

# La difficile convivenza della legge e della contrattazione collettiva nella disciplina del contratto a tempo determinato

di Cristina Alessi

## 1. Il ruolo della legge e della contrattazione collettiva nella regolazione della flessibilità dopo il d.l. n. 34/2014

La riforma della disciplina del contratto a tempo determinato introdotta con il d.l. n. 34/2014 modifica radicalmente il modello di flessibilità accolto nel nostro ordinamento a partire dalla l. n. 230/1962. Da un sistema centrato sulla previsione di causali giustificative per la legittima stipulazione di contratti a tempo determinato si passa alla generalizzazione della c.d. “a-causalità”, affidando il contenimento del ricorso al contratto a termine alla fissazione di limiti numerici e di durata <sup>(1)</sup>. Si tratta di un mutamento di non poco conto, che sottrae spazio al controllo sull’utilizzo della flessibilità e lo limita alla verifica del rispetto delle soglie numeriche stabilite dalla legge.

Il paradigma è dunque profondamente mutato. Anche a non voler ammettere che la riforma consenta una perfetta alternatività tra contratto a termine e contratto a tempo determinato <sup>(2)</sup>, non si può non valutare l’intervento del

---

<sup>(1)</sup> Per questi profili si veda il saggio di P. ALBI, *Le modifiche al contratto a termine*, in questo volume.

<sup>(2)</sup> Come preconizzava già prima del d.lgs. n. 368/2001 L. MONTUSCHI, *L’evoluzione del contratto a termine. Dalla subalternità all’alternatività: un modello per il lavoro*, in M. MAGNANI (a cura di), *Il lavoro a termine*, Utet, 2000, 9 ss. Secondo parte della dottrina, la nuova disciplina non avrebbe fatto venir meno il rapporto normalità/eccezionalità tra tempo indeterminato e tempo determinato. In questo senso si veda M. MAGNANI, [La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato: novità e implicazioni sistematiche](#), Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 2014, n. 212, spec. 5 ss.; L. MENGHINI, *La nuova disciplina*

legislatore come la maggiore concessione alle esigenze di flessibilità delle imprese dalla l. n. 230/1962 ad oggi.

Una simile apertura incide anche sul rapporto tra legge e contrattazione collettiva nella gestione della flessibilità. Non pare azzardato sostenere che la legge si riprende il ruolo di principale strumento di governo della flessibilità che negli anni Ottanta era stato, invece, affidato alla contrattazione collettiva, attraverso l'attribuzione ad essa della funzione che Massimo D'Antona aveva definito "autorizzatoria", descrivendola come terzo effetto del contratto collettivo<sup>(3)</sup>. Non c'è dubbio, insomma, che la contrattazione collettiva abbia oggi un ruolo molto limitato nella disciplina del contratto a termine e della somministrazione<sup>(4)</sup> e che la legge abbia in qualche misura smesso di incentivare il datore di lavoro ad applicare il contratto collettivo, a pena dell'impossibilità di usufruire di dosi di flessibilità ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge.

La conclusione si può comprendere se si riflette sull'evoluzione della disciplina del contratto a tempo determinato – in verità, lo stesso discorso potrebbe essere svolto in relazione al lavoro interinale, prima, e alla somministrazione di lavoro, poi<sup>(5)</sup>. Nel sistema centrato sulla l. n. 230/1962 e sulla l. n. 56/1987, la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato in una gamma di ipotesi più ampia di quella stabilita dalla legge era consentita ai datori di lavoro a patto che applicassero un contratto collettivo che, per l'appunto, individuasse dette ipotesi aggiuntive, anche di carattere soggettivo, come la giurisprudenza non ha tardato a riconoscere<sup>(6)</sup>. Lo scambio, in questo

---

*del lavoro a termine del 2014: una rivoluzione utile, doverosamente provvisoria*, di prossima pubblicazione in *ADL*, 10 del dattiloscritto. In senso contrario si veda M.V. BALLESTRERO, *Così si scambia l'eccezione con la regola*, in *LavoroWelfare*, 2014, n. 4, 13 ss.; V. SPEZIALE, *Totale liberalizzazione del contratto a termine*, ivi, 30 ss.; E. GRAGNOLI, *L'ultima regolazione del contratto a tempo determinato. La libera apposizione del termine*, in *LG*, 2014, n. 5, 434 ss.; F. CARINCI, *Il diritto del lavoro che verrà (in occasione del congedo accademico di un amico)*, Working Paper ADAPT, 2014, n. 158, 10.

<sup>(3)</sup> L'effetto terzo, secondo Massimo D'Antona, è diverso sia dall'efficacia normativa che da quella obbligatoria e consiste nell'«effetto costitutivo della legittimazione negoziale *ad hoc* richiesta per la valida instaurazione del rapporto di lavoro flessibile»: così M. D'ANTONA, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*, 1990, 531 ss.

<sup>(4)</sup> Di "grande assente" parla, condivisibilmente, P. ALBI, *op. cit.*

<sup>(5)</sup> La disciplina delle due tipologie contrattuali ha seguito infatti percorsi analoghi, anche dal punto di vista del ruolo della contrattazione collettiva, dal momento che entrambe sono volte sostanzialmente a soddisfare le medesime esigenze organizzative e produttive.

<sup>(6)</sup> Si veda, tra le molte, Cass. ord. 15 ottobre 2011, n. 21355, in *GD*, 2012, n. 5, 40; Cass. 14 aprile 2005, n. 7745, in *GC*, 2006, n. 1, I, 159 ss.; Cass. 11 dicembre 2002, n. 17674, in *MGL*,

caso, era tra maggiore flessibilità e applicazione del contratto collettivo, ma ciò che più importava era l'attribuzione all'autonomia collettiva di un «ruolo centrale nel governo della flessibilità in entrata», che comportava il riconoscimento alla stessa di una funzione di governo del mercato del lavoro <sup>(7)</sup>.

