sperimentate⁶⁶.

A fronte di ciò, risulta oltremodo interessante l'esame dell'esempio spagnolo, caratterizzato da una diffusione da sempre considerevole dell'impiego temporaneo e da una normativa in materia oggetto di continue modifiche⁶⁷,

giovani di età inferiore ai 26 anni ed in cerca di occupazione. Se quest'ultimo progetto venne ritirato dal Governo subito dopo le dure proteste della primavera del 2006, il CNE, che consentiva al datore di lavoro la recedibilità, nei primi due anni di rapporto ("*période de consolidation de l'emploi*"), dietro il solo pagamento di un indennizzo pari all'8% della retribuzione percepita al momento di conclusione del rapporto (salve ragioni discriminatorie o ipotesi di abuso del diritto), entrò effettivamente in vigore con l'ordonnance n. 2005-893 del 2 agosto 2005, ma le sue previsioni in materia di recesso datoriale vennero poco dopo dichiarate dalla Corte d'Appello di Parigi contrarie alla convenzione OIL n. 158/1982 (Cour Appel Paris 6 luglio 2007, in *RJS*, 2007, 8-9, n. 982; conf. Cass. soc. 1 luglio 2008, in *RDT*, 2008, p. 514) e l'istituto venne poi definitivamente soppresso con la loi n. 2008-596 del 25 giugno 2008, che, peraltro, introdusse al contempo lo strumento, diverso ma animato da analoghe finalità, della "*rupture conventionnelle*". Per un efficace riassunto di tali esperienze, CARINCI M.T., *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity "all'italiana" a confronto*, in *DLRI*, 2012, p. 536 ss.

⁶⁵ Il recesso datoriale *ante tempus* dal rapporto di lavoro a tempo determinato è ammesso dall'art. l. 1243-1 Cod. Trav. solo in ipotesi di colpa grave ("*grave fault*"), di forza maggiore ("*force majeure*"), o di accertata inabilità al lavoro ("*d'inaptitude constatée par le médecin du travail*"), mentre, nel caso di rapporto a tempo indeterminato, ai fini della valida intimazione del licenziamento è richiesta la presenza di ragioni serie e concrete ("*cause réelle et sérieuse*": art. l. 1232-1 e 1233-2 Cod. Trav., rispettivamente, per il licenziamento per motivi legati alla persona e per il licenziamento per ragioni economiche): sul punto, MAZEAUD, *Droit du travail*, cit., p. 3873 ss.

⁶⁶ LAULOM, VIGNEAU, *Chapter 1: France*, cit., p. 20.

⁶⁷ Sull'esperienza spagnola, VALDÉS DAL-RÉ, *25 años de precariedad en la contratación laboral*, in *RL*, 2010, p. 273 ss.; FERNÁNDEZ AVILÉS, *La riforma del diritto del lavoro in Spagna. Osservazioni sul Real Decreto-ley 10/2010, 16 giugno, contenente misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro*, in *ADL*, 2010, p. 1154 ss.; OLIVIERI, *Il contratto a tempo determinato in Italia e Spagna: razionalità ed irrazionalità del sistema*, in *ADL*, 2013, p. 285 ss.; OLIVER REUS, *Il contratto a tempo determinato nell'ordinamento spagnolo*, in FERRARO, *Il contratto a tempo determinato*, Giappichelli, 2008, p. 342 ss.; VALDÉS DAL-RÉ, LAHERA FORTEZA, *Chapter 5: Spain*, in CARUSO, SCIARRA, *Flexibility and Security*, cit., p. 78 ss.; GALIZIA, *Contrattazione collettiva e lavoro a termine in Italia e Spagna*, in *DRI*,

tra le quali, appunto, l'introduzione di un contratto a tempo indeterminato "a tutele progressive" (v. *infra*).

Fissato, già con la Ley n. 16 dell'8 aprile 1976 il "*principio de causalidad*" dell'assunzione a termine, risale allo Statuto dei Lavoratori del 1980 l'affermazione secondo cui il contratto a tempo indeterminato costituisce la regola e il contratto a termine l'eccezione, ammessa solo per ragioni eccezionali e temporanee⁶⁸.

Assai significativa è stata poi la fase, prima, di adeguamento alla dir. 99/70/CE⁶⁹, in particolare diretta a limitare l'eccessivo ricorso a rapporti a termine successivi, in seguito, delle riforme della crisi, nel corso della quale il Legislatore è intervenuto sul regime temporale e sul sistema rimediabile per i casi di abuso nella successione di contratti a termine e non, a differenza del caso italiano, sui presupposti sostanziali per la valida apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato⁷⁰.