Il sistema così delineato ha cominciato a incrinarsi con il d.lgs. n. 368/2001; la previsione di una clausola generale per la legittima apposizione del termine ha sottratto alla contrattazione collettiva la funzione autorizzatoria (se non, per l'appunto, per le ipotesi soggettive), attribuendole però il ruolo di controllo sulle quote di flessibilità legittimamente utilizzabili dal datore di lavoro, attraverso le clausole di contingentamento <sup>(8)</sup>. In questa prospettiva, si poteva sostenere, come ha fatto parte della dottrina, che la legge consentisse ai soli datori di lavoro che applicassero il contratto collettivo il ricorso al contratto a tempo determinato <sup>(9)</sup>.

La riforma Fornero aggiunge un tassello a questo complesso mosaico, consentendo ai datori di lavoro di stipulare un primo contratto a termine non subordinato alla presenza di ragioni giustificative, ma di durata limitata a un anno, con la possibilità per la contrattazione collettiva di individuare ulteriori ipotesi di a-causalità (o, meglio, di irrilevanza delle ragioni giustificative ai

---

2003, n. 3, 139 ss.; nella giurisprudenza di merito, per un'articolata ricostruzione della funzione della contrattazione collettiva in materia si veda App. Firenze 11 luglio 2006, n. 959, in *RGL*, 2007, n. 3, II, 459 ss., con commento di L. MENGHINI, *Contratto a termine, sue finalità, costituzione, contrattazione collettiva e poteri del giudice*.

<sup>(7)</sup> In questo senso M. RANIERI, *Disciplina del contratto a termine e ruolo della contrattazione collettiva*, in *DLM*, 2006, n. 2, 339; si veda anche P. SARACINI, *Contratto a termine e stabilità del lavoro*, ES, 2013, 26 ss.; G. FRANZA, *Il lavoro a termine nell'evoluzione dell'ordinamento*, Giuffrè, 2010, 124 ss.; S. GIUBBONI, *Contratto a termine e contrattazione collettiva. Note critiche sul decreto legislativo n. 368 del 2001*, in *RGL*, 2002, n. 3, spec. 507 ss.

<sup>(8)</sup> M. RANIERI, *op. cit.*, 345 ss., sottolinea come la perdita del potere di individuare nuove ipotesi di legittima apposizione del termine sia solo parzialmente compensata dalle ulteriori funzioni previste dalla legge (tra le quali l'individuazione delle quote di contingentamento); di marginalizzazione del ruolo della contrattazione collettiva parla anche S. GIUBBONI, *op. cit.*, 515; giudizio nettamente (e condivisibilmente) negativo è anche quello di A. PERULLI, *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, in AA.VV., *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002*, Giuffrè, 2003, 128, e di P. CAMPANELLA, *Contrattazione collettiva e lavoro a termine*, *ivi*, 597 ss.

<sup>(9)</sup> In questo senso M. NAPOLI, *Il ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina del lavoro a termine*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, 2003, 96 ss.; L. MENGHINI, *La nuova disciplina del lavoro a termine del 2014: una rivoluzione utile, doverosamente provvisoria*, *cit.*, 4 ss. del dattiloscritto.

fini dell'apposizione del termine) <sup>(10)</sup>. Tra l'altro, l'originaria previsione della riforma Fornero, secondo la quale la contrattazione collettiva poteva autorizzare il ricorso del datore di lavoro al contratto «*fintamente* acausale» <sup>(11)</sup> in una serie predeterminata di ipotesi, è stata modificata dal d.l. n. 76/2013 nel senso di restituire alle parti sociali il potere pieno di negoziare l'ampliamento dei margini di flessibilità stabiliti dalla legge <sup>(12)</sup>. La previsione, come si è avuto già modo di osservare, si ricollega al modello della c.d. flessibilità negoziata utilizzato a partire dagli anni Ottanta, nel quale la legge rinvia alla contrattazione collettiva in funzione di integrazione della disciplina legale <sup>(13)</sup>.

Nelle disposizioni della l. n. 92/2012, come modificata dal d.l. n. 76/2013, la funzione autorizzatoria torna cioè a far capolino, almeno per quanto riguarda il contratto a-causale; detta funzione, unita alle clausole di contingentamento, consente pur sempre il mantenimento alla contrattazione collettiva di un ruolo importante nella gestione della flessibilità *ulteriore* rispetto a quella garantita dalla sola applicazione delle norme di legge <sup>(14)</sup>. A ciò si aggiunga che, sempre nel medesimo sistema, la contrattazione collettiva avrebbe potuto prevedere anche un termine di durata del contratto a-causale superiore a 12 mesi, il che contribuiva a incentivare l'intervento contrattuale in materia di flessibilità <sup>(15)</sup>.

---

<sup>(10)</sup> In realtà, come ho cercato di sostenere in altra sede, nelle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva ai sensi della l. n. 92/2012 non si può parlare di a-causalità in senso stretto, dal momento che il giudice, ai fini della verifica dei presupposti di applicazione della legge, deve pur sempre verificare se sussistano le suddette ipotesi. Sul punto rinvio a C. ALESSI, [Le modifiche in tema di lavoro a termine nel "decreto lavoro": alcune osservazioni in tema di "acausalità" e proroga del contratto](#), Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2013, n. 188, 10 ss.

<sup>(11)</sup> Così lo definisce R. VOZA, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in P. CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, 2013, 81.

<sup>(12)</sup> C. ALESSI, *op. cit.*, 13.

<sup>(13)</sup> Su questi profili si veda la sintesi di G.M. MONDA, *Il ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina del contratto a tempo determinato*, in G. FERRARO (a cura di), *Il contratto a tempo determinato*, Giappichelli, 2008, 271 ss.

<sup>(14)</sup> Sul punto si veda V. SPEZIALE, [La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92](#), Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2012, n. 153, 13, che segnala la portata innovativa della previsione, dal momento che consente alla contrattazione collettiva di integrare l'autonomia individuale. Nello stesso senso L. MENGHINI, *La nuova disciplina del lavoro a termine del 2014: una rivoluzione utile, doverosamente provvisoria*, cit., 8 ss. del dattiloscritto.

<sup>(15)</sup> In questo senso R. VOZA, *op. cit.*, 82, e V. SPEZIALE, [La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92](#), cit., 15; *contra*, V. DE MICHELE, *Il contratto a tempo*

Le modifiche al lavoro a termine introdotte dal d.l. n. 34/2014, invece, restituiscono alla legge il ruolo di gestione della flessibilità, sminuendo quello della contrattazione collettiva e, in particolare, consentendo al datore di lavoro di usufruire di massicce dosi di flessibilità *a prescindere* dall'applicazione del contratto collettivo. Nei limiti (ampi) disegnati dall'art. 1, comma 1, e dall'art. 10, comma 7, del d.lgs. n. 368/2001, insomma, il datore di lavoro può ricorrere al contratto a termine senza dover passare attraverso l'applicazione della disciplina contrattuale collettiva.

Nel contempo, la contrattazione collettiva si vede sottratto il ruolo che fino alla riforma Fornero, in misura più o meno importante, le era comunque concesso e che si è appena cercato di delineare. È vero che detta funzione aveva perso molta della sua importanza con il d.lgs. n. 368/2001, attraverso la previsione di una causale giustificativa di carattere generale; ma le ipotesi previste dai contratti collettivi funzionavano come presunzioni (semplici) di ricorrenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive richieste dalla legge, per il contratto a termine "causale", e potevano autorizzare il datore di lavoro a ricorrere al contratto "a-causale" con maggiore ampiezza rispetto a quanto stabiliva la riforma Fornero, come modificata poi dal d.l. n. 76/2013. Le previsioni più recenti in materia di flessibilità, insomma, sembrano confermare l'idea secondo cui a cambiare sia l'atteggiamento del legislatore rispetto al ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva nella regolazione del mercato del lavoro, atteggiamento che è passato dall'aperto sostegno degli anni Ottanta a quello di una diffidenza fondata sulla (pretesa) scarsa idoneità del metodo negoziale a realizzare gli obiettivi di promozione dell'occupazione e di gestione equilibrata della flessibilità<sup>(16)</sup>. Insomma, pare pienamente condivisibile il giudizio per il quale «la c.d. gestione consensuale del mercato del lavoro dà l'impressione di non passarsela troppo bene»<sup>(17)</sup>.

La conferma di questo atteggiamento si coglie proprio nella regolazione del contratto a termine, il principale strumento di flessibilità del lavoro e il contratto di gran lunga più utilizzato in funzione di primo inserimento nel mercato del lavoro<sup>(18)</sup>. Oggi la contrattazione collettiva può semplicemente individuare i limiti percentuali massimi di ricorso al contratto a tempo

---

*determinato*, in M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, 2013, 50 ss.

<sup>(16)</sup> Sul punto rinvio a C. ALESSI, *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Giappichelli, 2012, 97 ss.

<sup>(17)</sup> Così F. CARINCI, *op. cit.*, 13.

<sup>(18)</sup> Le statistiche disponibili circa i flussi occupazionali dimostrano come la maggior parte delle prime assunzioni (circa il 70%) avvenga con un contratto di lavoro a tempo determinato. Si veda ISTAT, [Rapporto annuale 2014. La situazione del Paese](#), spec. 87 ss.

determinato e ciò *a partire* dal limite del 20% stabilito dalla legge. Sulla portata di questa previsione si tornerà a breve; per il momento di può sottolineare come essa costituisca una limitazione importante al ruolo della contrattazione collettiva, se si pone mente al fatto che, nella maggior parte dei casi, i contratti collettivi fissavano già percentuali inferiori o pari a quella ora stabilita dalla legge <sup>(19)</sup>. Una simile norma toglie inoltre al sindacato una delle carte principali da giocare sul tavolo della contrattazione, quella cioè dell'incremento delle dosi di flessibilità utilizzabili dal datore di lavoro. La fissazione della soglia legale ad una percentuale piuttosto elevata rende sostanzialmente privo di interesse, dal punto di vista dei datori di lavoro, l'accordo con il sindacato sulla gestione della flessibilità, se non nelle ipotesi in cui detta percentuale sia considerata insufficiente per le esigenze di un dato settore produttivo; si tenga conto, inoltre, che sul rinvio alla contrattazione collettiva continua a pesare come un macigno il fatto che in un numero considerevole di ipotesi è prevista direttamente dalla legge l'esclusione dai limiti numerici <sup>(20)</sup> (*ex art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001*, alle quali si aggiungono i casi oggi disciplinati dal comma *5-bis* del medesimo articolo) <sup>(21)</sup>. Lo stesso discorso può essere fatto per il tetto massimo di 36 mesi di durata del singolo contratto a termine (nell'ambito dei quali sono consentite ben 5 proroghe), che è così ampio da rendere poco interessante un intervento contrattuale volto ad elevarlo. Semmai, il ruolo della contrattazione collettiva può essere utile per la modifica del tetto di 36 mesi complessivi, previsto

---

<sup>(19)</sup> Sulla contrattazione collettiva in materia di contratto a termine prima del d.l. n. 34/2014 si veda M. LOZITO, [Tendenze della contrattazione nazionale in materia di contratto a termine, part-time e apprendistato professionalizzante](#), Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2013, n. 186, 4 ss.; I. SENATORI, *Gli orientamenti della contrattazione collettiva sul lavoro a termine*, in *DRI*, 2006, n. 1, 231 ss.; R. CASILLO, *I contenuti della contrattazione collettiva sul contratto a tempo determinato*, in G. FERRARO (a cura di), *op. cit.*, 297 ss.; M. TIRABOSCHI, P. TOMASSETTI, *Il nuovo lavoro a termine alla prova dei contratti collettivi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), [Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro. Primo commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in l. 16 maggio 2014, n. 78](#), ADAPT University Press, 2014, 22 ss.