In sintesi, oggi il contratto a tempo determinato è ammesso in Spagna in una delle seguenti tre ipotesi⁷¹: a) per il compimento di opera o servizio determinato, autonomo dall'attività di impresa caratteristica e di natura temporanea ("*contrato de obra o servicio determinado*"). In tal caso, il contratto di lavoro ha termine finale nel momento di ultimazione dell'opera o del servizio e, comunque, entro tre anni; b) per imprevedibili circostanze di mercato, anche se riferibili all'ordinaria attività di impresa ("*contrato eventual por circunstancias de la producción*"), che consentono la stipulazione di un contratto a tempo determinato avente termine finale fino a sei mesi (prorogabili a 18 mesi dalla contrattazione collettiva) dopo il verificarsi della situazione obiettiva; c) sostituzione di un lavoratore con diritto alla conservazione del posto ("*contrato de interinidad por sustitución*"), o durante un processo, della durata massima di tre mesi, di selezione per la copertura definitiva di un posto ("*interinidad por vacante*").

2007, p. 1065 ss.; FERRANTE, *L'esperienza spagnola: in difficile equilibrio tra precarietà e promozione dell'impiego*, in GARILLI, NAPOLI, *Il lavoro a termine*, cit., p. 285 ss.

⁶⁸ Art. 15, co. I della Ley 14 marzo 1980, n. 8, meglio nota come "*Estatuto de los Trabajadores*" – ET, nella sua iniziale formulazione.

⁶⁹ Real Decreto Ley 2 marzo 2001, n. 5; Ley 9 luglio 2001, n. 12; Ley 29 dicembre 2006, n. 43.

⁷⁰ Decreto Ley 10 giugno 2010, n. 10; Real Decreto Ley 10 febbraio 2012, n. 3. Per un giudizio complessivo sulla legislazione dell'emergenza in Spagna e sulla sua anima (e "mano") ispiratrice, RODRÍGUEZ-PINEIRO ROYO, *La forza del mercato: le riforme del diritto del lavoro spagnolo durante la crisi finanziaria mondiale*, in *DLRI*, 2013, p. 93 ss.

⁷¹ Art. 15 ET.

Una peculiarità della normativa spagnola va individuata nell'ampio ruolo attribuito alla contrattazione collettiva, chiamata a: a) specificare le attività o le mansioni per le quali si possa o non si possa ricorrere all'assunzione a termine⁷²; b) fissare la percentuale massima di forza lavoro a termine sul totale della forza lavoro⁷³; c) intervenire sulla durata massima e sui meccanismi per prevenire gli abusi nelle proroghe e nei rinnovi dei contratti a tempo determinato⁷⁴.

Tuttavia, va rimarcato che, nel sistema spagnolo, la contrattazione collettiva può molto, ma non può tutto, non essendo consentito alle parti sociali aggiungere ipotesi per il ricorso al contratto a termine diverse da quelle, tipiche, previste dalla legge.

Per quanto concerne, poi, la successione di contratti a termine, l'art. 15, co. 5 ET, prevede la riqualificazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato in caso di superamento, per effetto di una successione di contratti, di un periodo complessivo di 24 mesi in un periodo di riferimento di 30 mesi, si badi, per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione⁷⁵.

In una prospettiva di confronto con soluzioni di cui si sta attualmente discutendo in Italia, va dato conto della recente introduzione, da parte del Legislatore spagnolo, del *Contrato de Trabajo de Apoyo a los Emprendedores*, consistente in un contratto a tempo indeterminato con un periodo di prova – eccezionalmente – esteso sino ad un anno, riservato alle imprese con meno di 50 dipendenti⁷⁶.

Ciò che merita di essere sottolineato, sempre in un'ottica di raffronto con il nostro Paese, è che l'inserimento della nuova forma contrattuale “a tutele progressive”, avente la finalità di ridurre il forte dualismo tra “*insiders*” e “*outsiders*” proprio (anche) del mercato del lavoro iberico, si è accompagnata ad una contestuale, ulteriore modifica della disciplina dei licenziamenti, caratterizzata

⁷² Art. 15.1.a ET.

⁷³ Art. 15.1.b ET.

⁷⁴ Art. 15.5 ET.

⁷⁵ Va, tuttavia, ricordato che l'efficacia dell'art. 15, co. 5 ET, già modificato dalla Ley n. 35/2010, è stata sospesa per due anni dall'art. 5 Real Decreto Ley 10/2011, in seguito estesi fino al 1.1.2015 dal Real Decreto Ley 3/2012. Ciò comporta che, in via transitoria, ciascuno dei contratti della catena debba continuare a rispondere ai requisiti causali tipizzati dal legislatore (con l'ausilio della contrattazione collettiva), senza che, però, se ne possa valutare la “concatenazione” ai fini sanzionatori.

⁷⁶ Per un'efficace sintesi e suggestive osservazioni in chiave comparata, BALLESTRERO, *Delinazioni di flexicurity*, cit., p. 450 ss.

da una sempre maggiore spinta verso la flessibilità in uscita⁷⁷, solo in parte attenuata da un deciso sostegno alla mobilità interna o flessibilità funzionale⁷⁸.

Da ultimo, ai fini di ampliare la panoramica sui Paesi ove è richiesta la giustificazione del termine già a partire dal primo contratto a tempo determinato si possono menzionare gli esempi della Norvegia e della Finlandia⁷⁹.

In entrambi i sistemi, infatti, l'apposizione del termine e la proroga del contratto sono consentite solo in presenza di un fondato motivo, a pena di riqualificazione in contratto *sine die*: in Norvegia⁸⁰, ove lo imponga la natura del lavoro, ovvero vi siano ragioni sostitutive o di formazione del lavoratore, o, ancora, in caso di artisti e sportivi professionisti, in Finlandia, più genericamente, al ricorrere di ragioni di natura oggettiva (“*grundad anledning*”)⁸¹.

3.2. La “causalità” del termine come regola soggetta a (rilevanti) eccezioni: Germania e Svezia

In Germania⁸² è in vigore, dall'1 gennaio del 2001, la Legge sul lavoro a tempo parziale e a tempo determinato (“*Teilzeit und Befristungsgesetz*” – TzBfG), promulgata il 21 dicembre 2000 con l'intento di dare attuazione, sia alla dir. 97/81/CE del 15 dicembre 1997, in materia di lavoro *part-time*, sia alla dir. 99/70/CE sul lavoro a tempo determinato.

Le modifiche aventi ad oggetto la fissazione delle “*condizioni di ammis-*

⁷⁷ Da ultimo, GIL, *Strengthening the power of dismissal in recent labor reforms in Spain*, in *CLL&PJ*, 2014, 35, 3, p. 413 ss.; PEDERZOLI, *I licenziamenti in Spagna*, in PEDRAZZOLI, *Le discipline dei licenziamenti*, cit., p. 185 ss.

⁷⁸ Art. 22 ET, nella sua nuova formulazione: per gli opportuni riferimenti, GIL, *Strengthening the power*, cit., p. 422.

⁷⁹ Per una sintesi, NUMMHAUSER-HENNING, *Fixed-term Work in Nordic Labour Law*, in *IJCL&IR*, 2002, 18, 3, p. 438 ss.

⁸⁰ Art. 14-9, co. 1 della Legge Norvegese n. 62 del 17 giugno 2005 sull'Ambiente di lavoro, sull'Orario di lavoro e sulla Protezione del lavoro (“*Arbeidsmiljøloven*”), che prevede altresì, al co. 5, la durata massima complessiva di 48 mesi di impiego a termine, a pena di riqualificazione in contratto a tempo indeterminato.

⁸¹ Art. 1, co. 3 della legge finlandese sui contratti di lavoro del 26 gennaio 2001, n. 55, che, inoltre, preclude l'utilizzo di contratti a termine successivi qualora il numero o la durata complessiva degli stessi lascino supporre la presenza di una necessità di natura permanente e non temporanea nell'assunzione del lavoratore da parte del datore di lavoro.

⁸² WAAS, *Labour Policy and Fixed-Term Employment Contracts in Germany*, in AA.VV., *Regulation of Fixed-Term*, cit., p. 85 ss.; DE MICHELE, *op. cit.*, p. 36 ss.; FUCHS, *Chapter 2: Germany*, in CARUSO, SCIARRA, *Flexibility and Security*, cit., p. 28 ss.; CORTI, *L'esperienza tedesca: la persistente centralità del lavoro a tempo indeterminato*, in GARILLI, NAPOLI, *Il lavoro a termine*, cit., p. 189 ss.

sibilità” del contratto a termine si sono allora collocate sulla scia della disciplina previgente e della giurisprudenza tedesca consolidata⁸³, nel ribadire il principio per cui il contratto a tempo indeterminato costituisce la regola, socialmente preferibile, e il contratto a termine l’eccezione⁸⁴.

Pur distinguendo tra contratto a tempo determinato con cessazione degli effetti prevista ad una data precisa di calendario (*kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag*) e contratto a termine di scopo (*zweckbefristeter Arbeitsvertrag*), la cui durata “*si desume dalle modalità, dallo scopo o dalla natura della prestazione di lavoro*”⁸⁵, la normativa tedesca considera per entrambe le ipotesi il termine validamente apposto solo in presenza di una ragione oggettiva (*sachlicher Grund*), individuabile tra quelle elencate, pur non tassativamente, dalla legge⁸⁶, ossia: 1) un fabbisogno di manodopera temporaneo e transitorio; 2) l’esigenza di facilitare il passaggio del lavoratore ad un futuro impiego dopo un periodo di formazione o di un ciclo di studi; 3) ragioni sostitutive; 4) la particolarità della prestazione lavorativa; 5) finalità di prova, della durata massima di sei mesi; 6) motivi inerenti alla persona del lavoratore; 7) la circostanza per cui il lavoratore risulti impiegato e retribuito con stanziamento di denaro pubblico per periodo a tempo determinato; 8) la stipulazione di un contratto a termine in sede di transazione giudiziaria.

È oltremodo significativo che in Germania venga del pari ammessa la stipulazione di un contratto a tempo determinato in assenza di alcuna ragione obiettiva⁸⁷, pur a diverse condizioni.

In ipotesi di assunzione “acausale”, infatti, il contratto non può avere durata eccedente i due anni⁸⁸, comprensivi di eventuali proroghe (fino a tre), salvo diversa previsione da parte della contrattazione collettiva⁸⁹.

⁸³ V., in particolare, BAG Großer Senat 12 ottobre 1960, 3 AZR 65/56, in *AP*, § 620 BGB “Befristeter Arbeitsvertrag” n. 16.