<sup>(20)</sup> In questi casi la funzione della legge è proprio quella di delimitare precisamente gli spazi di intervento della contrattazione, in modo da rendere incompressibili gli spazi di flessibilità riconosciuti al datore di lavoro: in questo senso L. ZAPPALÀ, *La tutela della persona nel lavoro a termine. Modelli di regolazione e tecniche di regolamentazione al tempo della Flexicurity*, Giappichelli, 2012, 62 ss.

<sup>(21)</sup> La previsione, inserita nel d.l. n. 34/2014 dalla legge di conversione, esclude dall'applicazione del limite percentuale i contratti a termine stipulati tra istituti pubblici o enti privati di ricerca e «lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa».

dall'art. 5, comma 4-*bis*, del d.lgs. n. 368/2001, in relazione ai contratti a termine stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti. L'esperienza finora maturata dimostra che di detta possibilità è stato fatto un uso importante, anche a livello aziendale, talvolta sulla base di accordi stipulati ai sensi dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, convertito dalla l. n. 148/2011 <sup>(22)</sup>. Sul punto si tornerà più avanti; per ora è sufficiente osservare come la disciplina legale, sia pure spronata dalla finalità di promozione dell'occupazione che accompagna ormai come un *mantra* le riforme degli ultimi anni, abbia finito per lasciare alla contrattazione collettiva il solo ruolo di controllo numerico della flessibilità, peraltro non necessario ai fini della possibilità di accesso da parte dei datori di lavoro alla flessibilità offerta dal contratto a termine.

## **2. Contrattazione collettiva e clausole di contingentamento**

Come si è visto, l'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001 fissa al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione il limite al numero di contratti a tempo determinato attivabili dal datore di lavoro. La previsione, tuttavia, fa salvo quanto stabilito dall'art. 10, comma 7, del medesimo decreto legislativo, a mente del quale «l'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi».

La lettura combinata delle due norme potrebbe far pensare che il limite del 20% intervenga, in funzione suppletiva, solo ove la contrattazione collettiva non preveda nulla, oppure operi nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non applichi alcun contratto collettivo. Si tratta cioè di un rinvio pieno alla fonte collettiva <sup>(23)</sup>, che potrà dunque fissare un limite più o meno ampio a seconda dei settori produttivi interessati, ma che non condiziona l'applicabilità della rinnovata disciplina del lavoro a tempo determinato, come avveniva in passato. Il tenore della previsione fa pensare, quindi, che i contratti collettivi

---

<sup>(22)</sup> Una rassegna, sia pure parziale, della contrattazione collettiva in materia può essere consultata sul sito dell'*Osservatorio trentino Diritti sociali del lavoro*, [www.dirittisocialitrentino.it](http://www.dirittisocialitrentino.it); sull'utilizzo dell'art. 8, d.l. n. 138/2011, per la deroga alla disciplina legale in materia di lavoro a tempo determinato sia consentito il rinvio a C. ALESSI, *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, cit., 37 ss.; si veda anche P. SARACINI, *op. cit.*, 144 ss.

<sup>(23)</sup> Di rinvio "dinamico" parlano M. TIRABOSCHI, P. TOMASSETTI, *op. cit.*, 24.

possano prevedere un limite diverso, più o meno elevato del 20% stabilito dall'art. 1, comma 1<sup>(24)</sup>; a ragionare diversamente, invero, si dovrebbe concludere che anche questo profilo di disciplina è sottratto alla libera disponibilità delle parti collettive, con una riduzione (ulteriore) dello spazio lasciato alla regolazione negoziale. In tal senso mi sembra anche di doversi concludere alla luce delle previsioni transitorie inserite in sede di conversione dalla l. n. 78/2014, in particolare l'art. 2-*bis*, comma 2, della stessa legge<sup>(25)</sup>. Riservandoci di tornare sulla questione, per ora si può segnalare come quella norma, sia pure mal formulata, sia pensata proprio per mantenere ferma l'efficacia delle clausole di contingentamento stabilite dalla contrattazione collettiva precedente.

Quanto al livello contrattuale interessato, sembra doversi concludere che le clausole di contingentamento possano essere definite solo dal contratto nazionale, come si ricava chiaramente dalla lettera della legge<sup>(26)</sup>. La limitazione si spiega in relazione alla funzione di controllo della flessibilità (quel poco che ne resta, naturalmente) che la legge, coerentemente, affida qui al livello più elevato di contrattazione collettiva, che può esercitarlo anche attraverso la fissazione "in misura non uniforme" di percentuali massime di utilizzo del contratto a termine. Non sembra invece accettabile la posizione che ritiene di poter superare la lettera della legge attraverso il riferimento alla "prassi delle relazioni industriali" dalla quale emergerebbe una "titolarità di fatto" dell'istituto da parte della contrattazione aziendale<sup>(27)</sup>. Si può ammettere, invece, che la fissazione a livello aziendale di una percentuale diversa possa essere oggetto di un rinvio da parte del livello nazionale di contrattazione<sup>(28)</sup>, entro i parametri stabiliti dalla stessa previsione di rinvio. La conclusione è confortata, oltre che dalla lettera della legge, dalla funzione che la clausola di contingentamento assume nel nuovo quadro normativo, di

---

<sup>(24)</sup> In questo senso si esprime la circ. Min. lav. 30 luglio 2014, n. 18. *Contra*, E. GRAGNOLI, *op. cit.*, 435 ss., che ritiene che tra i due limiti (quello legale e quello contrattuale) debba essere osservato il più rigoroso.

<sup>(25)</sup> Che invece E. GRAGNOLI, *op. cit.*, considera una conferma della insuperabilità del tetto del 20% da parte dei contratti collettivi.

<sup>(26)</sup> In questo senso si esprime anche la circ. Min. lav. n. 18/2014, cit., secondo la quale la contrattazione collettiva aziendale o territoriale è abilitata a disciplinare esclusivamente il regime transitorio, sicché, «al termine dello stesso, troveranno applicazione i limiti alla stipulazione di contratti a termine previsti o direttamente dal Legislatore o dalla contrattazione di livello nazionale».