⁸⁴ Relazione al progetto di legge, Drucksache n. 14/4374 del 24 ottobre 2000, menzionata da CORTI, *L’esperienza tedesca*, cit., p. 214; in giurisprudenza, BAG 8 agosto 2008, 7 AZR 855/06, in *AP*, § 14 TzBfG no. 41.

⁸⁵ § 3 TzBfG.

⁸⁶ § 14.1 TzBfG.

⁸⁷ § 14.2 TzBfG.

⁸⁸ I contratti a termine “causali” di cui al § 14.1 non hanno un termine massimo fissato *ex lege*: sulla compatibilità di tale previsione con la disciplina europea, C. Giust. 26 gennaio 2012, C-586/10, “*Kücük*”, cit.

⁸⁹ La contrattazione collettiva può richiedere la presenza di ragioni oggettive e scongiurare così il contratto “acausale”, operando *in melius*, ma anche estendere il numero massimo di proroghe o il periodo di durata massima di due anni, dunque *in peius*.

Soprattutto, il contratto “acausale” può unicamente costituire il primo “rapporto di lavoro” tra i medesimi soggetti, essendo preclusa la sua stipulazione con lavoratori già in precedenza assunti a tempo determinato (e, *a fortiori*, indeterminato) dalla stessa impresa (c.d. “Anschlussverbot”)⁹⁰, anche per lo svolgimento di mansioni diverse⁹¹.

Vi sono, tuttavia, altre due ipotesi derogatorie della regola generale sulla giustificazione del termine delle quali è opportuno dare conto: da un lato, durante la stagione delle “Riforme Hartz”⁹² si è consentito alle imprese di nuova costituzione di stipulare, nei primi 4 anni dalla loro costituzione, contratti “acausali” con una durata massima di 4 anni, comprensivi di proroghe, liberamente pattuibili⁹³; dall’altro lato, vi è l’ipotesi dell’assunzione a termine di persone ultra-cinquantaduenne che, dopo la celebre decisione “Mangold”⁹⁴ della Corte di Giustizia, è ora ammessa per una durata complessiva fino a 5 anni (comprensivi di proroghe), qualora il lavoratore risulti disoccupato da oltre 4 mesi, o comunque beneficiario di trattamenti salariali integrativi o di misure di riqualificazione⁹⁵.

Da ultimo, va ricordato che, così come nell’esempio francese, anche in Germania il datore di lavoro, durante il periodo di efficacia del contratto a termine, può recedere solo in presenza delle ragioni previste dalla normativa vigente in materia di licenziamento straordinario, ovvero solo in presenza di una giusta causa⁹⁶.

⁹⁰ § 14.2 TzBfG. Peraltro, l’introduzione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato privo di ragione obiettiva, di durata al massimo biennale (comprensiva delle proroghe, in numero non superiore a tre), in caso di “nuova assunzione”, risale al § 1 della Legge di Promozione dell’occupazione (Beschäftigungsförderungsgesetz – BeschFG) del 26 aprile 1985 (poi modificata nel 1995), avente lo scopo di approntare misure per superare un periodo di crisi dell’economia tedesca e di alta disoccupazione.

⁹¹ BAG 16 luglio 2008, 7 AZR 278/07, in AP § 14 TzBfG Verlängerung n. 4.

⁹² FUCHS, *Il ruolo del diritto del lavoro e della sicurezza sociale nella crisi economica: l’esperienza tedesca*, in DLRI, 2013, p. 741 ss., spec. 743, avuto riguardo alle modifiche alla disciplina del lavoro a tempo determinato volte a fronteggiare una crisi che la Germania avrebbe vissuto “con dieci anni di anticipo” sul resto d’Europa.

⁹³ § 14.2.a TzBfG.

⁹⁴ C. Giust. 22 novembre 2005, C-144/04, “Mangold”, in DL, 2006, II, p. 3, con nota di VALLEBONA, *Lavoro a termine: primo contratto e clausola di non regresso*.

⁹⁵ §14.3 TzBfG, come risultante dalla Legge per il miglioramento delle opportunità occupazionali dei lavoratori anziani (Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungs chancen älterer Menschen) del 19 aprile 2007.

⁹⁶ Sul punto si rileva comunque come il Legislatore tedesco faccia salva una diversa pattuizione nel contratto individuale o collettivo: § 15.3 TzBfG. Sui diversi presupposti del licen-

Un cammino, analogo a quello tedesco, di affiancamento di un regime di assunzione a termine “acausale” ad uno “causale” ha caratterizzato anche la normativa svedese⁹⁷.

A partire dall'1 luglio 2007, infatti, alle ragioni per la valida stipulazione di un contratto a termine indicate (tassativamente) dalla legge (la natura speciale dell'attività, la sostituzione di un lavoratore, esigenze formative, attività stagionali, un momentaneo incremento della produzione), si è aggiunta (*rectius*, estesa) la possibilità di procedere ad una “assunzione a termine generale” (“*allmänvisstidsanställning*”), ossia senza alcuna giustificazione. Quest'ultima è oggi ammessa a condizione di rispettare il limite massimo di due anni di assunzione a termine in un arco temporale di 5 anni, pur dovendosi notare che, a differenza dell'esempio tedesco, la normativa svedese sul contratto “acausale” non richiede che si debba trattare del primo rapporto di lavoro tra le medesime parti⁹⁸.