<sup>(27)</sup> Così M. TIRABOSCHI, P. TOMASSETTI, *op. cit.*, 26.

<sup>(28)</sup> In questo senso, in relazione all'analoga previsione (ora abrogata) introdotta dalla riforma Fornero, T. TREU, *Flessibilità e tutele nella riforma del lavoro*, in *DLRI*, 2013, n. 137, 24 ss. Di delega alla contrattazione di secondo livello parla anche la circ. Min. lav. n. 18/2014, cit.



unico (vero) limite alla stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato. In un sistema, cioè, in cui l'apposizione del termine al contratto di lavoro è ormai totalmente svincolata dalla ricorrenza di una causale giustificativa di carattere oggettivo o soggettivo, il limite percentuale ha la funzione di garantire che il contratto a tempo indeterminato continui ad essere la “forma comune” di rapporto di lavoro, secondo quanto prevede il comma 01 dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 e, ancor prima, la direttiva 99/70/CE <sup>(29)</sup>. Si può sostenere, come la dottrina più recente <sup>(30)</sup>, che l'a-causalità generalizzata del contratto a termine non abbia condotto a una perfetta alternatività con il contratto a tempo indeterminato solo a patto che il limite numerico sia stabilito direttamente dalla legge o da questa affidato ad una fonte analoga, che ne garantisca la possibilità di controllo e la sanzionabilità in caso di inosservanza. Questo spiega perché, a differenza di quanto avveniva in passato, la legge preveda una percentuale che si applica anche là dove il contratto collettivo non preveda nulla in materia. Su un punto così delicato, insomma, occorre che la regolamentazione sia uniforme e l'eventuale modifica della regola generale controllabile, il che può essere garantito solo dal livello nazionale di contrattazione collettiva <sup>(31)</sup>. Nel sistema precedente, nel quale il carattere “eccezionale” del lavoro a termine era garantito dalla richiesta di una causale giustificativa di carattere temporaneo e dalla combinazione di detta causale con i limiti numerico/temporali stabiliti dalla legge, si poteva forse ammettere una maggiore possibilità di flessibilizzazione della percentuale di contingentamento. Oggi, com'è evidente, la questione si pone in termini molto diversi, proprio perché il limite percentuale *sostituisce* la causale giustificativa. È alla luce di queste osservazioni che si deve affrontare anche la questione relativa alla possibile deroga al limite numerico da parte della contrattazione aziendale *ex art. 8, d.l. n. 138/2011*. Com'è noto, la previsione in parola consente alla contrattazione aziendale di derogare a norme di legge e di

---

<sup>(29)</sup> Sul significato della previsione, contenuta nel preambolo della direttiva 99/70/CE, si veda L. ZAPPALÀ, *op. cit.*, 144 ss., secondo la quale il principio vincola «i legislatori nazionali ad adottare regolamentazioni che, pur con modalità diversificate, garantiscano il risultato ultimo di mantenere il lavoro a termine nell'alveo di una sfera limitata, che non intacca la permanente centralità del lavoro stabile». Si veda anche P. SARACINI, *op. cit.*, 78 ss.

<sup>(30)</sup> In questo senso M. MAGNANI, [La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato: novità e implicazioni sistematiche](#), *cit.*, 5 ss.

<sup>(31)</sup> Ritengono invece che la materia dei limiti quantitativi di utilizzo del contratto a termine dovrebbe essere trattata a livello aziendale, d'intesa con le strutture territoriali dei sindacati comparativamente più rappresentativi, P. FONTANA, F. FONZO, G. PROIA, A. MARESCA, *Priorità assoluta: creare nuove occasioni di lavoro*, in [LavoroWelfare, 2014, n. 4](#), 20; si veda anche P. ALBI, *op. cit.*

contratto collettivo alle condizioni e per le finalità stabilite dalla medesima norma <sup>(32)</sup>. In particolare, per quanto di interesse in questa sede, i contratti di prossimità possono avere ad oggetto, ai sensi della lett. c dell'art. 8, i contratti a termine e le altre tipologie flessibili di contratti di lavoro <sup>(33)</sup>. Quanto alla sussistenza delle finalità di cui al primo comma della medesima norma, si può solo osservare che si tratta di obiettivi facilmente individuabili nell'apertura di maggiori possibilità di assunzione a termine: si pensi allo scopo di conseguire una "maggiore occupazione" o di "gestione delle crisi aziendali e occupazionali", o all'avvio di nuove attività. Del resto, che la finalizzazione a una delle ragioni individuate dall'art. 8, comma 1, non possa costituire un serio limite alla conclusione di contratti aziendali in deroga, immediatamente segnalata dalla dottrina <sup>(34)</sup>, è stato ampiamente dimostrato dalla prassi applicativa.

Il problema diviene, a questo punto, quello di comprendere se i contratti di prossimità possano derogare anche al limite percentuale di cui all'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 368/2001, visto che, come si è detto, la legge affida al contratto nazionale il controllo del ricorso alla flessibilità. Qualche dubbio in proposito potrebbe porsi proprio perché la legge, come si è visto, consente alla contrattazione collettiva nazionale di introdurre una previsione diversa rispetto al fatidico limite del 20%, anche attraverso un rinvio (controllato) al contratto aziendale. Per definizione, tuttavia, un'intesa di prossimità di muoverebbe al di fuori di questo ambito, impedendo il controllo sul ricorso al contratto a

---

<sup>(32)</sup> La bibliografia sull'argomento è molto ampia. Si veda, tra i molti, A. PERULLI, V. SPEZIALE, [L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro](#), Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2011, n. 132; F. CARINCI, [Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore](#), Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2011, n. 133; E. ALES, *Dal caso FIAT al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *DRI*, 2011, n. 3, 1061 ss.; V. BAVARO, *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, 2012, spec. 137 ss.

<sup>(33)</sup> In generale, sulle possibili deroghe ex art. 8, d. l. 138/2011, alla disciplina del contratto a termine si veda L. MENGHINI, *Contratti a termine*, in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Ipsos, 2012, 433 ss.

<sup>(34)</sup> Secondo A. PERULLI, V. SPEZIALE, *op. cit.*, 42, la genericità e l'indeterminatezza dei concetti espressi dalla legge potrebbero indurre il giudice a non effettuare alcun controllo sulla sussistenza delle finalità previste dalla norma; si veda anche G. FERRARO, [Il contratto collettivo oggi dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011](#), Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2011, n. 129, 21.

termine all'interno dei limiti stabiliti a livello nazionale <sup>(35)</sup>. E ciò appare tanto più problematico in un sistema in cui, come si è detto, non vi sia alcun altro filtro che valga a mantenere fermo il principio della normalità del contratto a tempo indeterminato. Né può obiettarsi a questa ricostruzione che nel sistema precedente, in fin dei conti, la contrattazione aziendale poteva introdurre ulteriori ipotesi di apposizione del termine, sicché, mutando il paradigma regolativo con il passaggio dal sistema causale a quello numerico, oggi la fissazione della percentuale di contingentamento ha la stessa funzione che avevano in passato le ragioni “tecniche, organizzative, produttive e sostitutive” <sup>(36)</sup>. Una simile osservazione non tiene conto che nel modello “causale” la limitazione del ricorso al contratto a termine era ottenuta attraverso la combinazione di una pluralità di limiti: le ragioni tecnico-organizzative, la temporaneità delle stesse e i limiti numerici. E anche in quel sistema la possibilità per la contrattazione aziendale di intervenire sulle causali era comunque vincolata al rispetto della percentuale stabilita dal contratto nazionale <sup>(37)</sup>. Nel modello numerico di controllo della flessibilità, consentire una modifica incontrollata (e incontrollabile) della percentuale di contingentamento, magari modificata di volta in volta a seconda delle esigenze produttive, non appare conforme al principio generale espresso dall'art. 1, comma 01, da un lato, e rischia di porsi in contrasto con la direttiva comunitaria 1999/70/CE, così come interpretata dalla Corte di giustizia, che ha spesso sottolineato come il lavoro a tempo indeterminato costituisca uno strumento portante della tutela dei lavoratori <sup>(38)</sup>, fino ad elevare a principio del diritto comunitario «l'affermazione della persistente centralità del contratto a tempo indeterminato» <sup>(39)</sup>.

---

<sup>(35)</sup> Secondo L. ZAPPALÀ, *op. cit.*, 68 ss., la regolamentazione del lavoro a termine può certamente avvenire a più livelli, ma sulla base di un sistema di principi e di valori condivisi, tra i quali spicca la centralità del lavoro a tempo determinato.

<sup>(36)</sup> Sul tetto del 20% come unico limite alla stipulazione del contratto a termine si veda anche G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, [Legge n. 78/2014 e politiche del lavoro](#), Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 2014, n. 220, 6 ss.

<sup>(37)</sup> In tal senso disponeva l'art. 23 della l. n. 56/1987. Sul punto si veda G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, [In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine](#), ADAPT University Press, 2013, spec. 13 ss.

<sup>(38)</sup> Sul punto si veda C. ALESSI, *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, cit., spec. 157 ss.

<sup>(39)</sup> Così L. ZAPPALÀ, *op. cit.*, 141; si veda anche la ricostruzione di P. SARACINI, *op. cit.*, 87 ss., e la giurisprudenza ivi citata.

### 3. Gli ulteriori rinvii alla contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva mantiene la possibilità di intervenire sulla disciplina del contratto a termine nelle ulteriori ipotesi previste dal d.lgs. n. 368/2001, che non sono state formalmente intaccate dalla riforma di cui al d.l. n. 34/2014. Tuttavia, come si è osservato in precedenza, buona parte dell'appeal dei rinvii alla disciplina contrattuale è ridimensionata dall'apertura del legislatore alla massima flessibilità possibile nell'utilizzo del lavoro temporaneo. Insomma, pur non essendovi novità di rilievo per quanto riguarda gli altri rinvii alla contrattazione collettiva, è però chiaro che essi devono essere guardati da una diversa prospettiva, condizionata dal mutamento del modello di regolazione del lavoro a tempo determinato. Quel che si vuol dire è che dalla lettura complessiva della disciplina neo-riformata (transitoriamente?)<sup>(40)</sup> emerge un ruolo delle parti sociali estremamente limitato e tutto centrato sul controllo delle soglie numeriche di accesso alla flessibilità. A ben vedere, infatti, nel modello di regolazione "causale" poteva leggersi, in filigrana, anche l'idea che nella gestione dell'organizzazione del lavoro vi potessero anche essere scelte condivise tra le parti sociali: in fondo, l'aggiunta di ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a termine avrebbe dovuto collocarsi proprio in questa prospettiva. È vero che questo potrebbe verificarsi anche nel modello "numerico", se la trattativa sulle percentuali si accompagna alla discussione delle esigenze ad esse sottese; ma si tratta di un esito non incentivato dalla legge.

Uno sguardo ai rinvii alla contrattazione collettiva non toccati dalla riforma rafforza questa impressione. Si tratta di ipotesi diverse, nelle quali il rinvio è diretto a volte esclusivamente al livello nazionale di contrattazione, altre volte invece la previsione individua più livelli contrattuali abilitati ad intervenire in materia. Una simile articolazione da un lato è senz'altro dovuta alle successive stratificazioni regolative che hanno investito il d.lgs. n. 368/2001, spesso anche frutto di orientamenti di politica (non solo) del lavoro nettamente diversi<sup>(41)</sup>; dall'altro, però, costituisce la conferma che il legislatore aveva ben

---

<sup>(40)</sup> L'art. 1, comma 1, del d.l. n. 34/2014, nel testo risultante dalla legge di conversione, minaccia l'adozione di un «testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente», facendo presagire un intervento legislativo di carattere strutturale sulle tipologie contrattuali lavoristiche. Ritiene «doverosamente provvisoria» l'attuale disciplina del contratto a termine L. MENGHINI, *La nuova disciplina del lavoro a termine del 2014: una rivoluzione utile, doverosamente provvisoria*, cit.