3.3. La “acausalità” del termine come regola: Irlanda, Gran Bretagna e Olanda

Tra gli ordinamenti che prevedono requisiti meno stringenti, o comunque non basati sulla sussistenza di una ragione specifica, per l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato merita di essere *in primis* menzionato l'esempio irlandese⁹⁹.

Innanzitutto, va sottolineato come la prima, compiuta normativa irlandese in materia di lavoro subordinato a tempo determinato risalga alla Legge di Protezione dei Lavoratori a Termine del 2003¹⁰⁰, adottata in – ritardata¹⁰¹ – attuazione della dir. 99/70/CE ed attualmente in vigore.

ziamento (straordinario e ordinario) in Germania, da ultimo, GRIVET FETÀ, *I licenziamenti in Germania*, in PEDRAZZOLI, *Le discipline dei licenziamenti*, cit., p. 93 ss.

⁹⁷ RÖNNMAR, *Labour Policy on Fixed-Term Employment Contracts in Sweden*, in AA.VV., *Regulation of Fixed-Term*, cit., p. 157 ss.; ENGBLOM, *Chapter 6: Sweden*, in CARUSO, SCIARRA, *Flexibility and Security*, cit., p. 96 ss.; NUMMHAUSER–HENNING, *Fixed-term Work*, cit., p. 439 ss.

⁹⁸ Art. 5 della Legge sulla Protezione dell'Impiego n. 80 del 24 febbraio 1982 (“*Anställningsskyddslagen*”), nella sua formulazione risultante dalle modifiche ad opera della Legge n. 391 del 31 maggio 2007.

⁹⁹ BOLOGNA, *Il lavoro a termine nell'esperienza giuridica irlandese alla luce della Direttiva 99/70/CE*, in *EDP*, 2012, p. 917 ss.; COX, CORBETT, RYAN, *Employment law in Ireland*, Clarus, 2009, p. 208 ss.; FORD, BYRNE, *Employment Law*, Round Hall, 2009, p. 134 ss.

¹⁰⁰ Protection of Employees (Fixed-Term work) Act 2003, n. 29, in vigore dal 14 luglio del 2003.

¹⁰¹ Proprio alla ritardata trasposizione della dir. 99/70/CE in Irlanda si deve l'insorgenza

Del resto, lo stesso provvedimento si preoccupa di dettare, a conferma della “novità” del tema, la definizione di lavoratore a termine, individuato in chi abbia un contratto di lavoro la cui durata è determinata in funzione di una condizione oggettiva, che può consistere in una data finale prestabilita, nel completamento di un compito prefissato o nel verificarsi di un specifico evento¹⁰².

Ciò che più rileva è che il Legislatore irlandese abbia lasciato libera scelta alle parti del contratto individuale di lavoro nell'individuare la condizione oggettiva da cui dipende la cessazione degli effetti del contratto, a patto che la stessa venga indicata per iscritto ed in modo chiaro (ossia non “*equivoco*” o “*evasivo*”) e preventivo, e, inoltre, che il contratto a tempo determinato non venga utilizzato allo scopo di fornire al lavoratore una formazione professionale, in luogo del contratto di apprendistato¹⁰³.

Al fine di prevenire eventuali abusi nella successione di contratti a tempo determinato, la normativa irlandese stabilisce una durata massima di tre anni di – non meglio definito – “*impiego continuativo*” (“*continuous employment*”) di un lavoratore a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro; decorso tale periodo, il contratto è rinnovabile per un solo, ulteriore anno, salva la presenza di ragioni oggettive che consentano un successivo prolungamento, le quali, in ogni caso, devono risultare da atto scritto ed eventualmente dimostrate, in caso di contestazioni, dal datore di lavoro, pena la conversione in contratto di lavoro a tempo indeterminato¹⁰⁴.

Un modello di regolazione del contratto a termine non dissimile dall'esempio irlandese lo si può rintracciare nella normativa britannica¹⁰⁵, ed in

del notissimo caso “Impact”, riguardante l'effetto diretto della normativa Europea, non ancora attuata, in ipotesi di abusi nella successione di contratti a termine da parte di un datore di lavoro pubblico: C. Giust. 15 aprile 2008, C-268/2006, “Impact”, in *DRI*, 2008, p. 853, con nota di COSIO, *La sentenza Impact sul contratto a termine: una bussola per l'interprete*.

¹⁰² Art. 2 della Legge di Protezione dei Lavoratori a Termine del 2003, che ricalca in larga parte il contenuto della clausola 3.1 dell'Accordo Quadro allegato alla dir. 99/70/CE.

¹⁰³ Art. 8.1 della Legge di Protezione dei Lavoratori a Termine del 2003.

¹⁰⁴ Art. 9 della Legge di Protezione dei Lavoratori a Termine del 2003.