<sup>(41)</sup> Il numero di interventi modificativi e correttivi intervenuti sul testo originario del d.lgs. n. 368/2001 è consistente e rende difficile individuare una tendenza regolativa unitaria. Anche

presente la possibilità di affidare alcuni profili della disciplina del termine alla contrattazione di livello più o meno elevato e, pertanto, là dove, come per le clausole di contingentamento, ha previsto solo l'intervento del livello nazionale non è consentito estendere la possibilità di deroga anche ad altri livelli.

Certo, un'interpretazione di questo tipo richiede una buona dose di fiducia nella coerenza delle scelte del legislatore, fiducia che spesso viene messa a dura prova. Il primo caso è quello del tetto massimo di 36 mesi per i contratti a termine stipulati dalle stesse parti per lo svolgimento di mansioni equivalenti, che può essere derogato dalle «diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»<sup>(42)</sup>. Anche in questo caso la delega alla contrattazione collettiva deve ritenersi piena<sup>(43)</sup>, ma è poco comprensibile che la possibilità di deroga sia concessa anche ai contratti collettivi di livello territoriale o aziendale, sia pure stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, tanto più alla luce della modifica del quadro normativo<sup>(44)</sup>. Il tetto massimo di 36 mesi costituisce oggi, infatti, l'unica misura volta ad evitare il verificarsi di abusi nella successione di contratti a termine, ai sensi della clausola 5 della direttiva 1999/70/CE<sup>(45)</sup>. Mentre nel sistema "causale" il contrasto agli abusi era affidato ad una combinazione di due degli strumenti previsti dalla clausola 5, le ragioni obiettive e il tetto massima di durata dei contratti a termine

---

questo aspetto dimostra come il contratto a termine rappresenti la cartina di tornasole delle visioni della flessibilità che si sono succedute negli ultimi anni. Sull'evoluzione della disciplina del contratto a tempo determinato si veda il saggio di G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *La storia pregressa: continuità e discontinuità nel contratto a termine*, in questo volume.

<sup>(42)</sup> Il tetto massimo complessivo di 36 mesi è stato introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento dalla l. n. 247/2007. Per un primo commento alle previsioni sia consentito il rinvio a C. ALESSI, *La flessibilità del lavoro dopo la legge di attuazione del protocollo sul welfare: prime osservazioni*, in *D&L*, 2008, n. 1, 9 ss.

<sup>(43)</sup> In tal senso anche P. SARACINI, *op. cit.*, 116, che segnala alcune previsioni dei contratti collettivi nazionali in materia.

<sup>(44)</sup> In verità, a quanto risulta, spesso la deroga al tetto di 36 mesi viene contrattata utilizzando come fondamento giuridico l'art. 8 del d.l. n. 138/2011. Alcuni accordi sono consultabili sul sito dell'*Osservatorio trentino Diritti sociali e del lavoro* già richiamato, [www.dirittisocialitrentino.it](http://www.dirittisocialitrentino.it).

<sup>(45)</sup> Così D. Gottardi, *Osservazioni alla nuova disciplina sul contratto a termine*, in [LavoroWelfare](http://LavoroWelfare), 2014, n. 4, 23.

successivi, nel sistema attuale i limiti sono solo di carattere numerico<sup>(46)</sup> e, fra l'altro, solo uno di essi rientra senza dubbio nelle misure indicate dalla clausola 5. Da questo punto di vista, la possibilità di deroga offerta alla contrattazione aziendale (oltre che a quella territoriale) potrebbe ritenersi non conforme alle previsioni della direttiva europea alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia, che richiede che le norme di attuazione della direttiva ne garantiscano l'effettività<sup>(47)</sup>. È sufficiente ricordare, in proposito, che nella causa in cui ha ritenuto conforme alla direttiva una legislazione nazionale che consentiva il protrarsi di successive assunzioni a termine per un periodo di 11 anni, la Corte ha giustificato la sua affermazione sulla scorta del richiamo alle esigenze fatte valere dal datore di lavoro, considerate di natura provvisoria, pur se ricorrenti<sup>(48)</sup>. Al contrario, una previsione di legge che consenta la reiterazione di contratti a tempo determinato senza possibilità di controllo, come nel caso in cui la deroga al tetto massimo sia affidata alla contrattazione aziendale, potrebbe porsi in contrasto con la direttiva. Come si può comprendere, il mutamento del paradigma regolativo avrebbe dovuto essere valutato per le sue ricadute in termini di conformità al diritto europeo, anche in relazione a previsioni, come questa, che apparentemente non risultavano particolarmente problematiche.

Un altro rinvio alla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, è quello di cui all'art. 5, comma 3, sui termini di stacco tra un contratto a termine e l'altro, stabiliti, dopo svariate oscillazioni (da 20-30 a 10-20, poi 60-90) in 10 o 20 giorni a seconda della durata del primo contratto a termine. La contrattazione collettiva può ridurre (fino ad azzerare) i suddetti periodi; anche su questa prerogativa, tuttavia, incombe lo spettro della possibile non conformità al diritto europeo, già prospettata dalla Corte di giustizia in relazione all'analogia previsione della legislazione greca<sup>(49)</sup>. In un sistema in

---

<sup>(46)</sup> M. BROLLO, *La nuova flessibilità "semplificata" del lavoro a termine*, in *ADL*, 2014, n. 3, I, spec. 580 ss., sottolinea come i limiti temporali e quantitativi possano riassumersi nella terna numerica 36 (mesi), 5 (proroghe) e 20 (%).