¹⁰⁵ KOUKIADAKI, *The Regulation of Fixed-Term Work in Britain*, in AA.VV., *Regulation of Fixed-Term*, cit., p. 23 ss.; BARNARD, DEAKIN, *Chapter 7: United Kingdom*, in CARUSO, SCIARRA, *Flexibility and Security*, cit., p. 113 ss.; OCCHINO, *L'esperienza inglese: individuale e collettivo nella recezione della direttiva comunitaria*, in GARILLI, NAPOLI, *Il lavoro a termine*, cit., p. 322 ss.; MCCOLGAN, *The Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002: Fiddling when Rome Burns?*, in *ILJ*, 2003, p. 194 ss.; per un'efficace sintesi, da ultimo, MALIZIA, *Il contratto a tempo determinato*, cit., p. 34 ss.; ampiamente, sulle problematiche relative alla trasposizione della

particolare nella Legge di Protezione dell'Impiego a Termine del 2002, attuativa dei principi della dir. 99/70/CE in materia di non discriminazione e di prevenzione degli abusi nella successione di contratti a tempo determinato¹⁰⁶.

Così come in Irlanda, anche nel Regno Unito la novità del tema ha fatto avvertire la necessità di provvedere ad una definizione di lavoratore subordinato a tempo determinato (*"Fixed-Term Employee"*), individuato nel prestatore di lavoro il cui contratto di lavoro abbia effetto sino allo spirare di una certa data, al completamento di un compito assegnato, o, ancora, al verificarsi o non verificarsi di un evento specifico¹⁰⁷.

Se, per quanto riguarda il primo contratto a tempo determinato, non vengono previste ragioni giustificatrici del termine, né una durata massima, in ipotesi di successione di contratti (*"successive fixed-term contracts"*), il lavoratore ha diritto di essere considerato a tempo indeterminato se è stato impiegato continuativamente (*"continuously employed"*) per più di 4 anni, a meno che l'impiego temporaneo non fosse giustificato da ragioni oggettive¹⁰⁸ e fatti salvi i diversi limiti eventualmente individuati dai contratti collettivi¹⁰⁹.

Da ultimo, anche in Olanda¹¹⁰ l'"acausalità" del contratto a termine costituisce, tradizionalmente, la regola.

Da un lato, la Legge sulla Flessibilità e Sicurezza del 1998¹¹¹ ha previsto un notevole coinvolgimento dei sindacati nella gestione del lavoro flessibile,

Direttiva in Gran Bretagna, LORBER, *Regulating Fixed-term Work in the United Kingdom: A Positive Step towards Workers' Protection?*, in *IJCLL&IR*, 1999, 15, 2, p. 121 ss.

¹⁰⁶ Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations – FTER, Statutory Instrument n. 2034, approvato il 30 luglio 2002 ed entrato in vigore l'1 ottobre 2002.

¹⁰⁷ Art. 1 FTER.

¹⁰⁸ Art. 8 FTER. Sulla nozione di ragioni obiettive (*"objective grounds"*), Employment Tribunals of Scotland 23 maggio 2008, Case 101486/2008, Ball vs. University of Aberdeen, commentata da KOUKIADAKI, *Case Law Developments in the Area of Fixed-Term Work*, in *ILJ*, 2009, 38, p. 89 ss.

¹⁰⁹ In particolare, ai sensi dell'art. 8.5 FTER, i contratti collettivi possono intervenire sul numero, sulla durata o sulle ragioni a giustificazione del rinnovo del contratto a termine.

¹¹⁰ HOUWING, VERHULP, VISSER, *Chapter 4: The Netherlands*, in CARUSO, SCIARRA, *Flexibility and Security*, cit., p. 59 ss.; VISSER, *I contratti di lavoro flessibile in Germania, Olanda e Spagna*, in *DLRI*, 2005, p. 145; CULPEPPER, *Powering, Puzzling, and Pacting. The informational Logic of Negotiated Reforms*, in *JEPP*, 2002, p. 774 ss.

¹¹¹ *Wet Flexibiliteit en Zekerheid* del 14 maggio 1998, in vigore dall'1.1.1999 ed adottata in attuazione all'Accordo Sociale sulla *Flexicurity* del 1996.

a livello di settore e singola impresa, dall'altro lato, all'art. 7:668a del codice civile olandese viene posto un preciso limite, di carattere quantitativo, all'utilizzo di contratti a termine consecutivi o "a catena" ("*ketenregeling*"), tali intendendosi quelli sottoscritti entro 3 mesi dalla scadenza del contratto precedente: è, infatti, stabilito che questi ultimi non possano eccedere il numero massimo di tre, per una durata complessiva totale non superiore ai tre anni di impiego a termine.

Tali limiti, in ossequio all'ampio ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva in materia, sono derogabili mediante accordo collettivo a livello settoriale o aziendale¹¹², tanto *in peius* (ad esempio, con aumento del numero massimo di contratti a termine successivi), quanto *in melius*, con la previsione della necessaria sussistenza di ragioni oggettive in ipotesi di reiterazione di contratti a termine.

Inoltre, se, allo scopo di limitare gli effetti della crisi in termini di disoccupazione giovanile, è stato di recente aggiunto un nuovo paragrafo all'art. 7:668a, in forza del quale, per i giovani di età fino a 27 anni, il contratto a termine si considera a tempo indeterminato solo a partire dal quinto (e non dal quarto) contratto consecutivo e la durata massima totale del contratto è stata portata a 48 mesi (non più 36), è però oltremodo significativo che, in controtendenza con l'Italia (nel *modus operandi*, incentrato sul dialogo sociale, prima ancora che nella finalità), il Governo olandese si sia da ultimo impegnato, nell'ambito di un accordo con le parti sociali (intervenuto l'11 aprile 2013), ad adottare delle misure su larga scala per stimolare la crescita e adattare il mercato del lavoro alle esigenze del 21° secolo.

Tra queste ultime, per quel che qui rileva, entro il 2015 verrà introdotta una modifica in forza della quale il termine massimo per l'assunzione con contratti a termine consecutivi passerà da tre anni a due anni e verranno considerati tali quelli sottoscritti a distanza di 6 mesi (e non più 3) dalla cessazione del contratto precedente, pur con l'espressa facoltà, riconosciuta a favore della contrattazione collettiva, di estendere il numero massimo di contratti a termine fino a 6, per una durata complessiva del rapporto a tempo determinato non superiore a 4 anni¹¹³.

¹¹² Art. 7:668a, co. 5 del codice civile olandese.

¹¹³ Delle più recenti novità nella normativa olandese dà conto anche MAGNANI, *La disciplina del contratto*, cit., p. 3.

4. Conclusioni

Come emerso dalla ricognizione comparata, il quadro europeo propone soluzioni assai diverse nel comune fine di prevenire gli abusi nella successione di contratti o rapporti a tempo determinato, solo alcune delle quali basate sulla sussistenza del requisito della giustificazione per l'apposizione del termine.

Vi sono infatti Paesi, come la Francia e la Spagna, in cui è richiesta la presenza di ragioni di carattere oggettivo e temporaneo sin dal primo contratto, ed altri, come la Germania e a Svezia, in cui la “causalità” costituisce la regola, ma ove è altresì possibile la stipulazione di un contratto a termine “acausale”, nel rispetto però di precisi vincoli.

Da ultimo, vi sono ordinamenti, come quello irlandese e quello britannico, ove si prevede una giustificazione per il rinnovo del contratto a termine solo una volta decorso un pluriennale periodo di “*continuous employment*” a tempo determinato.

L'Italia ha per molto tempo adottato, in vigore della l. 230/1960, un modello simile a quello francese, caratterizzato dall'individuazione legale e tassativa delle causali, salvo poi riconoscere, con l'art. 23 l. 56/1987, alla contrattazione collettiva un ruolo integrativo nella determinazione delle causali: tale soluzione può essere messa efficacemente a confronto con quella tedesca, relativamente al contratto “causale” ex § 14.1 TzBfG, nonché, sotto certi aspetti, con quella adottata in Spagna, ove, tuttavia, alla contrattazione collettiva è consentito specificare e precisare, ma non estendere, le ragioni enunciate dalla legge.

Anche nella successiva fase di “adeguamento” alla dir. 99/70/CE, il Legislatore nazionale, nell'affidarsi esclusivamente ad una norma generale (art. 1 d.lgs. 368/2001), ha continuato a richiedere la sussistenza di ragioni giustificative per l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato¹¹⁴, a partire dal primo, analogamente ai modelli che fanno della “causalità” del contratto a termine la regola.

A seguito della crisi, la normativa italiana in materia è stata sottoposta ad una serie di continue modifiche, spesso tra loro contraddittorie, ma pur sempre accomunate da una decisa spinta verso la flessibilizzazione dell'istituto, a prescindere dalle contestuali affermazioni di principio in senso opposto¹¹⁵.

¹¹⁴ Ed alla sua eventuale proroga: art. 4 d.lgs. 368/2001, nella sua prima formulazione.

¹¹⁵ Art. 1, co. 01 d.lgs. 368/2001, così come modificato dall'art. 1, co. 9 lett. a) l. 92/2012.

In un primo tempo, dopo aver rimosso, con il “Decreto Sviluppo” del 2012¹¹⁶, molte delle limitazioni alle assunzioni a termine (anche successive) a favore delle imprese di nuova costituzione (*start up* innovative), con la “Riforma Fornero”, si è aperto alla “acausalità” del primo contratto a termine della durata complessiva di un anno¹¹⁷, mutuando in larga parte lo schema tedesco.

In un secondo tempo, con il “Pacchetto Letta”, si è voluto conferire alla parti sociali il ruolo di individuare nuove ipotesi di assunzione a termine¹¹⁸, tornando a soluzioni già sperimentate in passato, con il già richiamato art. 23 l. 56/1987.

Nell’ultima fase, che ha segnato una svolta decisiva nel senso della liberalizzazione dell’istituto e, sotto molti aspetti, un ritorno al (lontano) passato¹¹⁹, ci si è fortemente avvicinati ai modelli, come quello britannico e irlandese, nei quali la “acausalità” costituisce la regola.