<sup>(47)</sup> Sul punto si veda M. AIMO, *La Corte di Giustizia e il lavoro non standard: vincoli e implicazioni negli ordinamenti nazionali*, in *RGL*, 2012, n. 1, I, 157 ss.

<sup>(48)</sup> C. giust. 26 gennaio 2012, *Bianca Küçük c. Land Nordrhein-Westfalen*, causa C-586/10, in *FI*, 2012, IV, c. 117 ss.

<sup>(49)</sup> Il riferimento è al celeberrimo caso *Adeneler*, C. giust. 4 luglio 2006, *Konstantinos Adeneler e altri c. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*, causa C-212/04, in *RGL*, 2006, n. 4, II, 601, con nota di A. GABRIELE, *Il meccanismo sanzionatorio per l'illegittima successione di contratti a termine alle dipendenze della p.a. al vaglio della Corte di Giustizia*. La Corte aveva ritenuto contrastante con il diritto comunitario la previsione che considerava successivi i soli contratti a termine stipulati nell'arco di 10 o 20 giorni dalla cessazione del precedente contratto.

cui la previsione del periodo di intervallo era combinata con la necessaria ricorrenza di una causale giustificativa, la possibilità per la contrattazione collettiva di intervenire sul suddetto periodo, riducendolo, poteva forse considerarsi ammissibile; oggi la questione dovrebbe essere attentamente valutata, alla luce delle considerazioni appena svolte.

Per quanto riguarda gli altri rinvii all'autonomia collettiva, non sembra esservi da aggiungere molto rispetto a quanto detto finora; si può solo auspicare, forse un po' ingenuamente, che vengano (finalmente) utilizzate le previsioni relative alla formazione dei lavoratori temporanei <sup>(50)</sup>, tanto più importanti quando più lungo diviene il periodo trascorso con un contratto di lavoro precario.

#### **4. Il “rebus” della previsione transitoria**

Qualche osservazione finale deve essere dedicata alla previsione di cui all'art. 2-*bis* del d.l. n. 34/2014, introdotto dalla legge di conversione n. 78/2014, cui si è accennato in queste pagine.

La disposizione riguarda, da un lato, l'efficacia temporale della legge, che viene limitata ai soli rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge, fatti salvi gli effetti prodotti dalle previsioni del d.l. n. 34/2014 e dall'altro, le questioni relative all'applicazione dei limiti percentuali previsti dalle disposizioni collettive previgenti.

Il comma 2 dell'art. 2-*bis* stabilisce che, in sede di prima applicazione del limite del 20% «conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro». La previsione, pur non essendo strettamente necessaria, dal momento che a questa conclusione si poteva giungere in via interpretativa, chiarisce che, in attesa delle nuove discipline collettive, i datori di lavoro devono continuare a rispettare i diversi limiti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale. La formulazione della norma conferma, da un lato, che il livello contrattuale abilitato a intervenire in materia di limite percentuale è quello nazionale e, dall'altro, che il datore di lavoro non può pretendere di applicare immediatamente il limite previsto dalla legge, anche se eventualmente più favorevole di quello contrattuale.

Più complessa è l'interpretazione del comma 3 del medesimo articolo, sia per la sua formulazione, decisamente poco perspicua, sia perché non è chiarissima la differenza con l'ipotesi prevista dal comma precedente. La norma riguarda l'ipotesi in cui un datore di lavoro abbia in corso un numero di contratti a

---

<sup>(50)</sup> Il riferimento è all'art. 7 del d.lgs. n. 368/2001. Sottolinea l'importanza della formazione dei lavoratori a termine per favorire un'occupazione di qualità M. NAPOLI, *op. cit.*, 98.

termine superiore al fatidico 20%, e gli impone di rientrare nel limite entro il 31 dicembre 2014. Fino a questo punto, la norma sembra lineare, anche se non è chiaro come sia possibile ridurre la percentuale di contratti a termine entro il 20% qualora quelli in corso scadano dopo il 31 dicembre <sup>(51)</sup>. La norma prosegue poi escludendo l'obbligo del rientro nel caso in cui «un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole». A parte la scarsa precisione della formulazione, l'applicazione della percentuale stabilita dalla contrattazione collettiva vigente è già garantita dal comma 2. Si potrebbe pensare, facendo leva sul cenno al «termine più favorevole» che la norma alluda ad accordi di transizione, che potrebbero cioè essere conclusi per gestire il passaggio alla nuova disciplina del lavoro a tempo determinato nella vigenza del contratto collettivo concluso alla luce della precedente versione del d.lgs. n. 368/2001 <sup>(52)</sup>. Certo, questa potrebbe portare a «un rincorsa alla stipulazione di un qualsiasi accordo sindacale» <sup>(53)</sup> volto a escludere l'applicazione dei limiti suddetti, ma si tratterebbe, a quanto pare di capire, di una regolamentazione valida solo fino alla stipulazione di un contratto collettivo (nazionale) in materia. In assenza di un accordo di questo tipo, dopo la scadenza del 31 dicembre 2014 il datore di lavoro non può stipulare ulteriori contratti di lavoro a termine fino al riallineamento con il la percentuale stabilita dalla legge. La previsione sembra escludere (correttamente) sanzioni ulteriori, come la conversione dei contratti a termine eccedenti il limite numerico, proprio perché si tratta di contratti stipulati nella vigenza della disciplina precedente.

---

<sup>(51)</sup> Non pare possibile, infatti, pensare al recesso anticipato dal contratto di lavoro in forza della previsione di legge. In verità, come si vedrà a breve, il mantenimento di una percentuale superiore al 20% dopo il 31 dicembre comporterà semplicemente l'impossibilità di ricorrere ad ulteriori contratti a termine.

<sup>(52)</sup> In questo senso si esprime la circ. Min. lav. n. 18/2014, cit., 10.

<sup>(53)</sup> Così E. GRAGNOLI, *Ulteriori novità sul contratto di lavoro a tempo determinato*, in *LG*, 2014, n. 6, 530.