A differenza di questi ultimi, però, ove il controllo sugli abusi nella successione di contratti a termine passa pur sempre, una volta decorso un (lungo) periodo di “*continuous employment*” a tempo determinato, attraverso la sussistenza di ragioni per l’assunzione a termine, il Legislatore italiano ha deciso di affidare ogni verifica a parametri di tipo quantitativo, legati alla durata massima del rapporto di lavoro a termine ed al numero complessivo di proroghe (per lo svolgimento di una “*stessa attività lavorativa*”, però), nonché all’inedito – nel panorama comparato preso qui in esame – parametro del contingentamento della forza lavoro a termine sul totale, peraltro ampiamente (e senza espressi limiti) derogabile da parte della contrattazione collettiva.

Ma, forse, non è questo il punto.

L’indagine comparata non fa che confermare l’assunto per cui la legislazione sul contratto a termine non costituisce (né possa costituire) una monade avulsa dalla normativa complessiva posta a garanzia della stabilità del rapporto di lavoro, come sembrerebbe potersi dedurre dall’esame, pur sommarario, della disciplina francese e, soprattutto, spagnola, ove la disciplina del contratto a termine, pressoché immutata, ha subito i contraccolpi derivanti

¹¹⁶ Art. 28 d.l. 18 ottobre 2012 n. 179, così come risultante dalle modifiche ad opera dell’art. 1, co. 1, l. 17 dicembre 2012 n. 221.

¹¹⁷ Art. 1, co. 1-bis d.lgs. 368/2001, inserito dall’art. 1, co. 9 l. 92/2012.

¹¹⁸ Art. 1, co. 1-bis lett. b) d.lgs. 368/2001, introdotto dall’art. 7, co. 1 lett. b) d.l. 76/2013.

¹¹⁹ ZOPPOLI L., *Il “riordino” dei modelli*, cit., p. 18.

dalle modifiche alla flessibilità in uscita (specialmente in Spagna) e dalla contestuale introduzione di contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, e ciò a prescindere dall'esito di tali iniziative¹²⁰.

Non a caso, in Germania, dopo l'apertura (ormai da tempo) al – primo – contratto a termine “acausale”, non si è di recente intervenuti significativamente, né sulla normativa in materia di contratto a termine, né sulla disciplina dei licenziamenti (per non parlare dell'eventuale introduzione di contratti “a tutele crescenti”, mai presa seriamente in considerazione, a quanto consta, in ambito teutonico), pur essendo comunque difficile dire se la scelta, in apparenza “vincente”, del Legislatore tedesco abbia contribuito all'eccezionale solidità mostrata del Paese durante la recente crisi, o se, semplicemente, ne sia stata la diretta conseguenza.

Tali suggestioni sembrano rimanere sullo sfondo dell'attuale dibattito in Italia, ove l'ultima riforma del contratto a termine, nata con l'ambizione di porsi come primo tassello di una complessiva rivisitazione dell'intero mercato del lavoro, in una prospettiva di crescita dell'occupazione “di qualità”, pare al momento costituire, stando alle esternazioni estive di alcuni esponenti del Governo in carica¹²¹, unicamente il prologo per un'ulteriore modifica all'art. 18 St. lav.

E non a caso, si potrebbe dire.

Dopo un decennio di legislazione alluvionale in materia di lavoro a tempo determinato, il vero “nodo” sembra infatti ancora legato al “valore” da attribuire alla stabilità del rapporto di lavoro, nella società, prima ancora che nell'ordinamento giuridico¹²².

Del resto, è solo apparentemente paradossale il rilievo per cui l'unico modo infallibile per rendere davvero comune (se non proprio “dominante”) l'impiego a tempo indeterminato passi attraverso l'eliminazione di ogni tutela avverso il licenziamento, come dimostrano la tradizione statunitense¹²³ e, per restare in ambito nazionale, i primi tempi di vigenza del regime codicistico.

Detto ciò, non si può negare che l'apertura definitiva e (quasi) incon-

¹²⁰ Si allude qui al caso del CNE francese, su cui *retro*.

¹²¹ Si legga l'intervista al leader del NCD, on. Angelino Alfano, in “*La Repubblica*”, 11 agosto 2014.

¹²² Cfr. GAETA, *La dialettica stabilità-precarietà*, cit., p. 152 ss.

¹²³ GOLDMAN, CORRADA, *Labour Law in the USA*, 3rd ed., Wolters Kluwer, 2011, p. 91 ss.; MARZANO, *Il contratto a tempo determinato nell'ordinamento statunitense: la categoria del lavoro contingente*, in FERRARO, *Il contratto a tempo determinato*, cit., p. 364 ss.

dizionata alla “acausalità” del contratto a termine in Italia abbia comunque già segnato un radicale mutamento di prospettiva rispetto al – non lontano – passato ed un significativo avvicinamento a Paesi per tradizione meno garantisti in materia di stabilità dell’impiego e di continuità occupazionale, il tutto con la preoccupazione, facilmente ascrivibile alla crisi, di rendere di nuovo l’Italia una “*land of opportunities*”.

Quali opportunità, e per chi, è però ancora tutto da vedere.

